



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**Trabajo de Investigación previo a la Obtención del Título de
Ingeniera de Empresas**

**TEMA: “El Proceso de Selección de Personal y su impacto
en la Productividad Laboral de la Empresa
Karitex de la ciudad de Pelileo”**

AUTORA: Ligia Aydé Cuyanguillo Pillajo

TUTORA: Ing. Viviana Avellán

AMBATO-ECUADOR

Febrero 2013



APROBACIÓN DEL TUTOR

Ing. Viviana Avellán

CERTIFICA:

Que el presente trabajo ha sido prolijamente revisado. Por tanto autorizo la presentación de este trabajo de Graduación: **“EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA KARITEX DE LA CIUDAD DE PELILEO”**, el mismo que corresponde a los requisitos establecidos en el reglamento de graduación para obtener el título terminal de tercer nivel de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato, Noviembre del 2012

Ing. VIVIANA AVELLAN

TUTORA

DECLARACIÓN DE AUTENCIDAD

Yo, Ligia Aydé Cuyanguillo Pillajo, manifiesto que los resultados obtenidos en la presente investigación, previo a la obtención del título de Ingeniera de Empresas son absolutamente originales, auténticos y personales; a excepción de las citas.

Srta. Ligia Aydé Cuyanguillo Pillajo

C.I 180426366-1

AUTORA

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos Profesores Calificadores, aprueban el presente Trabajo Investigativo, el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

f).....

Ps. María Cristina Abril

f).....

Dr. Klever Moreno

Ambato, Enero 2013

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de esta tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi tesis, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de ésta tesis, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando ésta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

AUTORA

Srta. Ligia Aydé Cuyanguillo Pillajo

C.I 180426366-1

DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso, quien me dio la fe, la fortaleza, la salud y la esperanza para culminar este trabajo.

A mis padres, Alberto y Lucrecia quienes me enseñaron desde pequeña a luchar para alcanzar mi objetivo. Mi triunfo es el de ustedes Gracias ¡los amo!

A mis hermanos por brindar su apoyo incondicional para seguir adelante con mis estudios.

Mil gracias a ustedes.

LIGIA

AGRADECIMIENTO

Mi gratitud, principalmente está dirigida al Dios Todopoderoso por haberme dado la fortaleza y permitido llegar al final de mi carrera universitaria.

Mi sincero agradecimiento a la Universidad Técnica de Ambato en especial a la Facultad de Ciencias Administrativas por ser mi guía central de mi vida profesional.

A la empresa “Karitex” quienes me brindaron la apertura necesaria para la realización de la presente investigación.

Mil gracias a ustedes.

LIGIA

ÍNDICE GENERAL

A. PÁGINAS PRELIMINARES

CONTENIDO	PÁGINAS
PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
CERTIFICACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	iii
APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE GRADO.....	iv
DERECHOS DEL AUTOR.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....	viii
ÍNDICE CUADROS.....	xiii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xiv
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xv
ÍNDICE DE FORMATOS.....	xvi
RESUMEN EJECUTIVO.....	xvii

B. TEXTO

INTRODUCCIÓN.....	1
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. PROBLEMA

1.1 TEMA DE INVESTIGACIÓN.....	3
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.2.1 Contextualización.....	4
1.2.2 Análisis Crítico.....	7
1.2.3 Prognosis.....	7
1.2.4 Formulación del problema.....	8
1.2.5 Interrogantes.....	8
1.2.6 Delimitación.....	8

1.3 JUSTIFICACIÓN.....	9
1.4 OBJETIVOS.....	9
1.4.1 Objetivo general.....	9
1.4.2 Objetivos específicos.....	9

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	10
2.2 FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA.....	12
2.3 FUNDAMENTACIÓN LEGAL.....	13
2.4 CATEGORÍAS FUNDAMENTALES.....	14
2.4.1 Marco teórico.....	16
2.4.1.1 Variable Independiente.....	16
2.4.1.2 Variable Dependiente.....	27
2.5 HIPÓTESIS.....	33
2.6 SEÑALAMIENTO DE VARIABLES.....	33

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1 MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN.....	34
3.1.1 Investigación bibliográfica o documental.....	34
3.1.2 Investigación de campo.....	35
3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	35
3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	35
3.4 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	36
3.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	40
3.6 PLAN DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.....	40

CAPÍTULO IV

3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	41
4.2 VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS.....	62
4.2.1 Comprobación de la hipótesis con el ChiCuadrado.....	62
4.2.2 Combinación de la frecuencia.....	63
4.2.3 Interpretación.....	69

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES.....	70
5.2 RECOMENDACIONES.....	72

CAPÍTULO VI

6. PROPUESTA

6.1 DATOS INFORMATIVOS.....	73
6.2 ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA.....	74
6.3 JUSTIFICACIÓN.....	75
6.4 OBJETIVOS.....	81
6.4.1 Objetivo General.....	81
6.4.2 Objetivos específicos.....	81
6.5 ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD.....	82
6.6 FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA Y CIENTÍFICO.....	83
6.6. 1. Concepto de selección de personal.....	83

6.6.2. La selección como proceso de comparación.....	85
6.6.3. La selección como proceso de decisión	87
6.6.4 Bases para la selección de personal.....	89
6.6.5. Concepto de manual de selección.....	90
6.6.6. Importancia del manual.....	90
6.6.7 Objetivos de Manual.....	90
FUENTES DE INFORMACIÓN DEL MANUAL.....	92
6.7 FUNDAMENTACIÓN OPERATIVA Y TÉCNICA.....	93
6.7.1. Contenido del Manual.....	94
1.MANUAL DE PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL.....	94
1.1. Políticas de reclutamiento selección.....	95
1.2. Procedimiento técnico de reclutamiento.....	97
1.2.1. Requisición de personal.....	97
1.2.2. Fuente De Requisición.....	97
a) Internos.....	97
b)Externos.....	97
1.2.3. Especificación o perfil del cargo.....	101
1.2.4Convocatoria.....	103
1.2.5. Recepción.....	103
1.2.6Solicitud De Empleo.....	106
1.3. Procedimiento técnico de Selección.....	108
1.3.1. Evaluación Psicotécnica.....	109
1.4.2.Entrevista.....	113
1.4 Evaluación de ponderación.....	115
a) Criterios de evaluación.....	116
b) Merecimientos.....	116
c) Pruebas de conocimiento.....	116
d) Pruebas psicotécnicas.....	116
e) Capacitación.....	116
1.4.1. Aprobación.....	118
1.5. Contratación.....	118
a) Celebración de contrato.....	120
1.6. Evaluación del desempeño	125
1.7. Inducción.....	128

1.8 procedimiento del proceso de reclutamiento y selección de personal.....	130
1.8.1. Diagrama de Flujo.....	132
6.7.2. Plan de acción de la propuesta.....	135
6.8. ADMINISTRACIÓN DE LA PROPUESTA.....	136
6.8.1 Presupuesto.....	136
6.8.2 Cronograma de actividades.....	137
6.9 PREVISIÓN DE LA EVALUACIÓN.....	138

C. MATERIALES DE REFERENCIA

1. BIBLIOGRAFÍA.....	140
2. ANEXOS.....	144

ANEXOS

Anexo 01 Encuesta.....	145
Anexo 02 Test Psicotécnico laboral.....	145
Anexo N°03 Organigrama estructural propuesto empresa “Karitex”.....	152
Anexo 04 Organigrama personal propuesto empresa “Karitex”.....	153
Anexo 05 Croquis Empresa “Karitex”.....	154
Anexo06 Imagen de la Empresa “Karitex”.....	155

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 01 Variable independiente: Proceso de selección de personal.....	36
Cuadro N° 02 Variable dependiente: Productividad laboral.....	38
Cuadro N° 03 Proceso Técnico de Selección de Personal.....	135
Cuadro N° 04 Ponderación de Pruebas técnicas.....	115
Cuadro N° 05 Ponderación de capacitación personal.....	116
Cuadro N° 06 Plan de acción.....	135
Cuadro N° 07 Presupuesto.....	136
Cuadro N° 08 Cronograma de actividades.....	137
Cuadro N° 09 Matriz de Monitoreo y Evaluación de la tareas.....	139

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01 Proceso Técnico.....	42
Tabla N° 02 Procesos Selección de personal.....	43
Tabla N° 03 Entrevista de selección.....	45
Tabla N° 04 Especificación y descripción.....	46
Tabla N° 05 Puesto laboral.....	48
Tabla N° 06 Pruebas de selección.....	49
Tabla N° 07 Logro de objetivos.....	51
Tabla N° 08 Cargo laboral.....	52
Tabla N° 09 Niveles de supervisión.....	54
Tabla N° 10 Rendimientos puesto laboral.....	55
Tabla N° 11 Calidad laboral.....	57
Tabla N° 12 Capacitación personal.....	58
Tabla N° 13 Realización del trabajo.....	60
Tabla N° 14 Productividad de los trabajadores.....	61
Tabla N° 15 Combinación de frecuencia variable 01.....	63
Tabla N° 16 Combinación de frecuencia variable 02.....	63
Tabla N° 17 Frecuencia Observada.....	64
Tabla N° 18 Frecuencia Esperadas.....	66
Tabla N° 19 Cálculo del Chi Cuadrado.....	67
Tabla N° 20 Personal de la empresa “Karitex”.....	75
Tabla N° 21 Análisis de la Producción.....	77
Tabla N° 22 Días laborables anuales.....	78
Tabla N° 23 Número de operarios que laboran.....	78
Tabla N° 24 Unidades producidas anual.....	79
Tabla N° 25 Producción anual de acorde a la capacidad productiva.....	80

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 01 Árbol del problema.....	6
Gráfico N° 02Superordinación y Subordinación variable independiente.....	14
Gráfico N° 03Superordinación y Subordinación variable dependiente.....	15
Gráfico N°04 Análisis de puestos una herramienta básica de Recursos Humanos.....	22
Gráfico N° 05 Proceso técnico.....	42
Gráfico N° 06Procesos Selección de personal.....	44
Gráfico N° 07 Entrevista de selección.....	45
Gráfico N° 08 Especificación y descripción.....	47
Gráfico N° 09 Puesto laboral.....	48
Gráfico N° 10 Pruebas de selección.....	50
Gráfico N° 11 Logro de objetivos.....	51
Gráfico N° 12 Cargo laboral.....	53
Gráfico N° 13 Niveles de supervisión.....	54
Gráfico N° 14Rendimiento puesto laboral.....	56
Gráfico N° 15Calidadlaboral.....	57
Gráfico N° 16 Capacitación personal.....	59
Gráfico N° 17 Realización del trabajo.....	60
Gráfico N° 18 Productividad de los trabajadores.....	61
Gráfico N° 19gráfico de verificación de la hipótesis.....	68
Gráfico N° 20 Proceso de selección de personal.....	84
Gráfico N° 21 La Selección como proceso de comparación.....	86
Gráfico N° 22 La selección como proceso de decisión.....	88

FORMATOS DEL MANUAL DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Formato N° 01 Requisición de personal.....	98
Formato N° 02 Convocatoria.....	100
Formato N° 03 Descripción del puesto.....	102
Formato N° 04 Hoja de vida.....	104
Formato N° 05 Solicitud de empleo.....	107
Formato N° 06 Test Psicotécnico.....	111
Formato N° 07 Pruebas de conocimientos y habilidad.....	112
Formato N° 08 La entrevista.....	114
Formato N° 09 Informe de pruebas.....	117
Formato N° 10 Decisión Final.....	119
Formato N° 11 Modelo de contrato empresa “Karitex”.....	121
Formato N° 12 Evaluación de tiempo de prueba.....	126
Formato N° 13 Programa de inducción.....	129

RESUMEN EJECUTIVO

La presente tesis se desarrolló en la empresa “KARITEX” del cantón Pelileo, la misma que se dedica a la producción y comercialización de prendas de vestir en jeans y punto para damas, caballeros y niños en la línea casual y deportiva, el problema principal de la empresa es, el decremento de la productividad laboral por parte de los trabajadores, esto se debe a que, “KARITEX” no cuenta con un adecuado proceso de selección de personal, la falta de interés por parte de gerencia, personal no idóneo para el puesto a ocupar, personal no capacitado y competente en el desarrollo del producto y la atención al cliente. Para optimizar la Productividad laboral en la empresa, se ha propuesto la implementación de un manual de selección de personal.

El objetivo principal es seleccionar al personal mediante un proceso en el cual los postulantes a empleo serán clasificados y seleccionados por categorías y de acuerdo con las vacantes a cubrir esto permite poder conocer y comprender, las personalidades de los candidatos. Así como también sus experiencias y virtudes, con el propósito de escoger los individuos que estén mejor calificados para el empleo y colocarlos en los puestos a los que se adapten mejor, la toma de decisiones por parte de la gerencia sobre la contratación del personal seleccionado, y se estará contribuyendo positivamente la hora de gestionar a su personal, que en últimas busca desarrollar en los trabajadores los comportamientos de alto desempeño que garanticen el éxito en la realización de sus tareas enriqueciendo la productividad laboral de la empresa “Karitex”.

Palabras claves: Proceso, selección de personal, impacto, productividad laboral.

INTRODUCCIÓN

El mundo actual se mueve a pasos agigantados y cada vez adquiere más complejidad, por ello se vuelve más exigente, se establece que el manejo de las empresas debe ser altamente competitivo, afortunadamente este vuelco en la industrialización, que hace obsoleto el concepto de cantidad y da importancia a la calidad, ha permitido a las empresas concientizarse de sus trabajadores, como aquellos que pueden aportar sus conocimientos, habilidades, destrezas y demás características humanas para la mejora de los productos.

Concluida la presente investigación, y realizado un minucioso análisis y estudio, se presentan las conclusiones, recomendaciones, y la propuesta que aportará de una manera positiva en el crecimiento del desempeño laboral y por ende la optimización de la productividad laboral de la Empresa KARITEX.

El Capítulo I, constituido por el planteamiento del problema, que se fundamenta en la contextualización, el análisis crítico con sus respectivas causas y efectos, se determina el objetivo general y los objetivos específicos y finalmente se puntualiza la justificación de la investigación.

El Capítulo II, se encuentra estructurado por el marco teórico sustentado en la bibliografía del análisis del entorno, se encuentra la hipótesis de la investigación y se detallan las variables de estudio.

El Capítulo III, tiene referencia a la metodología que se emplea en la investigación, especificando los tipos o niveles investigativos, se determina la población y la muestra,

operacionalización de las variables de estudio y se establece las técnicas e instrumentos que se utilizaron en la recolección de información.

El Capítulo IV, se ejecuta el análisis e interpretación de los resultados obtenidos en las encuestas y la verificación de la hipótesis que abaliza la correlación de las variables de estudio.

El Capítulo V, elaboración de las principales conclusiones y recomendaciones.

El Capítulo VI, finalmente se encuentra la propuesta, Manual de selección de personal que aportara a la solución del problema actual de la empresa, está conformada por el título, la justificación, los objetivos, modelo metodológico y operativo.

Finalmente, se considera que con un mejor diseño de los procesos de selección de personal y con un programa de capacitación para los colaboradores se optimizará la Productividad laboral en la empresa “KARITEX” de la ciudad de Pelileo.

CAPÍTULO I

1. PROBLEMA

1.1 Tema de Investigación

El proceso de selección de personal y su impacto en la productividad laboral de la empresa “Karitex” de la ciudad de Pelileo.

1.2 Planteamiento del Problema

El inadecuado proceso de Selección de Personal influye en laproductividadlaboral en la Empresa “Karitex” de la ciudad de Pelileo.

1.2.1 Contextualización

En el Ecuador la tarea de seleccionar el personal en una organización ha adquirido una gran importancia en los últimos 10 años. Hoy en día existe mucha competencia entre las organizaciones, por lo cual se argumenta que son las personas dentro de una organización las que determinan y establecen la diferencia productiva al comparar las organizaciones. Esa diferencia, en términos de las competencias del personal, es lo que va a caracterizar a una organización y distinguirla de las demás. Dentro de este contexto, el proceso de selección de personal se convierte en una variable vital en términos de su impacto en el costo-beneficio de la organización. Seleccionar un personal adecuado que pueda enfrentar satisfactoriamente las demandas de su puesto y a su vez pueda integrarse efectivamente en las empresas públicas y privadas, va a tener unas repercusiones en términos monetarios para la empresa.

Al no elegir el personal apropiado para el desarrollo de las diversas tareas que se ejecutan en la empresa, ya sea por carencia de experiencia, actitudes o aptitudes, pueden acarrear pérdidas, disminuir la calidad del producto e incremento en los costos por improductividades, aparte de poder llegar a generar problemas internos con el resto del personal. La falta de aplicación de los procesos técnicos de selección de personal, llevan con el transcurso del tiempo a disminuir tanto la productividad laboral, como la lealtad de estos para con la empresa, lo cual es motivo de la variación de los rendimientos y los factores que intervienen en la productividad, con sus efectos en los costos de selección y capacitación dando como resultante la caída en la rentabilidad con sus efectos en los costos.

En la actualidad el propósito principal de un proceso de selección de personal es predecir el comportamiento el desempeño y la productividad futura de un a empleo en la

empresa, las técnicas de selección de personal que se utilicen deben ser aquellos que provean la mejor información posible de los candidatos, en términos de competencias (conocimientos, destrezas y habilidades) para ocupar un puesto.

En la ciudad de Pelileo específicamente en el barrio Tambo tercer rompe velocidades se encuentra la fábrica “KARITEX” la cual surge desde el 04 de octubre 2007, por iniciativa personal, fue así que este proyecto empezó, con la participación de la Señora Silvia Llamuca Carrasco que actualmente es la persona quien se encuentra a cargo de la administración de esta empresa, cuya actividad principal es la producción de prendas de vestir en jeans y punto para damas, caballeros y niños en la línea casual y deportiva, se ha constituido una de las primeras empresas por su prestigio en las marcas: Purpura, Marajha, De luxe (Damas), Efecto Uno, Stage, Holliester, Abercrombie, Levis (caballeros), lo cual se ve reflejado en una buena imagen.

En los 2 últimos años la empresa “KARITEX”, ha iniciado un proceso de innovación de maquinarias y la inclusión de nuevos procesos que le permitan ser más competitivos para ello ha sido necesario implementar tecnología e incrementar personal, exigiendo un adecuado procesos de selección de personal que permita que todos sus nuevos colaboradores se encuentren debidamente capacitados con el fin de aprovechar al máximo su inversión.

Este enfoque progresista y de cambio la empresa “KARITEX” no cuenta con los procesos técnicos necesarios de selección del Talento Humano, que influye en las actividades y responsabilidades en cada uno de los puestos laborales del proceso de producción, la Selección de Personal es de vital importancia sus nuevos colaboradores garanticen el éxito en la realización de las tareas encomendadas realizando pruebas técnicas y psicológicas de conocimiento, habilidades y las competencias, elementos esenciales de incremento de la productividad laboral. Este trabajo está ceñido a las actuales necesidades administrativas de la empresa.

GRÁFICO N° 01



Elaborado por: CUYANGUILLO, Ligia (2012)

Fuente: Investigación

1.2.2 Análisis Crítico

El desconocimiento de cómo seleccionar adecuadamente el Talento Humano, y la irrelevancia que se les da a los mismos por parte de la administración central y más aún si la persona encargada de seleccionar al personal no está capacitada para el cargo genera grandes conflictos a nivel empresarial, ya que da lugar a la pérdida de recursos, productos de baja calidad, altos desperdicios en la producción, tiempos muertos, trabajadores desorientados en los diferentes puestos de trabajo generando elevados costos y por ende baja productividad laboral, limitando así el cumplimiento de los objetivos propuestos por la empresa.

1.2.3 Prognosis

Si no elegimos al personal idóneo para que manipule la maquinaria, insumos, materia prima; pondremos en riesgo el desarrollo profesional y personal de los trabajadores sino también la calidad de nuestros productos; sino nos ajustamos a las nuevas exigencias del cambiante mundo competitivo, industrial y empresarial, sino mejoramos las condiciones de la productividad laboral, normas de salubridad y calidad, no podremos ser competitivos, por eso es necesario asumir la tecnificación de procesos de selección de personal.

Ante esta situación la necesidad de implementar mecanismos técnicos para la contratación de personal como los procedimientos para el reclutamiento y selección, contribuirá a que la productividad laboral en todas las áreas se mejore notablemente; ya que anteriormente no se estableció ninguna propuesta de selección del Talento Humano y es muy importante en la empresa para optimizar recursos; esta propuesta que se recomienda implementar en la empresa “Karitex” servirá de gran ayuda para todos quienes interactúan dentro de ella.

1.2.4 Formulación del Problema

¿Cómo incide el inadecuado proceso de selección de personal en la productividad laboral de la empresa “Karitex” de la ciudad de Pelileo?

1.2.5 Interrogantes

¿Cómo se realiza el proceso de selección de personal en la empresa “Karitex”?

¿Qué técnicas de selección de personal utiliza la empresa “Karitex”?

¿Qué técnicas de selección de personal serán necesarias de implementar para el mejoramiento de la productividad laboral en la empresa “Karitex”?

1.2.6 Delimitación

Límite de Contenido

Campo: Gestión de Talento humano

Área: Producción

Aspecto: Selección de Personal

Límite Espacial: Empresa “Karitex”

Límite Temporal: Enero a Diciembre 2012

1.3 Justificación

El presente trabajo de investigación tiene como principal objetivo, realizar un estudio que permita determinar si existe una relación entre proceso de selección de personal y productividad laboral, adicionalmente conocer qué técnicas se aplica la empresa la cual permita tener un conocimiento de causa, y a partir de ello sentar un análisis precedente que demuestre la importancia del Talento humano incida en la productividad laboral de la empresa, ya que juegan un papel muy importante en la generación de fuentes de empleo y por ende en el desarrollo socioeconómico de un país.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Evaluar cómo influyen los procesos de selección de personal, en la productividad laboral existente en la empresa “Karitex” de la ciudad de Pelileo.

