



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

**CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
MODALIDAD: PRESENCIAL**

TEMA:

**“LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y SU INCIDENCIA EN LA
RENTABILIDAD DE LA COMPAÑÍA PROVEEDORES DEL TUNGURAHUA
PRODELTA CIA. LTDA.”**

**TRABAJO DE GRADUACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
INGENIERA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

AUTOR: Christian Ojeda

TUTOR: Dr. Esteban Caiza

Ambato-Ecuador

2015

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN


CERTIFICA:

Yo, Dr. Esteban Caiza, CI: 180135626-0 en mi calidad de Tutor del trabajo de investigación sobre el tema **“LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y SU INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LA COMPAÑÍA PROVEEDORES DEL TUNGURAHUA PRODELTA CIA. LTDA.”** desarrollado por el señor **Christian Fabricio Ojeda Oñate**, egresado de la carrera de Contabilidad y Auditoría considero que dicho informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios.

Por lo tanto, autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte del Comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.

Ambato, 22 de abril 2015

TUTOR
Ojeda Oñate Christian Fabricio



TUTOR
Dr. Esteban Caiza

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

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

Ambato, 22 de abril 2015



AUTOR
Ojeda Oñate Christian Fabricio

AUTOR
Ojeda Oñate Christian Fabricio

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Cedo los derechos en línea patrimoniales de este trabajo de Investigación sobre el tema: “**LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y SU INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LA COMPAÑÍA PROVEEDORES DEL TUNGURAHUA PRODELTA CIA. LTDA.**”, autorizo su reproducción total o parte de ella, siempre que esté dentro de las regulaciones del Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autor y no se utilice con fines de lucro.

Ambato, 22 de abril 2015

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and strokes, positioned above a horizontal line.

AUTOR

Ojeda Oñate Christian Fabricio


AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA


La comisión de Estudio y Calificación del Informe, sobre el Tema: “**LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y SU INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LA COMPAÑÍA PROVEEDORES DEL TUNGURAHUA PRODELTA CIA. LTDA.**”, Presentada por el Sr. Ojeda Oñate Christian Fabricio, egresado de la Carrera de CONTABILIDAD Y AUDITORÍA; una vez revisada y calificada la investigación, se **APRUEBA** en razón de que cumple con los principios básicos técnicos y científicos de investigación y reglamentarios.

Por lo tanto, se autoriza la presentación ante los Organismos pertinentes.

Ambato, mayo 2015

LA COMISIÓN


Ing. Mario Rubio
Docente Calificador


Ing. Jeanette Moscoso
Docente Calificador


Econ. Diego Proaño Mg.
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

DEDICATORIA

A Dios que él me protegió y me dio las fuerzas para cada día levantarme con optimismo para seguir adelante.

A mis padres y hermanas queridos que me enseñaron que el esfuerzo y la dedicación son primordial para alcanzar las metas propuestas, por siempre estar a mi lado apoyándome, comprendiéndome para seguir cumpliendo mis objetivos.

A mi Esposa e Hija que siempre está ahí dándome ánimos para seguir luchando.

Esta meta lograda es por ustedes mi familia que les adoro, les amo mucho que siempre me estuvieron apoyando.

CHRISTIAN

AGRADECIMIENTO

A Dios que él me protegió y me dio las fuerzas para cada día levantarme con optimismo para seguir adelante.

A mis padres y Hermanas queridos que me enseñaron que el esfuerzo y la dedicación son primordial para alcanzar las metas propuestas, por siempre estar a mi lado apoyándome, comprendiéndome para seguir cumpliendo mis objetivos.

A mi Esposa e Hija que siempre está ahí dándome ánimos para seguir luchando.

Esta meta lograda es por ustedes mi familia que les adoro, les amo mucho que siempre me estuvieron apoyando.

CHRISTIAN

INDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN	ii
AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN	iii
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.....	iv
AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
INDICE GENERAL	viii
RESUMEN EJECUTIVO	xiv
INTRODUCCION.....	1
CAPÍTULO I.....	1
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. TEMA	1
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.2.1. Contextualización	1
1.2.1.1. Contexto macro	1
1.2.1.2. Contexto meso	3
1.2.1.3. Contexto micro	4
1.2.2. Análisis crítico	7
1.2.2.1. Árbol de problemas.....	7
1.2.2.2. Relación causa-efecto.....	8
1.2.3. Prognosis	8
1.2.4. Formulación del problema	9
1.2.5. Preguntas directrices	9
1.2.6. Delimitación.....	10

1.3.	JUSTIFICACIÓN	10
1.4.	OBJETIVOS.....	11
1.4.1.	Objetivo general.....	11
1.4.2.	Objetivos específicos	11
CAPÍTULO II.....		13
MARCO TEÒRICO.....		13
2.1.	ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	13
2.2.	FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA.....	15
2.3.	FUNDAMENTACIÓN LEGAL	16
2.4.	CATEGORÍAS FUNDAMENTALES.....	21
2.4.1.	Súper ordenación conceptual.....	21
2.4.2.	Marco Conceptual para la Variable Independiente: Procesos de Selección	22
2.4.3.	Marco Conceptual pa Variable Independiente	28
2.5.	HIPOTESIS	44
2.6.	SEÑALAMIENTO VARIABLES DE LA HIPOTESIS.....	44
CAPÍTULO III.....		45
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		45
3.1	ENFOQUE	45
3.2	MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN	45
3.2.1	Investigación de campo.....	46
3.2.2	Investigación bibliográfica-documental	46
3.3	NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	46
3.3.1	Investigación Exploratoria:	46
3.3.2	Investigación descriptiva.....	47
3.4	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	47
3.4.1	Población	47
3.5	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	48
3.5	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	50
3.5.1	<i>Variable independiente: Procesos de Selección</i>	50
3.5.2	Operacionalización de variables Dependiente: Rentabilidad	52
3.6	PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	52
3.7	PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS	52
3.7.1	Procesamiento de información	52

3.7.2 Plan de análisis e interpretación de resultados.....	53
CAPÍTULO IV	55
ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS	55
4.1 Análisis de los resultados	55
4.2 Interpretación de datos.....	55
4.3 Verificación de Hipótesis.....	75
CAPITULO V	80
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	80
5.1. CONCLUSIONES	80
5.2 RECOMENDACIONES	81
CAPÍTULO VI.....	82
LA PROPUESTA.....	82
6. Título de la propuesta	82
6.1. Desarrollo de la propuesta	82
6.1.1. Exposición de la propuesta a la administración de la compañía	82
6.1.2. Socialización de la propuesta.	82
Determinación de recursos.....	83
Análisis económico-financiero.....	83
6.2. Indicadores de liquidez o solvencia.....	84
6.3. Indicadores de endeudamiento.	85
6.4. Medidas de cobertura o de reserva.....	86
6.5. Indicadores de Actividad o de Eficiencia.	87
6.6. Indicadores de rendimiento, rentabilidad.....	88
6.7. Evaluación del desempeño de los trabajadores.....	89
6.8. Proyección para el 2015 y el 2016	99
BIBLIOGRÀFIA.....	105
LINKOGRAFIA.....	109

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 ACTIVIDAD ECONÓMICA.....	2
GRÁFICO 2: PEA EN TUNGURAHUA.....	4
GRÁFICO 3 ESTADO CIVIL.....	56
GRÁFICO 4 CARGAS FAMILIARES	57
GRÁFICO 5 MEDIO DE INFORMACIÓN DE VACANTE.....	58
GRÁFICO 6 DEPARTAMENTO EN QUE LABORA	59
GRÁFICO 7 PROCESO DE SELECCION.....	60
GRÁFICO 8 TIPO DE CONTRATO	61
GRÁFICO 9 VIGENCIA DEL CONTRATO.....	62
GRÁFICO 10 FUNCIONES QUE REALIZA	63
GRÁFICO 12 ACTUAL PROCESO DE SELECCION.....	64
GRÁFICO 13 PUESTO DE TRABAJO.....	65
GRÁFICO 14 EVALUACION	66
GRÁFICO 15 TEST DE EVALUACION.....	67
GRÁFICO 16 SELECCIÓN DEL PERSONAL.....	68
GRÁFICO 17 DOCUMENTACION.....	69
GRÁFICO 18 UTILIDADES.....	70
GRÁFICO 19 UTILIDADES DE LOS ULTIMOS AÑOS	71
GRÁFICO 20 FACTORES BENEFICIAN LAS UTILIDADES.....	72
GRÁFICO 21 LA RENTABILIDAD CUMPLIMIENTO DE METAS Y OBJETIVOS	73
GRÁFICO 22	74
GRÁFICO 23CHI CUADRADO.....	79
GRÁFICO 24: LIQUIDEZ O SOLVENCIA	85
GRÁFICO 25: ENDEUDAMIENTO	86
GRÁFICO 26: COBERTURA O RESERVA	86

GRÁFICO 27: ACTIVIDAD O EFICIENCIA.....	88
GRÁFICO 28: RENDIMIENTO, RENTABILIDAD	89
GRÁFICO 29: PROYECCIÓN DE LAS VENTAS, CAPITAL DE TRABAJO Y LAS UTILIDADES	101
GRÁFICO 30: PROYECCIÓN DE LOS INDICADORES.....	102

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 INDICADORES	31
TABLA 2 POBLACIÓN DE ESTUDIO PRODELTA CÍA LTDA.....	48
TABLA 3 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	50
TABLA 4 VARIABLE DEPENDIENTE	52
TABLA 5: RELACIÓN DE OBJETIVOS ESPECÍFICOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	54
TABLA 6 ESTADO CIVIL	56
TABLA 7 CARGAS FAMILIARES.....	57
TABLA 8 MEDIO DE INFORMACIÓN DE VACANTE	58
TABLA 9 DEPARTAMENTO EN QUE LABORA.....	59
TABLA 10 PROCESO DE SELECCIÓN	60
TABLA 11 TIPO DE CONTRATO.....	61
TABLA 12 VIGENCIA DEL CONTRATO	62
TABLA 13 FUNCIONES QUE REALIZA.....	63
TABLA 14 DE ACUERDO CON EL ACTUAL PROCESO DE SELECCION.....	64
TABLA 15 PUESTO DE TRABAJO	65
TABLA 16 EVALUACION.....	66
TABLA 17 TEST DE EVALUACION	67
TABLA 18 SELECCIÓN DEL PERSONAL	68
TABLA 19 DOCUMENTACION	69
TABLA 20 UTILIDADES	70
TABLA 21 UTILIDADES DE LOS ULTIMOS AÑOS.....	71
TABLA 22 FACTORES BENEFICIAN LAS UTILIDADES	72
TABLA 23 LA RENTABILIDAD CUMPLIMIENTO DE METAS Y OBJETIVOS	73

TABLA 24 CRECIMIENTO ECONOMICO	74
TABLA 25:FRECUENCIA OBSERVADAS	77
TABLA 26: FRECUENCIAS ESPERADAS.....	78
TABLA 27: CALCULO DEL CHI-CUADRADO	78
TABLA 28: LIQUIDEZ O SOLVENCIA.....	84
TABLA 29: ENDEUDAMIENTO	85
TABLA 30: COBERTURA O RESERVA	86
TABLA 31: ACTIVIDAD O EFICIENCIA	87
TABLA 32: RENDIMIENTO, RENTABILIDAD	88
TABLA 33: TEMAS A CAPACITAR	95
TABLA 34: PERSONAL FACULTADO.....	98
TABLA 33: PROYECCIÓN 2015-2016.....	100

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Árbol de problemas.....	7
Figura 2: Constelación de Idea de las Variables	22
Figura 3: Subordinación de Idea de las Variables	42
Figura 4 : Subordinación de Idea de las Variables	43
Figura 5: Vinculación de la Rentabilidad con otros factores	103
Figura 6: Factores de los que depende el desempeño del personal	104

RESUMEN EJECUTIVO

En la actualidad, las empresas se encuentran inmersas en entornos económicos y mercados cada vez más competitivos y globalizados, donde la tecnología y cultura exigen a las empresas invertir más y obtener nuevos conocimientos para tener éxito y ser cada vez más competitivos.

La innovación y los cambios en las leyes obligan a las empresas a buscar herramientas que les permitan permanecer, conocer en el mercado para ello una de las importantes es determinar obtener una buena rentabilidad y mejorar los procesos de selección del personal.

Es importante que el área involucrada en la selección del personal tenga conocimientos claros de los elementos que intervienen en la contratación del personal

La contabilidad es fundamental ya que es aplicable en todos los campos y nos permite obtener resultados dignos de confianza, además nos facilita determinar con precisión la rentabilidad, además controla cada elemento y quienes están a cargo del área de Recursos Humanos.

La selección adecuada del personal es para que las empresas tengan una mejor rentabilidad, y genere mejores ingresos para los empleados de la misma.

El objetivo de esta investigación es proponer una adecuada selección del personal que permita mejorar para los años próximos una mejor rentabilidad para la compañía Proveedores del Tungurahua Prodelta Cia. Ltda.

INTRODUCCION

La presente investigación fue desarrollada en la COMPAÑÍA PROVEEDORES DEL TUNHURAHUA PRODELTA CIA. LTDA. durante el presente año, dicha empresa se dedica a Actividades de comercialización de productos de consumo masivo.

Para la investigación se utilizó el método de observación, además se realizó encuestas y entrevistas a todo el personal de la empresa.

Se ha desarrollado la investigación focalizándose en seleccionar, interpretar, evaluar y analizar la información sobre la selección del personal y rentabilidad para sí obtener datos reales que contribuya a la administración para la toma de decisiones.

El contenido del presente trabajo de Investigación se encuentra estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I.- Se da a conocer el teme de investigación del presente trabajo como es: “LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y SU INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LA COMPAÑÍA PROVEEDORES DEL TUNGURAHUA PRODELTA CIA. LTDA.”

Capítulo II.- Esta compuesto por el marco teórico desde los antecedentes de la investigación, conceptos de las variables de estudio, concluyendo con el señalamiento de la hipótesis eje fundamental de la investigación.

Capítulo III.- Hablamos de la metodología de investigación que se utiliza desde el enfoque hasta los procedimientos de recolección de la información, para ello conocemos la población para aplicar las encuestas y entrevistas.

Capítulo IV.- Se trata de tabulación, análisis e interpretación de los datos obtenidos de las encuestas realizadas para la verificación de la hipótesis.

Capítulo V.- Se cuenta todas las conclusiones que se encontraron al realizar el trabajo de investigación, con su recomendación pertinente para dar inicio al desarrollo de la solución del problema planteado.

Capítulo VI.- Es el último capítulo que se refiere a la propuesta planteada en el trabajo de investigación el mismo que se trata de proponer una adecuada selección del personal que permita mejorar para los años próximos una mejor rentabilidad para la compañía Proveedores del Tungurahua Prodelta Cia. Ltda

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. TEMA

“Los Procesos de selección y su incidencia en la rentabilidad de la Compañía Proveedores del Tungurahua PRODELTA CIA. LTDA.”

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Contextualización

1.2.1.1. Contexto macro

Según **(Líderes, 2014)** en su artículo titulado “***En el Ecuador, la economía se sostiene en seis sectores***”, menciona que:

“En el 2013, la economía ecuatoriana registró la peor tasa de crecimiento de los últimos tres años (4,5%). Aunque, según el presidente del Directorio del Banco Central, Diego Martínez, se vienen años con mejores tasas de evolución.

Si bien el funcionario reconoce esta caída, se muestra optimista porque se registró un crecimiento, menor, pero crecimiento al fin, y mayor que los obtenidos por algunos de los países de la región”.

Según (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2013, págs. 8,9) en su artículo titulado “***Anuario Estadístico 2013***” menciona que:

“Al clasificar la actividad económica por rama de actividad principal, se tiene que la actividad de mayor importancia, es la de Comercio al por mayor y al por menor con una representación del 54% a nivel nacional. Evidenciando que un poco más de la mitad de las empresas se dedican al comercio en el Ecuador, resulta interesante destacar que dentro de Educación y Salud se encuentra el 2,62% y 3,18% respectivamente. Existen diferencias importantes de los establecimientos económicos por regiones donde el 53% de los establecimientos económicos se encuentra concentrado en la Región Sierra, el 42,3% se encuentra en la Región Costa, el 4,4% en la Región Amazónica y el 0,3% en la Región Insular. Por otro lado, el 0.1% de los establecimientos en las zonas no delimitadas”.

GRÁFICO 1 ACTIVIDAD ECONÓMICA



FUENTE: INEC 2013

ELABORADO POR: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC)

La comercialización de productos de consumo masivo en el país es una de las potencias más grandes a nivel nacional, pues estos productos son consumidos en gran potencia por la población ecuatoriana y por lo tanto el crecimiento económico de este sector es continuo. Por lo que es importante analizar dentro de este tipo de empresas la selección del personal, mismo que deberá brindar una atención adecuada a los clientes con el fin de satisfacer sus necesidades.

En los últimos años se han presentado cambios en los procesos de selección del personal con el propósito de mejorar el rendimiento, la efectividad y la utilidad de las empresas a nivel mundial. Por este motivo

el país está libre de estos cambios que se han dado en el mundo entero para mejorar la calidad humana en las empresas.

Por otra parte las empresas e instituciones para cumplir los niveles de exigencia en los procesos de recursos humanos en la selección del personal, se han dedicado a estructurar mejor sus procesos de selección del personal midiendo su eficacia y eficiencia para descubrir su personalidad y habilidades idóneas para un cargo específico mejorando el rendimiento de las funciones encomendadas para la empresa.

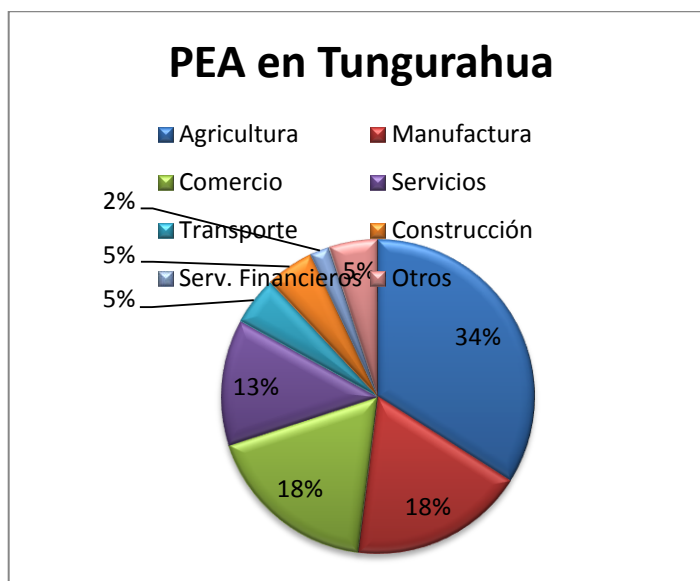
1.2.1.2. Contexto meso

La comercialización de productos de consumo masivo dentro de la provincia de Tungurahua posee un gran impacto en el desarrollo empresarial, las inversiones que han realizado en infraestructura y tecnología han facilitado su distribución en toda la provincia, también ha incurrido en el plano empresarial mediante una competencia por alcanzar estándares de calidad; en donde el principal problema radica en la inadecuada administración de los recursos humanos, debido a que no cuentan con procesos para la selección del personal adecuado.

“El sector que más aportó a la recaudación en el ámbito Regional fue el Comercio con el 41.5%, muestra un crecimiento del 22.2% respecto al mismo período del año anterior. El cantón Ambato es el de mayor aporte a la recaudación Regional con el 72.1%. **(Servicio de Rentas Internas, 2013) Tungurahua, Cotopaxi y Pastaza tributaron \$ 130 millones.**

El 34% de la Población Económicamente Activa de Tungurahua se encuentra concentrada también en las zonas rurales, especialmente en la actividad agropecuaria, un 18% del a PEA está en la industria, 18% en el comercio, 13% servicios, 5% transporte, construcción el 5%, servicios financieros el 2% y otras actividades el 5% **(Ministerio Cordinador de la Producción, Empleo y Competitividad, 2011)”**.

GRÁFICO 2: PEA EN TUNGURAHUA



FUENTE: Gobierno Provincial de Tungurahua, 2013.

ELABORADO POR: Christian Ojeda

En la provincia de Tungurahua en los últimos años, a las empresas mejor dirigidas les ha costado trabajo mantenerse en el mercado, debido a la inadecuada elección del personal apropiado para el desarrollo de las diversas tareas que se ejecutan en la empresa, ya sea por carencia de experiencia, aptitudes, actitudes o carencias de orden moral, mismas que pueden acarrear pérdidas por defraudaciones, pérdidas de clientes por mala atención, e incrementos en los costos por improductividades, aparte de poder llegar a generar problemas internos disciplinarios.

1.2.1.3. Contexto micro

La Compañía Proveedores del Tungurahua PRODELTA CIA. LTDA., fue creada el 19 de Agosto del año 1993 con un capital de 3.000.000.00 sucres PRODELTA CIA LDTA. Se dedica Comercialización y Distribución de Productos de Consumo Masivo: como productos de primera necesidad, de aseo personal confitería y licores. Estos productos son de diferentes marcas y proveedores, los lugares que cubre con la

Comercialización son: Tungurahua, Latacunga, Riobamba, Alausi, Puyo y Tena. La sede se encuentra ubicada en Izamba en la Calle Pichincha Vía a Píllaro.

En lo referente a PRODELTA CIA. LTDA., se encuentran deficiencias tanto contables como de recursos humanos puesto que la mayoría de sus actividades económicas se ven afectadas por la reducción de su margen de rentabilidad ya que al no contar con personal especializado en las áreas de interés, las actividades desarrolladas por estos no cumplen a cabalidad las necesidades que tiene la empresa.

PRODELTA CIA. LTDA, no cuenta con ningún tipo de control en lo que a medición del desempeño laboral concierne, no se miden los resultados objetivos que tienen que ver con la productividad laboral ya que en cada puesto deben existir estándares implícitos o explícitos para cada uno de estos resultados, no se analizan las reacciones del personal frente a cada puesto de trabajo es decir los resultados del comportamiento personal, y cuanto al diseño de puestos presenta varias falencias originado también por la inexistencia de un proceso para la selección del personal.

Todo esto se ve reflejado en una desorganización de sus actividades y al alejamiento de la consecución de las metas y objetivos. Siendo necesaria un Proceso de Selección del personal.

1.2.2. Análisis crítico

1.2.2.1. Árbol de problemas

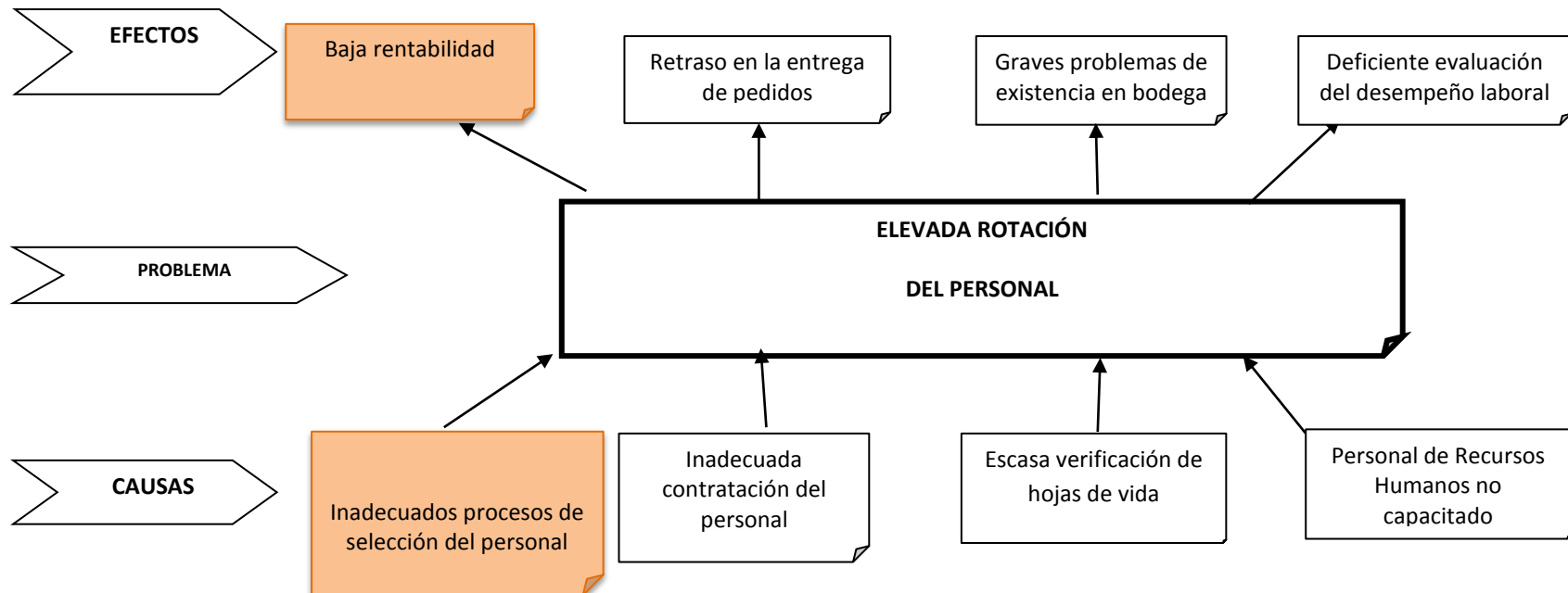


FIGURA 1: ÁRBOL DE PROBLEMAS

Elaborado por: Christian Ojeda

1.2.2.2. Relación causa-efecto

Una vez analizada la situación de la compañía PRODELTA CÍA LTDA. se identifica que el problema radica en la Elevada rotación del personal, mismo que es causado por los inadecuados procesos de selección de personal, lo que conlleva a la obtención de baja rentabilidad.