1.4.2 Objetivo Específicos

- Diagnosticar cómo se realiza actualmente los procesos de selección de personal, aplicando una investigación de campo en la empresa “Karitex”.
- Analizar las diferentes técnicas de selección de personal que puedan ser implementadas para el mejoramiento de la productividad laboral en la empresa “Karitex”.
- Proponer una correcta aplicación de los procesos técnicos de Reclutamiento y Selección de personal garantizando la igualdad de oportunidad para todo postulante e incrementar la Productividad Laboral.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Abambari P, en el año 2011, En Ecuador cuyo tema de investigación es Reclutamiento y Selección de personal como medio para optimizar el rendimiento laboral en la Empresa Creaciones Rose de la ciudad de Quito, con una metodología de la modalidad de investigación bibliográfica, documental y de campo estableció el objetivo:

Mejorar el reclutamiento y selección de personal técnico y operativo de la empresa Creaciones Rose, de modo que permita al empleador escoger al personal idóneo, garantizando la igualdad de oportunidades para todos los participantes; y con una conclusión:

Haciendo referencia al departamento de Talento Humano, al que se analizó con profundidad, no dispone de un procedimiento técnico para seleccionar al personal, ocasionado una serie de problemas cuyo resultado es no disponer de personal preparado y competente.

Tobar M, en el año 2011, En el Ecuador cuyo tema de investigación; El manual de reclutamiento y Selección de Personal y su incidencia en el desarrollo organizacional en la empresa eléctrica Cotopaxi S.A, con una metodología de la modalidad de investigación bibliográfica, documental y de campo estableció el objetivo:

Realizar un manual de reclutamiento y selección de personal a través de disposición de la moderna gestión de recurso humano para mejorar el desarrollo organizacional existente en la Empresa Eléctrica Cotopaxi S.A; y con una conclusión

Al no disponer del manual no está en capacidad de diseñar los perfiles de puestos de puestos y los contenidos cualitativos del desempeño del personal, y su nivel de la prestación de servicios se ve afectado.

Carrasco J, En el año 2011, En el Ecuador cuyo tema de investigación; Selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la empresa Peli servicios S.A del cantón de Pelileo, con una metodología de la modalidad de investigación bibliográfica, documental y de campo estableció el al objetivo:

Elaborar un sistema de selección de personal que mejore el desempeño laboral del personal de la empresa Peli servicios S.A cantón Pelileo.; y con una conclusión:

Finalmente, sin cliente, no hay empresa consecuentemente con lo dicho, disponer de un sistema de reclutamiento, selección técnicamente concebido, implantado y monitoreado, es condición imprescindible para que Peli servicios, pueda seguir funcionando.

2.2 FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA

Para el desarrollo de la investigación se utilizó el paradigma crítico-propositivo por las siguientes razones:

Siendo un tema de vital importancia para el progreso de la empresa, se procedió a identificar el problema, determinando las causas que provocan el mismo dentro de la empresa, brindando soluciones adecuadas con la finalidad de transformar la estructura de las relaciones sociales, conocer y comprender la realidad como práctica, unir teoría y práctica (conocimiento, acción y valores).

Se ha definido entonces que el trabajo esta guiado bajo el paradigma crítico propositivo considerando que el objetivo de dicha investigación es contribuir al cambio, como apoyo a la administración en la toma de decisiones, además el problema y objeto de estudio es dinámico y esta investigación tiene un enfoque en la construcción del conocimiento de carácter cualitativo, en donde existe la participación de todos los involucrados.

2.3 FUNDAMENTACIÓN LEGAL

La Constitución Política de la República del Ecuador manifiesta:

Art. 329 Las empresas deben realizar una adecuada selección de personal a medida de que el Estado impulse la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo.

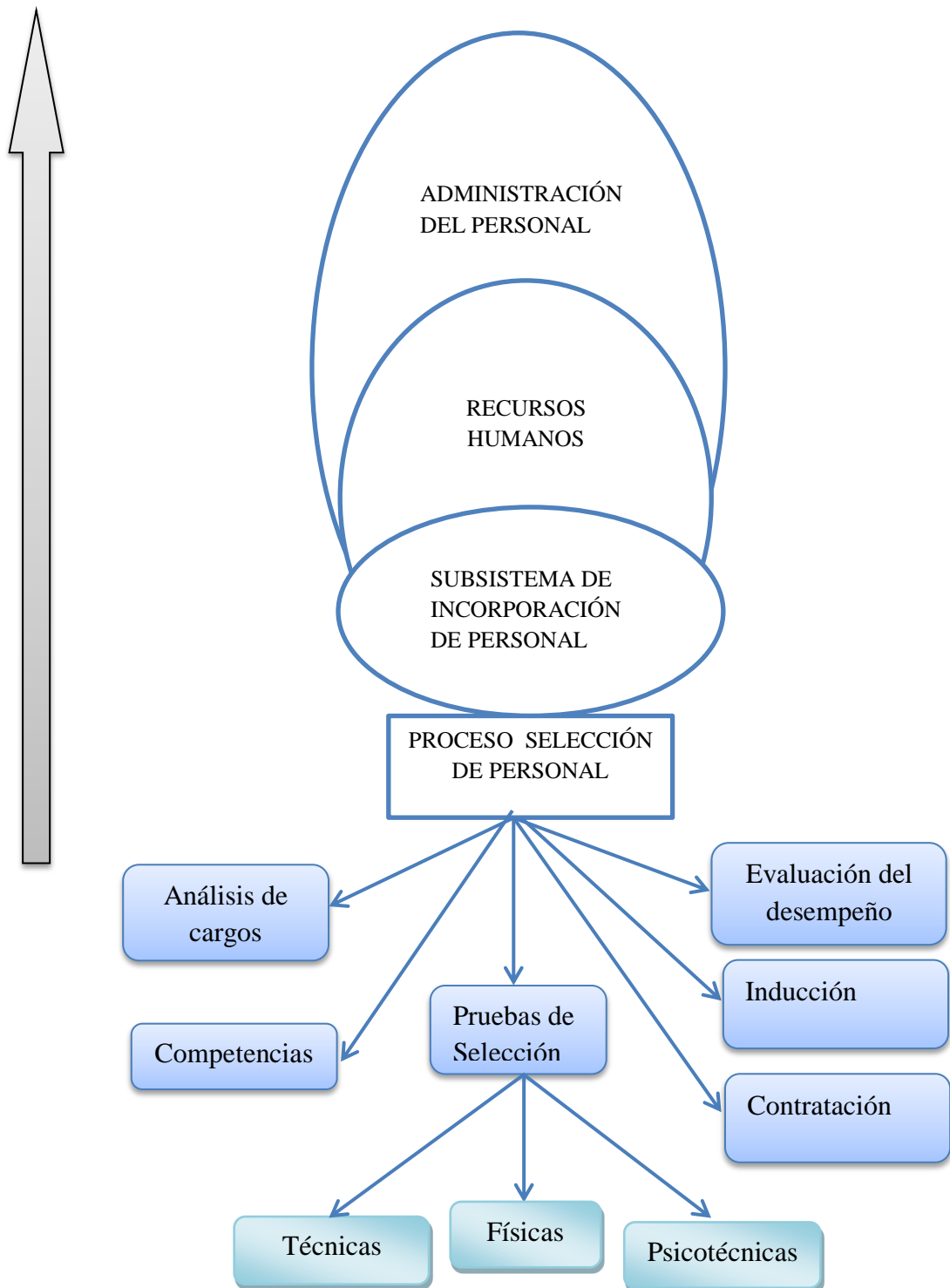
Código de trabajo manifiesta:

Art.68, hace referencia a la promoción y formación en el trabajo como por ejemplo: ascensos, cursos de formación y adaptación, a cambiar de puesto de trabajo o de tarea por razones de salud, rehabilitación, reinserción y recapacitación, de manera que se garantice la igualdad de oportunidades sin exclusiones y discriminaciones, garantizando la igualdad de oportunidades. Aspecto Social.

2.4 CATEGORÍAS FUNDAMENTALES

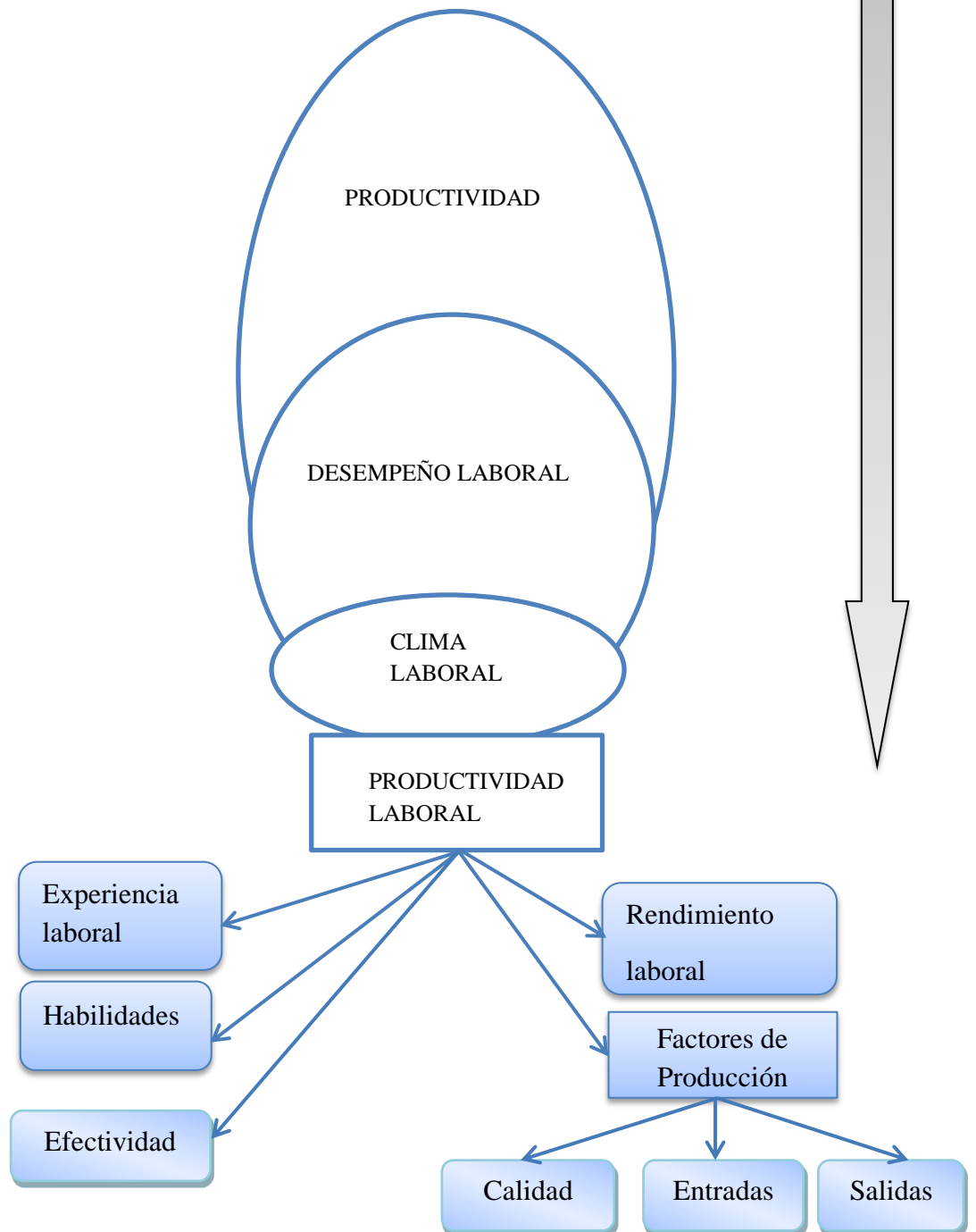
2.3.1 Variable Independiente

Gráfico N° 02



2.3.2 Variable Dependiente

Gráfico N°03



MARCO TÉORICO

Proceso de Selección de Personal

Werther W. y Keith D (2006) Gestión del Talento Humano

El proceso de Selección:- comienza cuando los candidatos solicitan un empleo y concluye cuando se decide a quien se va a contratar. Las etapas intermedias de selección de personal hacen coincidir las necesidades de empleo de los candidatos y las necesidades de la organización de cubrir puestos vacantes con el personal idóneo.

Jesús Montes Alonso y Pablo González Rodríguez (2007) Selección de Personal

El proceso de selección es un procedimiento que tiene como finalidad dotar a la organización del personal adecuado, garantizando el desempeño correcto del puesto y reduciendo el riesgo que supone incorporar a nuevas personas a la empresa, tratando además de reducir la subjetividad apoyando las decisiones en factores medibles y comparables.

Elementos que intervienen en el proceso de selección

- **La persona:** Esta definida por características que en conjunto constituyen su perfil profesional (conocimientos, aptitudes, actitudes, experiencia).
- **El puesto de trabajo:** Seguir las tareas y funciones asociados a él, se establecen 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 motivadas por el sector al que pertenecen, el tamaño, el ámbito geográfico (nacional, provincial, etc.), el mercado al que se dirigen su cultura, etc.

SUBSISTEMA DE INCORPORACIÓN PERSONAL

Idalberto Chiavenato (2006) Administración del Recurso Humano

Son los procesos responsables de los insumos humanos y comprenden todas las actividades relacionadas con la investigación de mercado, reclutamiento y selección de personal, así como su integración a las tareas organizacionales.

Son procesos transparentes, ágiles y modernos, de manera que coadyuven eficazmente a las entidades del sector para disponer de los funcionarios más idóneos y calificados, para responder a los propósitos y necesidades de las organizaciones.

http://confesaludbolivia.org/editor/index.php?view=article&catid=47%3Atitulo-iii-carrera-administrativa&id=58%3Acapitulo-v-subsistema-de-integracion-de-recursos-humanos&format=pdf&option=com_content&Itemid=60

Recursos Humanos

Idalberto Chiavenato (2006) Administración del Recurso Humano

Es el proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades en función de unos objetivos definidos.

Manuel Fernández Ríos (2005) Dirección de Recursos Humanos

Son los recursos (capacidades, habilidades conocimientos, experiencias, etc.) que poseen las personas. Como todo recurso esto también se puede generar, transformar desarrollar y agotar, poseen en común las competencias y los potenciales exigidos en un momento dado.

Administración del Personal

Idalberto Chiavenato (2005) Administración del Recurso Humano

La administración de personal es un código sobre formas de organizar y tratar los individuos en el trabajo, de manera que cada uno de ellos pueda llegar a la mayor realización posible de sus habilidades intrínsecas, alcanzando así una eficiencia.

M.J. JICIUS (2004) Administración del talento Humano

Es el campo de la dirección que se ocupa de planear, organizar y controlar las diversas actividades operativas que consisten en obtener, desarrollar, mantener y utilizar la fuerza de trabajo con la finalidad de que los objetivos e intereses a los cuales el organismo está establecido, se obtengan tan efectiva y económicamente como sea posibles y ala vez los objetivos e intereses de la fuerza de trabajo sean servidos al más alto grado.

- Análisis de puestos (determinar la naturaleza del trabajo de cada empleado).
- Planeación de las necesidades de mano de obra y el reclutamiento de los candidatos de los puestos.
- Selección de los candidatos a ocupar los puestos.
- Inducción y capacitación a los nuevos empleados.
- La Administración de sueldos y salarios (la forma de compensar a los empleados).
- Ofrecimiento de incentivos y beneficios.
- Evaluación del desempeño.
- Comunicación interpersonal (entrevistas, asesoría, disciplinar)

La administración de personal es un código sobre formas de organizar y tratar los individuos en el trabajo, de manera que cada uno de ellos pueda llegar a la mayor realización posible de sus habilidades intrínsecas, alcanzando así una eficiencia máxima.

Descripción del puesto y del perfil requerido

Jesús Montes Alonso y Pablo González Rodríguez (2007) Selección de Personal

Determinar qué tipo de persona necesita la empresa, para ello es importante definir previamente el puesto y las funciones, obtener información sobre la categoría del profesional horario de trabajo, nivel salarial, tarea que realiza, esfuerzo físico mental requerido, factores de riesgo, grado de responsabilidad, capacidad de decisión.

Gary Desear (2007) Administración del Personal

Lista de las obligaciones de un puesto las responsabilidades, el reporte de relación las condiciones laborales y las responsabilidades de supervisión del mismo; es el resultado del análisis del puesto.

Reclutamiento del Personal

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

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

Reclutamiento Interno

Se da al presentarse determinada vacante, la empresa intenta llenarla mediante la reubicación de sus empleados, los cuales pueden ser ascendidos (movimiento vertical, transferidos (movimiento horizontal) o transferidos con promoción (movimiento diagonal).

El reclutamiento interno implica:

- ✓ Transferencia de personal
- ✓ Ascensos de personal
- ✓ Programas de desarrollo de personal

Reclutamiento Externo de personal

Es externo cuando al existir determinada vacante, la empresa intenta llenarla con personas extrañas. El proceso implica una o más de las siguientes técnicas de reclutamiento:

- ✓ Candidatos referidos por trabajadores de la misma empresa.
- ✓ Carteles o avisos en la puerta de la empresa.
- ✓ Contactos con asociaciones gremiales.
- ✓ Contactos con universidades, centros de capacitación u otros centros de estudio.

<http://www.infomipyme.com/Docs/GT/empresarios/rrhh/page5.html>

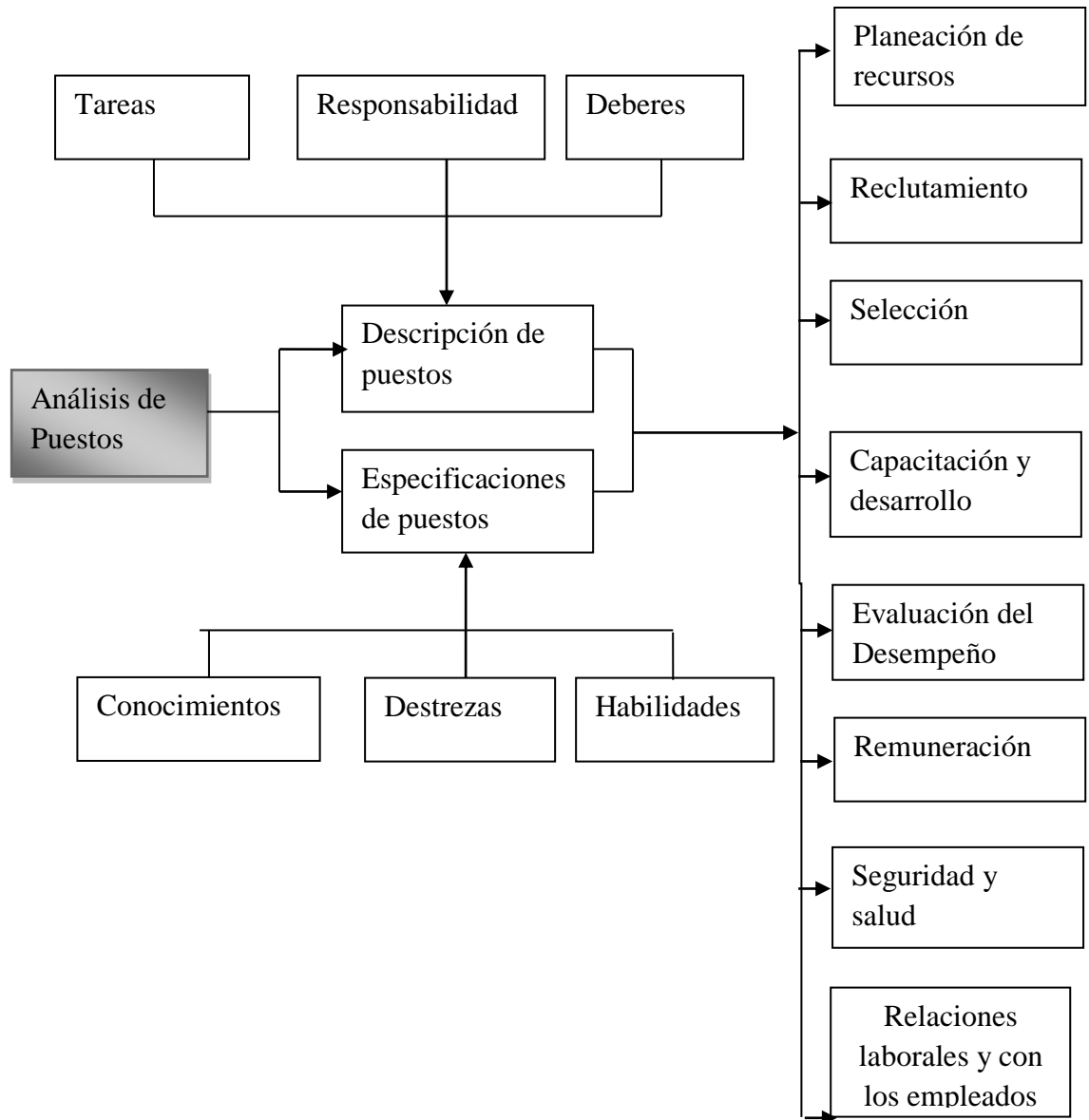
Idalberto Chiavenato Talento Humano

Describe el análisis de puestos como la herramienta que nos permite identificar la importancia relativa de cada puesto en la organización y las características físicas y psicológicas que deben poseer las personas que los ocupen.

ANÁLISIS DE PUESTOS UNA HERRAMIENTA BÁSICA DE RECURSOS

HUMANOS

Gráfico N°04



Fuente: Idalberto Chiavenato (Administración del Recurso Humano 2007)

Análisis de Puestos

Rafael A. Ballivian D. y Carola T. Gonzales C. 2006. Análisis, descripción y Diseños de Cargos

El análisis de puesto constituye uno de los 3 elementos esenciales para lograr el objetivo del proceso de selección. Éste es una herramienta necesaria que se debe de tomar en cuenta puesto que con él se obtiene el perfil, habilidades y demás que requiere el puesto para ser desempeñado de manera efectiva.

La empresa puede enriquecerse con la gran cantidad de datos que se obtiene en el proceso de análisis de puesto como los siguientes:

- Actividades del trabajo
- Actividades y procesos del trabajo.
- Registros de las actividades
- Procedimientos utilizados.
- Responsabilidad personal.
- Actividades orientadas al trabajador
- Comportamiento humano, como acciones físicas y la comunicación en el trabajo.
- Movimientos elementales para el análisis de métodos.
- Maquinas, herramientas, equipo y ayudas que se utilizan para el trabajo
- Tangibles e intangibles relacionados con el puesto
- Conocimientos con los que se debe tratar o aplicar.
- Habilidades requeridas
- Desempeño del trabajo

Competencias

Martha Alles 2006. Selección por Competencias

Las competencias son todas aquellas cualidades, habilidades, conocimientos, actitudes que permitan al trabajador tener un desempeño superior en cualquier puesto de trabajo, que puede ser medido y controlado de esta forma. Al igual son características subyacentes de la persona que están relacionadas con una correcta actuación en su puesto de trabajo y que pueden basarse en la motivación, en los rasgos de carácter, en el concepto de sí mismo, en actitudes, valores o en una variedad de conocimientos o capacidades cognoscitivas.

Pruebas de Selección

Chiavenato, Idalberto, (2007) Administración de Recurso Humanos.

Son instrumentos objetivos para evaluar los conocimientos y habilidades adquiridas a través del estudio la práctica o el ejercicio. Buscan medir el grado de conocimiento profesional o técnico que exige el puesto (nociones de contabilidad, de informática, de ventas, de tecnología de producción, etc.) O el grado de capacidad o habilidad para ciertas tareas (destreza como chofer de camión, culturista, telefonista, operario de máquina, para utilizar una calculadora, etc.) Hay diversas pruebas de conocimiento y capacidades, razón por la que se acostumbra clasificar de acuerdo con el método, el área o la forma.

Hoja de vida

Luis Puchol, (2004) El libro del curriculum Vitae

La hoja de vida es un compendio resumido y esquematizado de la vida laboral y formativa de una persona, redactado en forma tal que ponga de manifiesto la idoneidad de la misma para ocupar un puesto de trabajo determinado, la cual debe ir detallado sus datos informativos, escolaridad, calificación profesional, experiencia profesional, prácticas, cursos y actividades, Idiomas , etc.

Pruebas de conocimiento

Chiavenato, Idalberto, (2007) Administración de Recurso Humanos.

Se aplican por medio de la ejecución de un trabajo o tarea, de manera uniforme y en determinado tiempo, como pruebas de mecanografía, de cálculo o diseño, o en conducción de un vehículo, son aquellas que evalúan el conocimiento y la capacidad técnicos y específicos relacionados directamente con el puesto.

Pruebas Psicotécnicas

Chiavenato, Idalberto, (2007) Administración de Recurso Humanos.

Designa un conjunto de pruebas que valoran el desarrollo mental, aptitudes, habilidades, conocimientos, etc., es una medida de desempeño o realización por medio de operaciones mentales o manuales, de elecciones o lápiz a papel, se utiliza para conocer mejor a las personas en decisiones de empleo, en orientación profesional evaluación profesional, diagnostico de personalidad.

Entrevista.

Idalberto Chiavenato 2005. Administración del Recurso Humano

Es una técnica de selección más común en las empresas grandes, medianas y pequeñas. A pesar de carecer de bases científicas y considerarse la técnica más imprecisa y subjetiva, es la que mayor influencia tiene en la decisión final respecto al candidato. La entrevista personal tiene otras aplicaciones, como en el filtro inicial el reclutamiento, en la selección de personal, en la asesoría y en la orientación profesional, en la evaluación del desempeño, en la separación, etc. En todas estas situaciones se debe entrevistar con habilidad y tacto a fin de que se produzcan los resultados esperados

Según sus habilidades el entrevistador tiene menor o mayor libertad en la conducción de la entrevista; es decir, puede ser estructurada o estandarizada o bien enteramente libre. Así las entrevistas se clasifican en cuatro tipos:

1. **Entrevista totalmente estandarizada.**-es la entrevista estructurada, cerrada y directa, con un guion, que pide respuestas a preguntas estandarizadas y ya elaborada.
2. **Entrevistas estandarizadas solo respecto de las preguntas.**- las preguntas ya están elaboradas pero permiten respuestas abiertas, es decir libres
3. **Entrevista dirigida.**- No se especifican las preguntas, sino el tipo de respuestas deseadas.
4. **Entrevista no dirigida.**- No se especifican las preguntas ni el tipo de respuesta requeridas. Se les denomina entrevistas no estructuradas, no dirigida, exploratorias, informales, Son libres por completo, cuyo desarrollo y orientación queda a cargo de cada entrevistador.

Contratación

José castillo Aponte, (2006) Administración de personal, un enfoque hacia la calidad

La contratación individual, no sólo es una necesidad legal, sino una necesidad administrativa, ya que en el mismo se establecen cláusulas legales y administrativas, como lo es la duración de la relación de trabajo que puede ser por tiempo indeterminado o determinado y esta última modalidad, puede ser eventual o temporal, la que a su vez, puede ser por obra determinada o a precio alzado.

- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.
- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador, y
- En los demás casos previstos por la ley.

Inducción

José castillo Aponte, (2006) Administración de personal, un enfoque hacia la calidad.

La inducción busca la adaptación y ambientación inicial del nuevo trabajador a la empresa y al ambiente social y físico donde va a trabajar. Este proceso debe ser programado en forma sistemática, llevada a cabo por el jefe inmediato, por un instructor especializado o por un colega. La inducción facilita el proceso de integración de todo personal nuevo, con esto identificamos al personal con sus nuevos.

Evaluación del desempeño

Idalberto Chiavenato 2005. Administración del Recurso Humano

Es el comportamiento de la persona que lo ocupa. Varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho, el valor de las recompensas y la percepción que estas dependen que el individuo esté dispuesto hacer.

Productividad Laboral

Alberto Fernández Caveda, 2007 Dirección de Recursos Humanos

Los incrementos de la productividad laboral se convierten en un mecanismo para alcanzar una mayor competitividad, siempre y cuando se deriven de mejoras en los procesos productivos y en los indicadores de gestión de los trabajadores, así como de la introducción de innovaciones que fortalezcan incrementos en el valor agregado. En una economía cerrada, el aumento de la productividad tiende a obedecer más a aspectos coyunturales del ciclo productivo que a la mayor eficiencia tanto del factor trabajo como de los procesos de producción. Esto, en buena medida, porque la carencia de competencia externa permite alcanzar una rentabilidad mayor de la producción doméstica sin necesidad de recurrir a esfuerzos de racionalización de costos, entrenamiento del personal, desarrollo tecnológico, etcétera.

Dr. Ricardo Fernández García, (2011)

El resultado de un sistema inteligente que permite a las personas en un centro de trabajo, optimizar la aportación de todos los recursos materiales, financieros y tecnológicos que concurren en la empresa, para producir bienes y/o servicios con el fin de promover la competitividad de la economía nacional, mejorar la sustentabilidad de la empresa.

Alberto Fernández Caveda, (2007)

La productividad laboral es un objetivo y un indicador. Es la mejora continua del logro colectivo, la consecuencia de la eficiencia con que se administra el talento humano en su conjunto. Tener el valor de medirla inducirá a accionistas, y profesionales a dirigir los esfuerzos en invertir sin cuestionar que los recursos financieros que se inviertan en el capital humano tendrán un retorno, a tasas significativas y en menor tiempo. Permitirá a los profesionales de otros campos comprender la importancia de nuestra profesión. Para nuestros colegas será el principal indicador que hará visible su capacidad de gestión y el nivel de aporte que otorgan a su organización, es el aumento o la disminución de los rendimientos, originado en las variaciones del trabajo, capital, técnica u otro factor.

Clima Laboral

Patricio Jiménez, 2007. Manual de Recursos Humanos

Es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta.

Prieto, J. M. (2000)

El Clima Laboral es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización o grupo de trabajo y que influyen directamente sobre su conducta.

Desempeño Laboral

Catalina Montero Gómez (2006)

El desempeño es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial de desarrollo, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento futuro.

Productividad

Norman Gaither, Greg Trazier (2004). Administración de Producción y Operaciones

La Productividad es la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En la fabricación la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y los empleados. Productividad en términos de empleados es sinónimo de rendimiento. En un enfoque sistemático que algo o alguien son productivos con una cantidad de recursos (Insumos) en un periodo de tiempo dado se obtiene el máximo de productos.

Experiencia Laboral

Meyer y Schwager, (2007) Harvard Business Review

Es el contacto directo con la actividad usualmente es iniciado por la unidad responsable de las decisiones sobre selección, remuneraciones, entrenamiento y otras. También incluye las interacciones de las personas con ejecutivos y supervisores que, a través del ejercicio de su cargo, dan instrucciones, comunican, reconocen, disciplinan y realizan

una amplia gama de conductas que tienen un impacto en lo que las personas piensan sobre su trabajo y la organización.

Habilidades

González, V (2004) Administración del Recurso humano

Las habilidades constituyen el dominio de las operaciones intelectuales y prácticas que permiten una regulación racional de la actividad. En las habilidades encontramos otra de las formas de asimilación de la actividad. El término de habilidad independientemente de las distintas acepciones que cobra en la literatura psicopedagógica moderna, es generalmente utilizado como sinónimo de saber hacer. Las habilidades igual que los hábitos permiten al hombre realizar determinada tarea. Las habilidades resultan de la sistematización de las acciones subordinadas a un fin consciente.

Talento Humano

El talento se puede considerar como un potencial. Lo es en el sentido de que una persona dispone de una serie de características o aptitudes que pueden llegar a desarrollarse en función de diversas variables que se pueda encontrar en su desempeño.

El talento es una manifestación de la inteligencia emocional y es una aptitud o conjunto de aptitudes o destrezas sobresalientes respecto de un grupo para realizar una tarea determinada en forma exitosa.

http://es.wikipedia.org/wiki/Talento_%28aptitud%29

EFFECTIVIDAD

Idalberto Chiavenato (2007) Administración del Recurso Humano

Cuantificación del logro de la meta. Compatible el uso con la norma; sin embargo, debe entenderse que puede ser sinónimo de eficacia cuando se define como Capacidad de lograr el efecto que se desea.

RENDIMIENTO LABORAL

Es la eficiencia de los trabajadores, medida en volúmenes de producción, satisfactoria por empleado, por hora/hombre, o por jornada trabajo/hombre.

Por su parte la Real Academia de España define el rendimiento como la proporción entre el producto y el resultado obtenido y los medios utilizados, es la medición de la productividad aplicada a recursos humanos o equipos.

<http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/545/5/Capitulo3.pdf>

Factores que intervienen en la Productividad

Se relaciona con el rendimiento del proceso económico medido en unidades físicas o monetarias, por relación entre factores empleados y productos obtenidos. Es uno de los términos que define el objetivo del subsistema técnico de la organización. La productividad en las máquinas y equipos está dada como parte de sus características técnicas.

Calidad

La calidad del producto y del proceso se refiere a que un producto se debe fabricar con la mejor calidad posible según su precio y se debe fabricar bien a la primera, o sea, sin re-procesos.

Entradas

Mano de Obra, Materia prima, Maquinaria, Energía, Capital, Capacidad técnica.

Salidas

Productos o servicios.

<http://www.muufi.com/?tag=factores-que-intervienen-en-la-produccion>

2.5 HIPÓTESIS

La implementación de un manual de los procesos de selección de personal permite incrementar la productividad laboral en la empresa “Karitex” de la ciudad de Pelileo.

2.6 SEÑALAMIENTO DE VARIABLES

En la hipótesis formulada para la investigación del problema objeto de estudio se identifican las siguientes variables:

X= Proceso de Selección de Personal(cualitativa)

Y= Productividad Laboral(cuantitativa)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN

Para el proceso de investigación se utilizaran las siguientes modalidades de investigación.

3.1.1 Investigación Bibliográfica

La investigación bibliográfica es fundamental porque constituye la tarea inicial o punto de partida para cualquier otro tipo de estudio; como medios escritos con el objeto de averiguar y obtener más información utilizando libros, tesis de grado, folletos, internet, lo cual facilitara el desarrollo del proyecto.

3.1.2 Investigación de Campo

Se utilizó este tipo de investigación para recopilar la mayor cantidad de información visitando personalmente la empresa para conocer la realidad sobre el problema que la afronta la misma, observar el funcionamiento y detectar con exactitud el problema utilizado como herramienta la entrevista dirigida al personal administrativo y operativo e identificar el problema y posteriormente dar soluciones para el buen funcionamiento y adelanto de la empresa, utilizando técnicas e instrumentos para obtener datos reales.

3.2 Tipos de Investigación

El presente trabajo es de tipo descriptivo, pues lo que se pretendió es identificar los problemas referentes al proceso de selección de personal que presenta la empresa “Karitex” de la ciudad de Pelileo, se ha determinado el problema en el lugar y período de tiempo expreso y se estableció los resultados obtenidos con las mejoras en la productividad laboral.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población fue dirigida a todo el personal que labora en la empresa “Karitex” dentro de los cuales podemos mencionar:

- Personal Administrativo 5
- Personal operativo 45

La población objeto de estudio está constituido por 50empleados de la empresa “Karitex”, que en este caso se trata de una población finita, en vista que la muestra es equivalente a la población no amerita aplicar ninguna fórmula, por lo cual setrabajó con toda la población de la empresa “Karitex”.

3.4 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

3.4.1 Variable independiente: Proceso de Selección de Personal.

CUADRO N°01

CONTEXTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS INSTRUMENTOS	E
<p>Proceso de selección de personal</p> <p>El proceso de selección es un procedimiento que tiene como finalidad dotar a la organización el personal adecuado, garantizando el desempeño correcto del puesto y reduciendo el riesgo que supone incorporar a nuevas personas a la empresa, es evaluar a las personas que</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pruebas Selección 	<p>de</p> <p>Técnicas Físicas Psicotécnicas</p>	<p>¿En la actualidad la empresa utiliza un proceso técnico para la selección de personal?</p>	<p>Encuesta dirigida al personal de Karitex.</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias 	<p>Conocimientos Destrezas</p>	<p>¿Considera que la selección de personal utilizado por la empresa se lo realiza en base a qué aspectos?</p>	<p>Encuesta dirigida al personal de Karitex.</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis cargos 	<p>de</p> <p>Especificación Descripción del puesto Requerimientos</p>	<p>¿Cuáles fueron las pruebas que le realizaron para la selección del cargo?</p>	<p>Encueta dirigida al personal Karitex.</p> <p>Encueta dirigida al personal Karitex.</p>	

reúnen las competencias entre los candidatos más apropiados.	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación del desempeño 	Capacitación	¿Cree usted que la empresa al no contar con las especificaciones y descripciones del puesto laboral esta afectaría?	Encueta dirigida al personal Karitex.
	<ul style="list-style-type: none"> • Inducción 	Comportamiento Conocimientos Resultados	¿Usted al momento de ser seleccionado a la empresa proporciona capacitación para mejorar su desempeño?	Encueta dirigida al personal Karitex.
	<ul style="list-style-type: none"> • Contratación 	Actividad especifica	¿Cree usted que al momento de ser contratado para el puesto laboral le proporcionan información sobre?	Encueta dirigida al personal Karitex.

Fuente: Adaptado de la Contextualización

Elaborado por: Ligia Cuyanguillo, (2012)

3.4.2 Variable Dependiente: Productividad Laboral

CUADRO N° 02

CONTEXTUALIZACION	CATEGORIAS	INDICADORES	ITEMS	TECNICAS INSTRUMENTOS	E
<p>Productividad laboral</p> <p>Es la mejora continua del logro colectivo, la consecuencia de la eficiencia y la habilidad con que se administra el talento humano en su conjunto, aumento o disminución de los rendimientos originado en la variación de cualquiera de los factores que intervienen en la producción: trabajo, capital o técnica, entre otros.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia Laboral • Habilidad • Efectividad 	Objetivos	¿La empresa ha logrado cumplir con los objetivos requeridos?	Encueta dirigida al personal Karitex.	
		Capacitación	¿Con que frecuencia se capacita para el mejor cumplimiento de sus actividades una vez que ha sido integrado a la empresa?	Encueta dirigida al personal Karitex.	
		Organización Control		Encueta dirigida al personal Karitex.	
		Eficiencia Eficacia	¿El área Administrativa de la empresa ha tenido control en las actividades que se realiza en cada área?	Encueta dirigida al personal Karitex.	

	Rendimiento Laboral	Trabajo Inversión	¿La variación de los rendimientos originados en la producción es uno de los factores que afecta la productividad Laboral?	Encuesta dirigida al personal Karitex.
	Factores	Calidad Entradas Salidas	¿Cómo se ve reflejado la selección de personal actual sobre la productividad de los trabajadores?	Encuesta dirigida al personal Karitex.
			¿Todo el personal que trabaja en la empresa cumple con las exigencias del puesto y por ende incrementa la productividad laboral?	Encuesta dirigida al personal Karitex.

Fuente: Adaptado de la Contextualización

Elaborado por: CUYANGUILLO, Ligia (2012)

3.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Para el desarrollo del proyecto se utilizó las siguientes técnicas e instrumentos de investigación para la recopilación de la información.

La recolección de la información se efectuó al personal de Talento Humano y al personal operativo de la empresa “Karitex” por la autora de este trabajo de investigación en las instalaciones de la empresa; La técnica que se utilizó en la investigación es la encuesta con su instrumento de cuestionario, lo mismo que consta de un formato entendible y no muy extenso para el encuestado.

3.6 PLAN DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Al finalizar el proceso de recaudar información se procedió al análisis y clasificación de la información para posteriormente clasificar y tabular toda la información recolectada con la ayuda del programa informático como es el spss, los resultados obtenidos fueron presentados a través de cuadros y gráficos estadísticos, tomando como datos la información que se obtuvo en las encuestas realizadas.

CAPÍTULO IV

4.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

La encuesta aplicada a todo el personal que labora en la empresa “Karitex” se realizó con el propósito de indagar aspectos importantes como: desempeño, producción, calidad, compromiso, y conocimiento de trabajo.

La información permitió conocer el funcionamiento y las necesidades que se presentan dentro de la empresa y posibilitará también, disponer de un respaldo para la formulación de la propuesta.

4.1.1 RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS DIRIGIDA AL PERSONAL DE LA EMPRESA “KARITEX” DE LA CIUDAD DE PELILEO

1. ¿En la actualidad la empresa utiliza un proceso técnico para la selección de personal?

TABLA N° 01

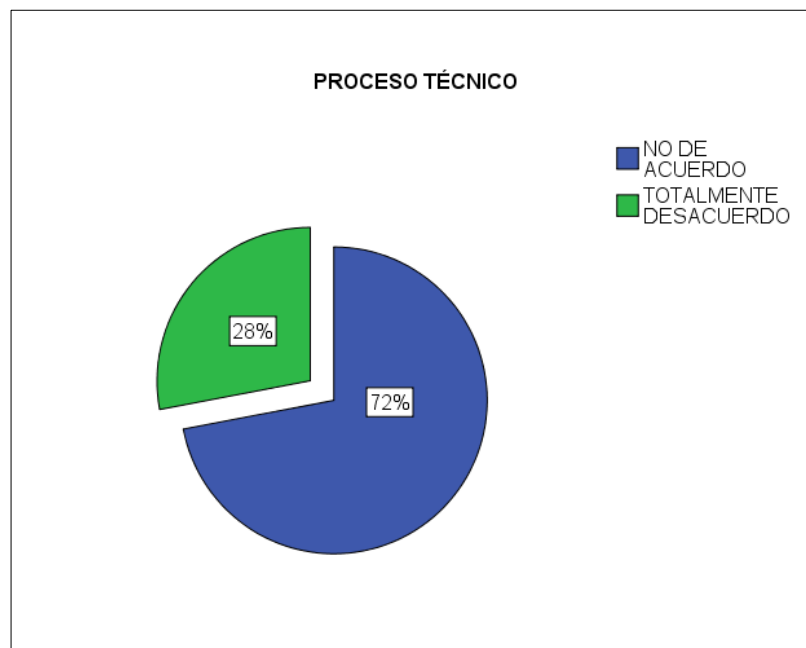
PROCESO TÉCNICO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NO DE ACUERDO	36	72,0	72,0	72,0
	TOTALMENTE DESACUERDO	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a los empleados de “Karitex”.

Elaborado por: CUYANGUILLO, Ligia (2012)

GRÁFICO N° 05



Fuente: Encuesta realizada a los empleados de “Karitex”

Elaborado por: CUYANGUILLO, Ligia (2012)

Análisis e Interpretación

Realizada la encuesta a los empleados de la empresa “Karitex”, que han sido materia de investigación se puede afirmar categóricamente que el 72% no está de acuerdo; mientras que el 26 % está totalmente en desacuerdo y de lo que se concluye que el procedimiento de selección es deficiente en la empresa.

- 2. ¿Los procesos de selección personal son parámetros que ayudan a la eficiencia en la gestión y administración de la empresa?**

TABLA N° 02

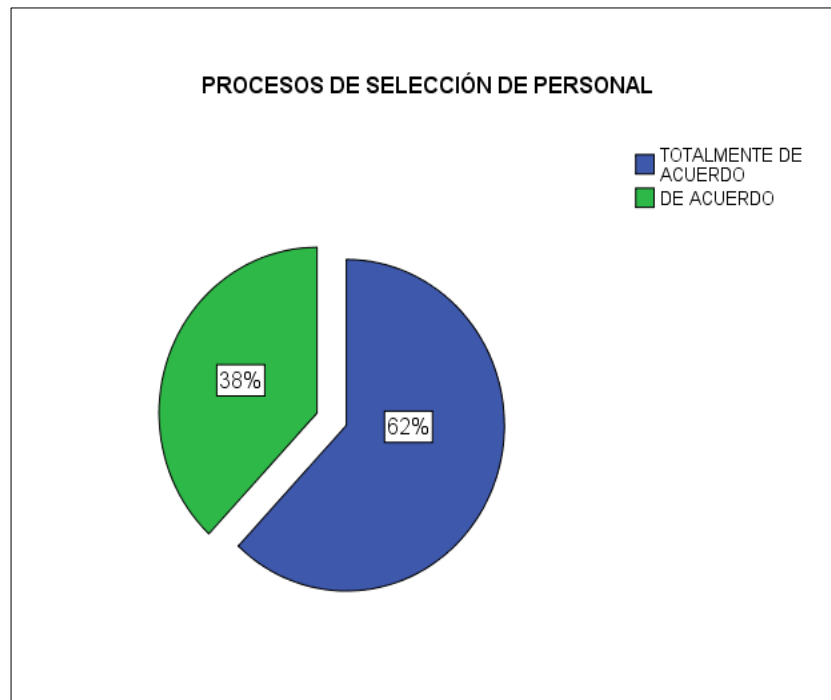
PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos TOTALMENTE DE ACUERDO	31	62,0	62,0	62,0
DE ACUERDO	19	38,0	38,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a los empleados de “Karitex”.