Además entre otra de las causas se encuentra el error en la contratación del personal, que ocasiona la elevada rotación, y provoca un retraso en la entrega de pedidos a los clientes, causa que tiene una importancia significativa para la compañía.

Al poseer una escasa verificación de las hojas de vida del personal que se ha contratado para laborar en la compañía, ha permitido la aparición de una elevada rotación de personal misma que presenta graves problemas para las existencias de bodega.

Finalmente otra causa importante de la elevada rotación de personal, se debe a que el personal de Recursos Humanos no ha sido capacitado, por lo tanto se presenta una deficiente evaluación del desempeño del personal lo que provoca serios problemas para la compañía perjudicando directamente a su estabilidad económica.

1.2.3. Prognosis

Al no aplicar una solución al inadecuado proceso de selección del personal en la compañía PRODELTA CÍA. LTDA.; esto ocasionará una disminución en ventas y aumentara las devoluciones, por lo que se verán afectados sus márgenes de rentabilidad perjudicando a los dueños de la entidad.

También se observa que la compañía seguirá teniendo los mismos problemas sino soluciona el problema descrito anteriormente, por lo que

es importante que se capacite adecuadamente al personal con el propósito de cumplir con las metas, y entregar sus pedidos a tiempo para de esta manera incrementar su rentabilidad.

Al no presentar soluciones al problema planteado, los dueños serán afectados, pues no podrán generar ingresos, ni tampoco satisfacer a sus clientes, y por lo tanto disminuirá su cartera de clientes, limitando el cumplimiento de sus objetivos, lo que llevará al cierre definitivo de la compañía PRODELTA CÍA. LTDA.

1.2.4. Formulación del problema

¿Son los inadecuados procesos de selección de talento humano inciden en los bajos márgenes de rentabilidad de la compañía PRODELTA CIA. LTDA?

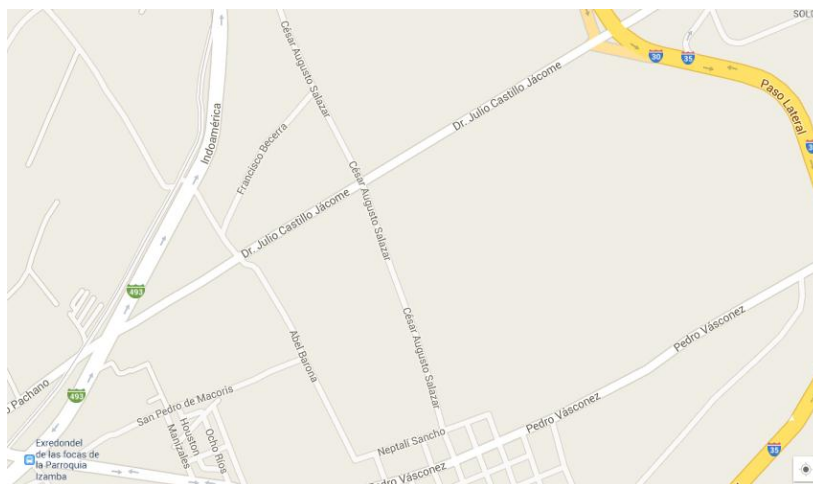
- **Variable Independiente:** Procesos de Selección.
- **Variable Dependiente:** Rentabilidad

1.2.5. Preguntas directrices

- ¿La elevada rotación del personal es causado por los inadecuados procesos de selección del personal interno?
- ¿La deficiente evaluación del desempeño laboral es lo que ha ocasionado baja rentabilidad en PRODELTA CÍA. LTDA.?
- ¿Es importante determinar la solución al problema planteado a través del diseño de procesos adecuados de selección de personal para incrementar la rentabilidad de PRODELTA CÍA. LTDA.?

1.2.6. Delimitación

- **Campo:** Auditoria
- **Área:** Gestión
- **Aspecto:** Recursos Humanos
- **Temporal:** La presente investigación tiene como tiempo del problema el Primer Semestre del año 2014.
- **Espacial:** Proveedores del Tungurahua PRODELTA CIA. LTDA. con RUC: 1890148367001, ubicada en la provincia: Tungurahua, cantón: Ambato parroquia: Izamba, calle Julio Castillo Jácome y Cesar Augusto Salazar.



1.3. JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo es de gran importancia que servirá como una guía para gestionar adecuadamente cada una de las actividades de la empresa, contando con una estrategia vital para el área, generando un dinamismo que conduce exitosamente a las metas propuestas y al incremento en sus ventas por ende mejorando la rentabilidad. La deficiencia que ha presentado el sector de la comercialización en el manejo de los procesos de selección del personal en los últimos años; ha

ocasionado serias dificultades, produciendo así inconformidad por parte del gerente sobre la utilización de dichos recursos.

Por lo que es necesario la aplicación de Procesos de Selección del personal, la misma que permite medir el grado de eficiencia, eficacia y calidad para el cumplimiento de las metas y objetivos empleando efectivamente los recursos humanos que posee la compañía y obtener calidad en el cumplimiento de sus labores cotidianas.

La compañía PRODELTA CIA. LTDA., anteriormente no ha realizado un trabajo de la evaluación de los Procesos de Selección del personal, que permita tener control sobre la utilización de los recursos; razón por la cual el investigador ha visto la necesidad de aplicar Procesos de Selección y verificar su incidencia en el cumplimiento de objetivos y metas.

Los principales beneficios de la investigación permitirán obtener herramientas efectivas para mejorar los Procesos de Selección del personal de la compañía PRODELTA CIA. LTDA., así como también de ayuda para profesionales, docentes, estudiantes y otros actores que estén relacionados.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

Estudiar los Procesos de Selección de personal frente a la rentabilidad en la compañía PRODELTA CIA. LTDA.

1.4.2. Objetivos específicos

- Investigar los elementos de los procesos de selección del personal, para conocer las etapas y los puntos críticos de selección, implantadas en la entidad.

- Analizar la rentabilidad y su clasificación para determinar la función y objetivo de la misma.
- Proponer un adecuado proceso de selección de personal, para incrementar la rentabilidad de la compañía PRODELTA CÍA. LTDA.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

El presente trabajo de investigación se basa en información proporcionada por distintas fuentes. Se puede mencionar que no se ha realizado anteriormente un estudio similar a este en PRODELTA CIA. LTDA., sin embargo se dispone de la información suficiente y necesaria para llevar con éxito esta investigación, se ha revisado el tema propuesto en las bibliotecas de las Universidades que ofertan la carrera de Contabilidad y Auditoría y se encontraron los siguientes trabajos:

Según **(Arnmestar N, 2013, págs. 98-103)**, en su trabajo investigativo titulado ***“Propuesta de mejora del proceso de reclutamiento y selección en una empresa de construcción e ingeniería”***, concluye que:

“En primer lugar, el proceso de reclutamiento y selección, siendo parte de un área de soporte como se estructura en los procesos centrales de la empresa, no tiene un gran impacto en el desarrollo de la empresa, en específico de los proyectos en ejecución, al tratar un tema crítico como el capital humano. Esto queda demostrado cuando se hace la valorización del problema, donde se determinan montos considerables de pérdida para la empresa, siendo estos evaluados con montos mínimos de impacto. De esta manera, se determina la importancia de los procesos y áreas de apoyo en la empresa y el análisis y control de los actuales.

Es recomendable mantener un análisis externo del mercado laboral al ser determinante en el proceso de reclutamiento y selección y en general del área de recursos humanos, ya que los cambios y evolución del mismo causa, como actualmente ocurre, presión en los esfuerzos relacionados a la gestión del capital humano, determinando como se

deben orientar los procesos, motivando desarrollo de ciertas acciones para responder ante la situación externa.

Es necesario asegurar que la planificación del recurso humano, es decir en la parte del planeamiento de personal (Staffing plan) de las obras que se maneja en la gestión de los proyectos, en específico el área de la administración sea evaluada y verificada, ya que esta es una gran fuente de entrada del proceso. Al trabajar en la planificación de personal, se podría comunicar los requerimientos de personal al área de reclutamiento y selección con un mayor tiempo de anticipación, lo que permite un trabajo preventivo y proactivo a los requerimientos. Asimismo, no se tendrían pedidos urgentes de personal que afecta el desempeño de los procesos o la posibilidad que no se necesiten o se cancelen los pedidos.”

Según **(Rubilar Maturana C & Venegas Piñeda C, 2012, págs. 97-98)**, en su trabajo investigativo **“El desempeño de los fondos de pensiones a través de la rentabilidad, eficiencia y comportamiento de mercado de las administradoras de fondos de pensiones en Chile, para el periodo 2006-2011: un enfoque económico-financiero”** concluye que:

“La rentabilidad de los fondos que han otorgado las distintas AFPs está fuertemente correlacionada con la del sistema, y queda demostrado mediante un análisis de largo plazo, que esta relación se prolonga en el tiempo. Esto pondría en evidencia los resultados del comportamiento manada anteriormente testeado en otros estudios en base a las decisiones de inversión de las administradoras y ahora comprobado en relación al producto o resultado de dichas decisiones, indicando similares productos (rentabilidades) por fondo A y E entre las AFP.

Cuando se estudió la posible persistencia de fallas de mercado en el sistema, en específico del nivel de competencia, se llega a la conclusión de que existe una fuerte concentración en éste, y altos niveles de dominancia, los que conjugados con la obtención de rentabilidades muy por sobre las normales, refleja un bajo nivel de competencia en el sistema. Las rentabilidades excesivas en el sistema son explicados por el aprovechamiento de economías de escala o estrategia de diferenciación enfocándose en clientes de altos ingresos. Además, del usufructo de las ganancias obtenidas de la inversión del monto de encaje. En conjunto con las economías de escala, los problemas de asimetrías de información¹⁴⁰ y la concentración de poder en el sistema, representan las dos fallas de mercado más importantes en el mercado de las AFP”.

Según **(Alvarez Agudelo A, 2013, págs. 33-34)**, en su trabajo investigativo **“¿Qué impacto tiene sobre la rentabilidad de un**

inversionista la política de Distribución de utilidades? Una mirada desde el accionista colombiano” concluye lo siguiente:

“En el transcurso de este trabajo se plantearon dos estrategias de acciones basadas en la rentabilidad de dividendo que han otorgado en los últimos cinco años, con el objetivo de determinar si en términos de retorno de capital, las acciones con altos dividendos han sido las más rentables para un accionista minoritario. Como se pudo observar en este análisis, en el caso del mercado de acciones de Colombia, la opción más rentable resultó ser el portafolio de la estrategia de HDY.

Sin embargo, se destacó que el crecimiento debe ir acompañado de un análisis sobre la etapa de las empresas, pues, se identificó que las compañías nacientes tienen un desempeño superior en el ritmo de crecimiento de sus ganancias. Por lo tanto, este aspecto es una limitación importante al considerar el análisis del crecimiento de la utilidad con respecto a la rentabilidad de dividendo. Pues, también se pudo establecer que dentro de la estrategia HDY existen casos puntuales de empresas que en los últimos cinco años han repartido altos dividendos al mismo tiempo en que han presentado un crecimiento importante en sus utilidades netas”.

2.2. FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA

La presente investigación se basa en el paradigma crítico propositivo, debido a que me permitirá analizar los diferentes procesos ya existentes como práctica cotidiana del ser humano enmarcado en la realidad institucional y poder proponer los cambios necesarios que lleven a obtener niveles de excelencia tanto en el área de recursos humanos como en la rentabilidad económica de la compañía.

Según la información obtenida en slideshare publicada por **(Recalde H, 2011, págs. 4-5)**, indica que el Paradigma Crítico- Propositivo:

“Es una alternativa para la investigación social debido a que privilegia la interpretación, comprensión y explicación de los fenómenos sociales; Crítico porque cuestiona los esquemas molde de hacer investigación comprometidas con lógica instrumental de poder. Y Propositivo debido a que plantea alternativas de solución construidas en un clima de sinergia y pro actividad”.

La metodología propuesta tiene como finalidad generar transformaciones en las situaciones abordadas, partiendo de su comprensión, conocimiento

y compromiso siguiendo un procedimiento metodológico y sistemático, se basa también en la interpretación de los hechos particulares, singulares, a través de métodos cualitativos y cuantitativos, la ciencia no puede ser neutra, está influenciada por valores.

Para **(González V, Maldonado L, Castro M, & otros, 2009, pág. 4)** el paradigma crítico propositivo

“El paradigma crítico induce a la crítica reflexiva en los diferentes procesos de conocimiento como construcción social y de igual forma, este paradigma también induce a la crítica teniendo en cuenta la transformación de la realidad pero basándose en la práctica y el sentido. Al utilizar el método inductivo-deductivo para llegar al conocimiento es claro que prevalece sobre todo aspecto la utilización de diversas fuentes e interpretaciones de los hechos para llegar así a una transformación de la realidad, enfocados directamente en la comprensión e interpretación de los hechos y de sus implicados. En los diferentes procesos educativos para la descripción y comprensión de los diferentes fenómenos, al docente investigador se le facilita el utilizar tanto datos cualitativos como el conocimiento científico para así transformar una realidad bien sea social o humano”.

El presente trabajo investigativo estará apegado a principios fundamentales del ser humano tales como: la honradez científica, metodológica, ética moral y la rectitud en los procedimientos.

2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL

El desarrollo del trabajo de investigación se fundamenta en las siguientes bases legales:

En la **Constitución Política de la República del Ecuador, Registro Oficial 449, del 20 de octubre del 2008**. En el Título II Derechos, Capítulo Segundo Derechos del Buen Vivir, sección octava;

En el artículo 33 se expresa que:

“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado

garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”.

Y según el artículo 34 manifiesta que:

“El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá e por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo”.

En el **Código de Trabajo de la República del Ecuador, Registro Oficial Suplemento 167 de 16-Dic-2005** Contiene hasta la reforma del **26-Sep-2012**, en el Capítulo IV De las obligaciones del empleador y del trabajador.

Art. 45.- Obligaciones del trabajador.- Son obligaciones del trabajador:

a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;

b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;

c) Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley;

d) Observar buena conducta durante el trabajo;

- e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;
- f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo;
- g) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores;
- h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta;
- i) Las demás establecidas en este Código”.

Art. 46.- Prohibiciones al trabajador.- Es prohibido al trabajador:

- “a) Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo;
- b) Tomar de la fábrica, taller, empresa o establecimiento, sin permiso del empleador, útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados;
- c) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes;
- d) Portar armas durante las horas de trabajo, a no ser con permiso de la autoridad respectiva;
- e) Hacer colectas en el lugar de trabajo durante las horas de labor, salvo permiso del empleador;
- f) Usar los útiles y herramientas suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo a que están destinados;
- g) Hacer competencia al empleador en la elaboración o fabricación de los artículos de la empresa;
- h) Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga; e,
- i) Abandonar el trabajo sin causa legal”.

En la **Ley de Compañías, registro oficial 196 de enero del 2006**. En la sección I, Disposiciones generales,

Art. 1.-

“Contrato de compañía es aquél por el cual dos o más personas unen sus capitales o industrias, para emprender en operaciones mercantiles y participar de sus utilidades.

Este contrato se rige por las disposiciones de esta Ley, por las del Código de Comercio, por los convenios de las partes y por las disposiciones del Código Civil”.

Art. 2.-

“Hay cinco especies de compañías de comercio, a saber:

La compañía en nombre colectivo;
La compañía en comandita simple y dividida por acciones;
La compañía de responsabilidad limitada;
La compañía anónima; y,
La compañía de economía mixta.

Estas cinco especies de compañías constituyen personas jurídicas. La Ley reconoce, además, la compañía accidental o cuentas en participación”.

Art. 20.-

“Las compañías constituidas en el Ecuador, sujetas a la vigilancia y control de la Superintendencia de Compañías, enviarán a ésta, en el primer cuatrimestre de cada año:

- a) Copias autorizadas del balance general anual, del estado de la cuenta de pérdidas y ganancias, así como de las memorias e informes de los administradores y de los organismos de fiscalización establecidos por la Ley;
- b) La nómina de los administradores, representantes legales y socios o accionistas; y,
- c) Los demás datos que se contemplaren en el reglamento expedido por la Superintendencia de Compañías.

El balance general anual y el estado de la cuenta de pérdidas y ganancias estarán aprobados por la junta general de socios o

accionistas, según el caso; dichos documentos, lo mismo que aquellos a los que aluden los literales b) y c) del inciso anterior, estarán firmados por las personas que determine el reglamento y se presentarán en la forma que señale la Superintendencia”

En la **Ley de Seguridad Social, Registro Oficial Suplemento 465 de 30-Nov-2001 Contiene hasta la reforma del 10-feb-2014**, en el Capítulo Dos De los asegurados Obligatorios.

Art. 9.- DEFINICIONES.- Para los efectos de la protección del Seguro General Obligatorio:

“a. Es trabajador en relación de dependencia el empleado, obrero, servidor público, y toda persona que presta un servicio o ejecuta una obra, mediante un contrato de trabajo o un poder especial o en virtud de un nombramiento extendido legalmente, y percibe un sueldo o salario, cualquiera sea la naturaleza del servicio o la obra, el lugar de trabajo, la duración de la jornada laboral y el plazo del contrato o poder especial o nombramiento;

b. Es trabajador autónomo toda persona que ejerce un oficio o ejecuta una obra o realiza regularmente una actividad económica, sin relación de dependencia, y percibe un ingreso en forma de honorarios, comisiones, participaciones, beneficios u otra retribución distinta al sueldo o salario;

c. Es profesional en libre ejercicio toda persona con título universitario, politécnico o tecnológico que presta servicios a otras personas, sin relación de dependencia, por sí misma o en asociación con otras personas, y percibe un ingreso en forma de honorarios, participaciones u otra retribución distinta al sueldo o salario;

d. Es administrador o patrono de un negocio toda persona que emplea a otros para que ejecuten una obra o presten un servicio, por cuenta suya o de un tercero;

e. Es dueño de una empresa unipersonal, toda persona que establece una empresa o negocio de hecho, para prestar servicios o arriesgar capitales;

f. Es menor trabajador independiente toda persona menor de dieciocho (18) años de edad que presta servicios remunerados a otras personas, sin relación de dependencia, por sí misma o en asociación con otras personas de igual condición;

g. Es jubilado toda persona que ha cumplido los requisitos de tiempo de imposiciones y edad de retiro, o padece una lesión permanente, física, o mental, total o parcial, y percibe una pensión regular del Estado o del

Seguro Social, o una renta vitalicia de una compañía aseguradora, por condición de vejez o invalidez; y,

h. Es derechohabiente el familiar del afiliado o jubilado fallecido que reúne los requisitos de ley para recibir los beneficios de montepío, en pensiones de viudez u orfandad, y cualquier otro que, a falta de los anteriores, puede reclamar dichos beneficios según las normas del derecho sucesorio. Para los efectos del Seguro Social Campesino, es campesino el trabajador que se dedica a la pesca artesanal y el habitante rural que labora "habitualmente" en el campo por cuenta propia o de la comunidad a la que pertenece, no recibe remuneraciones de un empleador público o privado y tampoco contrata a personas extrañas a la comunidad o a terceros para que realicen actividades económicas bajo su dependencia”.

2.4. CATEGORÍAS FUNDAMENTALES

2.4.1. Súper ordinación conceptual

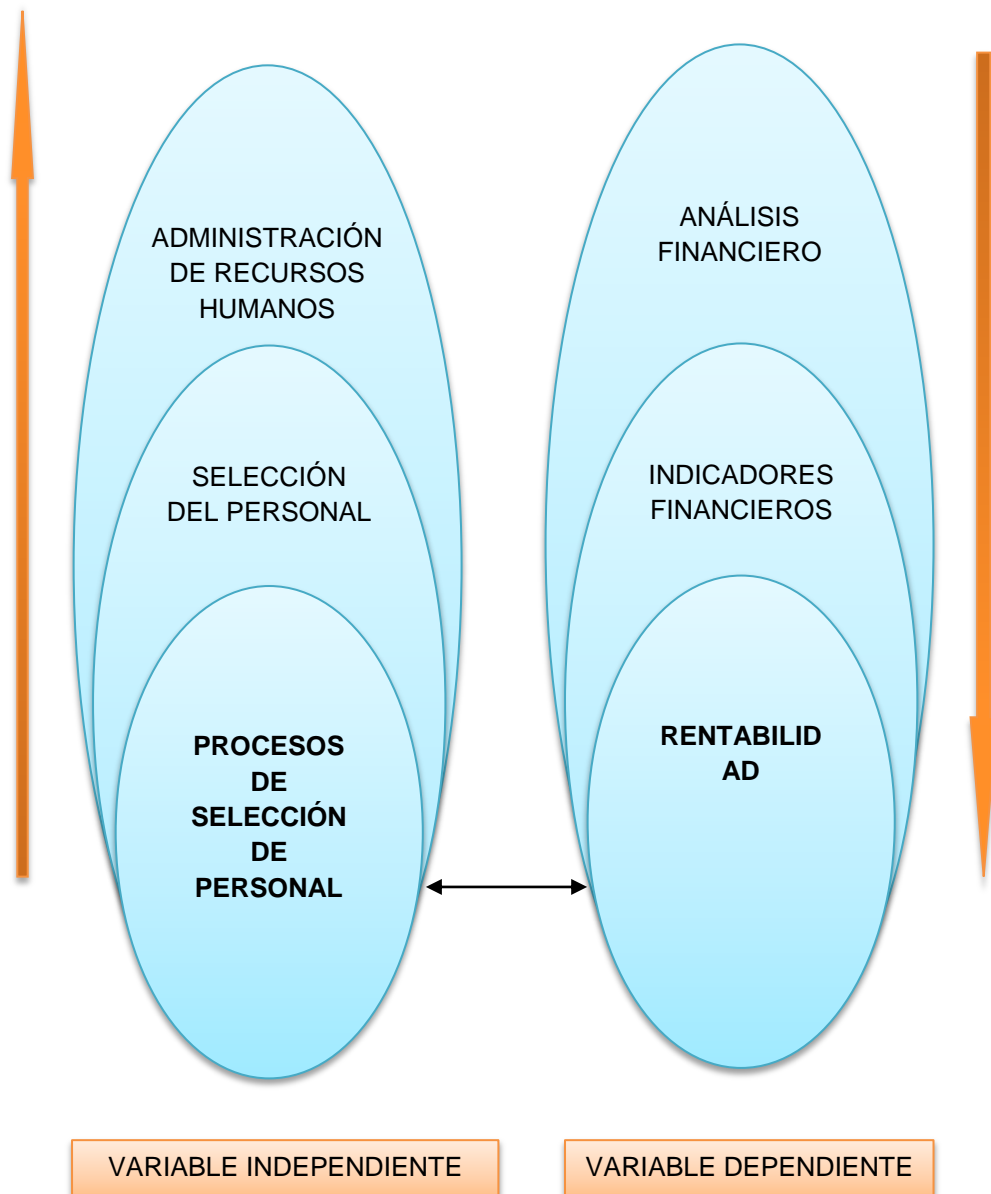


FIGURA 2: CONSTELACIÓN DE IDEA DE LAS VARIABLES

Elaborado por: Christian Ojeda

2.4.2. Marco Conceptual para la Variable Independiente: Procesos de Selección

2.4.2.1. PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL

Concepto:

Según la información recuperada del autor **(Ciego P, 2013, pág. 4)**, la función de selección es:

“El proceso de selección consta de pasos específicos que se siguen para decidir cuál solicitante cubrirá el puesto vacante. Aunque el número de pasos que siguen diversas organizaciones varía, prácticamente todas las compañías modernas proceden a un proceso de selección. La función del administrador de recursos humanos consiste en ayudar a la organización a identificar al candidato que mejor se adecue a las necesidades específicas del puesto y a las necesidades generales de la organización”.

Mediante la información obtenida en **(Jiménez A, 2013, pág. 4)**, el proceso de selección:

“Los procedimientos de selección de personal tienen como objetivo evaluar las características y circunstancias de los candidatos a un puesto de trabajo para elegir, entre una multitud, a la persona que más se adapte al perfil profesional que necesita la empresa para cubrir dicho puesto. En este punto es importante resaltar que no se suele elegir al mejor candidato en términos absolutos, sino al que más y mejor se ajuste a las características del puesto solicitado”.

El proceso de selección está dirigido a buscar al candidato idóneo para cubrir un puesto de trabajo. Además permite detectar necesidades de selección en función de la movilidad, rotación, demandas y previsiones de los demás departamentos, además se analiza los insumos actividades y resultados obtenidos en el proceso de selección del talento humano.

Elementos del Proceso de Selección:

En función de la información establecida por **(Montes Alonso María de J & González Rodríguez P, 2006, pág. 48)**, los elementos del proceso de selección son:

“En el proceso de selección intervienen tres elementos fundamentales:

- **La persona:** Esta definida por unas características que en conjunto constituyen su perfil profesional (conocimiento, aptitudes, actitudes, experiencia profesional etc.)
- **El puesto de trabajo.** Según las tareas y funciones asociadas a él se establece unas exigencias, como, por ejemplo, orientación al cliente, trato con el público, disponibilidad para viajar, etc. Estas exigencias constituyen el profesiograma o perfil de puesto.
- **La empresa (Entorno y Cultura):** Existe una gran diversidad de empresas motivada por el sector al que pertenece, el tamaño, el ámbito geográfico (multinacional, nacional, etc.), el mercado al que se dirigen, su cultura, etc. Todo esto incide en las exigencias del puesto”.