Elaborado por: CUYANGUILLO, Ligia (2012)

GRÁFICO N° 06



Fuente: Encuesta realizada a los empleados de "Karitex".

Elaborado por: CUYANGUILLO, Ligia (2012)

Análisis e Interpretación

Realizado la encuesta a los empleados de la empresa "Karitex", que han sido materia de investigación del 100% de las personas encuestadas acerca de si los procesos de selección de personal son parámetros que ayudan a la eficiencia en la gestión y administración de la empresa. El 62% está totalmente de acuerdo; mientras que el 38% está de acuerdo concluyendo que el personal está de acuerdo en que para obtener una mejor gestión debe existir procesos de selección de personal técnico y adecuado.

3. ¿El ambiente de la entrevista de selección que la empresa le efectuó fue?

TABLA N°03

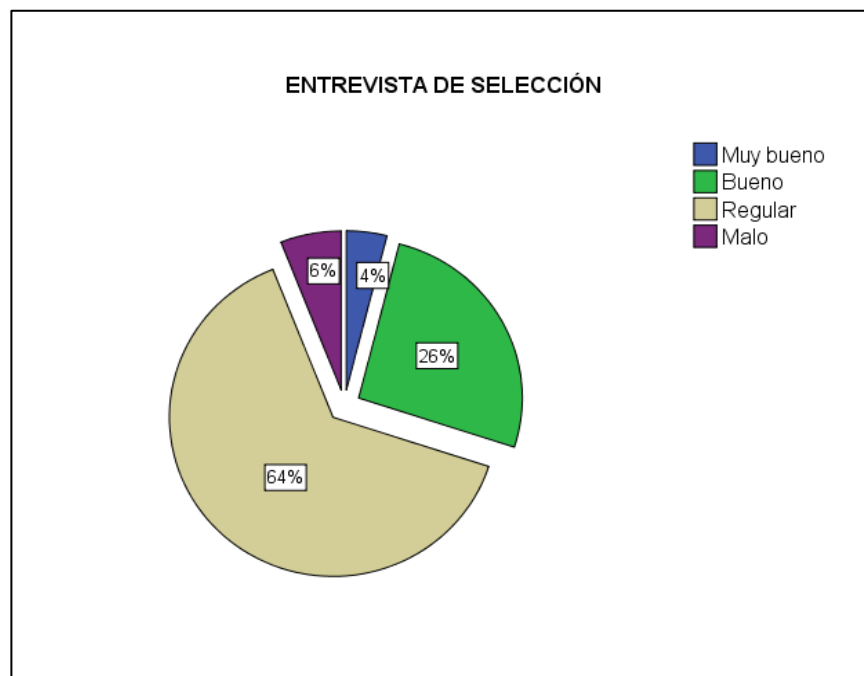
ENTREVISTA DE SELECCIÓN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy bueno	2	4,0	4,0	4,0
	Bueno	13	26,0	26,0	30,0
	Regular	32	64,0	64,0	94,0
	Malo	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a los empleados de “Karitex”.

Elaborado por: CUYANGUILLO, Ligia (2012)

GRÁFICO N°07



Fuente: Encuesta realizada a los empleados de “Karitex”.

Elaborado por: CUYANGUILLO, Ligia (2012)

Análisis e Interpretación

Realizado la encuesta a los empleados de la empresa “Karitex”, que han sido materia de investigación se puede afirmar categóricamente que el 4% de los empleados, manifiestan que el ambiente de la entrevista que se realizó fue muy buena, mientras que el 26% de los encuestados testifican un ambiente bueno; en un máximo porcentaje que es el 64% afirman que durante la entrevista el ambiente fue regular: y el 6% de los encuestados restantes simplemente afirman que el ambiente de la entrevista fue mala.

Se puede destacar pues, que la mayoría de los encuestadores señalan que la forma de entrevista que se realizó se presenció un ambiente de inconformidad que afecta la selección del personal.

4. ¿Cree usted que la empresa al no contar con las especificaciones y descripciones del puesto laboral esta afectaría?

TABLA N° 04

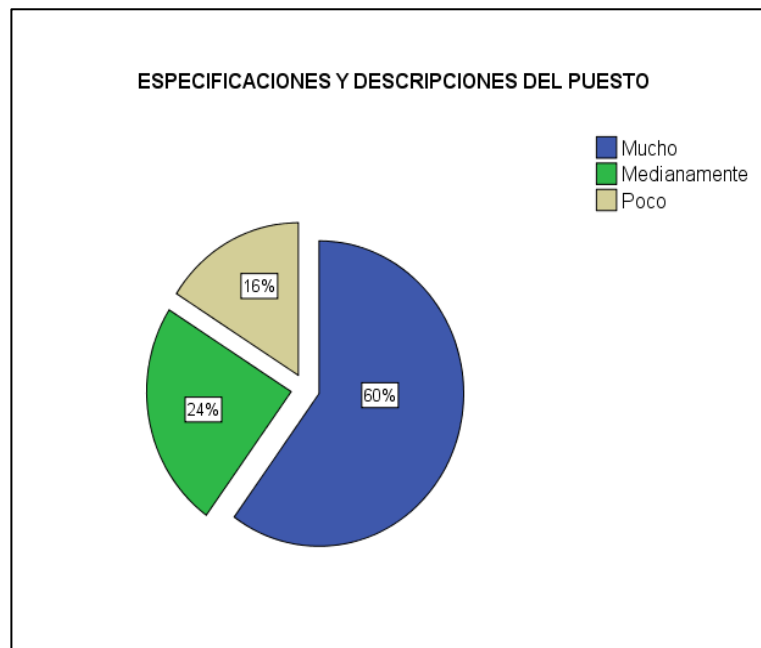
ESPECIFICACIONES Y DESCRIPCIONES DEL PUESTO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mucho	30	60,0	60,0	60,0
	Medianamente	12	24,0	24,0	84,0
	Poco	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a los empleados de “Karitex”.

Elaborado por: CUYANGUILLO, Ligia (2012)

GRÁFICO N°08



Fuente: Encuesta realizada a los empleados de “Karitex”.

Elaborado por: CUYANGUILLO, Ligia (2012)

Análisis e Interpretación

Se observa que el 60% del personal encuestado, manifiesta que la empresa al no contar con especificaciones y descripción del puesto esta afectaría mucho a las actividades de puesto laboral, mientras que el 24% de los encuestados manifiestan que regularmente afectaría; y finalmente el 16% restante testifica, que en absoluto no afectaría o ninguna actividad laboral.

En forma general y en mayor porcentaje, se puede destacar que a la empresa le afecta mucho en el desempeño laboral del personal, al no contar con especificaciones y descripción de cargos.

5. ¿Qué tipo de información le proporciona al momento de ser seleccionado para el puesto laboral?

TABLA N° 05

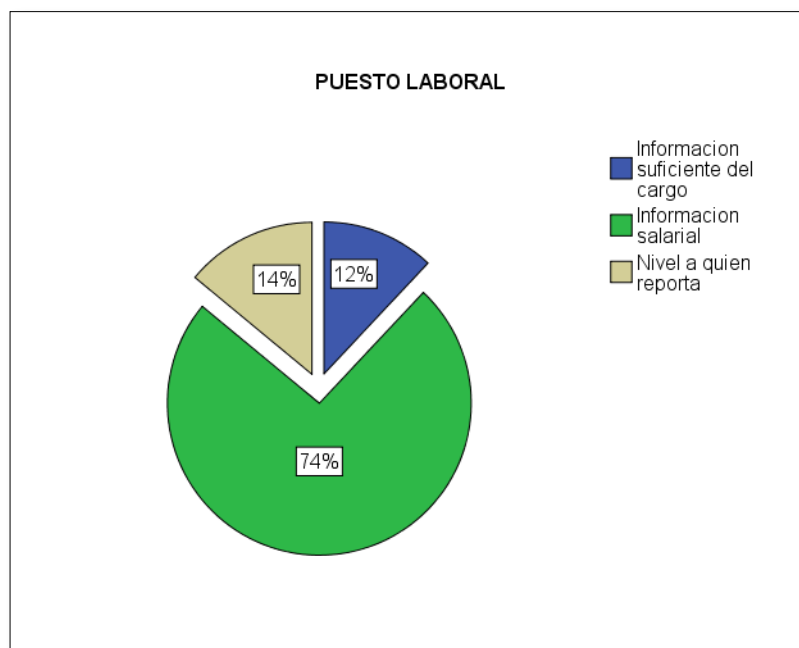
PUESTO LABORAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Informacion suficiente del cargo	6	12,0	12,0	12,0
	Informacion salarial	37	74,0	74,0	86,0
	Nivel a quien reporta	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a los empleados de “Karitex”.

Elaborado por: CUYANGUILLO, Ligia (2012)

GRÁFICO N° 09



Fuente: Encuesta realizada a los empleados de “Karitex”.

Elaborado por: CUYANGUILLO, Ligia (2012)

Análisis e Interpretación

Realizada la Encuesta a los empleados de la empresa “Karitex”, que ha sido materia de investigación se puede afirmar que en un mínimo porcentaje del 12% de los empleados, manifiestan que la empresa “Karitex” les ha proporcionado información suficiente del cargo, mientras que en máximo porcentaje; es decir el 74% afirma que le proporciona la mínima información salarial y el 14% de encuestados restantes afirman que se les proporciona información a quien reporta.

Si bien se ha podido constatar de forma general y en mayor porcentaje mayoritario que la empresa no da información suficiente al empleado de la actividades a realizar del cargo a ocupar donde los trabajadores puedan sujetarse al puesto específico para su buen desempeño laboral.

6. ¿Cuáles fueron las pruebas que se realizaron para la selección del cargo ?

TABLA N° 06

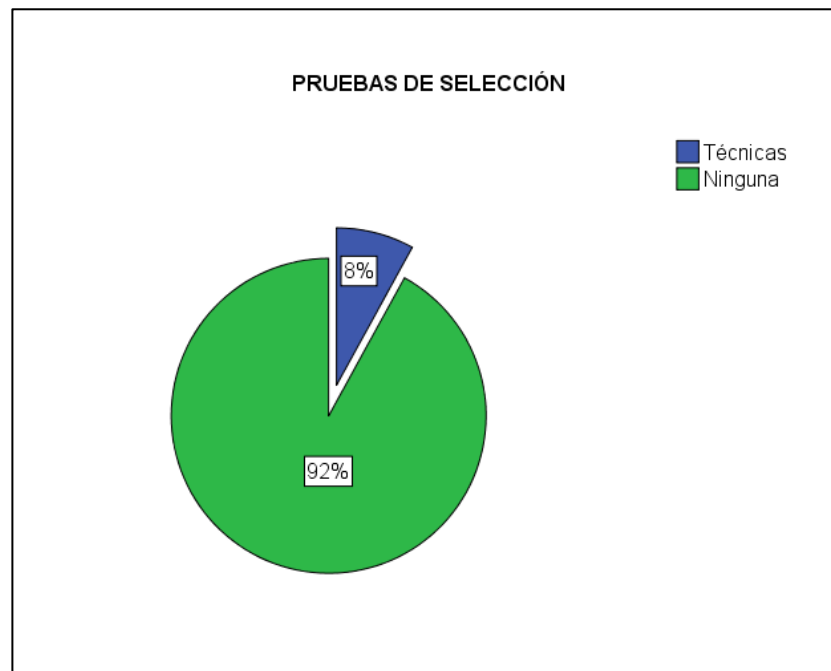
PRUEBAS DE SELECCIÓN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Técnicas	4	8,0	8,0	8,0
	Ninguna	46	92,0	92,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a los empleados de “Karitex”.

Elaborado por: CUYANGUILLO, Ligia (2012)

GRÁFICO N° 10



Fuente: Encuesta realizada a los empleados de “Karitex”.

Elaborado por: CUYANGUILLO, Ligia (2012)

Análisis e Interpretación

Realizadas las encuestas a los empleados de la empresa “Karitex”, que han sido materia de investigación en su mayor porcentaje del 92% no ha sido sometido a ninguna prueba de selección de personal esto cabe destacar que el proceso de selección de personal ha sido inadecuado, por tanto las características y destrezas personales y laborales no fueron evaluadas acorde a un análisis físico e intelectual del postulante.

7. ¿Cómo aportan sus funciones en la empresa al logro de los objetivos de la misma?

TABLA N° 07

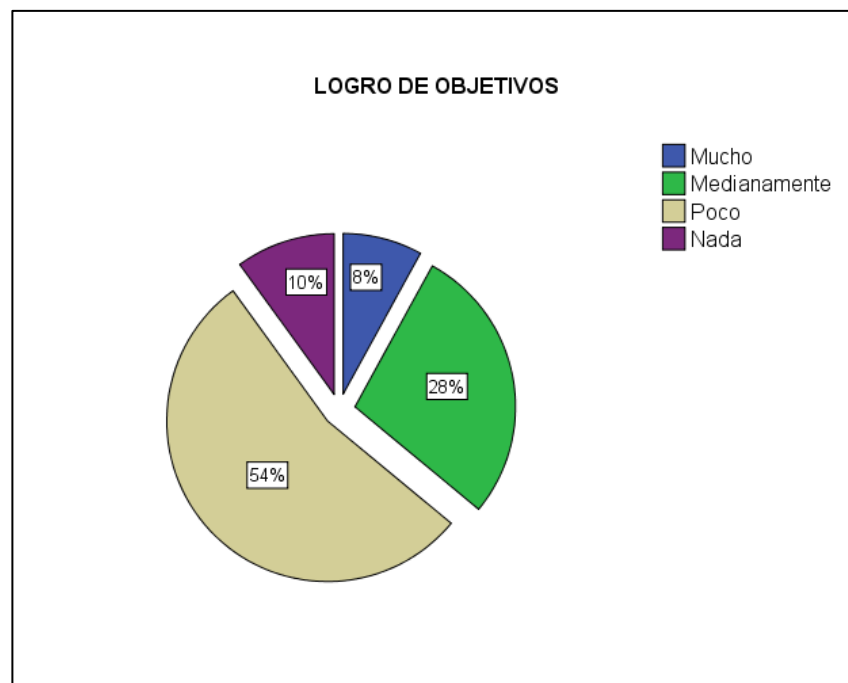
LOGRO DE OBJETIVOS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mucho	4	8,0	8,0	8,0
	Medianamente	14	28,0	28,0	36,0
	Poco	27	54,0	54,0	90,0
	Nada	5	10,0	10,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a los empleados de “Karitex”.

Elaborado por: CUYANGUILLO, Ligia (2012)

GRÁFICO N° 11



Fuente: Encuesta realizada a los empleados de “Karitex”.

Elaborado por: CUYANGUILLO, Ligia (2012)

Análisis e Interpretación

Para el 8% del personal encuestado manifiestan que su aporte al logro de objetivos ha sido mucho; mientras que el 28% su aporte al logro de objetivos de la empresa ha sido medianamente; el 54% en su gran mayoría porcentual su aporte ha sido poco; y finalmente el 10% restante aduce totalmente que su aporte al logro de objetivos de la empresa desconoce.

En su gran mayoría porcentual podemos constatar que el personal que labora en la empresa desconoce los objetivos que la empresa tiene que cumplir en un determinado tiempo, esto se da por falta de coordinación de los jefes departamentales y la falta de control y por ende afecta a la productividad laboral.

8. ¿Los cargos que se encuentran definidos actualmente satisfacen las necesidades de la empresa?

TABLA N° 08

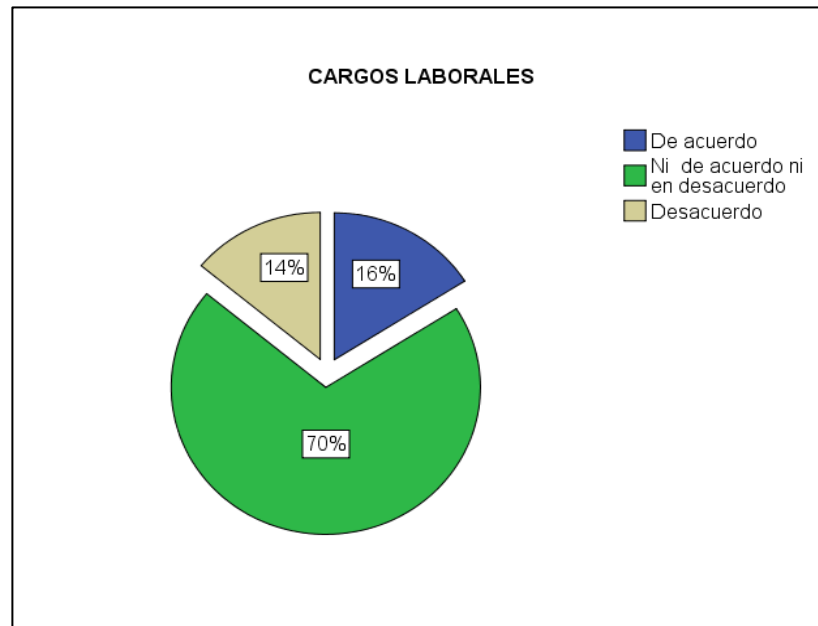
CARGOS LABORALES

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos De acuerdo	8	16,0	16,0	16,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	35	70,0	70,0	86,0
Desacuerdo	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a los empleados de “Karitex”.

Elaborado por: CUYANGUILLO, Ligia (2012)

GRÁFICO N° 12



Fuente: Encuesta realizada a los empleados de “Karitex”.

Elaborado por: CUYANGUILLO, Ligia (2012)

Análisis e Interpretación

Del total de los encuestados representado por el 70% manifiesta estar ni de acuerdo ni en desacuerdo en el puesto que está desarrollando sus conocimientos y habilidades, mientras que el 16% testifica estar de acuerdo con su puesto laboral y el 14% califica estar en desacuerdo las labores que lo realiza.

En su gran mayoría de los encuestados manifiesta un gran desacuerdo al cargo que realiza ya que no tiene el perfil del puesto bien definido, y esto afecta al aprovechamiento de recursos materiales, económicos, etc.

9. ¿Los niveles de supervisión han tenido control de las actividades que se realizan en cada área?

TABLA N° 09

NIVELES DE SUPERVISIÓN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi siempre	3	6,0	6,0	6,0
	Pocas veces	47	94,0	94,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a los empleados de “Karitex”.

Elaborado por: CUYANGUILLO, Ligia (2012)

GRAFICO N° 13



Fuente: Encuesta realizada a los empleados de “Karitex”.

Elaborado por: CUYANGUILLO, Ligia (2012)

Análisis e Interpretación

Se observa que el 94% del personal encuestado pocas veces los supervisores han controlado sus actividades desarrolladas en cada área laboral; mientras que el 6% restante testifica lo contrario afirmando que casi siempre los jefes de cada área controlan sus actividades.

Se puede destacar pues, que la mayoría de los encuestados señalan que pocas veces controlan sus actividades, por lo tanto esto afecta al rendimiento del desempeño laboral y al retraso de actividades planificadas ya que no tienen un control ni evaluación de desempeños de cada empleado.

10. ¿La variación de los rendimientos originados en la producción es uno de los factores que afecta la productividad Laboral?

TABLA N° 10

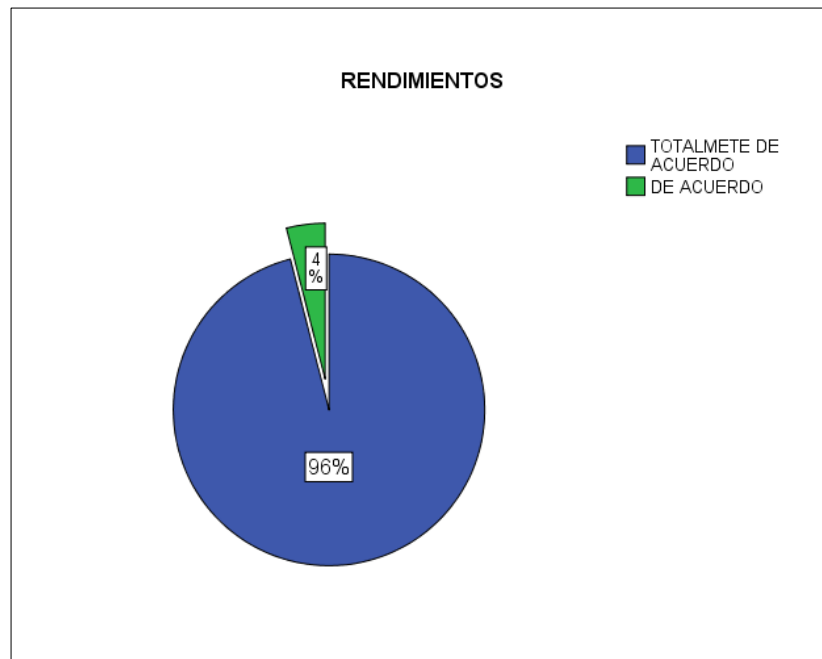
RENDIMIENTOS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	TOTALMETE DE ACUERDO	48	96,0	96,0	96,0
	DE ACUERDO	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a los empleados de “Karitex”.

Elaborado por: CUYANGUILLO, Ligia (2012)

GRÁFICO N° 14



Fuente: Encuesta realizada a los empleados de “Karitex”.

Elaborado por: CUYANGUILLO, Ligia (2012)

Análisis e Interpretación

Del 100% de las personas encuestadas acerca de si la variación de los rendimientos originados en la producción es uno de los factores que afecta la productividad laboral opinan de la siguiente manera; el 96% está totalmente de acuerdo; y el 4% está de acuerdo de lo que se concluye que en su totalidad los trabajadores concuerdan en que la productividad laboral de la empresa se ve afectada por los rendimientos existentes en la empresa.