Etapas:

Tomando en cuenta la información publicada por **(Silva Cataño D, 2013, págs. 6-8)** , el proceso de selección:

“Etapas del proceso de selección

El proceso puede ser encarado por un equipo de profesionales: una misma persona puede realizar diferentes tareas o puede especializarse en cierto tipo de tareas y delegar otras.

El proceso total abarca el análisis de la necesidad, la definición del perfil, la preselección, la entrevista, la evaluación psicológica, la elaboración del ranking, la presentación final de candidatos más adecuados.

Las etapas iniciales tienen carácter exploratorio. Se exploran las características de las tareas. Los intereses y las afinidades personales.

En las consultoras en Recursos Humanos la tarea suele estar dividida entre el jefe de búsqueda, que es la persona que se relaciona con la empresa y coordina todo el proceso, y los psicólogos evaluadores, que son los que realizan el análisis psicológico.

Preselección.- Una vez recibidos los currículos provenientes de presentaciones espontáneas, avisos periodísticos u otras fuentes, se clasifican para examinar los conocimientos y la experiencia de los candidatos; esta tarea puede ser realizada por el cliente o por el selector sobre la base de los requisitos formales que han acordado.

Separados los currículos que reúnen los requisitos formales, se procede a realizar la primera entrevista. El selector ya cuenta con el perfil, elaborado con la empresa.

Los candidatos que más se aproximan a él son enviados para el chequeo técnico a fin de continuar con aquellos que reúnen los conocimientos y las destrezas indispensables, cuando el puesto por cubrir lo requiere.

Entrevista y evaluación psicológica.- Se entrevista a los candidatos técnicamente aptos, y se evalúa a los que resultan de mayor interés.

El paso siguiente es la evaluación psicológica.

En la tarea de búsqueda es necesario realizar un conjunto de rutinas de tipo administrativo que se alejan de la tarea profesional propiamente dicha, con el propósito de administrar el tiempo y conducir la situación global”.

2.4.2.2. SELECCIÓN DEL PERSONAL

Concepto:

Según el concepto establecido por **(Génesis , 2010, págs. 1-3)**, la selección de personal:

“Es un proceso de previsión que procura prever cuáles solicitantes tendrán éxito si se les contrata; es al mismo tiempo, una comparación y una elección. Para que pueda ser científica, necesita basarse en lo que el cargo vacante exige de su futuro ocupante (es decir, las exigencias del cargo o descripción del puesto). Así, el primer cuidado al hacer la selección de personal es conocer cuáles son las exigencias del cargo que será ocupado”.

Según la información obtenida de **(Nebot López J, 1999, pág. 14)**, la selección de personal “es un proceso dinámico, cuyo objetivo es encontrar la persona más adecuada para cubrir un puesto de trabajo en una empresa determinada”.

La selección de personal se basa en buscar una persona idónea para un puesto específico y determinado evitando la rotación excesiva del personal en un puesto de trabajo.

Tipos o Modelos:

Según la información recuperada de la página **(Génesis , 2010, págs. 2-6)**, en este sentido, la selección de personal:

“Es una responsabilidad de línea y una función de staff.

A) Función de staff.-

* El organismo de reclutamiento y selección presta este servicio a los diversos organismos de la empresa, recomendando candidatos al jefe del organismo solicitante.

B) Responsabilidad de línea.-

* Al departamento de admisión y empleo le corresponde la Función de selección.

* La decisión final de los candidatos recomendados corresponde al jefe del organismo solicitante”.

En base a la información establecida por **(Palacios D, 2013, págs. 4-7)**, expresa que los modelos de selección son:

“a) Modelo de Colocación: En este modelo hay solo un candidato para una vacante que debe ser cubierta por él. En otras palabras, el candidato presentado debe ser admitido sin objeción alguna, por lo tanto no se contempla el aspecto rechazo.

b) Modelo de Selección: Cuando hay varios candidatos para cubrir una vacante. Las características de cada candidato se comparan con los requisitos que el cargo por proveer exija; pueden ocurrir dos alternativas: aprobación o rechazo.

c) Modelo de Clasificación: Es el enfoque más amplio y situacional; en este hay varios candidatos que pueden aspirar a cubrir varias vacantes. Las características de cada candidato se comparan con los requisitos que el cargo exige. Si el candidato es rechazado entra a concursar en los otros cargos vacantes hasta que estos se agoten; de ahí la denominación de clasificación”.

2.4.2.3. ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Concepto:

Según la información obtenida del autor (**Lic. Candela Casas R, 2008, pág. 1**), La administración de recursos humanos: “es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general”.

Según la publicación efectuada por (**Ramirez J, 2012, pág. 3**), la administración de Recursos Humanos:

“Es aquella que tiene que ver con el aprovechamiento y mejoramiento de las capacidades y habilidades de las personas y en general con los factores que le rodean dentro de la organización con el objeto de lograr el beneficio individual, de la organización y del país”.

La Administración de Recursos Humanos es la que se preocupa por el desenvolvimiento y satisfacción del personal de las empresas mejorando su eficiencia y habilidades mediante capacitaciones y charlas oportunas en las diferentes áreas en beneficio del trabajador y de la empresa para conseguir los objetivos propuestos.

Objetivos:

Según la información obtenida del (**Instituto Tecnológico de Chihuahua, 2013**), se establece que los objetivos son:

“Cuando se logran las metas de una organización es porque los gerentes y los departamentos de recursos humanos se han propuesto fines claros y cuantificables. Algunas empresas tienen por escrito sus propósitos y otras los manejan como parte de la cultura de la empresa. Ambos casos son válidos pues guían la función de la administración de los recursos humanos.

Hay cuatro desafíos en que la administración de recursos humanos debe de apoyarse:

- **Objetivos Corporativos:** La administración de recursos humanos está para apoyar a los dirigentes de la organización en los logros de los objetivos.
- **Objetivos Funcionales:** Se debe mantener la administración de recursos humanos en un nivel apropiado para la organización. Cuando no existe ese balance apropiado es muy posible que se empiecen a desperdiciar muchos diferentes recursos. Para esto la organización puede decidir el nivel de equilibrio entre el número de integrantes del departamento de recursos humanos y el total de personal a su cargo.
- **Objetivos Sociales:** Es responsabilidad del departamento de recursos humanos estar al tanto de las necesidades de la sociedad en general. Debe vigilar que se utilicen los recursos posibles para el beneficio de la sociedad y así poder evitar restricciones que pudieran darse.
- **Objetivos Personales:** Todos los integrantes de una organización aspiran a diferentes metas personales y ahí radica la importancia del departamento de recursos humanos en la cual debe buscar cómo apoyar a los miembros de la organización para lograr sus propósitos. Cuando el empleado se siente insatisfecho su rendimiento disminuirá y por ende resultará baja producción, mala calidad del servicio o producto o inclusive aumenta la tasa de rotación. Por el otro lado si el empleado se siente en un ambiente de satisfacción personal en cuanto a los logros de metas personales y progreso dentro de la empresa resultará en un empleado posicionado de su puesto y contribuirá al éxito de la empresa en lo que a él respecta”.

Según la publicación efectuada por **(Ramirez J, 2012, págs. 10-14)**, menciona que los objetivos son los siguientes:

- **“OBJETIVOS SOCIALES:** La contribución de la Administración de Recursos Humanos a la sociedad se basa en principios éticos y socialmente responsables. Cuando las organizaciones pierden de vista su relación fundamental con la sociedad, no sólo faltan gravemente a su compromiso ético, sino que generan también tendencias que repercuten en su contra en forma inevitable. Una de sus responsabilidades es el hecho de brindar fuentes de empleo a la sociedad, donde las personas se puedan desarrollar y contribuir al crecimiento de la organización.

- **Objetivos corporativos:** El administrador de Recursos Humanos debe reconocer que su actividad no es un fin en sí mismo; solamente un instrumento para que la organización logre sus metas fundamentales. El departamento de Recursos Humanos existe para servir a la organización proporcionándole y administrando el personal que apoye a la organización para cumplir con sus objetivos.
- **Objetivos funcionales:** Mantener la contribución de los Recursos Humanos en un nivel adecuado a las necesidades de la compañía es otro de los objetivos fundamentales de la Administración de Recursos Humanos. Cuando las necesidades de la organización se cubren insuficientemente o cuando se cubren en exceso, se incurre en despido de recursos.
- **Objetivos personales:** La Administración de Recursos Humanos es un poderoso medio para permitir a cada integrante lograr sus objetivos personales en la medida en que son compatibles y coinciden con los de la organización. Para que la fuerza de trabajo se pueda mantener, retener y motivar es necesario satisfacer las necesidades individuales de sus integrantes. De otra manera es posible que la organización empiece a perderlos o que se reduzcan los niveles de desempeño y satisfacción”.

2.4.3. Marco Conceptual para la Variable Independiente: Rentabilidad

2.4.3.1. ANÁLISIS FINANCIERO

Concepto

Para **(Hernández Cabrera José L, 2005, págs. 3-6)** , el análisis financiero:

“Es una técnica de evaluación del comportamiento operativo de una empresa, diagnóstico de la situación actual y predicción de eventos futuros y que, en consecuencia, se orienta hacia la obtención de objetivos previamente definidos, por lo tanto, el primer paso en un proceso de ésta naturaleza es definir los objetivos para poder formular, a continuación, los interrogantes y criterios que van a ser satisfechos con los resultados del análisis que es el tercer paso a través de diversas técnicas”.

Basándose en la información establecida por **Jiménez (2008: 9)**, el análisis financiero “consiste en un conjunto de técnicas o algoritmos (modelos matemáticos) que, aplicados sobre los estados financieros,

permiten la interpretación de los mismos para definir la posición financiera de la empresa”.

El análisis financiero son técnicas que se aplican a los estados financieros para interpretar la rentabilidad actual de la empresa, usando diferentes herramientas y análisis para llegar a una conclusión

Herramientas:

Según lo establecido por **(Hernández Cabrera José L, 2005, págs. 2-3)**, las herramientas de análisis financiero pueden circunscribirse a las siguientes:

- a) “Análisis comparativo,
- b) Aná-lisis de tendencias;
- c) Estados finan-cieros proporcio-na-les;
- d) Indicadores financieros y
- e) Análisis especializados, entre los cuales sobresalen el estado de cambios en la situación financiera y el estado de flujos de efectivo. Los indicadores financieros agrupan una serie de formulaciones y relaciones que permiten estandarizar e in-ter-pretar adecuadamente el comportamiento operativo de una empresa, de acuerdo a diferentes circunstancias, se puede analizar la liquidez a corto plazo, su estructura de capital y solvencia, la eficiencia en la actividad y la rentabilidad producida con los recursos disponibles”.

Tipos:

- **Análisis Vertical**

Basándose en la publicación establecida por **(Huanaco I, 2012, págs. 2-8)**, el análisis vertical “consiste en determinar la participación relativa de cada rubro sobre una categoría común, por lo que establece la estructura del activo y su financiación a través de la presentación de Índices de participación. Se puede observar los cambios estructurales.”

- **Análisis Horizontal**

Basándose en la publicación establecida por **(Huanaco I, 2012, págs. 2-8)**, el análisis horizontal:

“Busca determinar la variación absoluta o relativa que haya sufrido cada partida de los estados financieros en un periodo respecto a otro. Determina cual fue el crecimiento o decrecimiento de una cuenta en un periodo determinado. Es el análisis que permite determinar si el comportamiento de la empresa en un periodo fue bueno, regular o malo”.

Según la información obtenida de la página de **(Rojas P, 2013, págs. 3-7)**, expresa que:

- **“Análisis vertical**

El análisis financiero dispone de dos herramientas para interpretar y analizar los estados financieros de nominan Análisis horizontal y vertical, que consiste en determinar el peso proporcional (en porcentaje) que tiene cada cuenta dentro del estado financiero analizado. Esto permite determinar la composición y estructura de los estados financieros.

El análisis vertical es de gran importancia a la hora de establecer si una empresa tiene una distribución de sus activos equitativa y de acuerdo a las necesidades financieras y operativas. Por ejemplo, una empresa que tenga unos activos totales de 5.000 y su cartera sea de 800, quiere decir que el 16% de sus activos está representado en cartera, lo cual puede significar que la empresa pueda tener problemas de liquidez, o también puede significar unas equivocadas o deficientes Políticas de cartera.

- **Análisis horizontal**

Los estados financieros pueden ser analizados mediante el Análisis vertical y horizontal. En el análisis horizontal, lo que se busca es determinar la variación absoluta o relativa que haya sufrido cada partida de los estados financieros en un periodo respecto a otro. Determina cual fue el crecimiento o decrecimiento de una cuenta en un periodo determinado.

Es el análisis que permite determinar si el comportamiento de la empresa en un periodo fue bueno, regular o malo. Para determinar la variación absoluta (en números) sufrida por cada partida o cuenta de un estado financiero en un periodo 2 respecto a un periodo 1, se procede a determinar la diferencia (restar) al valor 2 – el valor 1. La fórmula sería $P2-P1$ ”.

2.4.3.2. INDICADORES FINANCIEROS

Según la información obtenida de **(Salazar Osorno D, 2012, págs. 2-6)**, se define que:

“El administrador financiero cuenta con una serie de herramientas financieras llamadas razones o indicadores, que constituyen la forma más común de analizar los estados financieros. Se le conoce con el nombre de RAZON al resultado de establecer la relación numérica entre dos cantidades, las cuales vienen de cuentas del balance general o del estado de resultados”.

Según la información establecida por **(Sánchez I, 2012, págs. 1-3)**, se establece que los índices financieros son:

“Realmente útiles si se calculan para una serie de años, que permitan determinar promedios y tendencias; y mucho mejor, si los podemos comparar con diferentes empresas del mismo o similar ramo que el de la analizada. Las razones o índices financieros no son más que relaciones que se establecen entre las cifras de los estados financieros, para facilitar su análisis e interpretación”.

Los indicadores financieros son muy importantes ya que permite y facilita analizar e interpretar la situación financiera mediante promedios y comparaciones entre balances y estados de situación.

Según la información obtenida de **(Echeverri Ramirez Nubia S, 2013)**, el análisis financiero:

“Es el estudio efectuado a los estados contables de un ente económico con el propósito de evaluar el desempeño financiero y operacional del mismo, así como para contribuir a la acertada toma de decisiones por parte de los administradores, inversionistas, acreedores y demás terceros interesados en el ente.

Esta es la forma más común de análisis financiero y representa la relación entre dos cuentas o rubros de los estados contables con el objeto de conocer aspectos tales como la liquidez, rotación, solvencia, rentabilidad y endeudamiento del ente evaluado. Su utilidad está en la lectura con indicadores de otras empresas del mismo sector, y cuando se comparan diversos períodos dentro de la misma empresa, esto con el fin de evaluar la situación del negocio así como sus tendencias”.

TABLA 1 INDICADORES

CLASE	INDICADOR	FÓRMULA
--------------	------------------	----------------

INDICADORES DE LIQUIDEZ O DE SOLVENCIA	1. Capital de Trabajo o capital neto de trabajo o fondo de maniobra	ACTIVO CORRIENTE o CIRCULANTE – PASIVO CORRIENTE o CIRCULANTE
	2. Razón corriente, llamada también; circulante, de solvencia, de disponibilidad o de distancia a la suspensión de pagos	$\frac{\text{ACTIVO CORRIENTE o CIRCULANTE}}{\text{PASIVO CORRIENTE o CIRCULANTE o EXIGIBLE A CORTO PLAZO}}$
	3. Inversa al índice de solvencia	$[1-(1/IS)*100]$ IS=Índice de Solvencia
	4. Índice de disponibilidad inmediata o de liquidez de primer grado	$\frac{\text{ACTIVO DISPONIBLE}}{\text{PASIVO EXIGIBLE INMEDIATO}}$
	5. Disponibilidad ordinaria o liquidez de segundo grado	$\frac{\text{ACTIVO DISPONIBLE}}{\text{EXIGIBLE A CORTO PLAZO}}$
	6. Días de disponibilidad para hacer frente a los pagos	$\frac{[\text{ACTIVO DISPONIBLE} \times 365]}{\text{PAGOS ANUALES}}$
	7. Fondo de maniobra sobre activo	$\frac{\text{FONDO DE MANIOBRA}}{\text{ACTIVO}}$
	8, Prueba ácida, llamada también: prueba del ácido, de liquidez inmediata, de	$\frac{\text{ACTIVOS LÍQUIDOS} *}{\text{PASIVOS CORRIENTES}}$ *Loa activos líquidos son aquellos que se pueden convertir en efectivo con relativa rapidez. Excluye los

	liquidez seca, ratio de tesorería o acid-test	inventarios
	9. Solidez	$\frac{ACTIVO\ TOTAL}{PASIVO\ TOTAL}$
INDICADORES DE FLUJOS DE EFECTIVO O RAZONES DE TESORERÍA	1. Razón del flujo de efectivo operacional	$\frac{FLUJO\ DE\ EFECTIVO\ PROVENIENTE\ DE\ OPERACIONES}{PASIVO\ CORRIENTE}$
	2. Razón de cobertura de flujos de fondos	$\frac{EBITA}{INTERESES,\ ABONOS\ A\ DEUDA\ Y\ PAGO\ DE\ DIVIDENDOS\ PREFERENCIALES}$
	3. Razón de desembolsos de capital	$\frac{FLUJO\ DE\ CAJA\ OPERATIVO}{DESEMBOLSOS\ DE\ CAPITAL}$
	4. Razón de suficiencia de flujo de caja	$\frac{[EBITA - DESEMBOLSOS\ DE\ CAPITAL]}{PROMEDIO\ DE\ VENCIMIENTO\ DE\ OBLIGACIONES\ CINCO\ AÑOS\ SIGUIENTES}$
INDICADORES DE ENDEUDAMIENTO O DE COBERTURA	1. Endeudamiento total	$\frac{[PASIVO\ TOTAL\ x\ 100]}{ACTIVO\ TOTAL}$
	2. Endeudamiento a corto plazo o concentración del endeudamiento en el corto plazo	$\frac{[PASIVO\ CORRIENTE\ x\ 100]}{PASIVO\ TOTAL\ CON\ TERCEROS}$
	3. Endeudamiento financiero	$\frac{[OBLIGACIONES\ FINANCIERAS\ x\ 100]}{VENTAS\ NETAS}$
	4. Razón pasivo-capital	$\frac{PASIVO\ A\ LARGO\ PLAZO}{PATRIMONIO}$
	5. Índice de propiedad o razón de independencia financiera	$\frac{PATRIMONIO\ O\ CAPITAL\ CONTABLE}{ACTIVO\ TOTAL}$
MEDIDAS DE COBERTURA O DE	1. Cobertura de intereses o veces que se ha ganado	$\frac{UTILIDAD\ ANTES\ DE\ INTERESES\ E\ IMPUESTOS}{EROGACIÓN\ ANUAL\ POR\ INTERESES}$

RESERVA	el interés	
	2. Cobertura total del pasivo	$\frac{UTILIDAD ANTES DE INTERESES E IMPUESTOS}{[INTERESES + ABONOS AL PASIVO PRIN}$
	3. Razón de cobertura total o fondo de reservas total para deudas	$\frac{UTILIDAD ANTES DE PAGOS DE ARREND INTERESES E IMPUESTOS}{[INTERESES + ABONOS AL PASIVO PR. + PAGO DE ARRENDAMIENTOS}$
INDICADORES DE ACTIVIDAD, ROTACIÓN O DE EFICIENCIA	1. Rotación de Cartera	$\frac{VENTAS A CRÉDITO EN EL PERÍODO}{CUENTAS POR COBRAR PROMEDIO}$ <p>PERÍODO PROMEDIO DE COBRO O PLAZO PROMEDIO DE CENTAS POR COBRAR:</p> $\frac{[CUENTAS POR COBRAR PROMEDIO \times 360]}{VENTAS A CRÉDITO}$ <p>o</p> $\frac{365 \text{ DÍAS}}{ROTACIÓN DE CUENTAS POR COBRAR}$
	2. Rotación de Inventarios	<p>1. PARA EMPRESAS DEL SECTOR COMERCIAL:</p> $\frac{COSTOS DE LAS MERCANCÍAS VENDIDAS EN EL PERÍODO}{INVENTARIO PROMEDIO DE MERCANCÍAS}$ <p>DÍAS DE INVENTARIO O PLAZO PROMEDIO DEL INVENTARIO O PERÍODO DE REPOSICIÓN</p> $\frac{[INVENTARIO PROMEDIO \times 365 \text{ DÍAS}]}{COSTO DE LA MERCADERÍA VENDIDA}$ <p>o</p> $\frac{365 \text{ DÍAS}}{ROTACIÓN DEL INVENTARIO DE MERCA}$ <p>2. ROTACIÓN DE INVENTARIOS EN LAS EMPRESAS INDUSTRIALES:</p>

		$\frac{\text{ROTACIÓN DE LOS INVENTARIOS TOTALES}}{\text{COSTO DE VENTAS}}$ $\frac{\text{INVENTARIOS TOTALES EN PROMEDIO (MATERIAS PRIMAS, PRODUCTOS EN PROCESO Y PRODUCTOS TERMINADOS)}}{\text{COSTO DE LA MATERIA PRIMA UTILIZADA}}$ $\frac{\text{INVENTARIOS EN PROMEDIO DE MATERIAS PRIMAS}}{\text{COSTO DE LA MATERIA PRIMA UTILIZADA}}$ $\frac{[\text{INVENTARIO PROMEDIO} \times 365 \text{ DÍAS}]}{\text{COSTO DE LA MATERIA PRIMA UTILIZADA}}$ <p style="text-align: center;">o</p> $\frac{365 \text{ DÍAS}}{\text{ROTACIÓN DE LA MATERIA PRIMA}}$
3.	Ciclo Operacional	$\frac{[\text{INVENTARIO PROMEDIO} \times 365 \text{ DÍAS}]}{\text{COSTO DE VENTAS}}$ <p style="text-align: center;">+</p> $\frac{[\text{CUENTAS POR COBRAR PROMEDIO} \times 365 \text{ DÍAS}]}{\text{VENTAS A CRÉDITO}}$
4.	Variación de la ventas netas	$\frac{[\text{VENTAS NETAS ÚLTIMO EJERCICIO} - \text{VENTAS NETAS EJERCICIO ANTERIOR}] \times 100}{\text{VENTAS NETAS EN EL EJERCICIO ANTERIOR}}$
5.	Rotación de activos fijos	$\frac{\text{VENTAS}}{\text{ACTIVO FIJO BRUTO}}$
6.	Rotación de activos operacionales	$\frac{\text{VENTAS}}{\text{ACTIVO OPERACIONALES BRUTOS}}$
7.	Rotación de activos totales o rotación de la inversión	$\frac{\text{VENTAS TOTALES}}{\text{ACTIVOS TOTALES BRUTOS}}$
8.	Rotación de proveedores	$\frac{\text{COMPRAS A CRÉDITO DEL PERÍODO}}{\text{PROMEDIO DE CUENTAS POR PAGAR}}$ <p>PLAZO PROMEDIO DE CUENTAS POR PAGAR O PERÍODO MEDIO DE</p>

		PAGOS: $\frac{[CUENTAS POR PAGAR PROMEDIO \times 365]}{COMPRAS A CRÉDITO DEL PERÍODO}$ o $\frac{365 \text{ DÍAS}}{ROTACIÓN DE CUENTAS POR PAGAR}$
	9. Rotación del capital	$\frac{VENTAS TOTALES}{[PATRIMONIO NETO + PASIVOS A LARGO PLAZO]}$
	10. Rotación del patrimonio líquido	$\frac{VENTAS NETAS}{PATRIMONIO LÍQUIDO}$
INDICADORES DE RENDIMIENTO, RENTABILIDAD O LUCRATIVIDAD.	1. Margen bruto de utilidad o rentabilidad bruta	$\frac{[UTILIDAD BRUTA \times 100]}{VENTAS NETAS}$
	2. Margen operacional de utilidad o rentabilidad operacional	$\frac{[UTILIDAD OPERACIONAL \times 100]}{VENTAS NETAS}$
	3. Margen neto de utilidad o rentabilidad neta o productividad marginal	$\frac{[UTILIDAD NETA \times 100]}{VENTAS NETAS}$
	5. Rendimiento del capital común	$\frac{[UTILIDADES NETAS DESPUÉS DE IMPUESTOS - DIVIDENDOS PREFERENCIALES]}{[CAPITAL CONTABLE - CAPITAL PREFERENCIAL]}$
	6. Utilidades por acción	$\frac{UTILIDADES DISPONIBLES PARA ACCIONES ORDINARIAS}{N^{\circ} DE ACCIONES ORDINARIAS EN CIRCULACIÓN}$
	7. Dividendos por acción	$\frac{DIVIDENDOS PAGADOS}{N^{\circ} DE ACCIONES ORDINARIAS EN CIRCULACIÓN}$
	8. Valor en libros por acción	$\frac{CAPITAL TOTAL ORDINARIO PAGADO}{N^{\circ} DE ACCIONES ORDINARIAS}$

FUENTE: Asesores Corporativos Integrales LTDA (2012) "Indicadores financieros"

2.4.3.3. RENTABILIDAD

En función del concepto establecido por **(Camino R & Muller S, 1994, pág. 24)**, “la rentabilidad es una expresión económica de la productividad que relaciona no los insumos con los productos, sino los costos con los ingresos”.