11. ¿Todo el personal que trabaja en la empresa cumple con las exigencias del puesto y por ende incrementa la productividad laboral?

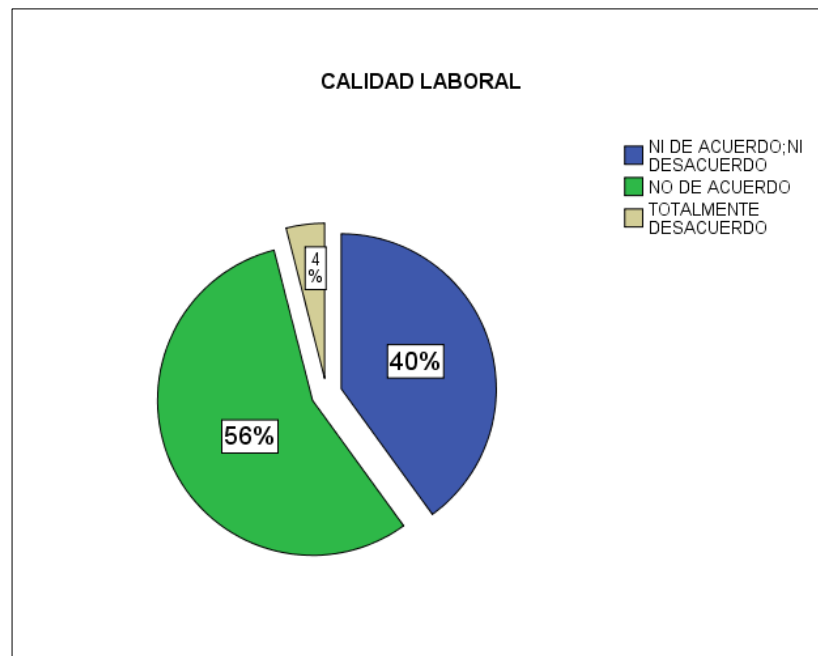
TABLA N° 11
CALIDAD LABORAL

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos NI DE ACUERDO;NI DESACUERDO	20	40,0	40,0	40,0
NO DE ACUERDO	28	56,0	56,0	96,0
TOTALMENTE DESACUERDO	2	4,0	4,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a los empleados de “Karitex”.

Elaborado por: CUYANGUILLO, Ligia (2012)

GRÁFICO N° 15



Fuente: Encuesta realizada a los empleados de “Karitex”.

Elaborado por: CUYANGUILLO, Ligia (2012)

Análisis e Interpretación

Del 100% de las personas encuestadas acerca de si el personal que trabaja en la empresa cumple con las funciones de acorde al puesto el 56% no está de acuerdo; mientras que el 40% está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 4% está en total desacuerdo de lo que se concluye no existen exigencias por parte del trabajador determinadas para cada puesto.

12. ¿Con qué frecuencia se capacita para el mejor cumplimiento de sus actividades una vez que ha sido integrado a la empresa?

TABLA N° 12

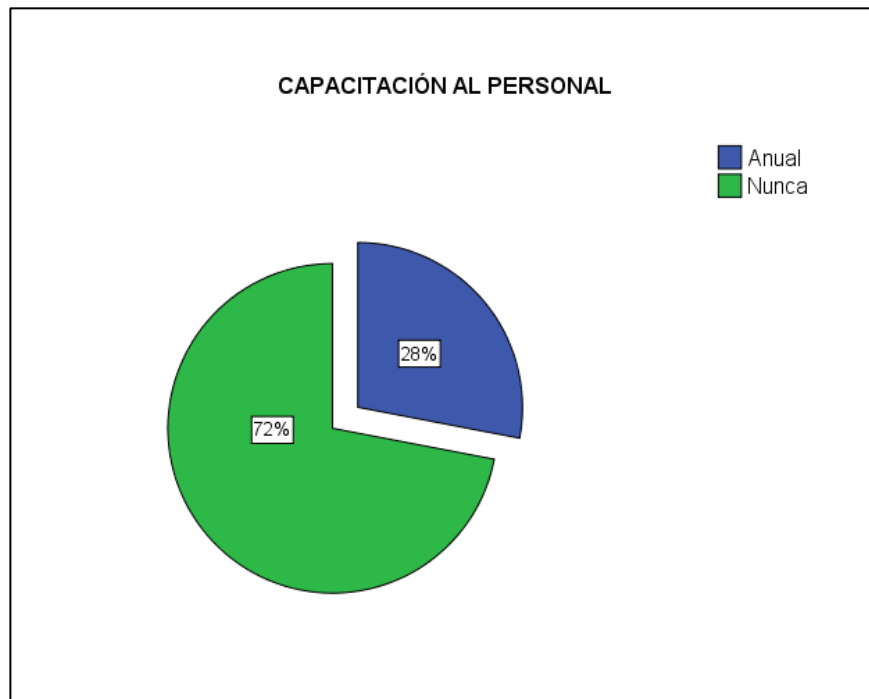
CAPACITACIÓN AL PERSONAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Anual	14	28,0	28,0	28,0
	Nunca	36	72,0	72,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a los empleados de “Karitex”.

Elaborado por: CUYANGUILLO, Ligia (2012)

GRÁFICO N° 16



Fuente: Encuesta realizada a los empleados de "Karitex".

Elaborado por: CUYANGUILLO, Ligia (2012)

Análisis e Interpretación

Según la encuesta realizada el 72% afirma que nunca se ha realizado capacitación al personal que pueda desarrollar hábilmente su puesto laboral, de esta manera se ve reflejada la necesidad de manejar el talento humano que promueva una eficiente selección, sino también una eficiente Administración.

13. ¿Cómo ha afectado la capacitación en la realización de su trabajo?

TABLA N° 13

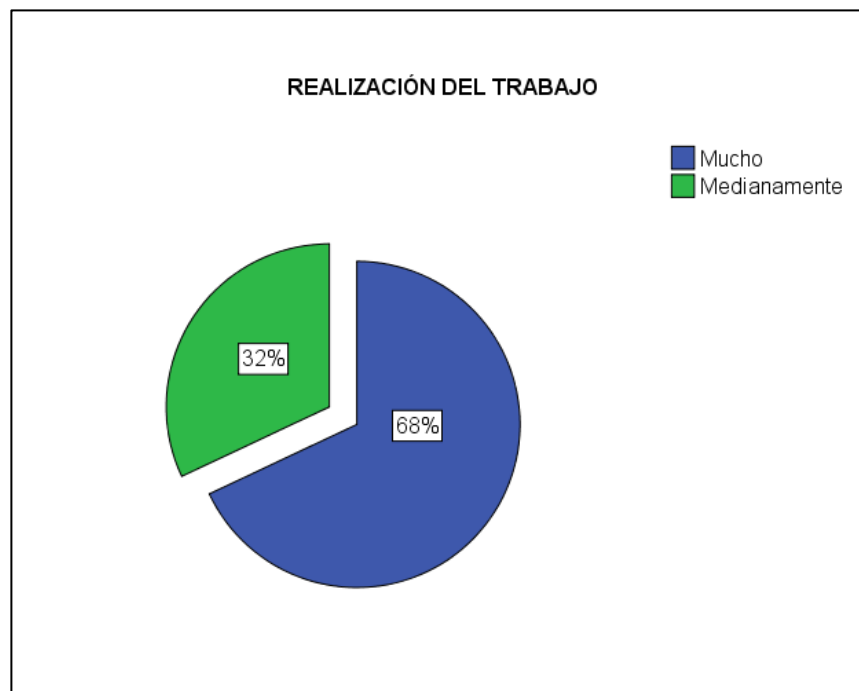
REALIZACIÓN DEL TRABAJO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mucho	34	68,0	68,0	68,0
	Medianamente	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a los empleados de “Karitex”.

Elaborado por: CUYANGUILLO, Ligia (2012)

GRÁFICO N° 17



Fuente: Encuesta realizada a los empleados de “Karitex”.

Elaborado por: CUYANGUILLO, Ligia (2012)

Análisis e Interpretación

En la información recolectada, el 68% afirma que medianamente la falta de capacitación afecta a la realización de sus actividades, mientras que el 32% testifica que ha afectado mucho al desarrollo de conocimientos en cada puesto laboral.

14. ¿Cómo se ve reflejado la selección de personal actual sobre la productividad de los trabajadores?

TABLA N° 14

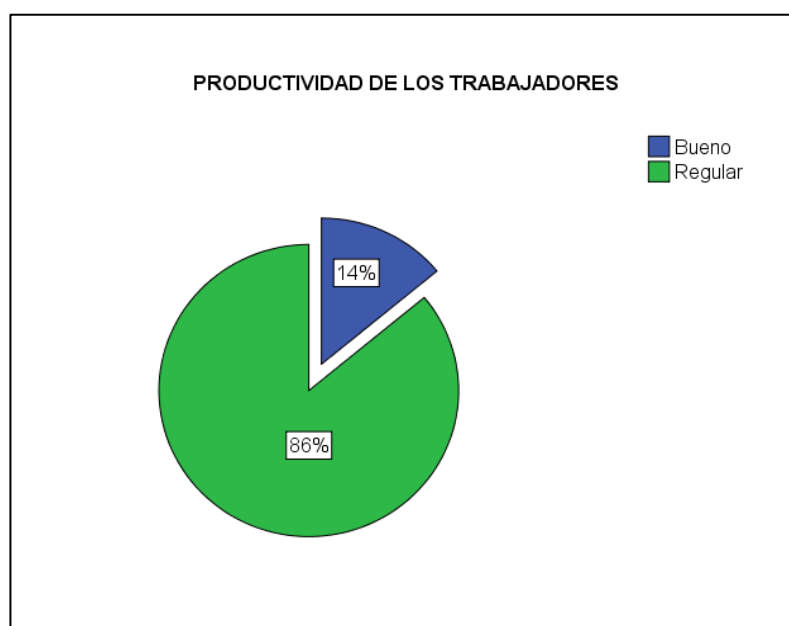
PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bueno	7	14,0	14,0	14,0
	Regular	43	86,0	86,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada a los empleados de “Karitex”.

Elaborado por: CUYANGUILLO, Ligia (2012)

GRÁFICO N° 18



Fuente: Encuesta realizada a los empleados de “Karitex”.

Elaborado por: CUYANGUILLO, Ligia (2012)

Análisis e Interpretación

Según los datos de la encuesta realizada al personal de la empresa “Karitex” se puede afirmar que el 86% manifiesta que el personal que ha sido seleccionado en el tiempo que ha laborado no se ha realizado ninguna evaluación para medir la productividad de cada empleado y el 14% testifica que la productividad de los trabajadores se ha reflejado de una buena manera.

4.2. Verificación de Hipótesis

La verificación de la hipótesis se lo efectúa mediante la utilización del estadígrafo del CHI – CUADRADO el cual sirve para correlacionar la variable independiente y dependiente en estudio.

4.2.1 Comprobación de la hipótesis

H0 = Hipótesis Nula

H0= El manual del proceso de selección de personal no garantizará a “Karitex” incrementar la productividad laboral en la empresa “Karitex” de la ciudad de Pelileo.

H1 = Hipótesis Alternativa

H1= El manual de los procesos de selección de personal si garantizará a “Karitex” incrementar la productividad laboral en la empresa “Karitex” de la ciudad de Pelileo.

4.2.2. Combinación de frecuencia

PREGUNTA 02

¿Los procesos de selección personal son parámetros que ayudan a la eficiencia en la gestión y administración de la empresa?

VARIABLE DE RELACIÓN 01

TABLA N° 15

PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	TOTALMENTE DE ACUERDO	31	62,0	62,0	62,0
	DE ACUERDO	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

PREGUNTA 10

¿La variación de los rendimientos originados en la producción es uno de los factores que afecta la productividad Laboral?

VARIABLE DE RELACIÓN 02

TABLA N° 16

RENDIMIENTOS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	TOTALMETE DE ACUERDO	48	96,0	96,0	96,0
	DE ACUERDO	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**4.4. TABLA DE CONTINGENCIA
FRECUENCIA OBSERVADA**

TABLA N° 17

PREGUNTAS	ALTERNATIVAS					TOTAL
	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	NO DE ACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO	
2.- ¿Los procesos de selección personal son parámetros que ayudan a la eficiencia en la gestión y administración de la empresa?	31	19	0	0	0	50
10.- ¿La variación de los rendimientos originados en la producción es uno de los factores que afecta la productividad Laboral?	48	2	0	0	0	50
TOTAL	79	21	0		0	100

Elaborado por: CUYANGUILLO, Ligia (2012)

GRADOS DE LIBERTAD

Para determinar los grados de libertad se obtiene la siguiente fórmula:

$$GL = (F-1) (C-1)$$

Dónde:

GL= Grados de libertad

F= Hileras de las tablas (filas)

C= Columnas de la tabla

Remplazando

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

$$GL = (2-1) (5-1)$$

$$GL = (1) (4)$$

$$GL = 4$$

NIVEL DE SIGNIFICACIÓN

El nivel de significancia se trabaja con el 5%

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

En donde:

X^2 = Chi- Cuadrado

\sum = Sumatoria

O = Frecuencia observada

E = Frecuencia observada o teórica

TABLA DE FRECUENCIAS ESPERADAS

RELACIÓN DE PREGUNTAS

TABLA N° 18

POBLACION	ALTERNATIVAS					TOTAL
	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	NO DE ACUERDO	TOTALMENTE DESACUERDO	
2.-¿Los procesos de selección personal son parámetros que ayudan a la eficiencia en la gestión y administración de la empresa?	39,5	10,5	0,0	0,0	0,0	50,0
10.- ¿La variación de los rendimientos originados en la producción es uno de los factores que afecta la productividad Laboral?	39,5	10,5	0,0	0,0	0,0	50,0
TOTAL	79	21	0		0	100

Elaborado por: CUYANGUILLO, Ligia (2012)

CÁLCULO DEL CHI²

TABLA N° 19

$X^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$	O	E	O - E	(O - E) ²	(O - E) ² E
	VARIABLE DEPENDIENTE	31	39,5	-8,5	72,25
PREGUNTA 02	19	10,5	8,5	72,25	6,88
	0	0,0	0,0	0,00	0,00
	0	0,0	0,0	0,00	0,00
	0	0,0	0,0	0,00	0,00
VARIABLE INDEPENDIENTE	48	39,5	8,5	72,25	1,83
PREGUNTA 10	2	10,5	-8,5	72,25	6,88
	0	0,0	0,0	0,00	0,00
	0	0,0	0,0	0,00	0,00
	0	0,0	0,0	0,00	0,00
17,42					

Elaborado por: CUYANGUILLO, Ligia (2012)

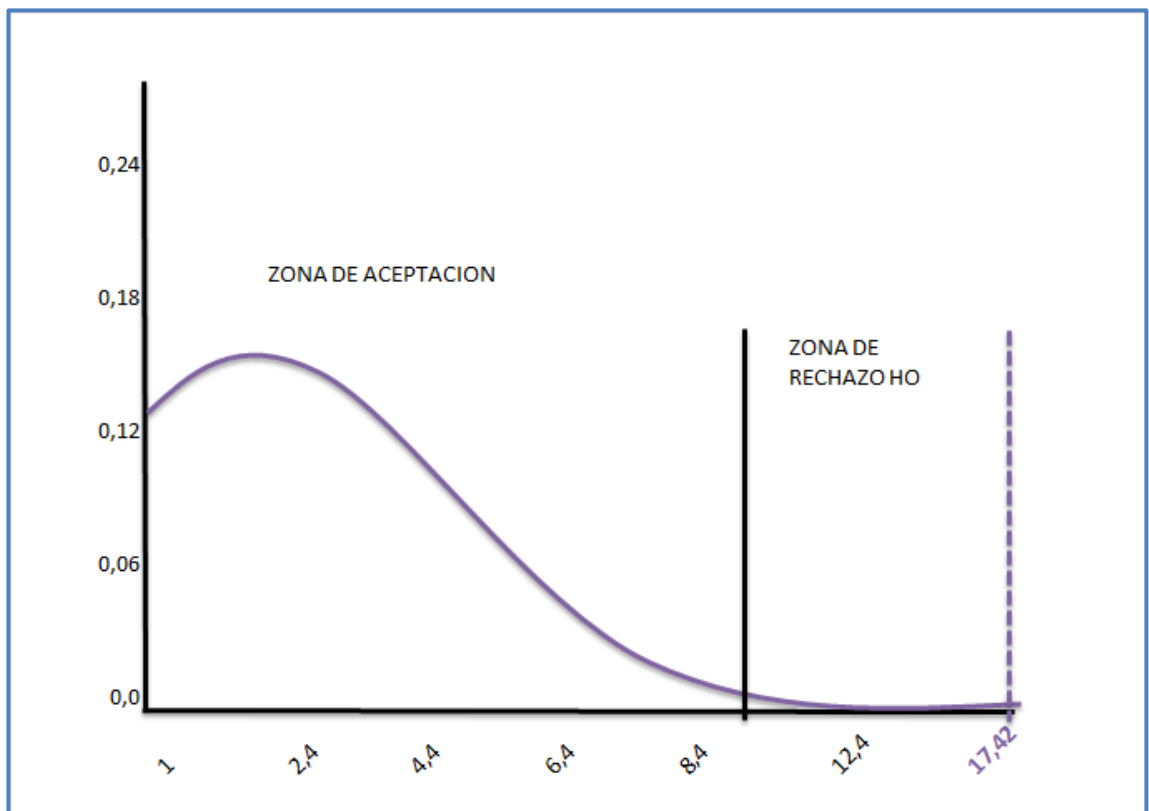
4.2.4. Especificación de las regiones de Aceptación y Rechazo

De acuerdo al procesamiento de datos realizados, en la tabla de frecuencias observadas y esperadas el valor obtenido de $X^2= 17,42$

4.2.5. INTERPRETACIÓN

GRÁFICO DE LA VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS

GRÁFICO N°19



Elaborado por: CUYANGUILLO, Ligia (2012)

Decisión

Chi Cuadrado Tabulado

$$X^2_t = 9.49$$

Chi Cuadrado Calculado

$$X^2_c = 17.42$$

4.2.3 Conclusión

El valor $X^2_t = 9.49 < X^2_c = 17.42$, por tanto de aprobación se rechaza la hipótesis nula (H_0); y se acepta la hipótesis alterna (H_1), es decir, se confirma que la aplicación de un manual de selección de personal si permite incrementar la productividad laboral en la empresa “Karitex”.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

En la empresa “Karitex” se presentan inconvenientes de orden administrativo, evidenciando la ausencia de un manual de proceso de selección de personal, dado que no existe documentación y estandarización de dicho proceso técnico; esto trae como consecuencia, carencia de criterios unificados para la selección y contratación del personal que afecta directamente a la productividad laboral.

La empresa no cuenta con un proceso técnico de selección de personal, ya que no aplica ninguna prueba psicológica, conocimiento, habilidad y destreza que permita conocer el comportamiento y la capacidad del candidato además aspectos de personalidad que permitan conocer los intereses hacia los que se inclina, esto puede considerarse que en su totalidad con los requisitos exigidos para llevar a cabo las funciones inherentes a cargos operativos y/o administrativos; lo que puede resumirse en que las fuentes aplicadas en las técnicas de selección de personal no están claramente definidas y los resultados del proceso se ha observado que no es el más adecuado, debido que el personal seleccionado no ha dado los resultados esperados.

No hay un control previo a las capacidades intelectuales y manuales del personal como medida previa a la elaboración de un programa de capacitación, restando así la eficacia en el logro de los objetivos.

Después de un análisis de la información se concluye que los procesos de Selección de Personal, no se encuentran aplicados de manera técnica.

5.2. Recomendaciones

Luego de haber finalizado y analizado la investigación y la situación de la empresa, se establecen varias recomendaciones, las mismas que se señalan a continuación:

- Diseñar un proceso técnico de selección de personal, que permita una buena selección de personal al contratar personal idóneo al perfil requerido que cumpla todos los requisitos competentes que tiene un cargo laboral.
- La empresa debe promover programas de capacitación motivacionales encaminadas a fortalecer el desarrollo de la productividad laboral de los integrantes con la finalidad de generar eficiencia, desarrollo personal, que permita mejorar la buena imagen y la satisfacción total de quienes administran la empresa.
- En la empresa se debe organizar actividades administrativas de control que concentre en el nivel de evaluación de cargos laborales para mejorar los esfuerzos individuales y colectivos para el buen manejo de recursos humanos y así coordinar con eficacia la productividad laboral
- Realizar un manual de selección de personal sirva como una herramienta técnica y administrativa, para que se desarrollen eficazmente las funciones para seleccionar el personal adecuado que desarrolle eficazmente sus conocimientos y capacidades.
- La empresa cuenta con los recursos económicos necesarios para implementar la presente propuesta.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

6.1 DATOS INFORMATIVOS

6.1.1. TÍTULO DE LA PROPUESTA

Manual de Procesos de Selección de Personal para incrementar la Productividad Laboral en la empresa “Karitex” de la ciudad de Pelileo.

6.1.2. Institución Ejecutora

Empresa Karitex

6.1.3. Beneficiario

Clientes internos de la empresa “Karitex

6.1.4. Ubicación

Tungurahua, Pelileo, Barrio el Tambo Edificio “Karitex”

6.1.5. Tiempo estimado para la ejecución

Enero a Julio 2013

6.1.6. Equipo técnico responsable

Jefe de Talento Humano de la empresa “Karitex”

6.2 ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

En la actualidad trae una nueva visión del talento humano convirtiéndole en el integrante más importante para lograr el éxito empresarial ya que, visualizar el talento humano como parte esencial significa valor económico para la empresa y para los trabajadores que integran implicado en cada tarea asignada, pues de ello depende el crecimiento y aprovechamiento de la productividad y el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Los departamentos de gestión humana reprograman la dirección del personal, planteando el recurso humano no como un costo sino como una inversión, suponiendo una nueva perspectiva que permita la competitividad, abandonando el enfoque tradicional, evolucionando hacia una estrategia en donde el talento humano es quien logra los objetivos estratégicos de la organización mediante la generación de competencias y compromiso organizacional clave en el desarrollo de empresas exitosas.