Basándose en el concepto establecido por **(Zamora Torres América I, 2012, págs. 3-7)**, la rentabilidad:

“La rentabilidad es la relación que existe entre la utilidad y la inversión necesaria para lograrla, ya que mide tanto la efectividad de la gerencia de una empresa, demostrada por las utilidades obtenidas de las ventas realizadas y utilización de inversiones, su categoría y regularidad es la tendencia de las utilidades.

Estas utilidades a su vez, son la conclusión de una administración competente, una planeación integral de costos y gastos y en general de la observancia de cualquier medida tendiente a la obtención de utilidades.

La rentabilidad también es entendida como una noción que se aplica a toda acción económica en la que se movilizan los medios, materiales, humanos y financieros con el fin de obtener los resultados esperados”.

La rentabilidad son los beneficios obtenidos en un determinado periodo de tiempo, que producen los capitales utilizados y las inversiones efectuadas, se miden a través de márgenes de rentabilidad indicadores económicos y financieros

Importancia

Según el concepto establecido por **(Munera Castañeda H, 2014, págs. 1-6)**, la rentabilidad:

“Es uno de los conceptos más importantes en las empresas modernas y más utilizado por la comunidad de negocios. La rentabilidad es lo que buscan los inversores al invertir sus ahorros en las empresas. La rentabilidad es, al menos una parte, de lo que busca el management con sus decisiones directivas. La rentabilidad es lo que miden los inversores al decidir si reinvierten sus ahorros en una determinada compañía, o si, por el contrario, retiran sus fondos. La rentabilidad es, probablemente, uno de los conceptos menos comprendidos por quienes lo utilizan a diario”.

Según el concepto de **(Lawrence J. Gitman, Michael D. Joehnk, 2005, pág. 91)**, la rentabilidad “es una variable clave en las decisiones de inversión, nos permite comparar las ganancias actuales o esperadas de varias inversiones con niveles de rentabilidad que necesitamos”

Clasificación

En función del concepto establecido por **(Espinoza D, 2010, págs. 2-26)**, “indica que la rentabilidad se clasifica en:

- **“Rentabilidad Económica:**

La rentabilidad económica es la relación entre el beneficio antes de intereses e impuestos (beneficio bruto) y el activo total. Se toma el BAI para evaluar el beneficio generado por el activo independientemente de cómo se financia el mismo, y por tanto, sin tener en cuenta los gastos financieros.

$$\frac{\text{Beneficio antes de intereses e impuestos (BAI)}}{\text{Activo total}}$$

El ratio de rentabilidad económica también es denominado ROI (del inglés return on investments, rentabilidad de las inversiones). Cuando más elevado sea este ratio, mejor, porque indicará que se obtiene más productividad del activo. Esta rentabilidad económica (rendimiento del activo) puede compararse con el coste medio de la financiación. Si se cumple la siguiente condición: Rentabilidad económica > Coste medio de la financiación Significa que el beneficio de la empresa es suficiente para atender el coste de la financiación

- **Rentabilidad Financiera:**

La rentabilidad financiera es la relación entre el beneficio neto y los capitales propios (neto patrimonial).

$$\frac{\text{Beneficio neto}}{\text{Neto patrimonial}}$$

Este ratio también se denomina ROE (del inglés return on equity, rentabilidad del capital propio). La rentabilidad financiera es, para las empresas con ánimo de lucro, el ratio más importante, ya que mide el beneficio neto generado en relación a la inversión de los propietarios de la empresa. A medida que el valor del ratio de rentabilidad financiera sea mayor, mejor será ésta.

- ✓ **La rentabilidad económica**

La rentabilidad económica es la relación entre el beneficio antes de intereses e impuestos (beneficio bruto) y el activo total. Se toma el BAI para evaluar el beneficio generado por el activo independientemente de cómo se financia el mismo, y por tanto, sin tener en cuenta los gastos financieros.

$$\frac{\text{Beneficio antes de intereses e impuestos (BAI)}}{\text{Activo total}}$$

✓ **Rentabilidad financiera**

La rentabilidad financiera es la relación entre el beneficio neto y los capitales propios (neto patrimonial).

$$\frac{\text{Beneficio Neto}}{\text{Neto patrimonial}}$$

Este ratio también se denomina ROE (del inglés return on equity, rentabilidad del capital propio). La rentabilidad financiera es, para las empresas con ánimo de lucro, el ratio más importante, ya que mide el beneficio neto generado en relación a la inversión de los propietarios de la empresa. A medida que el valor del ratio de rentabilidad financiera sea mayor, mejor será ésta”.

Indicadores de Rentabilidad:

a) ROI:

Según la información proporcionada por (**Álvarez Miguel A, 2009, págs. 4-8**), expresa que:

“ROE son las siglas en inglés de Return On Investment y es un porcentaje que se calcula en función de la inversión y los beneficios obtenidos, para obtener el ratio de retorno de inversión. Ahora en tiempos de crisis todavía cobra mayor importancia, para saber si estamos gastando bien nuestro dinero en nuevos negocios, o realizando nueva inversión en negocios que ya tengamos funcionando.

El ROI es un valor que mide el rendimiento de una inversión, para evaluar qué tan eficiente es el gasto que estamos haciendo o que planeamos realizar. Existe un fórmula que nos da este valor calculado en función de la inversión realizada y el beneficio obtenido, o que pensamos obtener.

$$ROI = \frac{\text{Beneficio Obtenido} - \text{Inversión}}{\text{Inversión}}$$

b. ROE

Según la información obtenida en **(Revista Científica: El Aula del Accionista, 2013, pág. 1)** se expresa que:

“La ROE («return on equity», en inglés) o rentabilidad financiera, es un ratio que se utiliza en el mercado para medir la rentabilidad que tiene una empresa con respecto a sus recursos propios. Los accionistas pueden saber, a través de este dato, cuál es el rendimiento que están obteniendo de la inversión realizada en la empresa; y si ésta aprovecha de forma eficiente sus recursos. La fórmula utilizada para calcular el ROE es:

$$ROE = \frac{\text{Beneficio Neto}}{\text{Fondos propios medios}}$$

c. Análisis DUPONT

Según la información obtenida en la página de **(Aalcazar Ponce Juan P, 2009, pág. 3)**, el índice o sistema Dupont:

“El sistema DUPONT integra o combina los principales indicadores financieros con el fin de determinar la eficiencia con que la empresa está utilizando sus activos, su capital de trabajo y el multiplicador de capital (Apalancamiento financiero).

En principio, el sistema DUPONT reúne el margen neto de utilidades, la rotación de los activos totales de la empresa y de su apalancamiento financiero.

Estas tres variables son las responsables del crecimiento económico de una empresa, la cual obtiene sus recursos o bien de un buen margen de utilidad en las ventas, o de un uso eficiente de sus activos fijos lo que supone una buena rotación de estos, lo mismo que la efecto sobre la rentabilidad que tienen los costos financieros por el uso de capital financiado para desarrollar sus operaciones.

$$Dupont = \frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Ventas}} * \frac{\text{Ventas}}{\text{Activo Total}}$$

Subordinación Conceptual de la Variable Independiente:

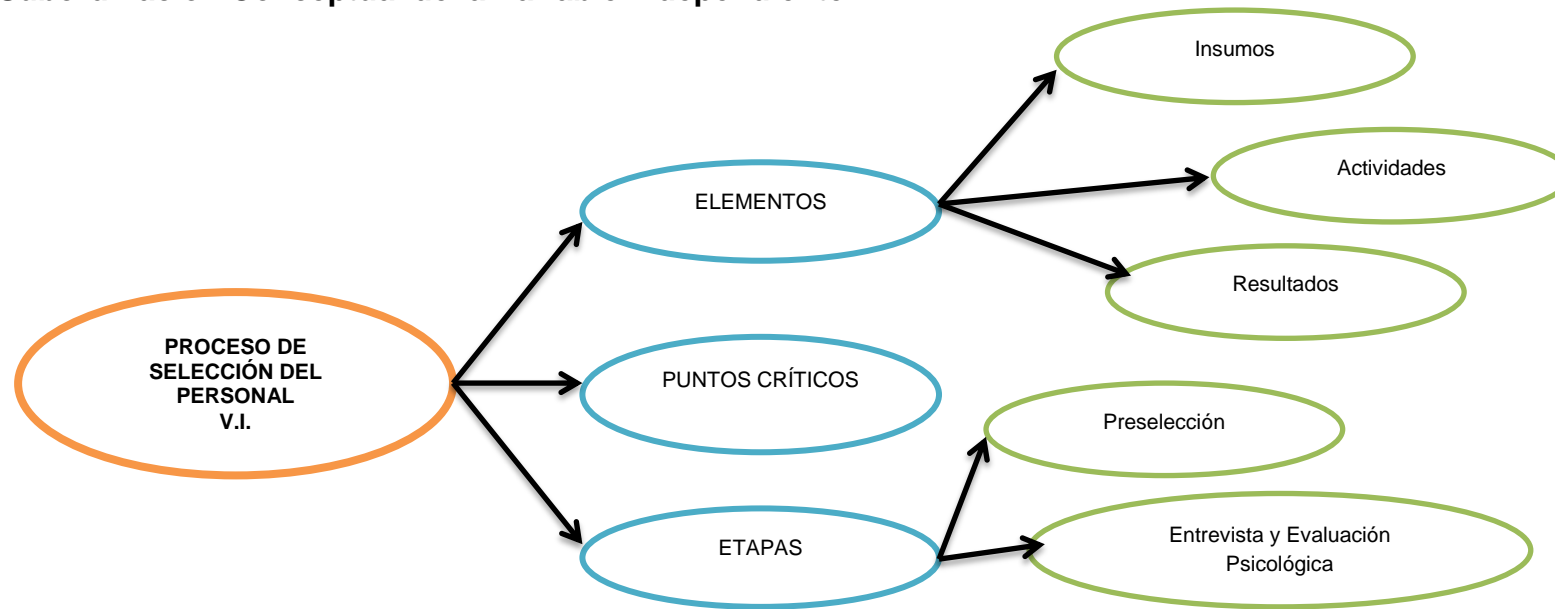


FIGURA 3: SUBORDINACIÓN DE IDEA DE LAS VARIABLES

Elaborado por: Christian Ojeda

Subordinación Conceptual de la Variable Dependiente:

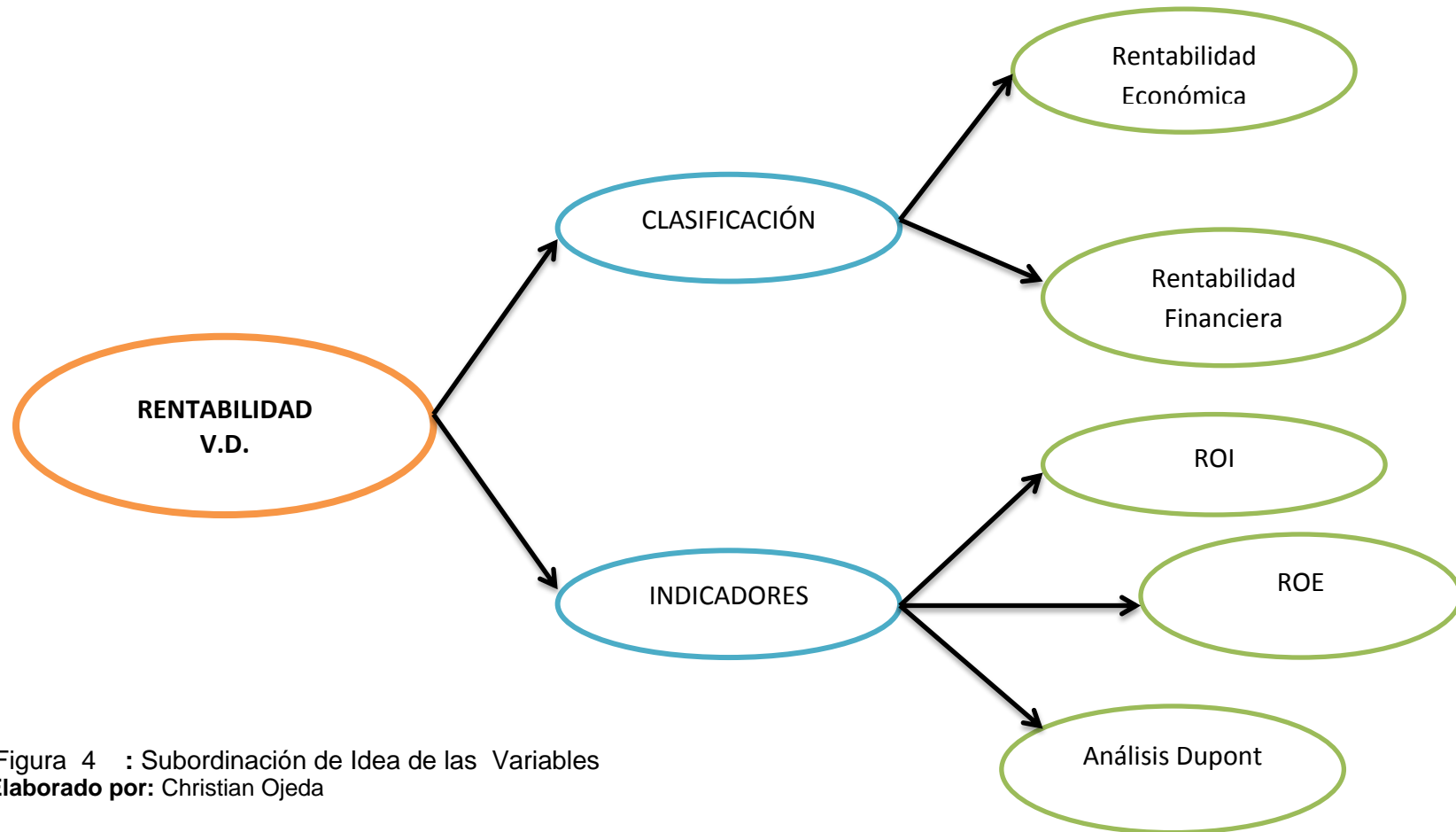


Figura 4 : Subordinación de Idea de las Variables
Elaborado por: Christian Ojeda

2.5. HIPOTESIS

Los inadecuados procesos de selección del personal inciden en la baja rentabilidad de la empresa PRODELTA CÍA. LTDA.

2.6. SEÑALAMIENTO VARIABLES DE LA HIPOTESIS

- **Variable independiente:** Procesos de Selección
- **Variable dependiente:** Rentabilidad
- **Unidad de observación:** PRODELTA CIA. LTDA.
- **Términos de relación:** inciden, en la, de la

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 ENFOQUE

La investigación cualitativa trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su estructura dinámica, aquella que da razón plena de su comportamiento y manifestaciones. De aquí, que lo cualitativo (que es el todo integrado) no se opone a lo cuantitativo (que es sólo un aspecto), sino que lo implica e integra, especialmente donde sea importante **(Coctelera, 2010) “Enfoque cualitativo”**.

La presente investigación se basa dentro del enfoque cuantitativo y cualitativo.

El enfoque cuantitativo debido a que permite que el investigador realice lo siguiente:

- Las hipótesis se generan antes de recolectar y analizar los datos.
- La recolección de los datos se fundamenta en la medición.
- Debido a que los datos son productos de mediciones **(Hernández, 2011) “Características del Enfoque Cuantitativo”**.

3.2 MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN

El trabajo investigativo elaborado se basa en una investigación de campo y documental, esto se debe al estudio que se efectuará en la empresa “PRODELTA CIA. LTDA.”, la investigación permitirá la obtención de evidencia para corroborar el estudio del problema planteado.

3.2.1 Investigación de campo

Según **(Rivero, 2009)** en su libro titulado ***“Introducción a la Metodología de la Investigación”*** indica que:

“Este tipo de investigación se apoya en informaciones que provienen entre otras, de entrevistas, cuestionarios, encuestas y observaciones. Como es compatible desarrollar este tipo de investigación junto a la investigación de carácter documental, se recomienda que primero se consulten las fuentes de la de carácter documental, a fin de evitar una duplicidad de trabajos”.

3.2.2 Investigación bibliográfica-documental

Según **(Rivero, 2009)** en su libro titulado ***“Introducción a la Metodología de la Investigación”*** menciona que:

“Es la que se realiza, como su nombre lo indica, apoyándose en fuentes de carácter documental, esto es, en documentos de cualquier especie. Como subtipos de esta investigación encontramos la investigación bibliográfica, la hemerográfica y la archivística; la primera se basa en la consulta de libros, la segunda en artículos o ensayos de revistas y periódicos y la tercera en documentos que se encuentran en los archivos, como cartas, oficios, circulares, expedientes, etcétera”.

3.3 NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN

Para efectuar el trabajo de investigación se utilizarán los siguientes niveles:

3.3.1 Investigación Exploratoria:

En base al concepto establecido por **(Ramón Llopis G, 2004, pág. 40)**, la investigación exploratoria “es aquella en la que se intenta obtener una familiarización con un tema del que se tiene un conocimiento general, para plantear posteriores investigaciones u obtener hipótesis”.

3.3.2 Investigación descriptiva

Bajo el concepto tomado del libro de **(Calderon Hernandez G & Castano Duqu German A, 2005, pág. 20)**, la investigación “es descriptiva en cuanto se busca describir y analizar cómo éstas empresas han afrontado un proceso de internacionalización desde el punto de vista del cambio organizacional y la competitividad”.

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1 Población

Según el concepto efectuado por **(Jimenez M & Gracia Tomey M, 1998)**, la población “es el conjunto de personas o cosas sobre los que queremos realizar una investigación comercial, siendo cada una de las personas o cosas un elemento de dicha población”.

TABLA 2 POBLACIÓN DE ESTUDIO PRODELTA CÍA LTDA

POBLACIÓN	
Presidente	1
Gerente	1
Personal Dpto. de Ventas y Supervisión	36
Personal Dpto. Administrativo	4
Personal Dpto. de Contabilidad	2
Personal Dpto. Financiero	2
Personal Dpto. de Cartera y Créditos	2
Personal Dpto. de RRHH	1
Personal Dpto. Facturación	1
Personal Dpto. de Bodega	26
Total	76

Fuente: PRODELTA CÍA LTDA.
Elaborado por: Christian Ojeda

Para la presente investigación se trabajara con la totalidad de la población citada anteriormente, por lo que no es necesario el cálculo de la muestra.

3.5 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Según **(Pinto, 2011)** en su obra sobre **“Concepto de Operacionalización de las Variables”** dice que:

“Definir y operacionalizar las variables es una de las tareas más difíciles del proceso de investigación, es un momento de gran importancia pues

tendrá repercusiones en todos los momentos siguientes, es hacerlas tangibles, operativas, medible o por lo menos registrable en la realidad.

La operacionalización es el proceso de llevar una variable desde un nivel abstracto a un plano más concreto, su función básica es precisar al máximo el significado que se le otorga a una variable en un determinado estudio, también debemos entender el proceso como una forma de explicar cómo se miden las variables que se han seleccionado.

Las variables deben ser descompuestas en dimensiones y estas a su vez traducidas en indicadores que permitan la observación directa y la medición”.

3.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

3.5.1 Variable independiente: Procesos de Selección

TABLA 3 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICA
El proceso de selección está dirigido a buscar al candidato idóneo para cubrir un puesto de trabajo. Además permite detectar necesidades de selección en función de la movilidad, rotación, demandas y previsiones de los demás departamentos, además se analiza los insumos actividades y	Insumos	-Descripción del puesto	¿Para contratar al personal se realiza una descripción del puesto de trabajo que necesita la compañía?	Encuesta al Personal de la compañía PRODELTA CÍA LTDA (Ver Anexo 2)
	Actividades	-Competencias	¿Se evalúa las competencias del personal a ser contratado?	
		-Criterios de evaluación	¿Se realizan contrataciones de personal en función de las competencias utilizando criterios de evaluación?	
	Resultados	-Métodos y técnicas de reclutamiento y evaluación	¿Se han diseñado en la compañía métodos y técnicas de reclutamiento y evaluación del personal a ser contratado?	
		-Administración del proceso	¿Se ha efectuado un estudio minucioso de cada proceso de	

<p>resultados obtenidos en el proceso de selección del talento humano.</p>		<p>-Personal seleccionado</p> <p>-Informes</p> <p>-Evaluación del tiempo de prueba.</p>	<p>selección?</p> <p>¿Se ha efectuado análisis de los resultados obtenidos en lo referente a las etapas de Selección del personal?</p>	
---	--	---	--	--

Elaborado por: Christian Ojeda
Fuente: PRODELTA CÍA LTDA

3.5.2 Operacionalización de variables Dependiente: Rentabilidad

TABLA 4 VARIABLE DEPENDIENTE

CONCEPTUALIZACION	CATEGORIAS	INDICADORES	ÍTEMS BASICOS	TECNICAS E INSTRUMENTOS
<p>La rentabilidad son los beneficios obtenidos en un determinado periodo de tiempo, que producen los capitales utilizados y las inversiones efectuadas, se miden a través de márgenes de rentabilidad indicadores económicos y financieros</p>	Rentabilidad Económica	Margen de Utilidad Bruta	¿Se evalúan en la compañía indicadores financieros de Rentabilidad?	<p>Encuesta al Personal de la compañía PRODELTA CÍA LTDA (Ver Anexo 2)</p>
		Margen de Utilidad Neta	¿Se optimiza el costo de ventas frente a los resultados económicos de la empresa?	
	Rendimiento sobre Activos (ROI)	¿Qué factores cree usted son los que benefician a la rentabilidad de la entidad?		
	Rentabilidad Financiera	Rendimiento sobre el Patrimonio (ROE)	<p>¿La rentabilidad obtenida en el último año en PRODELTA CÍA LTDA, ha permitido el cumplimiento de las metas y objetivos planteados?</p> <p>¿La información que maneja área financiera y contable, proyecta de alguna manera el</p>	

			crecimiento económico de la empresa?	
--	--	--	--------------------------------------	--

Elaborado por: Christian Ojeda
Fuente: PRODELTA CÍA LTDA

3.6 PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Según (Herrera, Medina, & Naranjo, 2008, pág. 174) en su publicación titulada *“Tutoría de la investigación científica”* menciona que: “Metodológicamente para la construcción de la información se opera en dos fases: plan para la recolección de información y plan para el procesamiento de información”.

La presente investigación estará basada en el análisis de procedimientos de selección del personal en PRODELTA CIA. LTDA., de igual manera se realiza el cálculo de las ventas con la finalidad de determinar cómo ha evolucionado la empresa.

3.7 PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS

3.7.1 Procesamiento de información

Para (Bernal, 2010, págs. 181-183) en el libro *“Metodología de la Investigación”* menciona que:

“Este proceso de investigación consiste en procesar los datos (dispersos, desordenados, individuales) obtenidos de la población objeto del estudio durante el trabajo de campo, y tiene como finalidad generar resultados a partir de los cuales se realizara un análisis según los objetivos y la hipótesis o preguntas de la investigación.

La información obtenida será procesada mediante un estudio estadístico para la presentación de los resultados, para el análisis se tomara en cuenta la muestra que será elemento de estudio. Una vez aplicados los instrumentos de recolección de la información, se procederá a la tabulación de datos los cuales se representa gráficamente en términos de porcentajes a fin de facilitar la interpretación”.

La presente investigación se llevará a cabo mediante el procesamiento de la información, para lo que se realizará lo siguiente:

- Revisión de la información proporcionada en lo referente a la selección del personal, para verificar cómo se ha efectuado durante el año 2014.
- Se realizará la tabulación de los datos y se presentarán gráficos y tablas para tener una visión objetiva del análisis efectuado.
- Representaciones de gráficos a través de barras y cuadros que se va utilizar para la presentación de la información sobre las alternativas, frecuencias y totales.
- Emisión de criterios personales sobre la información recolectada.

3.7.2 Plan de análisis e interpretación de resultados

Se procederá a la interpretación de los resultados de la siguiente manera:

- Analizar los resultados obtenidos y verificar si se relaciona con la hipótesis planteada así como también con los objetivos de la investigación.
- Interpretar los resultados con el apoyo del marco teórico para conocer la realidad del problema en estudio.
- Realizar la correlación entre las variables en base a los resultados obtenidos.
- Comprobar la hipótesis.
- Establecer recomendaciones y conclusiones finales.

TABLA 5: RELACIÓN DE OBJETIVOS ESPECÍFICOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
<p>Investigar los elementos de los procesos de selección del personal, para conocer las etapas y los puntos críticos de selección, implantadas en la entidad.</p>		
<p>Analizar la rentabilidad y su clasificación para determinar la función y objetivo de la misma.</p>		
<p>Proponer el diseño de procesos adecuados de selección de talento humano, para incrementar los márgenes de rentabilidad de la compañía PRODELTA CÍA. LTDA.</p>		

Fuente: PRODELTA CÍA. LTDA.
Elaborado por: Cristian Ojeda

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

4.1 Análisis de los resultados

Con el fin de cumplir con los objetivos planteados, se ingresó la información recolectada en el programa Microsoft Office Excel XP, para realizar su respectivo análisis e interpretación. También, se realizaron gráficos estadísticos con la ayuda de Excel, para la comprensión de resultados.

El objeto de estudio como se detalla en el capítulo anterior será la muestra de 76 individuos, una vez aplicados los instrumentos de investigación se procede a la tabulación de datos, la representación gráfica el análisis respectivo y la interpretación de los resultados.

4.2 Interpretación de datos

Las encuestas efectuadas están conformadas por 19 preguntas, dirigidas a una muestra de 74 personas. Los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas en la Empresa PRODELTA Cía. Ltda. Para su mejor comprensión e interpretación se detallan a continuación en tablas, gráficos y análisis de cada pregunta.

1. Estado Civil

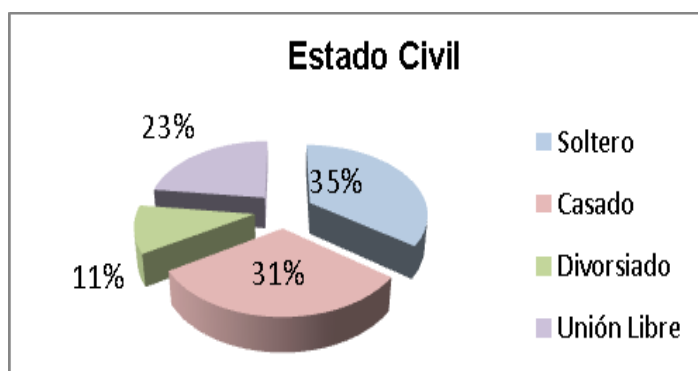
TABLA 6 ESTADO CIVIL

Estado Civil		
CATEGORIAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
Soltero	26	35%
Casado	23	31%
Divorciado	8	11%
Unión Libre	17	23%
TOTAL	74	100%

Fuente: PRODELTA CIA. LTDA.

Elaborado por: Christian Ojeda

GRÁFICO 3 ESTADO CIVIL



Fuente: PRODELTA CIA. LTDA.

Elaborado por: Christian Ojeda

Análisis:

El 35% de las personas encuestadas afirma que su estado civil es Soltero, el 31% Casados, el 23% es Unión Libre y el 11% indican estar Divorciados.

Interpretación:

2. Indique el número de cargas familiares

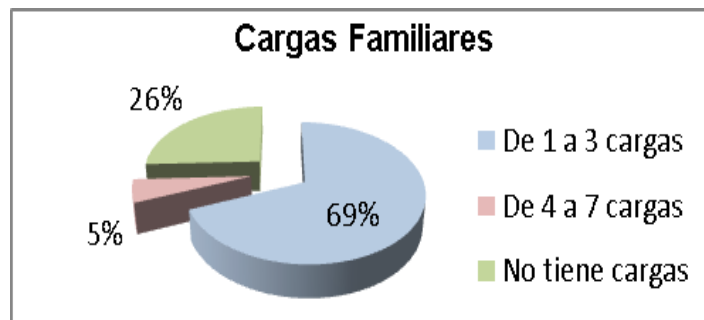
TABLA 7 CARGAS FAMILIARES

Cargas Familiares		
CATEGORIAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
De 1 a 3 cargas	51	69%
De 4 a 7 cargas	4	5%
No tiene cargas	19	26%
TOTAL	74	100%

Fuente: PRODELTA CIA. LTDA.

Elaborado por: Christian Ojeda

GRÁFICO 4 CARGAS FAMILIARES



Fuente: PRODELTA CIA. LTDA.

Elaborado por: Christian Ojeda

Análisis:

Una vez finalizada la encuesta se establece que el 69% de los empleados tienen de 1 a 3 cargas familiares, el 26% de las personas no tienen cargas familiares y el 5% tienen de 4 a 7 cargas familiares.

Interpretación:

La entidad deberá aplicar evaluaciones oportunas al personal que será contratado, con el objetivo de conocer sus competencias, de manera que se efectúe un desempeño laboral adecuado en el puesto para el cual se desempeñaran.

3. ¿Cómo se enteró de la vacante de trabajo que actualmente está desempeñando?

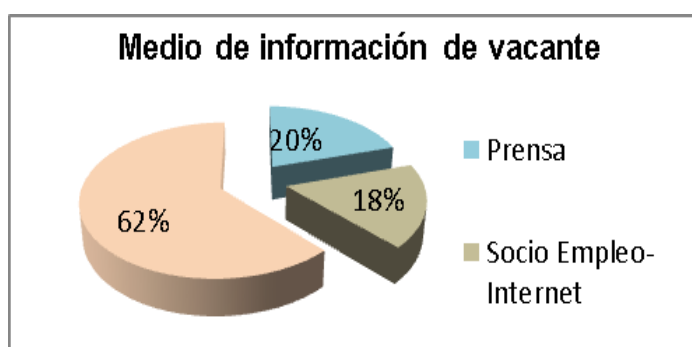
TABLA 8 MEDIO DE INFORMACIÓN DE VACANTE

Medio de información de vacante		
CATEGORIAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
Prensa	15	20%
Socio Empleo-Internet	13	18%
Recomendaciones	46	62%
TOTAL	74	100%

Fuente: PRODELTA CIA. LTDA.

Elaborado por: Christian Ojeda

GRÁFICO 5 MEDIO DE INFORMACIÓN DE VACANTE



Fuente: PRODELTA CIA. LTDA.

Elaborado por: Christian Ojeda

Análisis:

El 62% de las personas encuestadas afirman haberse enterado de la vacante de trabajo que actualmente desempeñan por medio de recomendaciones, el 20% indica que mediante la prensa y el 18% menciona que se enteraron por medio de Socio Empleo-Internet.

Interpretación: La empresa deberá mantener el modo de contratación de personal que está llevando a cabo, y si es posible mejorarlo, del medio que más acogida tiene.

4. ¿Indique en qué departamento labora actualmente?

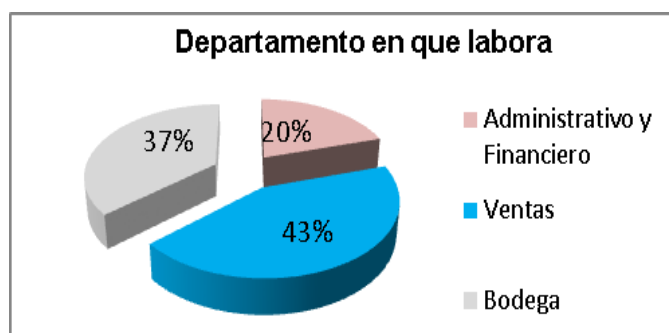
TABLA 9 DEPARTAMENTO EN QUE LABORA

Departamento en que labora		
CATEGORIAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
Administrativo y Financiero	15	20%
Ventas	32	43%
Bodega	27	37%
TOTAL	74	100%

Fuente: PRODELTA CIA. LTDA.

Elaborado por: Christian Ojeda

GRÁFICO 6 DEPARTAMENTO EN QUE LABORA



Fuente: PRODELTA CIA. LTDA.

Elaborado por: Christian Ojeda

Análisis:

El 43% de las personas encuestadas se encuentran laborando en el departamento de Ventas, mientras que el 37% está en el departamento de Bodega y el 20% en el departamento Administrativo y Financiero.

Interpretación:

PRODELTA CIA. LTDA., deberá distribuir de manera adecuada al personal dependiendo de las actividades y funciones que se efectúen en cada uno de los departamentos.

5. ¿En su proceso de selección se le explicó acerca de las funciones y responsabilidades que iba a desempeñar en Prodelta Cía. Ltda.?

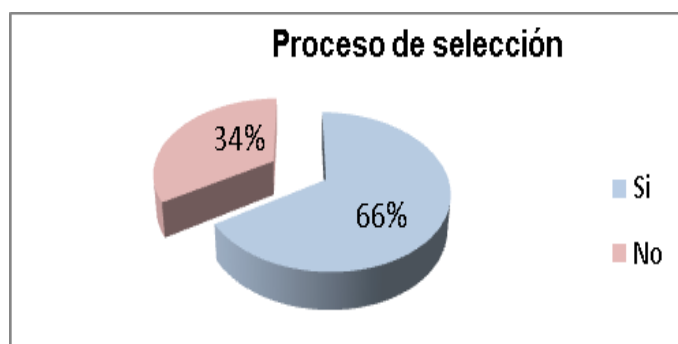
TABLA 10 PROCESO DE SELECCIÓN

Proceso de selección		
CATEGORIAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
Si	49	66%
No	25	34%
TOTAL	74	100%

Fuente: PRODELTA CIA. LTDA.

Elaborado por: Christian Ojeda

GRÁFICO 7 PROCESO DE SELECCION



Fuente: PRODELTA CIA. LTDA.

Elaborado por: Christian Ojeda

Análisis:

De las personas encuestadas el 66% afirma que en su proceso de selección Si se le explicó acerca de las funciones y responsabilidades que iba a desempeñar y el 34% indica que no se les explicó.

Interpretación:

La empresa debe informar a todos los postulantes al cargo que se solicite al momento de la entrevista las funciones y responsabilidades que deberá desempeñar en dicho lugar de trabajo, con la finalidad de mantener la estabilidad laboral de los empleados y la estabilidad económica de la empresa

6. ¿Qué tipo de contrato tiene usted con Prodelta Cía. Ltda.?

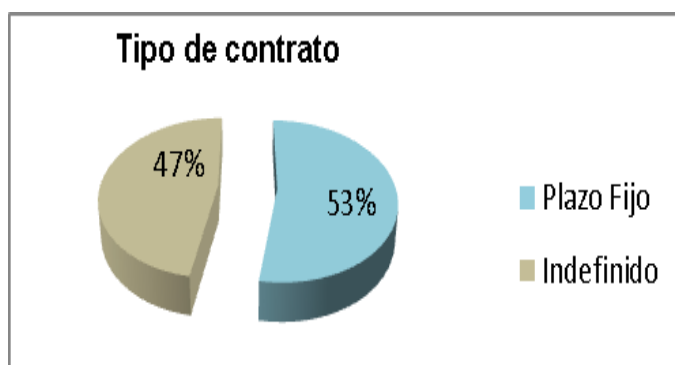
TABLA 11 TIPO DE CONTRATO

Tipo de contrato		
CATEGORIAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
Plazo Fijo	39	53%
Indefinido	35	47%
TOTAL	74	100%

Fuente: PRODELTA CIA. LTDA.

Elaborado por: Christian Ojeda

GRÁFICO 8 TIPO DE CONTRATO



Fuente: PRODELTA CIA. LTDA.

Elaborado por: Christian Ojeda

Análisis:

De la encuesta realizada en la Empresa se identificó que el 53% indican que el tipo de contrato que poseen es a plazo fijo y el 47% informan que su contrato es indefinido.

Interpretación:

En base al estudio realizado se recomienda a la empresa efectuar un análisis del desempeño laboral de los empleados con el objetivo de cambiar el tipo de contrato y dar estabilidad a un personal eficiente durante varios años.

7. ¿Cuál es la vigencia de su contrato de trabajo actual?

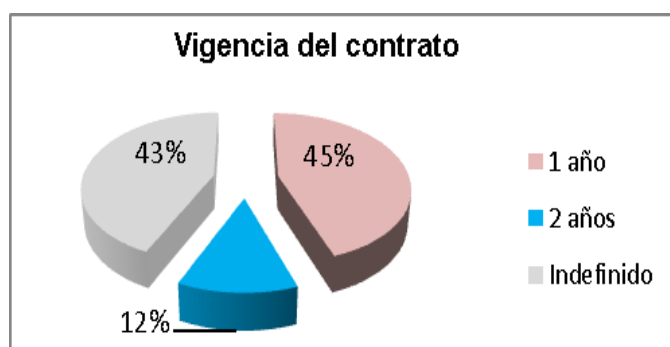
TABLA 12 VIGENCIA DEL CONTRATO

Vigencia del contrato		
CATEGORIAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
1 año	33	45%
2 años	9	12%
Indefinido	32	43%
TOTAL	74	100%

Fuente: PRODELTA CIA. LTDA.

Elaborado por: Christian Ojeda

GRÁFICO 9 VIGENCIA DEL CONTRATO



Fuente: PRODELTA CIA. LTDA.

Elaborado por: Christian Ojeda

Análisis:

El 45% de los encuestados afirma que la vigencia de su contrato es de 1 año, el 43% mencionan que su vigencia es indefinida y el 12% indican que su contrato tiene una vigencia de 2 años.

Interpretación:

Es recomendable que la empresa revise la vigencia de los contratos y compare con el desempeño del personal, para determinar si el contrato podrá ser renovado o el tiempo de labor del personal en la entidad ha finalizado.

8. ¿Usted está conforme con las funciones que actualmente realiza en Prodelta Cía. Ltda.?

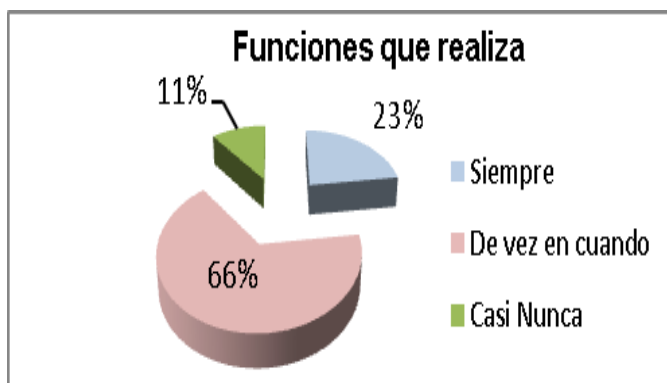
TABLA 13 FUNCIONES QUE REALIZA

Funciones que realiza		
CATEGORIAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
Siempre	17	23%
De vez en cuando	49	66%
Casi Nunca	8	11%
TOTAL	74	100%

Fuente: PRODELTA CIA. LTDA.

Elaborado por: Christian Ojeda

GRÁFICO 10 FUNCIONES QUE REALIZA



Fuente: PRODELTA CIA. LTDA.

Elaborado por: Christian Ojeda

Análisis:

De las personas encuestadas el 66% afirman estar De vez en cuando conformes con las funciones que actualmente realiza en la empresa, el 23% expresa que siempre están de acuerdo y el 11% indican Casi Nunca estar de acuerdo con las funciones que realizan.

Interpretación: Se recomienda a la empresa realizar la distribución de las funciones a los empleados basándose en el cargo que desempeñan y en las destrezas con las que más se resalten en sus labores, con el fin de evitar discordias y la disminución de su desempeño laboral.

9. ¿Está usted de acuerdo con el actual proceso de selección de personal de Prodelta Cía. Ltda.?

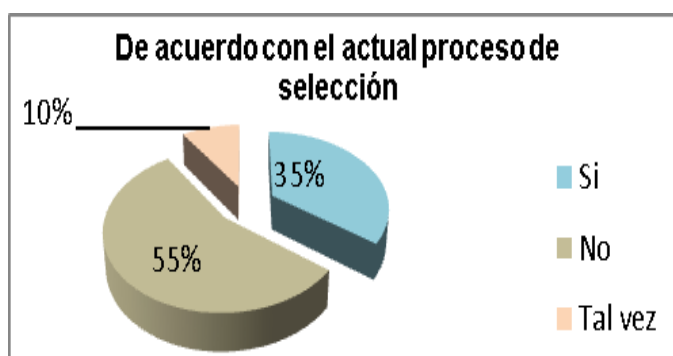
Tabla 14 DE ACUERDO CON EL ACTUAL PROCESO DE SELECCION

De acuerdo con el actual proceso de selección		
CATEGORIAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
Si	26	35%
No	41	55%
Tal vez	7	10%
TOTAL	74	100%

Fuente: PRODELTA CIA. LTDA.

Elaborado por: Christian Ojeda

GRÁFICO 11 DE ACUERDO CON EL ACTUAL PROCESO DE SELECCION



Fuente: PRODELTA CIA. LTDA.

Elaborado por: Christian Ojeda

Análisis:

Luego de analizar las encuestas realizadas se determina que el 55% de las personas No están de acuerdo con el actual proceso de selección de personal, el 35% expresan Si estar de acuerdo y el 10% indica que Tal vez están de acuerdo con dicho proceso.

Interpretación:

La empresa deberá mejorar el proceso de selección de personal que está llevando a cabo actualmente, con el propósito de contratar a un personal idóneo para la vacante solicitada, que permita el crecimiento productivo de la entidad.

10. ¿Para contratar al personal se realiza una descripción del puesto de trabajo que necesita Prodelta Cía. Ltda.?

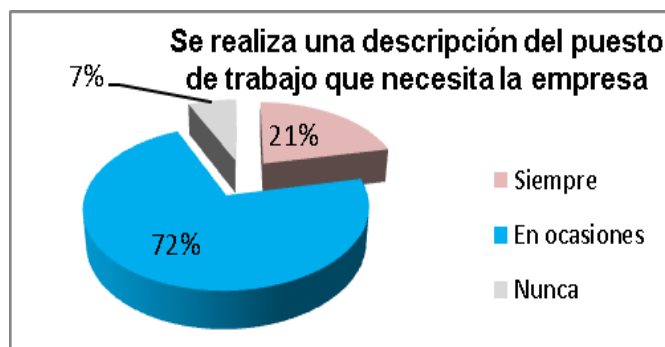
TABLA 15 PUESTO DE TRABAJO

Se realiza una descripción del puesto de trabajo que necesita la empresa		
CATEGORIAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
Siempre	16	21%
En ocasiones	53	72%
Nunca	5	7%
TOTAL	74	100%

Fuente: PRODELTA CIA. LTDA.

Elaborado por: Christian Ojeda

GRÁFICO 12 PUESTO DE TRABAJO



Fuente: PRODELTA CIA. LTDA.

Elaborado por: Christian Ojeda

Análisis:

Con la información obtenida el 72% de las personas encuestadas afirman que para contratar al personal En ocasiones se realiza una descripción del puesto de trabajo que necesita la empresa, el 21% indica que Siempre y el 7% expresa que Nunca se realizan dicha descripción.

Interpretación:

Se recomienda a la empresa realizar una descripción a fondo del puesto de trabajo que se requiere en la empresa con la finalidad de evitar cortes de personal o renuncias intempestivas que disminuyan la economía de la institución, así como su ambiente laboral.

11. ¿Conoce usted si se evalúa las competencias para ser contratado en Prodelta Cía. Ltda.?

TABLA 16 EVALUACION

Se evalúa las competencias para ser contratado		
CATEGORIAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
Siempre	9	12%
En ocasiones	44	60%
Nunca	21	28%
TOTAL	74	100%

Fuente: PRODELTA CIA. LTDA.

Elaborado por: Christian Ojeda

GRÁFICO 13 EVALUACION



Fuente: PRODELTA CIA. LTDA.

Elaborado por: Christian Ojeda

Análisis:

El 39% de las personas encuestadas afirma que En ocasiones se evalúa las competencias para ser contratados, el 28% indica que Nunca se evalúan y el 12% mencionan que Siempre lo hacen.

Interpretación:

Se recomienda a la empresa efectuar evaluaciones periódicas a los empleados que van a ingresar como a los que ya se encuentran laborando en la institución, de manera que se establezcan competencias específicas en las cuales se destacan los empleados.

12. ¿Para evaluar sus habilidades y destrezas se aplican test de evaluaciones?

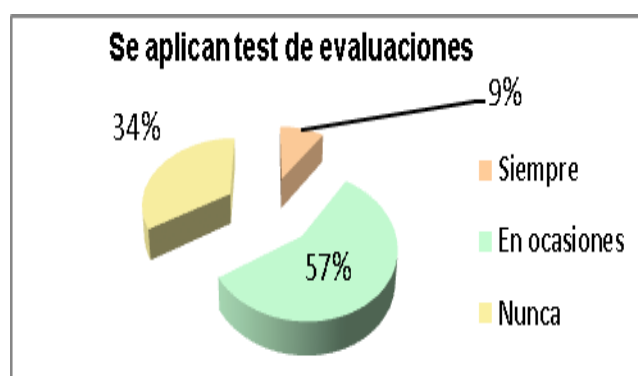
TABLA 17 TEST DE EVALUACION

Se aplican test de evaluaciones		
CATEGORIAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
Siempre	7	9%
En ocasiones	42	57%
Nunca	25	34%
TOTAL	74	100%

Fuente: PRODELTA CIA. LTDA.

Elaborado por: Christian Ojeda

GRÁFICO 14 TEST DE EVALUACION



Fuente: PRODELTA CIA. LTDA.

Elaborado por: Christian Ojeda

Análisis:

El 57% de las personas encuestadas afirman que En ocasiones se aplican test de evaluaciones para evaluar sus habilidades y destrezas, el 34% opinan que Nunca y el 9% expresan que Siempre se realizan test.

Interpretación:

Es recomendable la aplicación de test mensuales a los empleados de todos los departamentos con el fin de evaluar las habilidades y destrezas que tiene cada empleado y establecer si puede acceder a un ascenso o sigue en su lugar de trabajo actual.

13. ¿En Prodelta Cía. Ltda., se diseñan métodos y técnicas de reclutamiento y selección del personal para el nuevo personal a ser contratado?

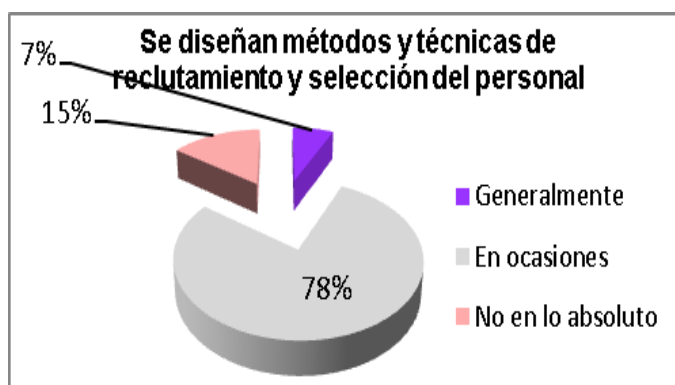
TABLA 18 SELECCIÓN DEL PERSONAL

Se diseñan métodos y técnicas de reclutamiento y selección del personal		
CATEGORIAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
Generalmente	5	7%
En ocasiones	58	78%
No en lo absoluto	11	15%
TOTAL	74	100%

Fuente: PRODELTA CIA. LTDA.

Elaborado por: Christian Ojeda

GRÁFICO 15 SELECCIÓN DEL PERSONAL



Fuente: PRODELTA CIA. LTDA.

Elaborado por: Christian Ojeda

Análisis:

El 78% de las personas encuestadas afirma que En ocasiones se diseñan métodos y técnicas de reclutamiento y selección del personal para el nuevo personal a ser contratado, el 15% indica que Nunca y el 7% opinan que Generalmente se diseñan.

Interpretación: Es recomendable realizar el diseño de métodos y técnicas que permitan mejorar el proceso de reclutamiento y selección del personal que ingresará a laborar en la empresa.

14. ¿Conoce usted si el encargado de recursos humanos revisa la documentación de cada postulante y verifica la información del mismo?

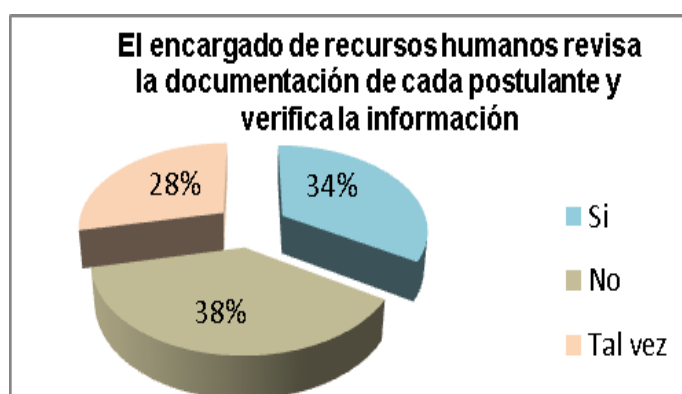
TABLA 19 DOCUMENTACION

El encargado de recursos humanos revisa la documentación de cada postulante y verifica la información		
CATEGORIAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
Si	25	34%
No	28	38%
Tal vez	21	28%
TOTAL	74	100%

Fuente: PRODELTA CIA. LTDA.

Elaborado por: Christian Ojeda

GRÁFICO 16 DOCUMENTACION



Fuente: PRODELTA CIA. LTDA.

Elaborado por: Christian Ojeda

Análisis:

El 38% de las personas encuestadas afirma que el encargado de recursos humanos No revisa la documentación de cada postulante y verifica la información del mismo, el 34% expresa que Si lo hace y el 28% menciona que Tal vez.

Interpretación: Se recomienda al encargado de Recursos Humanos revisar minuciosamente la documentación entregada por los postulantes a la vacante solicitada, así como también realizar llamadas para verificar si la información otorgada es veraz

15 ¿Conoce si se evalúa las utilidades al final del año en la compañía indicadores financieros de Rentabilidad?