6.3 JUSTIFICACIÓN

La presente propuesta tiene como objetivo primordial un nuevo procedimiento de selección de personal , que ordene técnicamente el proceso sobre la base de los perfiles de cargos, aportando así un nuevo procedimiento que delimite las funciones a las actividades que permita analizar al candidato desde su postulación que defina en si como una serie de competencias (habilidades, conocimientos y destrezas) que se asocian al éxito en el desempeño en un puesto de trabajo determinado; por tanto, el manual , se ha de desarrollar a partir de la identificación de conductas laborales en un grupo de trabajadores con desempeño sobresaliente y exitoso.

Empresa “Karitex” dispone de un total de 50 trabajadores distribuidos de la siguiente manera:

PERSONAL DE LA EMPRESA “KARITEX”

Tabla N° 20

DEPARTAMENTO	# PERSONAS	NOMBRE DEL PUESTO
GERENCIA	1	Gerente General
	1	Asistente General
	1	Contador
TALENTO HUMANO	1	Jefe de Talento Humano
	1	Asistente de Selección de Personal
DISEÑO-PATRONAJE	3	1 Diseñadora de jeans 1 Muestrista 1 Diseñadora de bordados
CORTE	3	2 Cortadores 1 Etiquetador
PRODUCCIÓN	20	1Jefe de producción

		4 Recta 4Overlok 3 Cerradores 2 Ojalador- Atracador 3 Basteador 2 Patinadores 1 bodeguero M.P
LAVADO	4	1 Jefe De Colores 1 Lavador 1 Secador 1 Esponjado
ACABADO	7	1 Jefe de terminado 2 Pulidoras 2Remachador-Botones 2 Planchadoras
INSPECCIÓN	2	1Jefe de calidad 1 Inspector
EMPAQUE	2	1 Etiquetador 1 Bodeguero P.T
VENTAS	4	1 Jefe de ventas 3 Vendedores

Fuente: Empresa “Karitex”

Elaborado por: CUYANGUILLO, Ligia (2012)

Una de las principales deficiencias de la empresa “Karitex” es que no tiene un proceso técnico de selección de personal que permita incluir a trabajadores eficientes, capaces, competitivos, para puestos que requieren un alto nivel de conocimientos y experiencia, razón por el cual, el personal no está distribuido adecuadamente en función de sus actividades y aptitudes, la cual afectado directamente a la productividad laboral y al aprovechamiento de los rendimientos en función de la producción textil.

A continuación daremos a conocer tablas en volúmenes de producción de la empresa “Karitex”, y nos daremos de cuenta el bajo rendimiento por parte de los que integran el proceso de producción del PURPURA JEANS.

Tabla N° 21

EMPRESA “KARITEX”			
ANÁLISIS DE PRODUCCIÓN			
AÑO 2011	PRODUCCIÓN # CANTIDAD DE JEANS	DIAS LABORADOS	HORAS TRABAJADAS
ENERO	2331	21	168
FEBRERO	1980	18	144
MARZO	2331	21	168
ABRIL	2100	20	160
MAYO	2800	22	176
JUNIO	2800	22	176
JULIO	2331	21	168
AGOSTO	3000	23	184
SEPTIMBRE	2800	22	176
OCTUBRE	2331	21	168
NOVIEMBRE	1800	19	152
DICIEMBRE	1900	19	152
TOTAL	28504	249	1992

Fuente: Empresa “Karitex”

Elaborado por: CUYANGUILLO, Ligia (2012)

Los datos parten de la tabla N° 21 donde se analiza el tiempo de producción de cada prenda, unidades producidas por empleado, nómina del personal y la eficiencia.

Unidades producidas anual año 2011

TOTAL UNIDADES PRODUCIDAS ANUAL 28504

A continuación se detalla los días laborables en el proceso de producción:

DIAS LABORABLES

Tabla N° 22

DIAS	HORAS	DIAS LAB.	HORAS	MINUTOS
LUN-VIER	8	219	1992	(1992*60) 119520

Datos seleccionados de la tabla N° 16

A continuación se detalla el personal que labora en el proceso del producto terminado del jeans:

NÚMERO DE OPERARIOS EN EL PROCESO DE PRODUCCIÓN

Tabla N° 23

diseñador	3
corte	3
producción	20
lavado	4
acabado	7
inspección	2
empaque	2
TOTAL	41

Fuente: Empresa “Karitex”

Elaborado por: CUYANGUILLO, Ligia (2012)

Para obtener la cantidad de prendas por día cada obrero anual tenemos lo siguiente:

UNIDADES PRODUCIDA ANUALES

TABLA N°24

Unidades producidas del jeans	Días	N° Operarios
28504	249	41

$$\text{Unidades producidas por día} = \frac{\text{Cantidad producida}}{\text{Días laborables} / \text{\#obreros}} = \frac{28504}{249/41} = 3.03$$

$$\text{Días laborables} / \text{\#obreros} = 249/41$$

$$\text{Tiempo por prenda} = \frac{\text{\#unidades producidas}}{(\text{días} * \text{horas} * \text{minutos})} = \frac{28504}{119520} = 2:39$$

Después de realizar los cálculos para el análisis de tiempo y cantidad por obrero, se llega a la conclusión que cada empleado produce 3 prendas diarias y se demora 2 horas con 39 minutos por prenda terminada.

A continuación se detalla la cantidad que debía ser aprovechada al máximo por obrero, teniendo en cuenta que todo el año la empresa “Karitex” ha trabajado con 41 empleados.

PRODUCCIÓN ANUAL DE ACORDE A LA CAPACIDAD PRODUCTIVA

Tabla N° 25

EMPRESA "KARITEX" PRODUCCIÓN ANUAL			
AÑO 2011	DIAS LABORABLES	CANT.PROD. POR DIA	UNIDADES PRODUCIDAS (día*cant.*#trabajadores)
ENERO	21	3	2583
FEBRERO	18	3	2214
MARZO	21	3	2583
ABRIL	20	3	2460
MAYO	22	3	2706
JUNIO	22	3	2706
JULIO	21	3	2583
AGOSTO	23	3	2829
SEPTIMBRE	22	3	2706
OCTUBRE	21	3	2583
NOVIEMBRE	19	3	2337
DICIEMBRE	19	3	2337
TOTAL	249	3	30627

Fuente: "Empresa "Karitex"

Elaborado por: CUYANGUILLO, Ligia (2012)

Como se puede observar en la tabla N° 21 y la tabla N° 25 se nota un incremento del 21.23% en unidades producidas tomando en cuenta la misma cantidad producida, el tiempo que ocupa y el número de empleados que aportan en el proceso de producción.

En conclusión se puede decir que la producción actual de la empresa "Karitex" tiene un rendimiento deficiente que no ha sido aprovechado al máximo el tiempo, la cantidad producida por día y por ende los empleados no rinden su capacidad para realizar cada actividad.

Por esta razón la propuesta dirigida a la empresa “Kartitex”, un manual de selección de personal que permita ir desarrollando indicadores cuantitativos y cualitativos de gestión y productividad, para un puesto de trabajo, un grupo de trabajadores y un área.

6.4 OBJETIVOS

6.4.1 Objetivo General

Elaborar un manual de los procesos de Selección de Personal, para incrementar la Productividad Laboral, asegurando efectivamente, la incorporación del personal competente en la empresa “Kartitex” de la ciudad de Pelileo.

6.4.2 Objetivo Específicos

- Analizar los procesos de selección de personal existente en la empresa para establecer deficiencias en los mismos.
- Atraer una cantidad adecuada de candidatos que reúnan las condiciones exigidas para llenar la vacante y seleccionar nuevos trabajadores que obtengan una alta medición de desempeño desde su primera evaluación.
- Diseñar formatos en base a los conceptos de reclutamiento, selección, contratación, inducción del talento humano para la creación de un manual de proceso de selección de personal acorde con las necesidades y expectativas actuales del ámbito organizacional y de recursos humanos en la empresa “Kartitex”.

6.5 ANÁLISIS DE LA FACTIBILIDAD

Legal

El Ministerio de Relaciones Laborales de la República del Ecuador ante el bajo nivel del desempeño laboral por parte de los trabajadores públicos y privado ha implementado el subsistema de reclutamiento y selección de personal acuerdo N° MRL-2011-00142, que tiene por objeto establecer procedimiento y los instrumentos de carácter técnico y operativo que permitan a la unidad de Administración del Talento Humano, escoger a las personas más idóneas entre las y los aspirantes para ocupar un puesto ya sea pública o privada, en función de la relación entre los requerimientos establecidos en la descripción y el perfil de los puestos institucional y las competencias de cada uno de las y los aspirantes .

Económica

La presente propuesta es viable, ya que la gerencia está interesada en el mejoramiento de la productividad laboral y el desarrollo de habilidades y capacidades que un candidato puede ofrecer en el puesto de trabajo, la cual es un crecimiento de costo-beneficio para la empresa “Karitex”.

Tecnológica

La empresa cuenta con tecnología adecuada la cual permite, la implantación de la propuesta que se va implantar, ya que es un uno de los recursos importantes dentro de la misma.

6.6. FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA

6.6.1. Selección de Personal

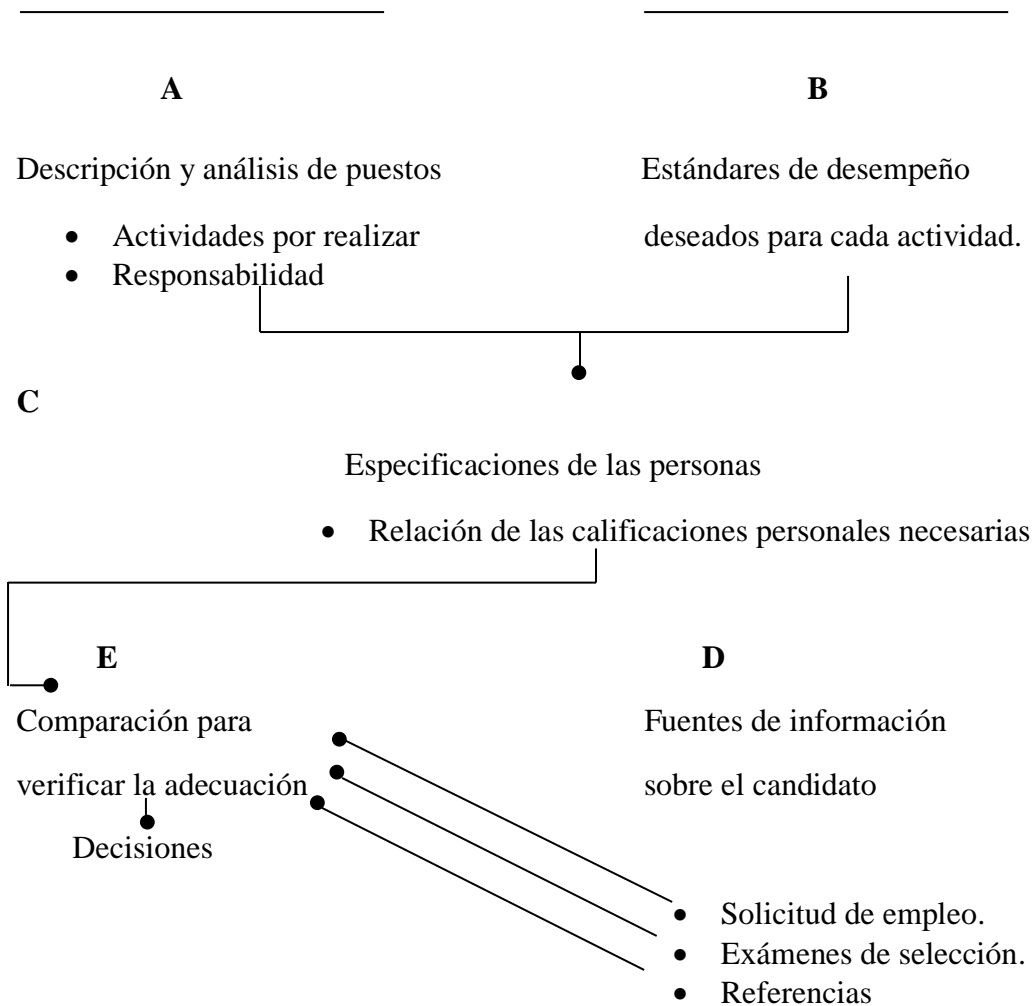
La selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización.

La selección pretende solucionar dos problemas básicos:

1. La adecuación de la persona al trabajo
2. Eficiencia y eficacia de la persona en el puesto.

PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Gráfico N° 20



Fuente: Proceso de selección de personal (Idalberto Chiavenato)

Elaborado por: CUYANGUILLO, Ligia (2012)

6.6.2. La selección como proceso de comparación

La selección es un proceso de comparación de dos variables: por un lado, los criterios de la organización (como los requisitos del puesto por ocupar o las competencias individuales necesarias para la organización), y, por el otro, el perfil de los candidatos que se presentan. La primera variable la proporciona la descripción y análisis del puesto o de las habilidades requeridas, y la segunda se obtiene por la aplicación de las técnicas de selección. La primera variable se denomina x , y la segunda, y , como se muestra en la tabla

Cuando:

X es mayor Y Se dice que el candidato no satisface las condiciones ideales para ocupar determinado puesto, y se rechaza.

Cuando:

X y Y son iguales, se dice que el candidato reúne las condiciones, por lo que se contrata.

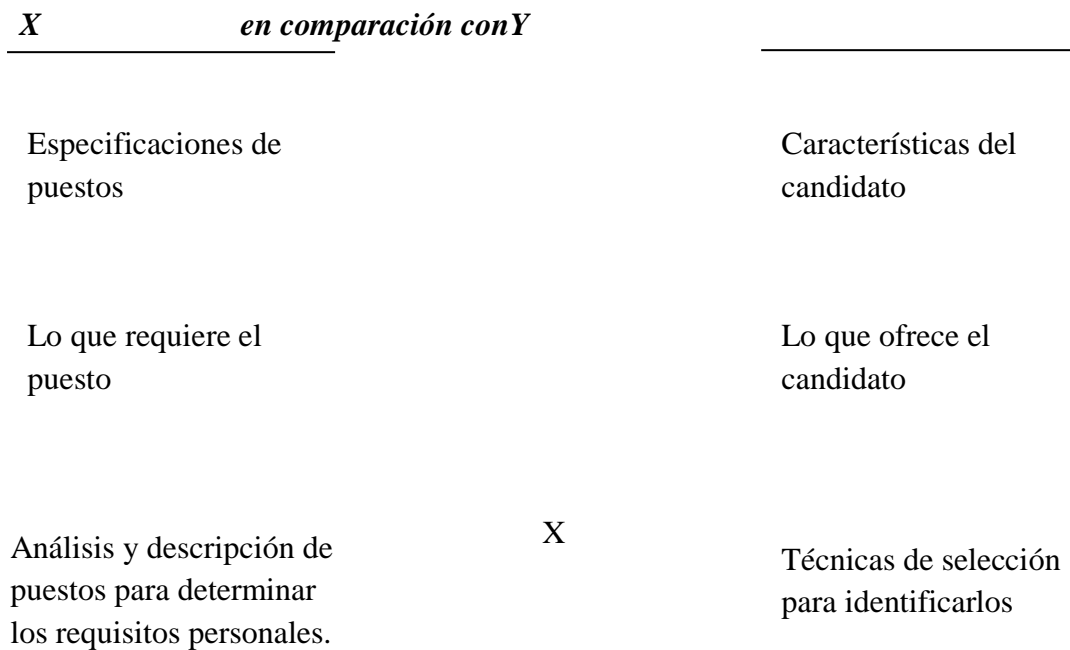
Cuando:

Y es mayor que X , el candidato reúne más características de las exigidas para el puesto, por lo que resulta sobre calificado.

En conclusión, esta comparación no se concentra solo en el punto de igualdad entre las variables, sino en un determinado nivel de aceptación; alrededor del punto ideal se admite cierta flexibilidad en mayor y menor medida. Esta comparación exige que la descripción y análisis de puestos o de las competencias requeridas se transformen en una ficha Profesiográfica, o ficha de especificaciones, a partir de la cual se estructure con mayor rigor el proceso de selección.

LA SELECCIÓN COMO PROCESO DE COMPARACIÓN

Gráfico N° 21



Fuente: Selección como proceso de comparación (Idalberto Chiavenato)

Elaborado por: CUYANGUILLO, Ligia (2012)

6.6.3. LA SELECCIÓN COMO PROCESO DE DECISIÓN

Una vez comparado los requisitos del puesto y los de los candidatos, puede ocurrir que algunos candidatos tengan requisitos aproximados y quieren proponerse al departamento que solicito la ocupación del puesto.

Como proceso de decisión, la selección de personal admite tres modelos de comportamiento:

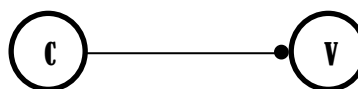
- a) Modelo de colocación: Cuando no se incluye la categoría de rechazo. En este modelo hay un solo candidato y una sola vacante, que debe ocupar ese candidato.
- b) Modelo de selección: Cuando hay varios candidatos y una sola vacante. Se compara cada candidato con los requisitos del puesto; las alternativas son aprobación o rechazo.
- c) Modelo de clasificación: Es un enfoque más amplio y situacional, con varios candidatos para cada vacante y varias vacantes para cada candidato.

LA SELECCIÓN COMO PROCESO DE DECISIÓN

Gráfico N° 22

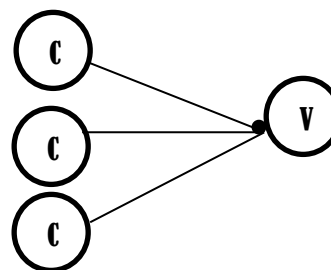
Modelo de colocación

Un candidato para una vacante.



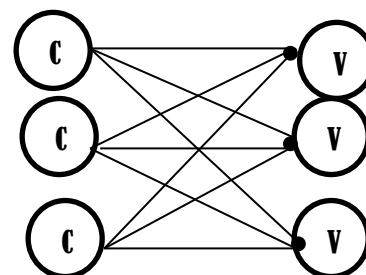
Modelo de colocación

Varios candidatos para una vacante



Modelo de calificación

Varios candidatos para varias vacantes.



Fuente: Modelo de colocación, selección y clasificación de candidatos (Idalberto Chiavenato).

Elaborado por: CUYANGUILLO, Ligia (2012)

6.6.4. BASES PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL

Como la selección del talento humano es un sistema de comparación y elección, para tener validez necesita algún estándar o criterio, el cual se obtiene de los requisitos del puesto vacante; así, el punto de partida es la información sobre el puesto o sobre las competencias individuales que se requieren.

Obtención de la información sobre el puesto

- 1. Descripción y análisis de puestos:** Es la presentación del contenido del puesto y los requisitos que exige el candidato, lo importante en la selección es la información de los requisitos y características que debe tener la persona que lo ocupe, a fin de que el proceso de selección concentre en estos requisitos y características.
- 2. Aplicación de la técnica de los incidentes críticos:** Consiste en la anotación sistemática y prudente, a cargo del jefe inmediato, sobre las habilidades y el comportamiento que debe tener la persona que ocupe el puesto.
- 3. Requisición de personal:** Consiste en verificar datos que lleno el jefe directo en la requisición de personal, con la especificación de los requisitos y características que el candidato al puesto debe tener.
- 4. Análisis de puestos en el mercado:** Cuando se trata de algún puesto nuevo, la alternativa es verificar en empresas similares puestos equiparables, su contenido, los requisitos y características de quienes los desempeñen.

5. **Hipótesis de trabajo:** Una idea aproximada del contenido del puesto y sus exigencias para quien lo desempeñen (requisitos y características necesarias), como simulación inicial.

6. **Competencias individuales:** Son las habilidades y competencias que la empresa exige del candidato para ocupar determinada posición.

6.6.5. Manual de Selección de Personal

Es una guía en el cual se presentan las diferentes fases del proceso técnico de reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal, así como también las políticas y normativas para su aplicación con el objetivo de obtener personal competente e idóneo para satisfacer las necesidades de la empresa “Karitex”.

6.6.6. Importancia del manual

El manual de selección de personal será el instrumento importante para la empresa “Karitex”, el cual contiene el procedimiento para hacer una adecuada selección de personal que necesite vincular la empresa, de acuerdo a sus conocimientos, aptitudes y destrezas

6.6.7. Objetivos del Manual

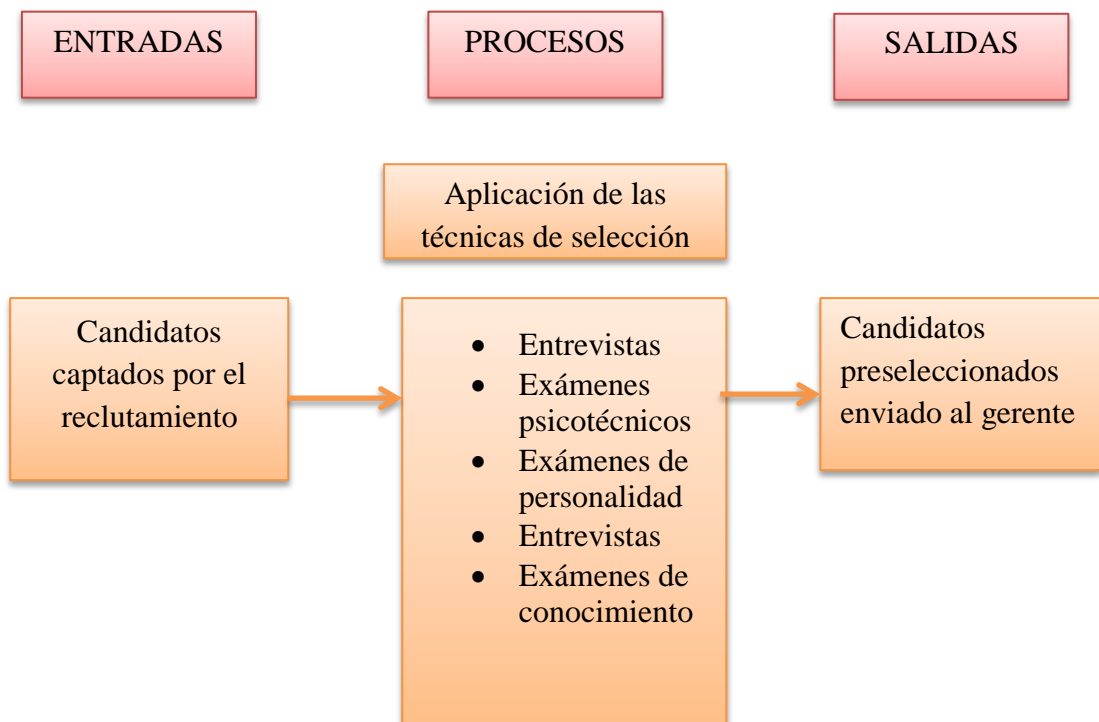
- ✓ Promover el aprovechamiento racional de los recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos disponibles.
- ✓ Fortalecer la cadena de valor en la organización
- ✓ Facilitar el reclutamiento, selección, inducción, socialización, capacitación y desarrollo del personal.
- ✓ Servir como fuente una fuente de información para conocer la empresa.