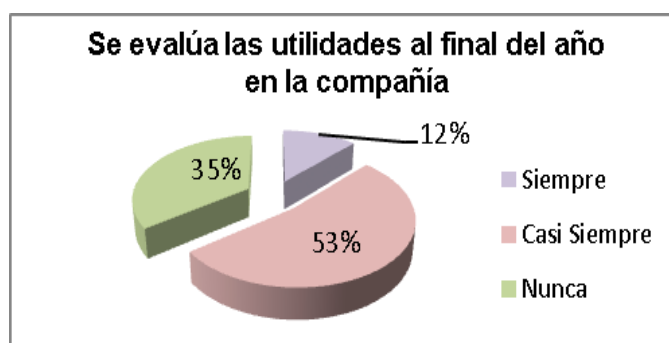
TABLA 20 UTILIDADES

Se evalúa las utilidades al final del año en la compañía		
CATEGORIAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
Siempre	9	12%
Casi Siempre	39	53%
Nunca	26	35%
TOTAL	74	100%

Fuente: PRODELTA CIA. LTDA.

Elaborado por: Christian Ojeda

GRÁFICO 17 UTILIDADES



Fuente: PRODELTA CIA. LTDA.

Elaborado por: Christian Ojeda

Análisis:

De las personas encuestadas el 53% afirman que Casi Siempre se evalúa las utilidades al final del año en la compañía referente a indicadores financieros de Rentabilidad, el 35% indica que Nunca y el 12% expresa que Siempre se evalúan.

Interpretación:

Se recomienda a la empresa efectuar un análisis de la información que maneja el área financiera y contable con la finalidad de obtener información pertinente sobre la aplicación de indicadores que permitan evaluar las utilidades obtenidas en cada período económico.

16. ¿Ha recibido usted utilidades de Prodelta Cía. Ltda., en los últimos años?

TABLA 21 UTILIDADES DE LOS ULTIMOS AÑOS

Ha recibido utilidades de Prodelta en los últimos años		
CATEGORIAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
Si	49	66%
No	25	34%
TOTAL	74	100%

Fuente: PRODELTA CIA. LTDA.

Elaborado por: Christian Ojeda

GRÁFICO 18 UTILIDADES DE LOS ULTIMOS AÑOS



Fuente: PRODELTA CIA. LTDA.

Elaborado por: Christian Ojeda

Análisis:

El 66% de las personas encuestadas firman que Si han recibido utilidades por parte de la empresa en los últimos años y el 34% indica que No han recibido.

Interpretación:

Se recomienda a la entidad efectuar los cálculos respectivos para distribuir las utilidades de manera equitativa a todos los empleados que laboren 1 año o más en la institución.

17. ¿Qué factores cree que son los que benefician las utilidades de Prodelta Cía. Ltda.?

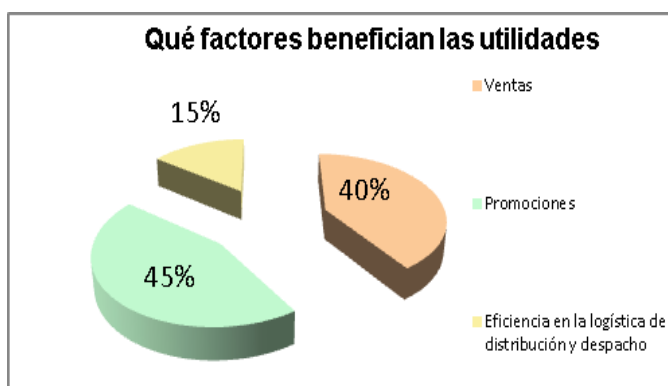
TABLA 22 FACTORES BENEFICIAN LAS UTILIDADES

Qué factores benefician las utilidades		
CATEGORIAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
Ventas	30	40%
Promociones	33	45%
Eficiencia en la logística de distribución y despacho	11	15%
TOTAL	74	100%

Fuente: PRODELTA CIA. LTDA.

Elaborado por: Christian Ojeda

GRÁFICO 19 FACTORES BENEFICIAN LAS UTILIDADES



Fuente: PRODELTA CIA. LTDA.

Elaborado por: Christian Ojeda

Análisis: De la encuesta efectuada el 45% de los empleados afirman que los factores que benefician las utilidades de la empresa son Promociones, el 40% indica que son las Ventas y el 15% expresa que es la Eficiencia en la logística de distribución y despacho.

Interpretación: Es recomendable que la empresa determine que factor favorece más a su crecimiento en el mercado y determine de qué manera beneficiarán a la entidad.

18. ¿La rentabilidad obtenida en el último año en Prodelta Cía. Ltda., ha permitido el cumplimiento de las metas y objetivos planteados.

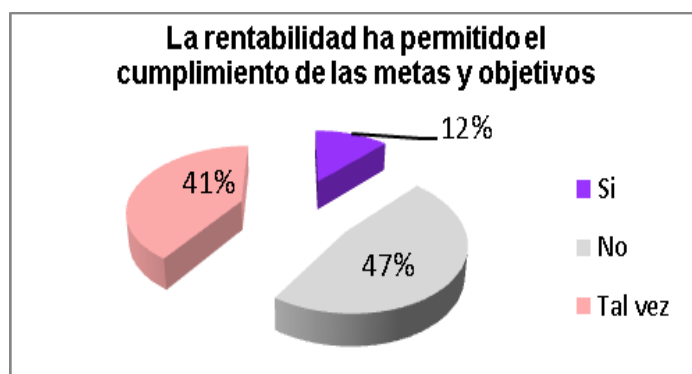
TABLA 23 LA RENTABILIDAD CUMPLIMIENTO DE METAS Y OBJETIVOS

La rentabilidad ha permitido el cumplimiento de las metas y objetivos		
CATEGORIAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
Si	9	12%
No	35	47%
Tal vez	30	41%
TOTAL	74	100%

Fuente: PRODELTA CIA. LTDA.

Elaborado por: Christian Ojeda

GRÁFICO 20 LA RENTABILIDAD CUMPLIMIENTO DE METAS Y OBJETIVOS



Fuente: Tabla N° 11

Elaborado por: Christian Ojeda

Análisis:

El 47% de las personas encuestadas afirma que la rentabilidad obtenida en el último año No ha permitido el cumplimiento de las metas y objetivos planteados, el 41% indica que Tal vez y el 12% expresa que Sí.

Interpretación: Se recomienda a la empresa efectuar un análisis de los objetivos establecidos al inicio de las operaciones y los objetivos cumplidos hasta el presente año, con la finalidad de determinar que estrategias se deberán utilizar para cumplir con los que faltan e incrementar la rentabilidad de la institución.

19. ¿La información que maneja y presenta el departamento administrativo y financiero, proyecta de alguna manera el crecimiento económico de Prodelta Cía. Ltda.?

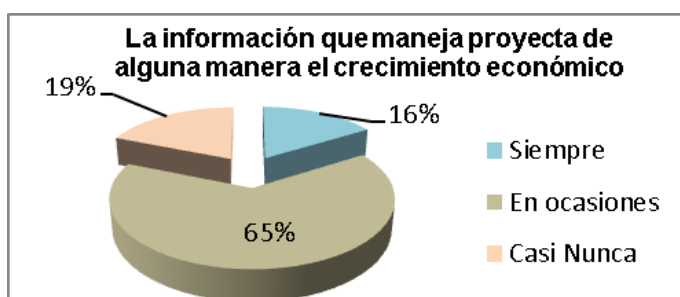
TABLA 24 CRECIMIENTO ECONOMICO

La información que maneja proyecta de alguna manera el crecimiento económico		
CATEGORIAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
Siempre	12	16%
En ocasiones	48	65%
Casi Nunca	14	19%
TOTAL	74	100%

Fuente: PRODELTA CIA. LTDA.

Elaborado por: Christian Ojeda

GRÁFICO 21



Fuente: PRODELTA CIA. LTDA.

Elaborado por: Christian Ojeda

Análisis:

De las personas encuestadas el 65% afirman que la información que maneja y presenta el departamento administrativo y financiero, En ocasiones proyecta de alguna manera el crecimiento económico de la empresa, y el 19% expresa que Casi Nunca y el 16% indica que Siempre.

Interpretación:

Se recomienda a la empresa realizar evaluaciones sorpresivas sobre la información presentada por el departamento administrativo y financiero con el objetivo de identificar falencias que puedan impedir el crecimiento institucional y laboral.

4.3 Verificación de Hipótesis

En el presente estudio como herramienta de comprobación de la hipótesis se hará uso del método estadístico chi cuadrado (X^2), por medio del cual se identificara la incidencia de una variable con la otra, establecer la correspondencia de valores observados y esperados, permitiendo la comparación global de las frecuencias a partir de la hipótesis que se desea verificar.

De la encuesta realizada se extrae las preguntas que tiene relación con las variables de estudio para realizar un análisis y los cálculos necesarios para determinar la aceptación o rechazo de la hipótesis planteada.

18. ¿La rentabilidad obtenida en el último año en Prodelta Cía. Ltda., ha permitido el cumplimiento de las metas y objetivos planteados?

9. ¿Está usted de acuerdo con el actual proceso de selección de personal de Prodelta Cía. Ltda?

Hipótesis

Los inadecuados procesos de selección de talento humano inciden en los bajos márgenes de rentabilidad de la empresa PRODELTA CÍA. LTDA.

Variable independiente: Selección del personal

Variable dependiente: Rentabilidad

Hipótesis alterna Ha

Ha: Los inadecuados procesos de selección del personal Si incide en la baja rentabilidad de la empresa PRODELTA CÍA. LTDA.

Hipótesis alterna Ho

Ho: Los inadecuados procesos de selección de talento humano no incide en la baja rentabilidad de la empresa PRODELTA CÍA. LTDA.

Nivel de significancia y grados de libertad

Formula: $gl = (c-1) (f-1)$

Simbología:

f= # filas

c = # columna

$\alpha = 0.05$

$gl = (c-1) (f-1)$

$gl = (3-1) (2-1)$

$gl = 2$

$X^2 = 5,991$ valor crítico según la tabla

Estadística de prueba

$$X^2_{\alpha} = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

Simbología

- X^2_{α} = Chi - Cuadrado
- O = Frecuencia Observada
- E = Frecuencia Esperada

(TC) (TF)

fe = E₁ = _____

TM

Simbología

- fe = frecuencia esperada
- TF = Total de la fila
- TC = Total de columna
- TM = Total de Muestra
-

TABLA 25: FRECUENCIA OBSERVADAS

PREGUNTA DE ENCUESTA	CATEGORIAS			TOTAL MUESTRA
	SI	NO	TALVEZ	
PREGUNTA N° 9 ¿Está usted de acuerdo con el actual proceso de selección de personal de Prodelta Cía. Ltda.?	9	35	30	74
PREGUNTA N° 18 ¿La rentabilidad obtenida en el último año en Prodelta Cía. Ltda., ha permitido el cumplimiento de las metas y objetivos planteados?	26	41	7	74
TOTAL	35	76	37	148

Fuente: Encuesta al personal de la empresa Prodelta Cía. Ltda.

Elaborado por: Christian Ojeda

TABLA 26: FRECUENCIAS ESPERADAS

N°	Preguntas	SI	NO	TALVEZ	Total
9	¿Está usted de acuerdo con el actual proceso de selección de personal de Prodelta Cía. Ltda.?	17,5	38	18,5	74
18	¿La rentabilidad obtenida en el último año en Prodelta Cía. Ltda., ha permitido el cumplimiento de las metas y objetivos planteados?	17,5	38	18,5	74
	TOTAL	35	76	37	148

Fuente: Encuesta al personal de la empresa Prodelta Cía. Ltda.

Elaborado por: Christian Ojeda

TABLA 27: CALCULO DEL CHI-CUADRADO

O	E	O - E	(O - E) ²	(O - E) ² /E
9	17,5	-9	72,25	4,13
26	17,5	9	72,25	4,13
35	38	-3	9	0,24
41	38	3	9	0,24
30	18,5	12	132,25	7,15
7	18,5	-12	132,25	7,15
	TOTAL		427	23,03

Fuente: Encuesta al personal de la empresa Prodelta Cía. Ltda.

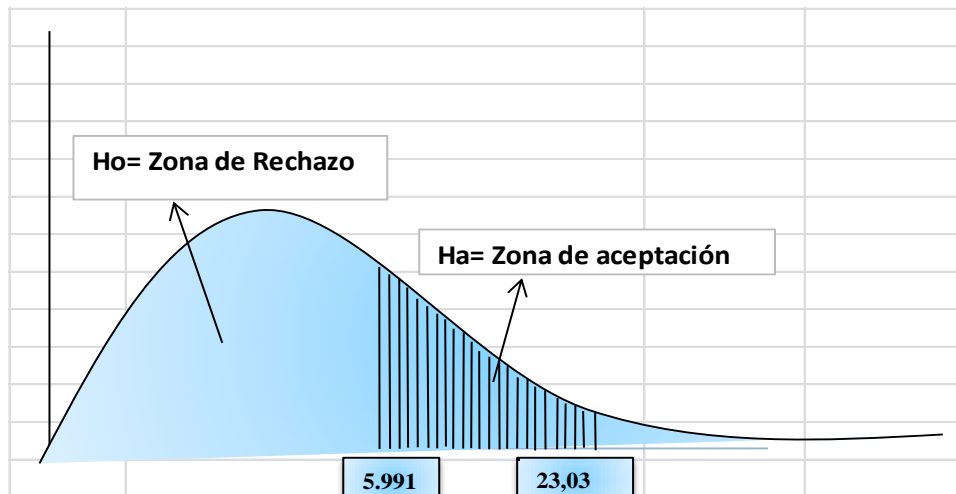
Elaborado por: Christian Ojeda

Regla de Decisión:

$$X^2_c = 23,03$$

$$X^2_\alpha = 5,991$$

GRÁFICO 22CHI CUADRADO



Fuente: Encuesta al personal de la empresa Prodelta Cía. Ltda.

Elaborado por: Christian Ojeda

Se acepta la hipótesis nula si, X^2_c es menor o igual a X^2_t , caso contrario se rechaza, de acuerdo a la regla de decisión se acepta la hipótesis alternativa: “Los inadecuados procesos de selección del personal inciden en los bajos márgenes de rentabilidad de la empresa PRODELTA CÍA. LTDA.”, y se rechaza la nula, ya que el X^2 calculado que es de **23,03**; es mayor que del chi tabla de **5,991**.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Una vez analizados y discutidos los datos obtenidos, y en función de los objetivos e hipótesis del presente trabajo, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- La Empresa “PRODELTA CÍA. LTDA.”, no ha efectuado un análisis de los elementos de los procesos de selección del personal, para conocer las etapas y determinar las que se han aplicado con los puntos críticos de selección, implantadas en la entidad.
- PRODELTA CÍA. LTDA., no realiza una investigación a fondo de la rentabilidad, que permita establecer una clasificación para determinar la función y el objetivo de la misma.
- Se ha determinado que la empresa no ha diseñado procesos adecuados de selección de talento humano, para incrementar los márgenes de rentabilidad de la compañía PRODELTA CÍA. LTDA.

5.2 RECOMENDACIONES

De las conclusiones establecidas en el punto anterior se efectúa a continuación las siguientes recomendaciones:

- Analizar los elementos de los procesos de selección del personal, para conocer las etapas y determinar as que se han aplicado con los puntos críticos de selección, implantadas en la entidad.
- Realizar una investigación a fondo de la rentabilidad, que permita establecer unax clasificación para determinar la función y el objetivo de la misma.
- Es importante diseñar procesos adecuados de selección de talento humano, para incrementar los márgenes de rentabilidad de la compañía PRODELTA CÍA. LTDA.

CAPÍTULO VI

LA PROPUESTA

6. Título de la propuesta

“Los procesos de selección y su incidencia en la rentabilidad de la compañía proveedores del TUNGURAHUA PRODELTA CIA. LTDA.”

6.1. Desarrollo de la propuesta

6.1.1. Exposición de la propuesta a la administración de la compañía

La propuesta que se expone en esta investigación se le presenta a la administración de la compañía con el objetivo de que puedan valorar los resultados de la misma, se socializaron los procedimientos a utilizar llegando a la toma de decisiones precisas en el momento indicado, a la hora de contratar personal, y de medir su desempeño con las variables previstas en esa entidad económica.

6.1.2. Socialización de la propuesta.

Para socializar la propuesta fue necesario apelar a la autorización por parte de la gerencia de la Compañía, donde las diferentes áreas de la entidad opinaron según las funciones de cada una de ellas y en su intervención en la consecución de los objetivos, es preciso señalar que las

principales áreas involucradas fueron, el área de talento humano y el área contable, económica y financieras, aunque no se desechan las áreas donde se consuman los hechos económicos, de esta forma se trabaja en la mejoría de los resultados, como premisa fundamental para lograr los niveles de actividad deseados es de vital importancia, que cada trabajador sin importar del área que sea debe conocer cómo incide el funcionamiento de su trabajo en los resultados económicos de la compañía, es decir valorar desde dentro su desempeño en el trabajo, es preciso que el personal se supere de forma permanente, así como los nuevos contratados deben pasar por el proceso como lo establecen las normas de contratación del personal, solo así se logran los niveles de actividad, aunque es bueno señalar que no en todos los casos este es el único factor, o el determinante, existen otros factores pero no son objetos de estudio de esta investigación.

Determinación de recursos.

Para realizar la propuesta planteada se utilizaron diferentes recursos, entre los cuales se encuentran:

- Papel y otros materiales de oficina.
- Computadoras.
- Software de contabilidad para la elaboración de los Estados Financieros
- Diapositivas proyectadas.
- demás recursos como son la impresión, internet, etc.

La elaboración de la propuesta la realizó el autor de la tesis.

Análisis económico-financiero.

En este epígrafe el autor propone un análisis de los indicadores financieros para demostrar cómo incide el proceso de selección del personal en los resultados de la rentabilidad de la compañía. para ello se

han seleccionado solo algunos indicadores que el autor considera necesario para demostrar la hipótesis planteada.

6.2. Indicadores de liquidez o solvencia.

TABLA 28: LIQUIDEZ O SOLVENCIA

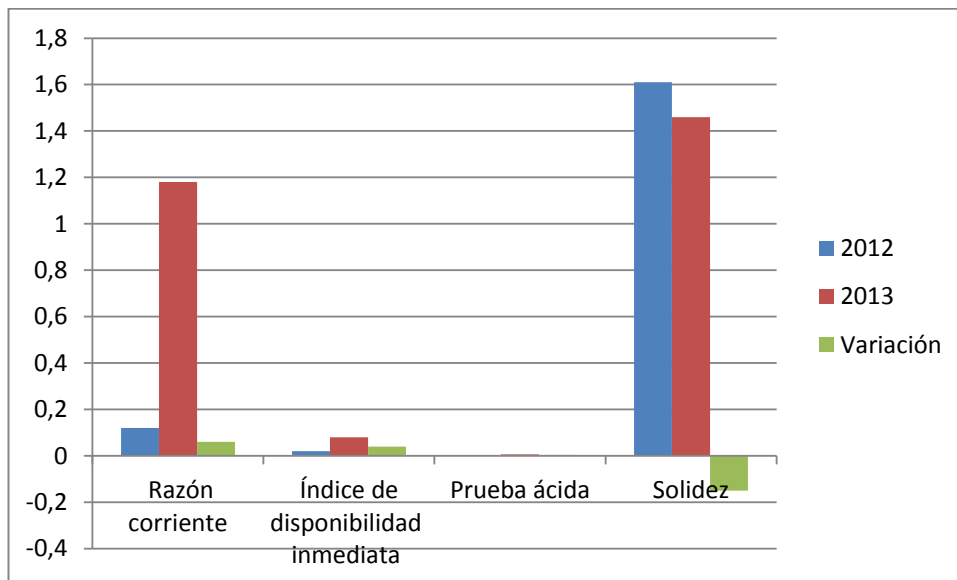
Indicadores	2012	2013	Variación
1. Capital de Trabajo o capital neto de trabajo o fondo de maniobra	1772240.65	295803.01	1476437.64
2. Razón corriente, llamada también; circulante, de solvencia, de disponibilidad o de distancia a la suspensión de pagos	1.12	1.18	0.06
3. Índice de disponibilidad inmediata o de liquidez de primer grado	0.02	0.08	0.04
4. Prueba ácida, llamada también: prueba del ácido, de liquidez inmediata, de liquidez seca, ratio de tesorería o acid- test	0.002	0.006	0.004
9. Solidez	1.61	1.46	(0.15)

Fuente: Christian Ojeda

En los cálculos efectuados, los indicadores aunque no tiene un comportamiento tan desfavorable, pudieran tener mejores resultados, por ejemplo, en el caso de la disponibilidad inmediata de efectivo, cuenta solo con 0.02 por cada dólar de deuda a corto plazo, aunque se incrementa un poco en el 2013 pero no suficiente aún.

La prueba ácida a pesar de que se incrementa un poco de un año a otro es muy pobre para enfrentar las obligaciones, y como último indicador la solidez financiera se deprime de un período a otro en 0.15, cuestión que debe ser analizada por la administración de la empresa, en el gráfico se muestra claramente este comportamiento.

GRÁFICO 23: LIQUIDEZ O SOLVENCIA



Fuente: Christian Ojeda

6.3. Indicadores de endeudamiento.

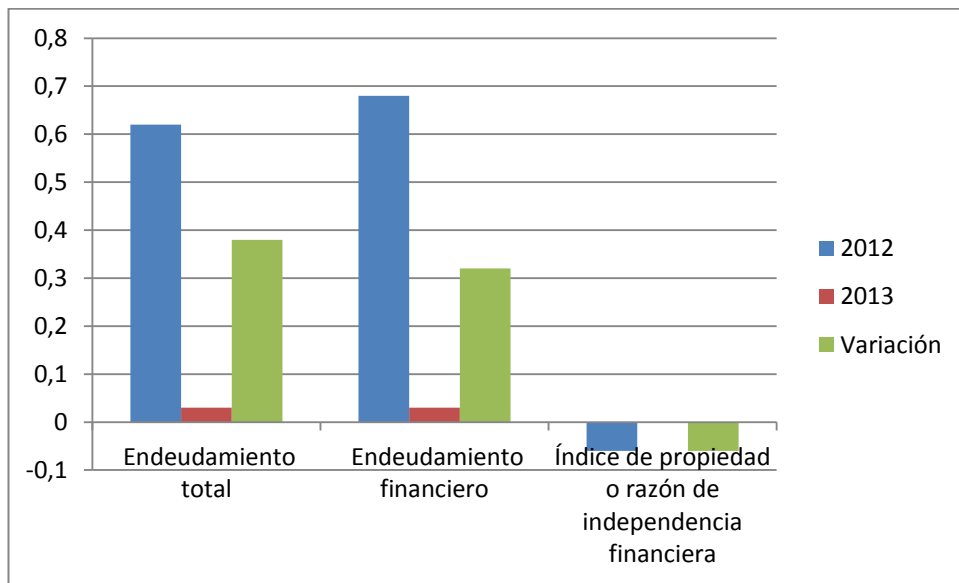
TABLA 29: ENDEUDAMIENTO

Indicadores	2012	2013	Variación
1. Endeudamiento total	0.62	0.68	(0.06)
2. Endeudamiento financiero	0.03	0.03	-
3. Índice de propiedad o razón de independencia financiera	0.38	0.32	(0.06)

Fuente: Christian Ojeda

El nivel de endeudamiento de la entidad se incrementa de un año a otro, pero está dentro de los rangos permisibles, debido a que sus utilidades y niveles de venta se incrementan como se puede ver en los Estados de Resultados de la empresa. Pero si hay que detenerse en el análisis de la independencia financiera que disminuyó su indicador, claro está relacionado con el incremento del endeudamiento, esto es valorable y debe ser manejado cuidadosamente por los especialistas de las finanzas del centro objeto de estudio. El gráfico muestra los detalles.

GRÁFICO 24: ENDEUDAMIENTO



Fuente: Christian Ojeda

6.4. Medidas de cobertura o de reserva.

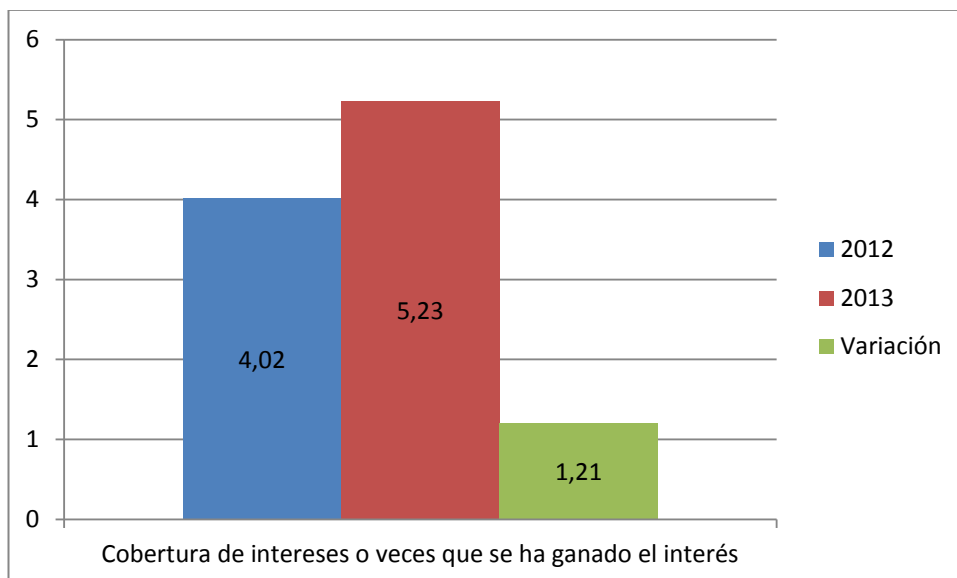
TABLA 30: COBERTURA O RESERVA

Indicadores	2012	2013	Variación
1. Cobertura de intereses o veces que se ha ganado el interés	4.02	5.23	1.21

Fuente: Elaborado por Christian Ojeda

Sin embargo a pesar de los problemas anteriores, en la cobertura de interese se ha incrementado y así lo reafirma el gráfico que posteriormente se muestra.

Gráfico 25: Cobertura o reserva



Fuente: Elaborado por Christian Ojeda

6.5. Indicadores de Actividad o de Eficiencia.

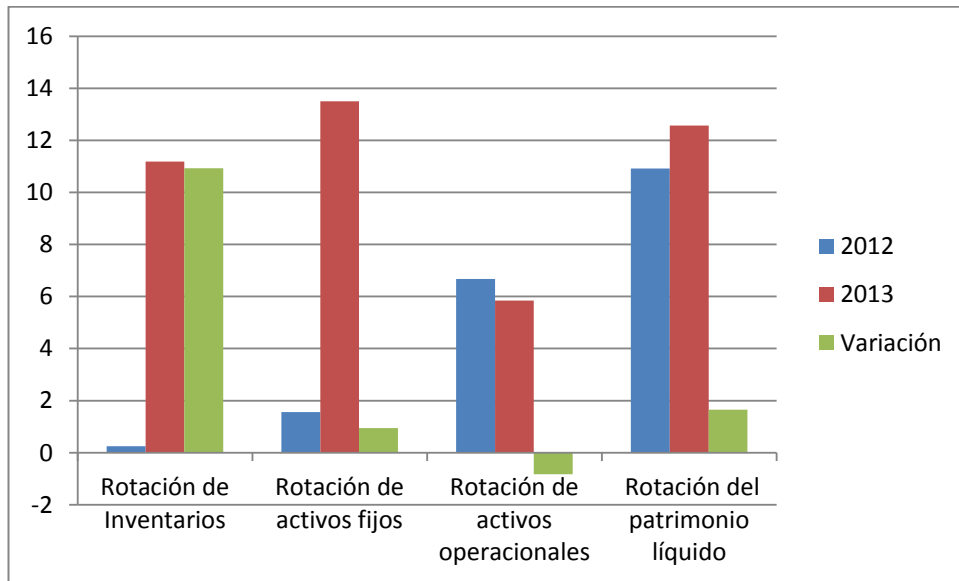
TABLA 31: ACTIVIDAD O EFICIENCIA

Indicadores	2012	2013	Variación
1. Rotación de Inventarios	0.25	11.18	10.93
2. Rotación de activos fijos	12.56	13.50	0.94
3. Rotación de activos operacionales	6.67	5.84	(0.83)
4. Rotación del patrimonio líquido	10.92	12.57	1.65

Fuente: Elaborado por Christian Ojeda

La rotación de los inventarios se ralentiza de un año a otro, aunque no es alarmante la situación, es importante que se analice por parte de la administración y se tomen decisiones concretas al respecto, los Activos Fijos disminuyen un poco su rotación pero no es significativo, sin embargo también disminuyen los Activos Operacionales, y la rotación del Patrimonio Líquido.

GRÁFICO 26: ACTIVIDAD O EFICIENCIA



Fuente: Elaborado por Christian Ojeda

6.6. Indicadores de rendimiento, rentabilidad.

TABLA 32: RENDIMIENTO, RENTABILIDAD

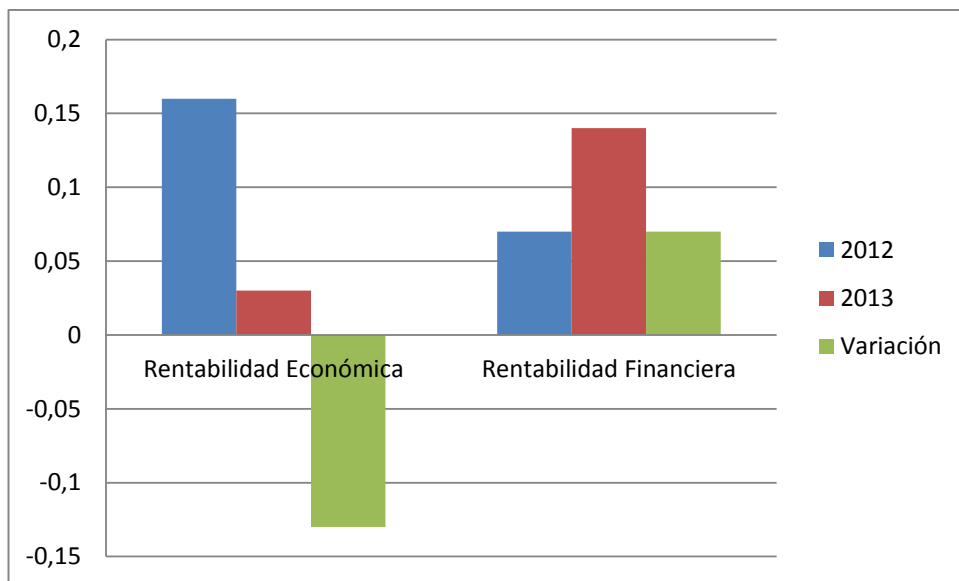
Indicadores	2012	2013	Variación
Rentabilidad Económica	0.16	0.03	(0.13)
Rentabilidad Financiera	0.07	0.14	0.07

Fuente: Elaborado por Christian Ojeda

Por último y como indicador más importante en la investigación que se está llevando a cabo en esta tesis, se calcularon la Rentabilidad Económica y la Rentabilidad Financiera, ambos indicadores muestran un resultado poco favorable para la empresa, si se tiene en cuenta que estos valores mientras mayor sea su alcance mejor es para la entidad, incluso en el año 2013 disminuyó la rentabilidad económica, lo que muestra que existen factores que están incidiendo en estos indicadores.

El autor es del criterio que aunque pueden existir varios elementos que lo condicionan, uno de ellos y es el objetivo de este trabajo es la mala selección del personal para asumir los procesos dentro de la empresa, la evaluación del desempeño de los trabajadores.

Gráfico 27: Rendimiento, rentabilidad



Fuente: Elaborado por Christian Ojeda

6.7. Evaluación del desempeño de los trabajadores

Según el diagnóstico realizado se aprecia que los trabajadores no están concientizados de las funciones que deben desarrollar para lograr incrementar la rentabilidad económica, por ejemplo, se deben aplicar las evaluaciones correspondientes al personal antes de ser contratado para ver si logra cumplir con el perfil por el que está optando, para que una vez contratado no existan problemas en su desempeño, debe mejorarse el modo de contratación de la mejor manera posible, distribuyendo al personal de la manera más eficiente posible, en dependencia de las actividades que se necesitan para el logro de los objetivos.

La empresa como uno de los primeros pasos importantes debe analizar el comportamiento de los trabajadores en sus funciones para si es preciso cambiar el tipo de contrato y lograr la estabilidad del personal en varios años.

Las funciones de los empleados deben estar ajustadas al cargo que ocupa y las destrezas que tienen para evitar un bajo rendimiento laboral. Con cada trabajador debe realizarse una descripción profunda de su puesto de trabajo, para evitar renunciaciones o cortes dentro del proceso económico, debiendo realizarse evaluaciones de forma periódica, a todos los trabajadores tanto a los de nuevo ingreso como a los que ya están laborando en la entidad.

El proceso de reclutamiento debe ser perfeccionado de forma constante, diseñando nuevas formas y estilos de trabajo en este sentido la información que aporte el solicitante debe ser verificada utilizando técnicas que así se lo permitan.

Los análisis económicos que se hacen en el departamento o área financiera contable, deben ser profundos y pertinentes y del conocimiento de todos los interesados, así como la evaluación de las utilidades y que cada uno de sus trabajadores esté consciente de la implicación de su trabajo en esos resultados, pero para esto hay que partir de que los trabajadores del área económica deben estar bien capacitados en sus funciones para lograr, que los datos expuestos en sus balances sean de una confiabilidad razonable, ya que son el punto de partida para dichos posteriores análisis, al final de cada período, solo así se toman las decisiones correctas. Aspecto importante a la hora de distribuir las utilidades de forma equitativa, a los empleados que lleven más de 1 año laborando en la empresa.

Los objetivos trazados deben analizarse con los que se han cumplido y trazar nuevas estrategias de mercado, decidir sobre su crecimiento y garantizar el crecimiento de la rentabilidad económica de la institución.

La capacitación del personal es un aspecto importante para elevar los resultados de la empresa, para ello debe valorar cuáles son sus puntos vulnerables y a partir de allí, trabajar en este sentido, tanto a los

trabajadores directos como los indirectos, logrando una imbricación de todos los factores y establecer adecuadas políticas administrativas y de toma de decisiones.

6.7.1. Propuestas de mejoras en la evaluación del desempeño, para lograr el incremento de los indicadores económicos proyectados para el 2015-2016.

Por todo lo antes expuestos se realiza una propuesta para perfeccionar la evaluación del desempeño en la empresa objeto de esta investigación, mediante un procedimiento a seguir que se propone en este acápite.

Los objetivos trazados en la evaluación del desempeño, antiguamente se centraban en la retribución diferenciada, y solo en algunos casos para las promociones o para despedir.

Actualmente esta herramienta se ha mejorado y sirve para perfeccionar los recursos humanos, de modo que cuanta con algunos objetivos que van desde la mejora de la comunicación y la información, ayudar a los trabajadores en su desarrollo profesional, determinación de objetivos obtenidos y fijar nuevos, detectar la necesidad de la información, estimación de las potencialidades y motivación del personal.

En las organizaciones, en este caso la que se tiene como objeto de la investigación, los autores definen que deben estar bien establecidos los objetivos de la investigación, así como los perfiles de competencia, y que exista un sistema informativo efectivo.

Por lo tanto es preciso seguir las etapas siguientes:

Etapas: I: Planificación y aseguramiento.

- 1- Reclutamiento: En esta etapa deben realizarse los pasos precisos contemplados en las normativas de la entidad, aquí se conoce al aspirante de la plaza, se analizan los perfiles, las habilidades, sus valores morales y profesionales.
- 2- Sensibilización: Esta es la etapa que el autor propone para que el nuevo aspirante a la plaza entre en contacto con lo

que se realiza la entidad, y logre captar al máximo las expectativas de la empresa, con respecto a su desempeño laboral, debe lograrse que comprenda su participación en los resultados económicos esperados y proyectados.

- 3- Capacitación: en esta etapa es preciso capacitar al personal con lo que la empresa espera de ellos, tanto a los de nueva contratación como los ya contratados, los temas deben definirse según los perfiles y los puestos de trabajo en los que se desarrolla cada uno de los integrantes del sistema de la empresa, los temas pueden estar basado en los sistemas contables, en negociaciones, presupuestos, análisis económicos, técnicas de dirección, gestiones de ventas, recursos humanos o talento humano, u otro tema que la entidad estime conveniente. Esta etapa es definitoria para el buen desempeño laboral.
- 4- Parámetros a alcanzar: Aquí los administradores del negocio, deben establecer lo que se espera de cada uno de los contratados, los nuevos ingresos y los que ya están laborando en la entidad, debe ser un proceso continuo de mejoras, y de metas a alcanzar, pues toda relación, comercial, de servicio o de cualquier tipo debe ser flexible al cambio.
- 5- Cronograma de evaluación: Debe incluir las fechas que serán evaluados los trabajadores y los parámetros de la etapa evaluada, especificando la forma en que se realizarán estas evaluaciones.

Etapa: II: Aplicación y desarrollo.

- 6- Aplicación del instrumento: este es el momento en que se pueden aplicar algunos instrumentos, que decidan los especialistas de talento humano, o formando un equipo multidisciplinario que decida, pueden ser entrevistas,

exámenes de aptitud, observación en el puesto de trabajo, encuestas y otros que se decidan.

- 7- Análisis de la información. Posteriormente el autor propone, que la información obtenida sea procesada y analizada por los especialistas.

Etapa III:

- 8- Retroalimentación: En esta etapa se recomienda que exista una retroalimentación, donde se destaquen las principales fortalezas y debilidades encontradas para poder trabajar en base a las dificultades demostradas con los instrumentos y volver a trabajar sobre lo encontrado, logrando de esta forma mejores resultados.
- 9- Evaluación al trabajador: Por último se le realiza la evaluación al trabajador, demostrándole sus dificultades para trabajar sobre ellas siempre que no sean graves y tengan solución, sino será necesario pensar en prescindir de sus servicios y cerrar el contrato, pero esto solo cuando el trabajador no logre erradicar estas dificultades. Esta etapa es importante en ella, se logra que cada trabajador sepa en lo que necesita superarse, puede lograrse el incremento de la competencia entre ellos, para mejores resultados que a la larga van a dar o incidir directamente con los resultados del período y el incremento de la eficiencia económica.

Además se propone lo siguiente para poder aplicar el procedimiento propuesto:

Etapa I:

Pasos 1, el Reclutamiento:

1. El personal encargado de la contratación debe estar preparado en el funcionamiento de la empresa.
2. Recibir al interesado a la plaza en un ambiente agradable.

3. Entrevistar al posible contratado, donde se logre percibir la voracidad de lo que dice el interesado.
4. Comprobar el perfil del aspirante con algunos documentos que pueda presentar, por ejemplo, su hoja de vida y avales en los que se fundamenta la misma, pueden ser títulos u otros documentos.
5. Verificar en la medida de lo posible lo que dice y presenta el aspirante.
6. Indicarle que existirá un tiempo de análisis de su perfil y se le avisará de la respuesta.
7. Notificación del otorgamiento del trabajo.
8. Elaboración del expediente del trabajador que se decida contratar.
9. Contratación.

Paso 2, Sensibilización:

- 1- Presentación a los demás trabajadores a modo de bienvenida.
- 2- Explicarle el funcionamiento de la empresa, objetivos, misión, visión, expectativas y proyecciones.
- 3- Recorrido por todas las áreas de la empresa.
- 4- Incidencia de su trabajo en los resultados económicos de la empresa.

Paso 3, Capacitación: Se proponen los temas que aparecen en la tabla

TABLA 33: TEMAS A CAPACITAR

Temas	Participantes
1- Evaluación del desempeño	Trabajadores del área de talento humano y demás trabajadores
2- Seguridad y salud del trabajo	Todos los trabajadores
3- Comunicación	Trabajadores que atienden directamente al cliente y a los proveedores.
4- Dirección por objetivos	Administradores y dueños del negocio.
5- Planificación empresarial	Trabajadores del área de economía
6- Plan de negocios	Especialistas comerciales
7- Marketing	Todos los trabajadores (priorizar los de la área de ventas)
8- Eficiencia económica	Todos los trabajadores que estime conveniente la administración de la entidad.
9- Actualización de la Contabilidad Financiera	Área Contable
10-Análisis de los indicadores financieros	Analistas económicos y financieros de la empresa
11-Calidad	Trabajadores directos a las ventas de los productos y otros que decida la administración.
12-Otros temas	Lo decide la administración.

Paso 4, parámetros a alcanzar: Tabla 33, lo proyectado en los años 2015-2016.

Paso 5, Cronograma de evaluación del desempeño:

El desempeño se evalúa a propuesta del autor de forma mensual, y se tendrán en cuenta algunos indicadores, dentro de los cuales se proponen:

1. Cumplimiento de las proyecciones establecidas en la empresa.
2. Deterioro del salario medio por dólar del valor Agregado Bruto.
3. Cumplimiento de la correlación salario Medio Productividad.
4. Cumplimiento y sobrecumplimiento del plan de ventas.
5. Cumplimiento del plan de utilidades.
6. Desarrollo de las cuentas por pagar y cobrar.
7. Facturación correcta.
8. Cumplimiento de la disponibilidad técnica.
9. Cumplimiento de los horarios de trabajo.
10. Disciplina laboral.
11. Disposición a resolver los problemas de la empresa.
12. Superación profesional.

Estos indicadores solo constituyen un ejemplo pues cada puesto de trabajo, debe desarrollar sus propios indicadores teniendo en cuenta las funciones de cada uno, así como los evaluadores deben ser los expertos de cada área, en esta investigación solo se llega hasta la propuesta de algunos de ellos.

Etapas II.

Paso 6: Aplicación de instrumentos:

1. Encuestas, deben ser elaboradas según el criterio de un grupo multidisciplinario, según sus intereses, las preguntas deben ser de fácil comprensión.
2. Entrevistas directas con el trabajador para ver cuál es su sentir en la empresa, condiciones de trabajo, preocupaciones, necesidades personales, etc.

Paso 7: Análisis de la información:

Se tabulan las encuestas detectando los resultados más negativos y que se repiten con más frecuencia, así como los que se consideren bien positivos para a partir de allí se trabaje en base a la mejora del sistema empresarial implementado.

Etapa III

Paso 8: Retroalimentación:

Se trata de asimilar los problemas detectados, y después trabajar sobre ellos y tomar decisiones, al respecto y volver de nuevo al proceso, siempre con el fin de perfeccionar los resultados esperados.

Paso 9: Evaluación al trabajador: El siguiente es un ejemplo de cómo se debe evaluar a los trabajadores, pero se ha tomado como muestra los de la dirección solamente, para próximas investigaciones se puede ampliar en este aspecto.

I.- OBJETIVOS:

- ✓ Lograr el cumplimiento y sobrecumplimiento del Plan de Utilidades de la Empresa.
- ✓ Cumplimiento del Plan de Ventas Totales de la Entidad.
- ✓ Incremento de la Productividad del Trabajo.

II.- INDICADORES:

INDICADOR FORMADOR:

1. Sobrecumplimiento del Plan de Utilidades Acumuladas hasta el periodo que se analiza.

INDICADORES CONDICIONANTES GENERALES:

El incumplimiento de los Indicadores seleccionados afectará total o parcial el resultado del desempeño del trabajador

- 1.-El Deterioro del Salario por Dolar del Valor Agregado Bruto.
- 2 El incumplimiento de la Correlación Salario Medio Productividad afectará los resultados del personal Dirigente y Especialistas Principales según su planificación.
- 3 Por el Resultado de la Evaluación del Trabajo se afectará el pago según el nivel de incidencia negativa en los resultados esperados.

III.-PERSONAL FACULTADO PARA CERTIFICAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS INDICADORES QUE SE UTILIZARÁN:

TABLA 34: PERSONAL FACULTADO.

Personal Facultado	Indicadores
Especialista Contable	Cumplimiento y sobre cumplimiento del Plan de Utilidades Acumuladas.
Administrador	No Deterioro del Salario por Dolar del Valor Agregado Bruto
Especialista Contable	Cumplimiento de la Correlación Salario Medio Productividad según planificación
Jefe Inmediato Superior de cada Trabajador	Resultado de la Evaluación del Trabajo del mes.

Todo este procedimiento, luego de su aplicación se puede perfeccionar el sistema implementado en la entidad y lograr niveles de eficiencia mayor y en correspondencia con lo proyectado en los períodos 2015-2016, como se muestra a continuación.

6.8. Proyección para el 2015 y el 2016

Un aspecto importante en el Presupuesto de Efectivo lo constituye la Planeación Financiera.

De forma general todas las empresas determinar el efectivo que necesitan para su proceso productivo, comercial o de servicio, como parte indisoluble de presupuestos o dicho de otra manera pronósticos. Se pronostican las Ventas, los Activos Fijos, así como los inventarios que se van a utilizar para lograr los niveles de actividad deseados, después va colocando sus compras de Activos y los pagos que debe realizar por todas las compras, todo se coloca en un tiempo lo más real posible ajustando todo a las ventas y cobranzas propias. (Weston, 1994)

El Presupuesto debe desarrollarse anualmente, es decir de un año para otro, las ventas y las compras se pronostican de forma mensual, así como los inventarios, conjuntamente con las fechas de pago y las compras a convenir. Luego esta información se combina con las posibles proyecciones, del cobro de las cuentas, teniendo en cuenta además los pagos establecidos por los impuestos, en dependencia de los programas que están establecidos, los pagos de los intereses, dividendos, y toda esta información se resume en el presupuesto de efectivo, que va a mostrar todas las entradas y salidas proyectadas, en la empresa en un período específico de tiempo.

Para realizar una proyección efectiva y a partir de los resultados del análisis, y teniendo en cuenta las características de la entidad el autor propone que se incremente en un 5% los indicadores para el 2015 y en un 6% para el 2016, de esta forma se incentiva a la entidad en el logro de

mejores resultados en su eficiencia económica, las propuestas no pueden ser exageradas por lo que se propone que sea lo más realizable posible, a continuación se proponen los datos en la tabla que a continuación se expone.

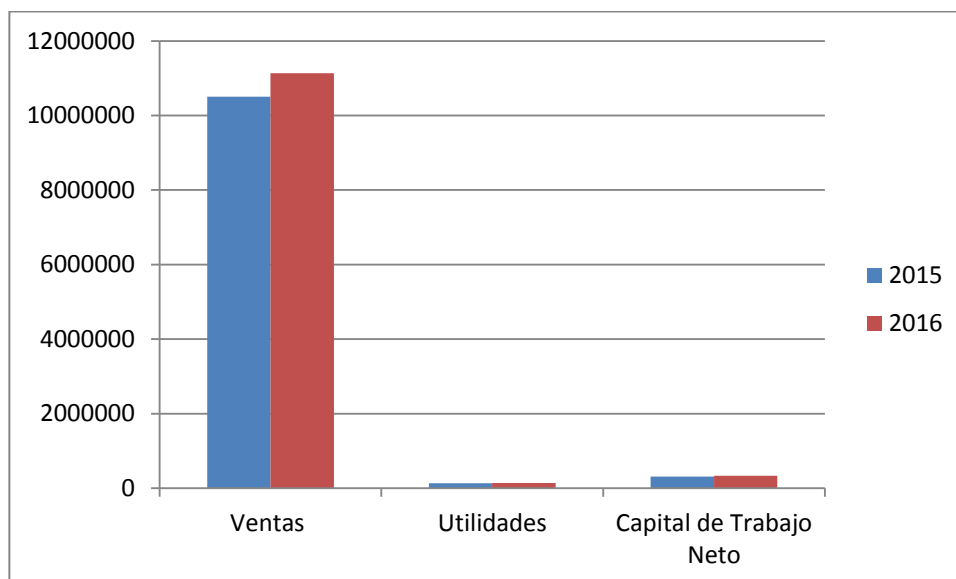
TABLA 35: PROYECCIÓN 2015-2016

Indicadores	2015	2016
1. Ventas	10502870.14	11133042.34
2. Utilidades	129508.46	137278.96
3. Capital de Trabajo o capital neto de trabajo o fondo de maniobra	310593.16	329228.75
4. Razón corriente, llamada también; circulante, de solvencia, de disponibilidad o de distancia a la suspensión de pagos	1.239	1.313
5. Índice de disponibilidad inmediata o de liquidez de primer grado	1.24	1.31
6. Prueba ácida, llamada también: prueba del ácido, de liquidez inmediata, de liquidez seca, ratio de tesorería o acid- test	0.0084	0.009
7. Solidez	1.69	1.79
8. Endeudamiento total	0.65	0.69
9. Endeudamiento financiero	0.032	0.034
10. Índice de propiedad o razón de independencia financiera	0.40	0.42
11. Cobertura de intereses o veces que se ha ganado el interés	5.49	5.82
12. Rotación de Inventarios	11.74	12.44
13. Rotación de activos fijos	14.18	15.03

14. Rotación de activos operacionales	7.00	7.42
15. Rotación del patrimonio líquido	13.19	13.98
16. Rentabilidad Económica	0.17	0.18
17. Rentabilidad Financiera	0.15	0.16