**MANUAL DE PROCESOS DE
SELECCIÓN DEL PERSONAL
PROPUESTO PARA LA
EMPRESA KARITEX DE LA
CIUDAD DE PELILEO.**

6.7 MODELO OPERATIVO

PROCESO DE SELECCIÓN CUADRO N° 03



Fuente: Idalberto Chiavenato, 2009 (Administración del Recurso Humano)



2012

**FUENTES DE INFORMACIÓN BIBLIOGRÁFICAS DEL MANUAL DE
PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL ADAPTADO A LAS
NECESIDADES DE LA EMPRESA “KARITEX” DE LA CIUDAD DE
PELILEO**

✓ **DISEÑO DEL MANUAL ADMINISTRATIVO**

Tema del libro: Organización de Empresas

Autor: Enrique Benjamín Franklin Fincoski

Año de publicación: 2009

Edición: 3^{ra}

Páginas: 247, 248 y 249

✓ **DISEÑO DE FORMATOS DEL PROCESO DE SELECCIÓN**

Tema del libro: Administración del Recurso Humano

Autor: Idalberto Chiavenato

Año de publicación: 2011

Edición: 8^{va}

Páginas: 159, 160, 165 y 170

Tema del libro: Gestión de Personas (Manual para la Gestión del Capital Humano en las Organizaciones)

Autor: Miquel Porret Gelabert

Año de publicación: 2010

Edición: 4^{ta}

Páginas: 149, 151, y 159

✓ **DIRIGIDO POR**

Tutora: Ing. Viviana Avellán

Seminario: Ing. Fabián Chávez

	EMPRESA "KARITEX" MANUAL DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	Fecha	Página	De
		Modificado en:		
		Fecha: 01 junio	Pág.: 1	De: 41



6.7.1 CONTENIDO

1. MANUAL DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL


- 1.1. POLÍTICAS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL
- 1.2. PROCESO DE RECLUTAMIENTO
- 1.3. PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL
- 1.4. EVALUACIÓN
- 1.5. CONTRATACIÓN
- 1.6. DESEMPEÑO TIEMPO DE PRUEBA
- 1.7. INDUCCIÓN
- 1.8. PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL
- 1.8.1 DIAGRAMA DE FLUJO PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL.

Elaborado Por: Ligia Cuyanguillo

Revisado Por: Ing. Viviana Avellán

Autorizado:

Clave KA-DTH-01-2012

	EMPRESA "KARITEX"	Fecha	Página	De
	MANUAL DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	Modificado en:		
		Fecha:01junioPág.:2 De: 41		

1.1. POLÍTICAS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Las políticas son:


- Las vacantes serán ocupadas prioritariamente por el personal de la empresa, promoviendo su conocimiento y capacidad, que cumpla con los requisitos y exigencias de los puestos.
- El Reclutamiento de postulantes para la Selección, se realizará mediante la convocatoria a concurso.
- Todo colaborador debe pasar el proceso técnico de selección que la empresa norme.
- Todos los empleados deben llenar los requisitos mínimos establecidos en el perfil del puesto para ser contratados en la Empresa.

Elaborado Por: Ligia Cuyanguillo

Revisado Por: Ing. Viviana Avellán

Autorizado:

Clave KA-DTH-01-2012

	EMPRESA "KARITEX"	Fecha	Página	De
	MANUAL DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	Modificado en:		
		Fecha:01 junio	Pág.: 3	De: 41

- El perfil ocupacional del puesto vacante, constituye la base técnica sobre la cual se desarrollará la Selección. Contiene las funciones del puesto, sus requisitos de instrucción, experiencia y conocimientos, así como las competencias y características de personalidad requeridas.

- El proceso técnico de selección de personal comprenderá, el análisis de las calificaciones de los postulantes, la aplicación de pruebas técnicas, de conocimiento y entrevistas técnicas, así como la verificación de sus condiciones actitudinales, de personalidad y salud.

- La Gerencia, a través del departamento de Talento Humanos será responsable de la ejecución del proceso de Selección.


- La empresa mantendrá un ambiente laboral caracterizado por las buenas relaciones y condiciones materiales adecuadas para el óptimo desempeño en el trabajo.

Elaborado Por: Ligia Cuyanguillo

Revisado Por: Ing. Viviana Avellán

Autorizado:

Clave KA-DTH-01-2012

	EMPRESA "KARITEX"	Fecha	Página	De
	MANUAL DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	Modificado en:		
		Fecha: 01 junio	Pág.: 4	De: 41

1.2 PROCEDIMIENTO TÉCNICO DE RECLUTAMIENTO

1.2.1 REQUISICIÓN DE PERSONAL

La empresa “Karitex” debe seleccionar un recurso humano que llene los requisitos y calidades exigidos del puesto y requerimiento de la empresa, selección, que debe hacerse a través de un concurso abierto para todos los niveles establecidos por la empresa.

1.2.2 FUENTE DE REQUISICIÓN

Para la obtención del recurso humano, que se requiere en la empresa, dispone de un procedimiento definido y con medios y canales apropiados para poder atraer personas calificadas. Teniendo en cuenta las diferentes fuentes de requisición de personal, se puede recurrir a los recursos:

A) INTERNOS. Internamente se realiza una convocatoria a concurso mediante la publicación de un comunicado donde se detalle las características del perfil del cargo vacante.


B) EXTERNOS: se realizará convocatorias a través de avisos clasificados en medios de comunicación, centro de empleo.

Los medios que se utilizará para reclutar personal a la empresa “Karitex”

Escrito: Avisos en lugares visibles dentro y fuera de las instalaciones de la empresa.

Anuncios: en los periódicos de mayor circulación.

Auditivos: Anuncios en programas más reconocidos en la provincia de Tungurahua.

	EMPRESA "KARITEX"	Fecha	Página	De
	MANUAL DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	Modificado en:		
		Fecha: 01 junio	Pág.: 5	De: 41

FORMATO N° 01

FORMATO DE REQUISICIÓN DE PERSONAL

Causa de Solicitud:

Puesto de nueva creación

Puesto vacante

Incapacidad

Justificación: _____

Área: _____

N° vacantes: _____

Urgencia de la vacante: 1 semana 2 semanas 1 mes

DATOS DEL CARGO

Nombre del Cargo: _____

Departamento al que pertenece: _____

Tipo de la vacante: Fija Temporal Reemplazo


Si es Temporal o un Reemplazo, indique por favor el tiempo _____

Supervisa personal: Si No

Nombre del Supervisor inmediato: _____

Elaborado Por: Ligia Cuyanguillo Revisado Por: Ing. Viviana Avellán Autorizado:

Clave KA-DTH-01-2012

	EMPRESA "KARITEX"	Fecha	Página	De
	MANUAL DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	Modificado en:		
		Fecha: 01 junio	Pág.: 6	De: 41

Funciones Principales:

REQUISITOS

Género: Masculino Femenino

Edad: Mínima

Máxima

Estado civil: _____

Preparación académica indispensable: _____

Conocimientos adicionales Indispensables: _____

Habilidades Personales: _____

Experiencia: No indispensable Indispensable

Especifique: _____

Área Descripción

Fecha de Ingreso Deseada: _____

Sueldo: _____

Beneficios Adicionales a los de la Ley: _____

AREA SOLICITANTE


GERENCIA

Elaborado Por: Ligia Cuyanguillo

Revisado Por: Ing. Viviana Avellán

Autorizado:

Clave KA-DTH-01-2012

	EMPRESA "KARITEX"	Fecha	Página	De
	MANUAL DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	Modificado en:		
		Fecha: 01 junio	Pág.: 7	De: 41

FORMATO N° 02

FORMATO POR PUBLICACIÓN DE REQUIRIMIENTO (REQUISICIÓN)

REQUIERE CONTRATAR

OPERARIOS TEXTIL

REQUISITOS:

- Titulo bachiller de cualquier especialidad
- Conozca el manejo de máquinas OVERLOCK Y RECTA
- Sexo masculino o femenino
- Edad de 19- a 35 años
- Experiencia en trabajos en talleres mínimo 1 año

OFRECEMOS:

- Sueldo acorde a sus capacidades
- Capacitación permanente de alta costura de tiempos
- Estabilidad laboral
- Reconocimientos por su labor

COMPETENCIAS:

- Habilidad para coser en alta costura
- Conocimiento de tiempos y movimientos en líneas de costura
- Capacidad de aplicar diseños excluyentes.
- Tener espíritu de equipo


Los interesados dejar su hoja de vida en la empresa "KARITEX" ubicada en barrio el Tambo-Pelileo

Elaborado Por: Ligia Cuyanguillo

Revisado Por: Ing. Viviana Avellán

Autorizado:

Clave KA-DTH-01-2012

	EMPRESA "KARITEX"	Fecha	Página	De
	MANUAL DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	Modificado en:		
		Fecha: 01 junio	Pág.: 8	De: 41

1.2.3 ESPECIFICACIÓN O PERFIL DEL CARGO


Se establece en una descripción de las funciones esenciales del cargo, y de las condiciones y calidades que deberá tener el aspirante a llenar la vacante, las cuales se valorarán a través del análisis de la Hoja de Vida presentada, requerimiento y requisitos del cargo a proveer.

Elaborado Por: Ligia Cuyanguillo

Revisado Por: Ing. Viviana Avellán

Autorizado:

Clave KA-DTH-01-2012

	EMPRESA "KARITEX" MANUAL DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	Fecha Página De
		Modificado en:
	Fecha: 01 junio Pág.: 9 De: 41	

FORMATO N° 03

FORMATO DESCRIPCIÓN DEL PUESTO

Nombre del Puesto: _____

Área: _____

Descripción del Puesto: _____

CRITERIOS DE SELECCIÓN

Nivel académico: _____

Experiencia Laboral: _____

Condiciones de Trabajo: _____

Tipo de Tarea: _____

Características Físicas: _____

Habilidades Requeridas: _____

Conocimientos Necesarios: _____

Pruebas que serán Aplicadas: _____

Observaciones Generales: _____

Gerencia General


Departamento que Requiere

Elaborado Por: Ligia Cuyanguillo

Revisado Por: Ing. Viviana Avellán

Autorizado:

Clave KA-DTH-01-2012

	EMPRESA "KARITEX"	Fecha	Página	De
	MANUAL DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	Modificado en:		
		Fecha: 01 junio	Pág.: 10	De: 41

1.2.4 CONVOCATORIA

El puesto de mayor rotación de personal en la empresa es del cargo diseño de modas, y una vez presentada la vacante el Jefe de Talento Humano, procederá a fijar la fecha de convocatoria para el respectivo concurso, disponiendo de un término de ocho días hábiles a partir del momento en que se produce la vacante.

Luego de haber sido anunciada la convocatoria el postulante tiene plazo de cinco días hábiles para la presentación de su hoja de vida con soportes como son el nivel académico y la experiencia laboral y referencias laborales, familiares y personales.

1.2.5 RECEPCIÓN


Las hojas de vida se recibirán, especificando el cargo al cual se aspira. Vencido el plazo, para la presentación de las hojas de vida, el Jefe de Talentos Humano procederá a evaluarlas o preseleccionar, será clasificada la hoja de vida que cumpla por lo menos el 80% de los requisitos solicitados por el jefe de área.

Elaborado Por: Ligia Cuyanguillo

Revisado Por: Ing. Viviana Avellán

Autorizado:

Clave KA-DTH-01-2012

	EMPRESA "KARITEX"	Fecha	Página	De
	MANUAL DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	Modificado en:		
		Fecha: 01 junio	Pág.: 11	De: 41

FORMATO N° 04

FORMATO HOJA DE VIDA



PERFIL PERSONAL

DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: _____

C.I.: _____

Lugar y fecha de nacimiento: _____

Estado Civil: _____

Dirección: _____ Teléfono: _____

FORMACIÓN ACADÉMICA

Universitarios: _____

Estudios Secundarios: _____

Estudios Primarios: _____

MÉRITOS

Elaborado Por: Ligia Cuyanguillo

Revisado Por: Ing. Viviana Avellán

Autorizado:

Clave KA-DTH-01-2012



EMPRESA "KARITEX"

MANUAL DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Fecha Página De

Modificado en:

Fecha: 01 junio Pág.: 12 De: 41

TALLERES Y CURSOS

EXPERIENCIA LABORAL

Cargo: _____

Funciones: _____

Jefe Inmediato:

Teléfono: _____

REFERENCIAS

Cargo actual: _____

Empresa o sitio donde labora: _____

Teléfono: _____

Su Firma


C.I

Elaborado Por: Ligia Cuyanguillo

Revisado Por: Ing. Viviana Avellán

Autorizado:

Clave KA-DTH-01-2012

	EMPRESA "KARITEX"	Fecha	Página	De
	MANUAL DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	Modificado en:		
		Fecha: 01 junio Pág.: 13 De: 41		

1.2.6 SOLICITUD DE EMPLEO

Continuamente personas se acercan a la oficina a presentar su hoja de vida, estas son archivadas dependiendo del cargo al que estén aplicando. Las personas que se acercan a la empresa deberán llenar obligatoriamente la solicitud de empleo.

Elaborado Por: Ligia Cuyanguillo

Revisado Por: Ing. Viviana Avellán

Autorizado:

Clave KA-DTH-01-2012



EMPRESA "KARITEX"
MANUAL DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE
PERSONAL

Fecha Página De

Modificado en:

Fecha: 01 junio Pág.: 14 De: 41

FORMATO N° 05

FORMATO SOLICITUD DE EMPLEO

Fecha(dd/mm/aa):

Edad: _____

Nombres y Apellidos :

Cargo al que Aspira:

Áreas de conocimiento: _____

Teléfono _____

Dirección Domicilio: _____ Sector _____

Trabaja Actualmente: Si No

EMPRESA: _____ CARGO: _____

Su aspiración Salarial es: \$ _____

Disponibilidad de horario: Desde _____ Hasta _____

Aceptaría Trabajos Temporales: Si No


Empresa "KARITEX" Agradece su Tiempo

Elaborado Por: Ligia Cuyanguillo

Revisado Por: Ing. Viviana Avellán

Autorizado:

Clave KA-DTH-01-2012

	EMPRESA "KARITEX"	Fecha	Página	De
	MANUAL DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	Modificado en:		
		Fecha: 01 junio	Pág.: 15	De: 41

1.3 Procedimiento Técnico de Selección de Personal

El procedimiento de selección permite escoger los candidatos con la combinación correcta de talentos y competencias, la persona encargada de seleccionar puede apoyarse en el conocimiento convencional que le asigna a los requisitos específicos del cargo junto con el jefe de área que lo solicita, la mayor influencia sobre el desempeño del individuo y dentro de estos requerimientos, los talentos tienen la mayor capacidad de predicción de su comportamiento laboral.

Retos del Departamento de Talento Humano


- Identificar los talentos de los candidatos
- Evaluar las competencias complementarias de los candidatos
- Darle prioridad a los candidatos cuyos talentos son exigidos directamente por el cargo y que demuestra tener competencia compatible con los demás requisitos de la empresa
- Descartar los candidatos con características de personalidad indeseables como deshonestidad, egoísmo, deslealtad.
- Evitar las decisiones basadas en la primera impresión de los candidatos o sobre el promedio de los resultados de las pruebas administradas.
- Enriquecer la mezcla de talentos necesarios para optimizar la productividad laboral.

Elaborado Por: Ligia Cuyanguillo

Revisado Por: Ing. Viviana Avellán

Autorizado:

Clave KA-DTH-01-2012

	EMPRESA "KARITEX"	Fecha	Página	De
	MANUAL DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	Modificado en:		
		Fecha: 01 junio	Pág.: 16	De: 41

1.3.1 EVALUACIÓN PSICOTÉCNICA

A los aspirantes que aprueben las etapas anteriores del proceso se les aplicará una prueba psicotécnica necesaria, en la cual se determinarán los rasgos o características de personalidad y capacidades a fin de predecir la conducta de individuo en relación a su adaptación al ambiente laboral en la empresa.

La cual se aplicará la teoría multifactorial de Thurstone para evaluar sus diversas aptitudes personales.

Factor G= Denomina inteligencia general

Factor N= Se relaciona directamente con la rapidez y exactitud en cálculos numéricos sencillos.

Factor W= facilidad de palabra, se relaciona con la fluidez verbal, es decir, con la facilidad de palabra es el factor más común en vendedores.

Factor S= Es la habilidad para observar relaciones espaciales en dos o tres dimensiones, el factor común para quienes realizan proyectos, diseñadores, conductores de camiones.

Factor R= Se puede tratar tanto del razonamiento inductivo o concreto (de la parte de todo).

Factor P= es la habilidad de percibir con rapidez y exactitud detalles visuales, o de reconocer rápido semejanzas y diferencias. Más común para quienes laboran con números y letras (mecnógrafas, auxiliar de oficina, etc.)


Factor R= Se puede tratar tanto del razonamiento inductivo o concreto (de la parte de todo).

Elaborado Por: Ligia Cuyanguillo

Revisado Por: Ing. Viviana Avellán

Autorizado:

Clave KA-DTH-01-2012

	EMPRESA "KARITEX"	Fecha	Página	De
	MANUAL DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	Modificado en:		
		Fecha: 01 junio	Pág.: 17	De: 41



INSTRUCCIONES DEL PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN PRUEBAS PSICOTÉCNICAS

- Debe ser evaluado la medida de desempeño de realización por medio de operaciones mentales o manuales, de elecciones o de lápiz y papel.
- El Test Psicológico de un candidato se compara con los resultados obtenidos en el (cuestionario) con lo que se da un valor en percentiles. VER ANEXO 02
- Cada puesto debe exigir de su ocupante determinadas aptitudes, que establezca el perfil del candidato ideal.
- Cada factor debe ser designado según el cargo que está postulando el candidato, con el fin de analizar el comportamiento en determinado tipo de trabajo.

A continuación se da a conocer el factor que se debe realizar al candidato según el puesto a ocupar:

Grupo funcional	Test psicológico	Percentil
OBREROS	Nivel mental medioFactor P	Destreza manual y digital
DISEÑO	Nivel mental medio Factor S	Destreza manual y digital
VENEDORES	Nivel mental medio Factor W	Facilidad de palabras
CONTADORES	Nivel mental superior Factor N	Cálculos Numéricos
OFICINISTAS	Nivel mental superior Factor R	Razonamiento y decisión
	Nivel mental superior Factor G	Inteligencia General

Elaborado Por: Ligia Cuyanguillo
 Revisado Por: Ing. Viviana Avellán
 Autorizado:

Clave KA-DTH-01-2012



EMPRESA "KARITEX"

MANUAL DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Fecha Página De

Modificado en:

Fecha: 01 junio Pág.: 18 De: 41

FORMATO N° 06

FORMATO TEST PSICOTÉCNICO

NOMBRE: -----

EDAD: -----

ASPIRANTE AL CARGO: -----

TEST PSICOMETRICOS

PERCENTILES

	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Factor G											
Factor W											
Factor N											
Factor S											
Factor P											
Factor R											

OBSERVACION: _____

Elaborado Por: Ligia Cuyanguillo

Revisado Por: Ing. Viviana Avellán

Autorizado:

Clave KA-DTH-01-2012



EMPRESA "KARITEX"
 MANUAL DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE
 PERSONAL

Fecha Página De
 Modificado en:
 Fecha: 01 junio Pág.: 19 De: 41

FORMATO N° 07

FORMATO PRUEBAS DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDAD

ASPIRANTE AL CARGO: -----

NOMBRE DEL CANDIDATO: -----

FECHA: -----

INSTRUCCIONES

- a) Tiempo estimado
- b) Tips necesarios para el buen rendimiento de la pruebas

CONOCINIENTOS TEÓRICOS

CUESTIONARIO	PUNTAJE
1.....	5 P
2.....	5 P
TOTAL PUNTOS 50	

CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

1.- Desarrollo del producto	10 p
2.- Habilidad de tiempos y movimientos	10 p
TOTAL PUNTOS 100	

MAXIMO 100

MINIMO 80


FIDMA

Elaborado Por: Ligia Cuyanguillo

Revisado Por: Ing. Viviana Avellán

Autorizado:

Clave KA-DTH-01-2012

	EMPRESA "KARITEX"	Fecha	Página	De
	MANUAL DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	Modificado en:		
		Fecha: 01 junio	Pág.: 20	De: 41

1.3.2 ENTREVISTA

La entrevista predice el comportamiento del candidato en función a la información que se ha obtenido mediante al análisis de las hojas de vida, las pruebas, verificación de referencias laborales y personales.

- Evaluar y observar las características que se consideren relevantes para el desempeño de un cargo que no puedan ser medidas por ningún otro medio técnico.
- Reunir información sobre los antecedentes del aspirante recogidas anteriormente por distintas fuentes y controlar su veracidad.