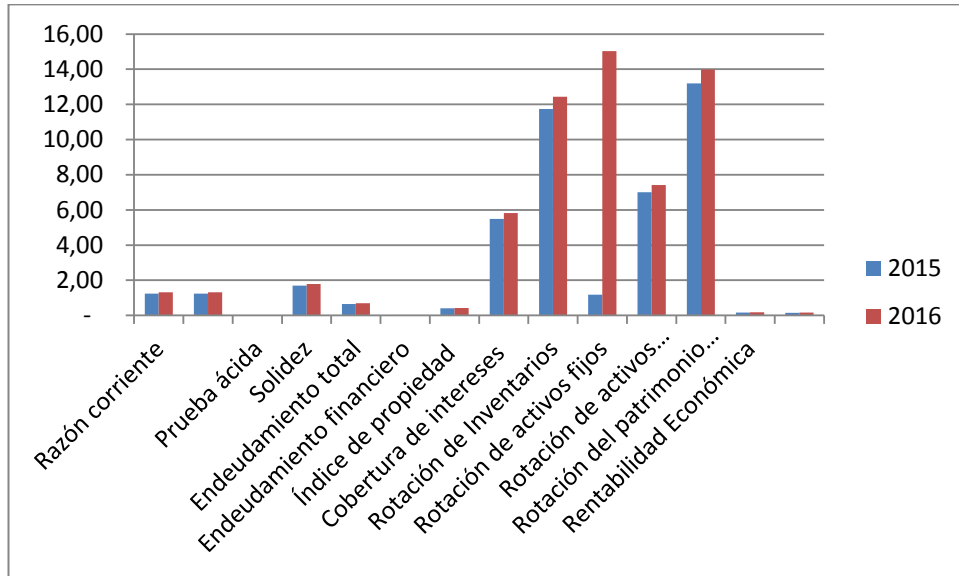
Fuente: Elaborado por Christian Ojeda

GRÁFICO 28: PROYECCIÓN DE LAS VENTAS, CAPITAL DE TRABAJO Y LAS UTILIDADES



Fuente: Elaborado por Christian Ojeda

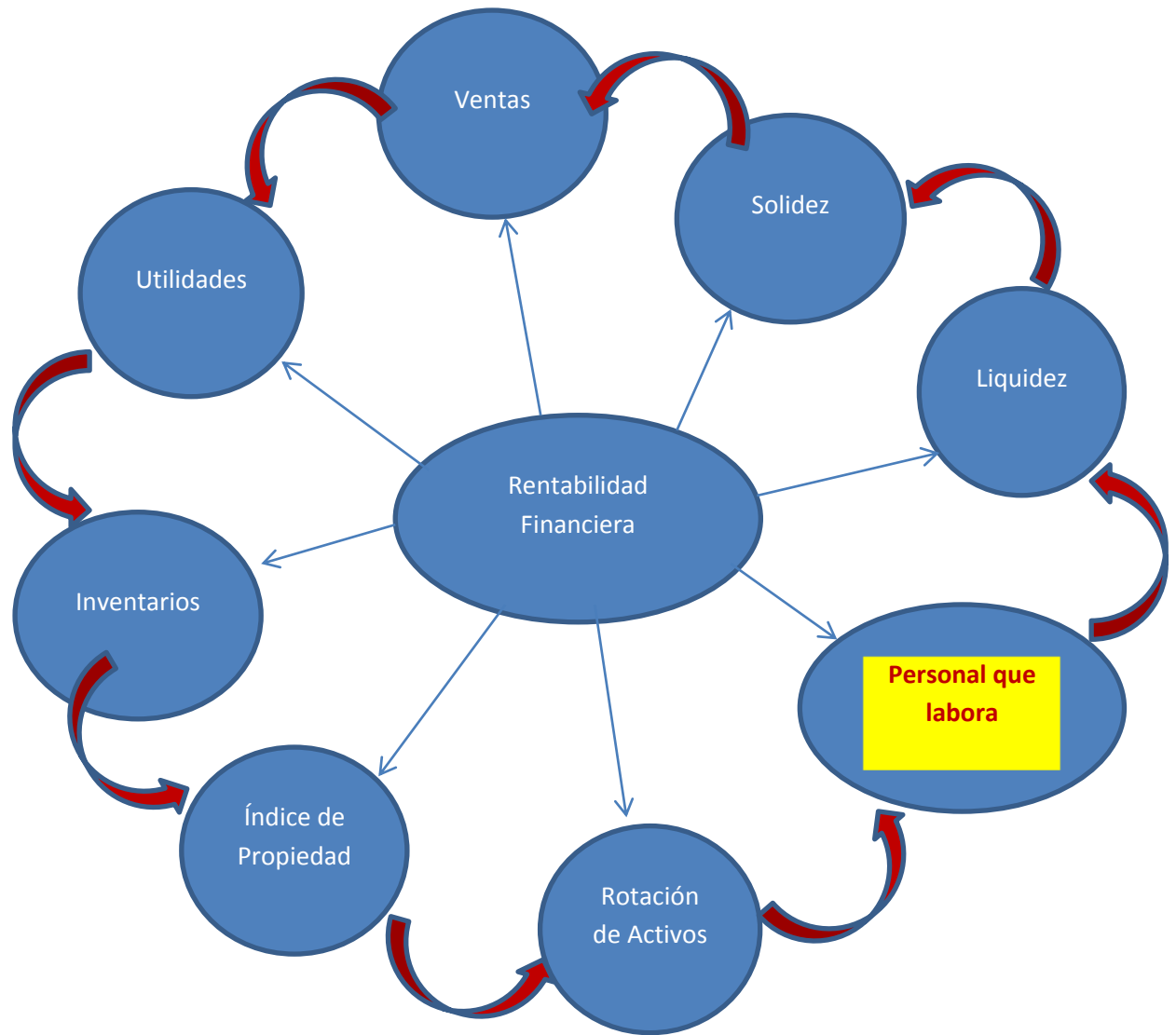
GRÁFICO 29: PROYECCIÓN DE LOS INDICADORES



Fuente: Elaborado por Christian Ojeda

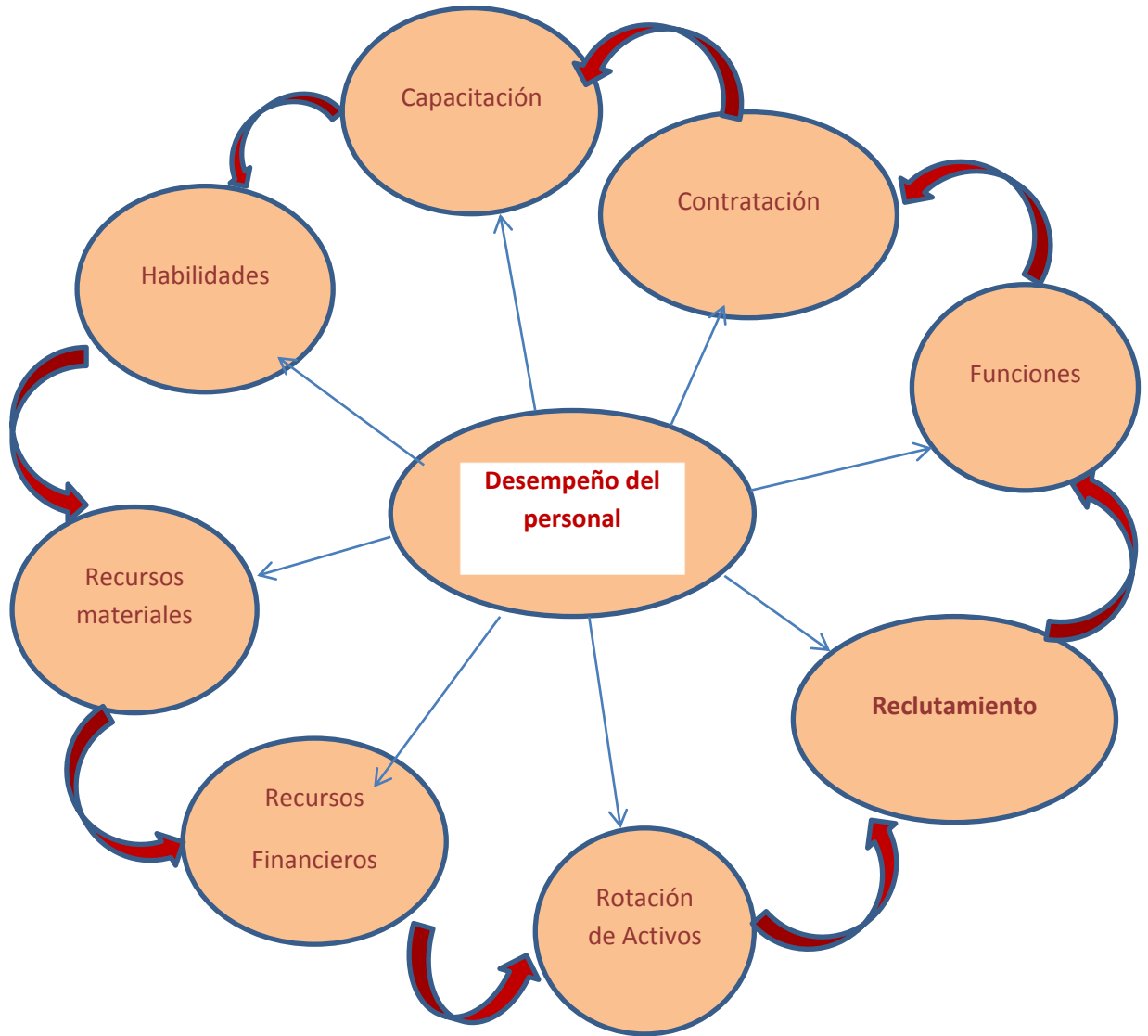
Como se ha podido ver en la investigación para el logro de los objetivos de una organización se necesitan varios factores determinantes, todo basado en el trabajo de todos los participantes en este proceso, la eficiencia es el resultado de un grupo de personas laborando, por lo que no pueden abrirse brechas ni trabajar de forma aislada, sino que es el resultado de la suma de los trabajos de cada una de las personas implicadas y de los procesos como un todo.

FIGURA 5: VINCULACIÓN DE LA RENTABILIDAD CON OTROS FACTORES



Fuente: Elaborado por Christian Ojeda

FIGURA 6: FACTORES DE LOS QUE DEPENDE EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL



Fuente: Elaborado por Christian

BIBLIOGRÀFIA

- Aalcazar Ponce Juan P, P. (Mayo de 2009). *Evaluación Financiera Empresarial: ROE ROA (Análisis Dupont)*. Obtenido de <http://blog.formaciongerencial.com/2009/05/15/evaluacion-financiera-empresarial-roe-roa-analisis-dupont/>
- Alvarez Agudelo A, A. (Octubre de 2013). *¿Qué impacto tiene sobre la rentabilidad de un inversionista la política de distribución de utilidades? Una mirada desde el accionista Colombiano*. Obtenido de <http://repository.cesa.edu.co/handle/10726/1191>
- Álvarez Miguel A, A. (Marzo de 2009). *Qué es ROI*. Obtenido de <http://www.desarrolloweb.com/articulos/que-es-roi.html>
- Arnmaster N, N. (2013). *Propuesta de mejora del proceso de reclutamiento y selección en una empresa de construcción e ingeniería*. Obtenido de http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/305056/1/castellano_tf-pub-delfos.pdf
- Asesores Corporativos Integrales LTDA. (2012). *epm.net.co*. Recuperado el 15 de 09 de 2014, de <http://www.epm.net.co/~asecorp/documentos/indfin.pdf>
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación* (Tercera ed.). Bogotá, Colombia: Pearson Educación.
- Calderon Hernandez G, G., & Castano Duqu German A, A. (2005). *Investigacion en Administracion en America Latina*. Colombia.
- Camino R, R., & Muller S, S. (1994). *La Definicion de Sostenibilidad, Las Variables Principales Y Bases Para Establecer Indicadores*. Bib. Orton IICA / CATIE.
- Ciego P, P. (2013). *Selección del personal*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos5/selpe/selpe.shtml>
- Coctelera. (2010). *coctelera.net*. Obtenido de coctelera.net.
- Echeverri Ramirez Nubia S, S. (2013). *Indicadores Financieros*. Obtenido de <http://es.calameo.com/read/0025532746821f02efce7>
- Espinoza D, D. (Julio de 2010). *Rentabilidad Economica y Rentabilidad Financiera*. Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/32889464/RENTABILIDAD-ECONOMICA-Y-RENTABILIDAD-FINANCIERA>

- Génesis . (2010). *Proceso de Selección*. Obtenido de <http://genesis.uag.mx/edmedia/material/RH/selpersonal.pdf>
- González V, V., Maldonado L, L., Castro M, M., & otros. (2009). *Paradigma crítico: La alternativa mas adecuada para el maestro investigador*. Obtenido de <http://paradigmasdeinvestigacion.blogspot.com/2009/02/paradigma-critico-la-alternativa-mas.html>
- Hernández Cabrera José L, L. (2005). *Técnicas de análisis financiero*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/canales5/fin/anfinancier.htm>
- Hernández, R. (2011). *blogspot.com*. Recuperado el 25 de 04 de 2014, de [blogspot.com: http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/10/caracteristicas-del-enfoque.html](http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/10/caracteristicas-del-enfoque.html)
- Herrera, E., Medina, F., & Naranjo, L. (2008). *TUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA*. Ambato: Empredane gráficas Cía. Ltda.
- Huanaco I, I. (2012). *Análisis Financiero*. Obtenido de https://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0CCEQFjAB&url=http%3A%2F%2Fecaths1.s3.amazonaws.com%2Fadm352%2F670247887.Financiero%2520-%2520Pinto%2520-%2520Mogro.docx&ei=nzMIVaSxC4WigwT_ulCYDw&usg=AFQjCNHK3zeK2UJz1U
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2013). *inec.gob*. Recuperado el 15 de 03 de 2014, de [inec.gob: http://www.inec.gob.ec/archivos_temporales_descarga/AnuarioDESAE_2013.pdf](http://www.inec.gob.ec/archivos_temporales_descarga/AnuarioDESAE_2013.pdf)
- Instituto Tecnológico de Chihuahua. (2013). *Administración de Recursos Humanos*. Obtenido de <http://www.itch.edu.mx/academic/maestriaadmon/cursoarh/tomo1/cap02a.html>
- Jiménez A, A. (2013). *Las cuatro fases de un proceso de selección de personal*. Obtenido de <http://www.bbvacontuempresa.es/a/las-cuatro-fases-proceso-seleccion-personal>
- Jimenez M, M., & Gracia Tomey M, M. (1998). *Formación profesional a distancia. Investigación comercial*. España.
- Lawrence J. Gitman, Michael D. Joehnk. (2005). *Fundamentos de inversiones*. Pearson Education .
- Lic. Candela Casas R, R. (Agosto de 2008). *Administración Recursos Humanos* . Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos-pdf/administracion-recursos-humanos/administracion-recursos-humanos.pdf>

- Líderes. (2014). *revistalideres.ec*. Recuperado el 15 de 03 de 2014, de *revistalideres.ec*:
http://www.revistalideres.ec/informe-semanal/Ecuador-BCE-_informe-economia_ecuatoriana-industria-competitividad_0_1128487153.html
- Ministerio Cordinador de la Producción, Empleo y Competitividad. (05 de 2011). *producción.gob*. Recuperado el 15 de 03 de 2014, de *producción.gob*:
<http://www.produccion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/02/AGENDA-TERRITORIAL-TUNGURAHUA.pdf> mayo 2011
- Montes Alonso María de J, J., & González Rodríguez P, P. (2006). *Selección de Personal*. España: Vigo.
- Munera Castañeda H, H. (2014). *Rentabilidad Empresarial*. Obtenido de
<https://prezi.com/5xaxvfw6c9xa/rentabilidad-empresarial/>
- Nebot López J, J. (1999). *La selección de personal: guía práctica para directivos y mandos de las empresas*. FC Editorial.
- Palacios D, D. (2013). *Proceso de Seleccìon* . Obtenido de
<https://prezi.com/zrbragakpya6/untitled-prezi/>
- Pinto, Y. (2011). *blogspot.com*. Recuperado el 01 de 05 de 2014, de *blogspot.com*:
<http://metodologia-aldia.blogspot.com/2011/10/concepto-de-operacionalizacion-de-las.html>
- Ramirez J, J. (2012). *Administración de Recursos Humanos*. Obtenido de
<http://www.monografias.com/trabajos42/administracion-recursos-humanos/administracion-recursos-humanos.shtml#admin>
- Ramón Llopis G, G. (2004). *Grupos de discusión*. España: ESIC.
- Recalde H, H. (2011). *Metodología de la Investigación* . Obtenido de
http://es.slideshare.net/hector_recalde/mtodologa-de-la-investigac
- Revista Científica: El Aula del Accionista. (2013). *La ROE*. Obtenido de
<http://www.caixabank.com/deployedfiles/caixabank/Estaticos/PDFs/AprendaConCaixaBank/aula759.pdf>
- Rivero, D. S. (2009). *Introducción a la Metodología de la Investigación* . Shalom.
- Rojas P, P. (2013). *Análisis Financiero*. Obtenido de
<http://www.monografias.com/trabajos84/el-analisis-financiero/el-analisis-financiero.shtml>
- Rubilar Maturana C, C., & Venegas Piñeda C, C. (2012). *EL DESEMPEÑO DE LOS FONDOS DE PENSIONES A TRAVÉS DE LA RENTABILIDAD, EFICIENCIA Y COMPORTAMIENTO DE MERCADO DE LAS ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE*

PENSIONES EN CHILE, PARA EL PERIODO 2006-2011: UN ENFOQUE ECONÓMICO-FINANCIERO. Obtenido de <http://www.ingcomercial.ucv.cl/sitio/assets/tesis/tesis-2013/2013Memoria-CLAUDINA-RUBILAR-CESAR-VENEGAS.pdf>

Salazar Osorno D, D. (Octubre de 2012). *Indicadores valoracion de empresas*. Obtenido de <https://prezi.com/3n6jwiuyvkiv/indicadores-valoracion-de-empresas/>

Sánchez I, I. (2012). *Razones o Indices Financieros*. Obtenido de http://www.inosanchez.com/files/mda/fpenf/i_02_indices_financieros_w.pdf

Sequera E, E. (Noviembre de 2013). *Indices Financieros*. Obtenido de <http://es.slideshare.net/emilydelvalle/indicadores-financieros-mapa-conceptual-emily-sequera>

Servicio de Rentas Internas. (21 de 06 de 2013). *diariodigitalcentro.com*. Recuperado el 06 de 03 de 2014, de [diariodigitalcentro.com](http://www.diariodigitalcentro.com/index.php/economia-local/1406-sri-tungurahua-cotopaxi-y-pastaza-tributaron--130-millones-21-Junio-2014): <http://www.diariodigitalcentro.com/index.php/economia-local/1406-sri-tungurahua-cotopaxi-y-pastaza-tributaron--130-millones-21-Junio-2014>

Silva Cataño D, D. (Diciembre de 2013). *Etapas del proceso de selección del personal*. Obtenido de <http://diego-silva-castanon.blogspot.com/2013/12/seleccion-de-personal.html>

Weston, F. (1994). *Fundamentos de Administración Financiera*. Mc Graw-Hill.

Zamora Torres América I, I. (2012). *Concepto de Rentabilidad*. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/981/concepto%20de%20rentabilidad.html>

LINKOGRAFIA

- Aalcazar Ponce Juan P, P. (Mayo de 2009). *Evaluación Financiera Empresarial: ROE ROA (Análisis Dupont)*. Obtenido de <http://blog.formaciongerencial.com/2009/05/15/evaluacion-financiera-empresarial-roe-roa-analisis-dupont/>
- Alvarez Agudelo A, A. (Octubre de 2013). *¿Qué impacto tiene sobre la rentabilidad de un inversionista la política de distribución de utilidades? Una mirada desde el accionista Colombiano*. Obtenido de <http://repository.cesa.edu.co/handle/10726/1191>
- Álvarez Miguel A, A. (Marzo de 2009). *Qué es ROI*. Obtenido de <http://www.desarrolloweb.com/articulos/que-es-roi.html>
- Arnmestar N, N. (2013). *Propuesta de mejora del proceso de reclutamiento y selección en una empresa de construcción e ingeniería*. Obtenido de http://repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/10757/305056/1/castellano_tf-pub-delfos.pdf
- Asesores Corporativos Integrales LTDA. (2012). *epm.net.co*. Recuperado el 15 de 09 de 2014, de <http://www.epm.net.co/~asecorp/documentos/indfin.pdf>
- Ciego P, P. (2013). *Selección del personal*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos5/selpe/selpe.shtml>
- Echeverri Ramirez Nubia S, S. (2013). *Indicadores Financieros*. Obtenido de <http://es.calameo.com/read/0025532746821f02efce7>
- Espinoza D, D. (Julio de 2010). *Rentabilidad Economica y Rentabilidad Financiera*. Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/32889464/RENTABILIDAD-ECONOMICA-Y-RENTABILIDAD-FINANCIERA>
- Génesis . (2010). *Proceso de Selección*. Obtenido de <http://genesis.uag.mx/edmedia/material/RH/selpersonal.pdf>
- González V, V., Maldonado L, L., Castro M, M., & otros. (2009). *Paradigma crítico: La alternativa mas adecuada para el maestro investigador*. Obtenido de <http://paradigmasdeinvestigacion.blogspot.com/2009/02/paradigma-critico-la-alternativa-mas.html>
- Hernández Cabrera José L, L. (2005). *Técnicas de análisis financiero*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/canales5/fin/anfinancier.htm>
- Hernández, R. (2011). *blogspot.com*. Recuperado el 25 de 04 de 2014, de [blogspot.com: http://tesisdeinvestigacion.blogspot.com/2011/10/caracteristicas-del-enfoque.html](http://tesisdeinvestigacion.blogspot.com/2011/10/caracteristicas-del-enfoque.html)

- Huanaco I, I. (2012). *Análisis Financiero*. Obtenido de https://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0CCEQFjAB&url=http%3A%2F%2Fecaths1.s3.amazonaws.com%2Fadm352%2F670247887.Financiero%2520-%2520Pinto%2520-%2520Mogro.docx&ei=nzMIVaSxC4WigwT_ulCYDw&usg=AFQjCNHK3zeK2UJz1U
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2013). *inec.gob*. Recuperado el 15 de 03 de 2014, de inec.gob: http://www.inec.gob.ec/archivos_temporales_descarga/AnuarioDESAE_2013.pdf
- Instituto Tecnológico de Chihuahua. (2013). *Administración de Recursos Humanos*. Obtenido de <http://www.itch.edu.mx/academic/maestriadmon/cursoarh/tomo1/cap02a.html>
- Jiménez A, A. (2013). *Las cuatro fases de un proceso de selección de personal*. Obtenido de <http://www.bbvacontuempresa.es/a/las-cuatro-fases-proceso-seleccion-personal>
- Jimenez M, M., & Gracia Tomey M, M. (1998). *Formación profesional a distancia. Investigación comercial*. España.
- Lic. Candela Casas R, R. (Agosto de 2008). *Administración Recursos Humanos*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos-pdf/administracion-recursos-humanos/administracion-recursos-humanos.pdf>
- Líderes. (2014). *revistalideres.ec*. Recuperado el 15 de 03 de 2014, de revistalideres.ec: http://www.revistalideres.ec/informe-semanal/Ecuador-BCE-_informe-economia_ecuatoriana-industria-competitividad_0_1128487153.html
- Ministerio Coordinador de la Producción, Empleo y Competitividad. (05 de 2011). *producción.gob*. Recuperado el 15 de 03 de 2014, de producción.gob: <http://www.produccion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/02/AGENDA-TERRITORIAL-TUNGURAHUA.pdf> mayo 2011
- Munera Castañeda H, H. (2014). *Rentabilidad Empresarial*. Obtenido de <https://prezi.com/5xaxvfw6c9xa/rentabilidad-empresarial/>
- Palacios D, D. (2013). *Proceso de Selección*. Obtenido de <https://prezi.com/zrbragakpya6/untitled-prezi/>
- Pinto, Y. (2011). *blogspot.com*. Recuperado el 01 de 05 de 2014, de [blogspot.com: http://metodologia-aldia.blogspot.com/2011/10/concepto-de-operacionalizacion-de-las.html](http://metodologia-aldia.blogspot.com/2011/10/concepto-de-operacionalizacion-de-las.html)

- Ramirez J, J. (2012). *Administración de Recursos Humanos*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos42/administracion-recursos-humanos/administracion-recursos-humanos.shtml#admin>
- Recalde H, H. (2011). *Metodología de la Investigación* . Obtenido de http://es.slideshare.net/hector_recalde/mtodologa-de-la-investigac
- Revista Científica: El Aula del Accionista. (2013). *La ROE*. Obtenido de <http://www.caixabank.com/deployedfiles/caixabank/Estaticos/PDFs/AprendaConCaixaBank/aula759.pdf>
- Rubilar Maturana C, C., & Venegas Piñeda C, C. (2012). *EL DESEMPEÑO DE LOS FONDOS DE PENSIONES A TRAVÉS DE LA RENTABILIDAD, EFICIENCIA Y COMPORTAMIENTO DE MERCADO DE LAS ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES EN CHILE, PARA EL PERIODO 2006-2011:UN ENFOQUE ECONÓMICO-FINANCIERO*. Obtenido de <http://www.ingcomercial.ucv.cl/sitio/assets/tesis/tesis-2013/2013Memoria-CLAUDINA-RUBILAR-CESAR-VENEGAS.pdf>
- Salazar Osorno D, D. (Octubre de 2012). *Indicadores valoracion de empresas*. Obtenido de <https://prezi.com/3n6jwiuyvkiv/indicadores-valoracion-de-empresas/>
- Sánchez I, I. (2012). *Razones o Índices Financieros*. Obtenido de http://www.inosanchez.com/files/mda/fpenf/i_02_indices_financieros_w.pdf
- Rojas P, P. (2013). *Análisis Financiero*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos84/el-analisis-financiero/el-analisis-financiero.shtml>
- Sequera E, E. (Noviembre de 2013). *Índices Financieros* . Obtenido de <http://es.slideshare.net/emilydelvalle/indicadores-financieros-mapa-conceptual-emily-sequera>
- Servicio de Rentas Internas. (21 de 06 de 2013). *diariodigitalcentro.com*. Recuperado el 06 de 03 de 2014, de [diariodigitalcentro.com](http://www.diariodigitalcentro.com): <http://www.diariodigitalcentro.com/index.php/economia-local/1406-sri-tungurahua-cotopaxi-y-pastaza-tributaron--130-millones> 21 Junio 2014
- Silva Cataño D, D. (Diciembre de 2013). *Etapas del proceso de selección del personal*. Obtenido de <http://diego-silva-castanon.blogspot.com/2013/12/seleccion-de-personal.html>
- Zamora Torres América I, I. (2012). *Concepto de Rentabilidad*. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/981/concepto%20de%20rentabilidad.html>