En este proceso de selección se utilizará la entrevista individual estandarizada a fin de:


- ✓ Conocer el comportamiento y la actitud del entrevistado hacia el trabajo.
- ✓ Observar objetivamente las características de personalidad, motivación y expectativas respecto al posible empleo, intereses, madurez y adecuación al cargo.
- ✓ El entrevistador recibe una lista (check-list) de asuntos que tiene que preguntar y recibir respuestas del candidato que será aprobada por el Gerente.

Elaborado Por: Ligia Cuyanguillo

Revisado Por: Ing. Viviana Avellán

Autorizado:

Clave KA-DTH-01-2012

	EMPRESA "KARITEX"	Fecha	Página	De
	MANUAL DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	Modificado en:		
		Fecha: 01 junio	Pág.: 21	De: 41

FORMATO N° 08

FORMATO DE ENTREVISTA

ENTREVISTA


Crterios a Evaluar	Intervalo de Calificación	Puntos Obtenidos
Presentación personal: Higiene, características físicas.	0-2	
Expresión Verbal: Es decisivo dinámico, Logra expresar ideas	0-5	
Sociabilidad: Expresivo, empático, agradable, Acogedor, afectuoso.	0-2	
Motivos de postulación: Motivos que lo promueven a cambiar De empleo, evaluar expectativas de Permanencia en la Empresa.	0-2	
Experiencia y Conocimientos: Niveles de experiencia y capacidad Que tiene para desempeñar el puesto.	0-10	
Perfil del cargo: Evaluar forma como se ajusta el perfil del cargo requerido	0-15	
Total puntos:	Observación:	

Elaborado Por: Ligia Cuyanguillo

Revisado Por: Ing. Viviana Avellán

Autorizado:

Clave KA-DTH-01-2012

	EMPRESA "KARITEX"	Fecha	Página	De
	MANUAL DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	Modificado en:		
		Fecha:01 junio	Pág.: 22	De: 41

1.4. EVALUACIÓN DE PONDERACIÓN

a) Criterios de Evaluación

Los postulantes a la vacante serán valorados por sus méritos con puntajes de uno a cien, serán elegibles los candidatos que alcanzaren un rendimiento igual o superior al 80%.

b) Merecimientos

Se pondrá a consideración los factores educación, experiencia, capacitación y la entrevista, que estarán valorados así y tendrán una ponderación equivalente al 100% del proceso de selección.

Las pruebas tienen los siguientes valores o ponderaciones:

Cuadro N° 04

Prueba de conocimiento	50%
Prueba psicotécnica	20%
Capacitación	10%
Entrevista	20%
Total	100%

Elaborado Por: Ligia Cuyanguillo

Revisado Por: Ing. Viviana Avellán

Autorizado:

Clave KA-DTH-01-2012



EMPRESA "KARITEX"

MANUAL DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Fecha Página De

Modificado en:

Fecha:01 junio Pág.: 23 De: 41

- c) **Pruebas de conocimiento.**-hace referencia a nivel de capacidad que determine el requisito del cargo.
- d) **Pruebas psicotécnicas.**- Es la valoración de la actitud y aptitud del aspirante del comportamiento del postulante, que deben ser coherentes con los requisitos del cargo.
- e) **Capacitación.**- del puntaje establecido, el valor que corresponda a los documentos presentados por el aspirante que justifique su participación en eventos como: seminarios, talleres, cursos, etc. conforme la siguiente tabla:

Ponderación de acorde a la capacitación

Cuadro N°05

HORAS	PONDERACION
150 O MAS	20%
149-100	15%
99-50	10%
49-5	5%

Elaborado Por: Ligia Cuyanguillo

Revisado Por: Ing. Viviana Avellán

Autorizado:

Clave KA-DTH-01-2012



EMPRESA "KARITEX"
MANUAL DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE
PERSONAL

Fecha Página De
Modificado en:
Fecha: 01 junio Pág.: 24 De: 41

FORMATO N° 09

FORMATO INFORME DE PRUEBAS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL POSTULANTE

EDAD _____

EXPERIENCIA _____

CARGO AL QUE ASPIRA _____

FECHA _____

CALIFICACION DE PRUEBAS PSICOTECNICAS

%

CALIFICACION DE PRUEBAS DE CONOCIMIENTO

OBSERVACIONES: _____

.....
Firma del Evaluador


.....
Firma del evaluado

Elaborado Por: Ligia Cuyanguillo

Revisado Por: Ing. Viviana Avellán

Autorizado:

Clave KA-DTH-01-2012

	EMPRESA "KARITEX"	Fecha	Página	De
	MANUAL DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	Modificado en:		
		Fecha: 01 junio	Pág.: 25	De: 41

1.4.1 APROBACIÓN

Luego de haber realizado las pruebas de selección, el Jefe de Talento Humano, procederá a oficiar a las personas elegibles para ocupar el cargo vacante, con sus respectivos puntajes, soportes o informe de selección. Los aspirantes escogidos se clasificarán en orden de elección correspondiente ante lo cual será proveído el cargo o contratado dentro de los tres días hábiles siguientes a la comunicación.

1.5 CONTRATACIÓN


El trabajador elegido será informado por un medio idóneo o telefónicamente de la decisión, se le citará a la oficina del jefe de Talento Humanos donde se le explicará la fecha de iniciación laboral, aspectos contractuales, período de prueba, ambiente laboral, salario, beneficios, oportunidades de desarrollo dentro de la empresa.

Elaborado Por: Ligia Cuyanguillo

Revisado Por: Ing. Viviana Avellán

Autorizado:

Clave KA-DTH-01-2012

	EMPRESA "KARITEX"	Fecha	Página	De
	MANUAL DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	Modificado en:		
		Fecha:01 junio	Pág.: 26	De: 41

FORMATO N° 10

FORMATO DECISIÓN FINAL

Nombres y apellidos del Trabajador _____

Puesto del trabajo _____

Ubicación _____ Fecha: _____

Después de haber realizado el respectivo análisis se dará la siguiente conclusión:

Se conoce la idoneidad para el desempeño en el puesto de trabajo _____

No se reconoce la idoneidad para el desempeño en el puesto de trabajo _____

Observaciones

 Departamento de Talento Humano


Trabajador

Elaborado Por: Ligia Cuyanguillo

Revisado Por: Ing. Viviana Avellán

Autorizado:

Clave KA-DTH-01-2012

	EMPRESA "KARITEX"	Fecha	Página	De
	MANUAL DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	Modificado en:		
		Fecha: 01 junio	Pág.: 27	De: 41

a) Celebración del contrato

La empresa celebrará con el elegible después del proceso de selección un contrato de trabajo escrito el cual llenará todos los requisitos exigidos por el Código de trabajo mediante el Ministerio de Relaciones Laborales.

Contrato a Prueba.- En todo contrato que se realice de aquellos a los que se refiere señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días. Vencido este plazo, automáticamente se entenderá que continúa en vigencia por el tiempo que faltare para completar el año. Tal contrato no podrá celebrarse sino una sola vez entre las mismas partes.


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

Elaborado Por: Ligia Cuyanguillo

Revisado Por: Ing. Viviana Avellán

Autorizado:

Clave KA-DTH-01-2012

	EMPRESA "KARITEX"	Fecha	Página	De
	MANUAL DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	Modificado en:		
		Fecha:01 junio	Pág.: 28	De: 41

FORMATO N° 11

MODELO DE CONTRATO SUJETO A LA EMPRESA “KARITEX”

CONTRATO DE TRABAJO A PRUEBA

En la ciudad de Pelileo, el 03 de septiembre del 2012, comparece por una parte la Señora SILVIA HERMITA LLAMUCA CARRASCO, como representante legal de la empresa “Karitex” que en adelante se denominará en calidad de EMPLEADOR y por otra parte (el, la) señor (a) (ita)...XXXXXXXXXXXXXXXXX.... portador de la cédula de ciudadanía # _____ en calidad de TRABAJADOR. Los comparecientes son ecuatorianos, domiciliados en la ciudad de..... y capaces para contratar, quienes libre y voluntariamente convienen en celebrar un contrato de trabajo a Prueba con sujeción a las declaraciones y estipulaciones contenidas en las siguientes cláusulas.

El EMPLEADOR y TRABAJADOR en adelante se las denominará conjuntamente como “Partes” e individualmente como “Parte”.

PRIMERA.- ANTECEDENTES.-

El EMPLEADOR a) para el cumplimiento de las actividades y desarrollo de las tareas propias de su actividad la empresa “Karitex” ratifica expresamente que su actividad comercial.


b) La Empresa “Karitex”, requiere contratar los servicios laborales del (de la) señor (a) (ita) XXXXXXXXXXXX cargo a ocupar...DISEÑO DE MODAS, declara tener los conocimientos necesarios para el desempeño del puesto indicado, por lo que en base a las consideraciones anteriores y por lo expresado en los numerales siguientes, El EMPLEADOR y el TRABAJADOR (A) proceden a celebrar el presente Contrato de Trabajo.

Elaborado Por: Ligia Cuyanguillo

Revisado Por: Ing. Viviana Avellán

Autorizado:

Clave KA-DTH-01-2012

	EMPRESA "KARITEX"	Fecha	Página	De
	MANUAL DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	Modificado en:		
		Fecha: 01 junio	Pág.: 29	De: 41

SEGUNDA.- OBJETO.

El TRABAJADOR (a) se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales bajo la dependencia del EMPLEADOR (a) en calidad de DISEÑO DE MODAS..., con responsabilidad y esmero, que los desempeñará de conformidad con la Ley, las disposiciones generales, las órdenes e instrucciones que imparta El EMPLEADOR, dedicando su mayor esfuerzo y capacidad en el desempeño de las actividades para las cuales ha sido contratado. Mantener el grado de eficiencia necesaria para el desempeño de sus labores, guardar reserva en los asuntos que por su naturaleza tuviere esta calidad y que con ocasión de su trabajo fueran de su conocimiento, manejo adecuado de documentos, bienes y valores del EMPLEADOR y que se encuentran bajo su responsabilidad.


TERCERA.- Obligaciones del empleado: Además de las obligaciones establecidas en el Código de Trabajo, legalmente aprobadas; el empleado se obliga adicionalmente a las siguientes responsabilidades

1. Diseñar los modelos de acuerdo a lo que se pide con sus respectivas medidas
2. Reportar al encargado de producción los materiales necesarios para el producto.
3. Realizar y hacer llegar a los operarios las formas más adecuadas y óptimas de las diferentes operaciones a realizar sobre el producto.

El TRABAJADOR (a) se obliga y acepta, por su parte, a laborar ocho horas diarias, en el siguiente: de lunes a viernes horario de las...08:00 a 12:00 y desde...14:00 hasta las...18:00 con dos horas de almuerzo de acuerdo a sus necesidades y actividades operativas de la Empresa. Así mismo, las Partes podrán convenir que, el TRABAJADOR labore tiempo

Elaborado Por: Ligia Cuyanguillo	Revisado Por: Ing. Viviana Avellán	Autorizado:
---	---	--------------------

Clave KA-DTH-01-2012

	EMPRESA "KARITEX"	Fecha	Página	De
	MANUAL DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	Modificado en:		
		Fecha: 01 junio	Pág.: 30	De: 41

Extraordinario y suplementario cuando las circunstancias lo ameriten y tan solo por orden escrita de El EMPLEADOR, y se pagará conforme lo establecido en el Código de Trabajo.

QUINTA.- REMUNERACIÓN.-

El EMPLEADOR pagará al TRABAJADOR (a) por la prestación de sus servicios la remuneración convenida de mutuo acuerdo en la suma de..... DOLARES DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA (USD\$...,00).

El EMPLEADOR reconocerá también al TRABAJADOR las obligaciones sociales y los demás beneficios establecidos en la legislación ecuatoriana.

SEXTA.- DURACIÓN.-


El tiempo de duración del presente Contrato será por un período probatorio de noventa (90) días en el que, cualquiera de ellas lo puede dar por terminado libremente; vencido dicho período se entenderá prorrogado por el tiempo que faltare para completar el año.

SEPTIMA.- LUGAR DE TRABAJO.-

El TRABAJADOR (a) desempeñará las funciones para las cuales ha sido contratado en las instalaciones ubicadas en Tungurahua en la ciudad de Pelileo Barrio el Tambo edificio “Karitex”, para el cumplimiento cabal de las funciones a él encomendadas.

Elaborado Por: Ligia Cuyanguillo **Revisado Por:** Ing. Viviana Avellán **Autorizado:**

Clave KA-DTH-01-2012

	EMPRESA "KARITEX"	Fecha	Página	De
	MANUAL DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	Modificado en:		
		Fecha: 01 junio	Pág.: 31	De: 41

OCTAVA.- Obligaciones de los TRABAJADORES Y EMPLEADORES:

En lo que respecta a las obligaciones, derecho y prohibiciones del empleador y trabajador, estos se sujetan estrictamente a lo dispuesto en el Código de Trabajo en su Capítulo IV de las obligaciones del empleador y del trabajador, a más de las estipuladas en este contrato. Se consideran como faltas graves del trabajador, y por tanto suficientes para dar por terminadas la relación laboral.

NOVENA.- LEGISLACIÓN APLICABLE

En todo lo no previsto en este Contrato, cuyas modalidades especiales las reconocen y aceptan las partes, éstas se sujetan al Código del Trabajo.

DECIMA.- JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA.-

En caso de suscitarse discrepancias en la interpretación, cumplimiento y ejecución del presente Contrato y cuando no fuere posible llegar a un acuerdo amistoso entre las Partes, estas se someterán a los jueces competentes del lugar en que este contrato ha sido celebrado.

DÉCIMA PRIMERA.- SUSCRIPCIÓN.-

Las partes se ratifican en todas y cada una de las cláusulas precedentes y para constancia y plena validez de lo estipulado firman este contrato en original y dos ejemplares de igual tenor y valor, en la ciudad de Pelileo el día 03 del mes de Septiembre del año 2012.

EL EMPLEADOR


EL TRABAJADOR (a)

Elaborado Por: Ligia Cuyanguillo

Revisado Por: Ing. Viviana Avellán

Autorizado:

Clave KA-DTH-01-2012

	EMPRESA "KARITEX"	Fecha	Página	De
	MANUAL DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	Modificado en:		
		Fecha:01 junio	Pág.: 32	De: 41

1.6 EVALUACIÓN DE TIEMPO DE PRUEBA

Será evaluado el desempeño del nuevo empleado, por el jefe departamental, 8 días antes de cumplir el período de prueba y será enviado el resultado al departamento de Talento Humano, quien será citado al empleado para informarle la situación, así como la sociabilidad y adaptación a las políticas de la empresa “Karitex, Si la evaluación determina que la persona no es apta para continuar el cargo, se terminará el contrato en la evaluación del período de prueba finaliza este proceso de selección.

Es así como la empresa “Karitex enriquece la productividad laboral en el nuevo integrante, ya que es importante el talento humano si en ello no compite en un mercado.

Elaborado Por: Ligia Cuyanguillo

Revisado Por: Ing. Viviana Avellán

Autorizado:

Clave KA-DTH-01-2012



EMPRESA "KARITEX"

MANUAL DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Fecha Página De
Modificado en:

Fecha:01 junio Pág.: 33 De: 41

FORMATO N° 12

FORMATO DE EVALUACIÓN DEL DE TIEMPO DE PRUEBA

I. ANTECEDENTES GENERALES DEL PERSONAL A PRUEBA

Nombre del trabajador a prueba: _____

Departamento: _____

Cargo: _____

Lugar de trabajo: _____ Cargo que ocupó: _____ Período de
reemplazo: _____

2.-EVALUACIÓN DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR A PRUEBA: Considere solo el desempeño actual del trabajador en su función, marcando una x una nota obtenida por cada tabla.

Tabla de calificación

Optimo	Bueno	Regular	Malo
10	8	7	-6

ASPECTOS A EVALUAR

CALIFIACCÓN OBTENIDA

PRODUCTO

Volumen y cantidad de

Trabajo ejecutado

CALIDAD

Exactitud y esmero


En el trabajo

Elaborado Por: Ligia Cuyanguillo

Revisado Por: Ing. Viviana Avellán

Autorizado:


Clave KA-DTH-01-2012

	EMPRESA "KARITEX"	Fecha	Página	De
	MANUAL DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	Modificado en:		
		Fecha: 01 junio Pág.: 34 De: 41		

CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	
Grado del conocimiento Del trabajo	
COOPERACIÓN	
Actitud ante la empresa, el jefe Y sus compañeros	
COMPRENSIÓN DE LAS SITUACIONES	
Grado que percibe la Esencia de un problema	
CREATIVIDAD	
Empeño capacidad para Crear ideas y proyectos	
CAPACIADA PARA LA REALIZACIÓN	
Capacidad de poner en práctica ideas Y proyectos.	
Firma del Evaluador: _____ Fecha: _____	

Elaborado Por: Ligia Cuyanguillo Revisado Por: Ing. Viviana Avellán Autorizado:

Clave KA-DTH-01-2012

	EMPRESA "KARITEX"	Fecha	Página	De
	MANUAL DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	Modificado en:		
		Fecha: 01 junio	Pág.: 35	De: 41

1.7 INDUCCIÓN

La inducción se considera como un guía inicial que debe recibir todo empleado en los primeros días de incorporación, para que logre una rápida adaptación e integración a la empresa y al cargo.

1. Inducción general a la empresa

El empleado recibe información de la empresa que debe conocer lo siguiente:

- ✓ Organización
- ✓ Objetivos
- ✓ Reglamento interno
- ✓ Procedimientos
- ✓ Misión
- ✓ Visión
- ✓ Valores

La persona que será responsable de esta inducción será la Gerente de la empresa "Karitex".

2. Inducción al cargo


Es la preparación que debe hacer cada jefe de área al nuevo trabajador que va a iniciar labores, con el fin de que conozca detalladamente las funciones propias del cargo y se integre a su equipo de trabajo.

Elaborado Por: Ligia Cuyanguillo

Revisado Por: Ing. Viviana Avellán

Autorizado:

Clave KA-DTH-01-2012

	EMPRESA "KARITEX"	Fecha	Página	De
	MANUAL DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	Modificado en:		
		Fecha: 01 junio	Pág.: 36	De: 41

FORMATO N° 13

FORMATO DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN

1. Historia de la Empresa

- a) Año de fundación
- b) Lugar

2.- Organigrama de la empresa

- a) Número de puestos
- b) Jerarquías

3.- Productos y servicios que ofrece

4.- Políticas de la Empresa

- a) Hora de entrada
- b) Hora de salida
- c) Uniformes
- d) Días festivos

5.- Relaciones de la empresa con sus clientes:

6.- Relaciones de la empresa con sus proveedores:

7.- Medio ambiente: Capacitación, entrenamiento y desarrollo profesional


8.- Funciones y responsabilidades de Puesto de trabajo

Elaborado Por: Ligia Cuyanguillo

Revisado Por: Ing. Viviana Avellán

Autorizado:

Clave KA-DTH-01-2012

	EMPRESA "KARITEX"	Fecha	Página	De
	MANUAL DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	Modificado en:		
		Fecha: 01 jun	Pág.: 37	De: 41

1.8 PROCEDIMIENTO: PROCESO DE SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA "KARITEX" DE LA CIUDAD DE PELILEO


PASOS	RESPONSABLE	ACTIVIDAD	DOCUMENTO
1.-	Jefe de área vacante	Notifica la necesidad de ingreso o reingreso de aspirante.	Requisición de personal, adjunto formato N° 01
	Jefe de Talento Humano	Se realiza un análisis del puesto vacante para realizar la contratación adecuada.	Análisis y descripción de puestos, adjunto formato N° 03
2.-	Jefe de Talento Humano	Selecciona las técnicas de selección, que se va utilizar en el proceso.	Pruebas psicotécnicas, y exámenes de conocimiento y habilidad, adjunto formato N°06 y N°07.
3.-	Jefe de Talento Humano	Realiza la convocatoria.	Convocatoria, adjunto formato N°02
4.-	Jefe de Talento Humano	Recibe documentos de candidatos, solicitud de empleo, hoja de vida	Formato de entrevista inicial, Solicitud de empleo, Hoja de vida, adjunto formatos: N°04 y N°05
5.-	Jefe de Talento Humano	Aplica examen de conocimiento y habilidad puntuación alcanzada	Examen de conocimiento y habilidad, adjunto formato N°07
6.-	Jefe de Talento Humano	A candidatos que no aprobaron exámenes informa de resultados, agradece su interés, les informa de futuras convocatorias.	
7.-	Jefe de Talento Humano	Aplica pruebas psicotécnicas	Pruebas psicotécnicas, adjunto formato N° 06

Elaborado Por: Ligia Cuyanguillo

Revisado Por: Ing. Viviana Avellán

Autorizado:

Clave KA-DTH-01-2012

	EMPRESA "KARITEX"	Fecha	Página	De
	MANUAL DE PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	Modificado en:		
		Fecha:01junio	Pág.: 38	De: 41

PASOS	RESPONSABLE	ACTIVIDAD	DOCUMENTO
8.-	Jefe de Talento Humano	Elabora reporte individual de evaluación psicotécnica.	Reporte de estudio psicotécnico, adjunto formato N° 06
9.-	Jefe de Talento Humano	A candidatos que aprobaron pruebas psicotécnicas informa sus resultados y fecha de la siguiente evaluación.	
10.-	Jefe de Talento Humano	Programa entrevista final con jefe de área vacante	Dialogó de entrevista, adjunto formato N° 08.
11.-	Jefe de Talento Humano	Recibe resultados de entrevista final.	
12.-	Jefe de Talento Humano	Integra informe general de la evaluación de los candidatos	Informe de Pruebas, adjunto formato N° 10.
13.-	Jefe de Talento Humano	Envía informe a jefe de área vacante	
14.-	Gerente General	Recibe decisión del personal a contratar	Contrato individual de trabajo, adjunto formato N° 11
15.-	Jefe del área Solicitante	Aplica la evaluación del desempeño de tiempos en prueba.	Evaluación del desempeño, adjunto formato N° 12
16.-	Gerente General	Aplica el programa de inducción y entrenamiento al nuevo trabajador.	Inducción del nuevo empleado, adjunto formato N° 13

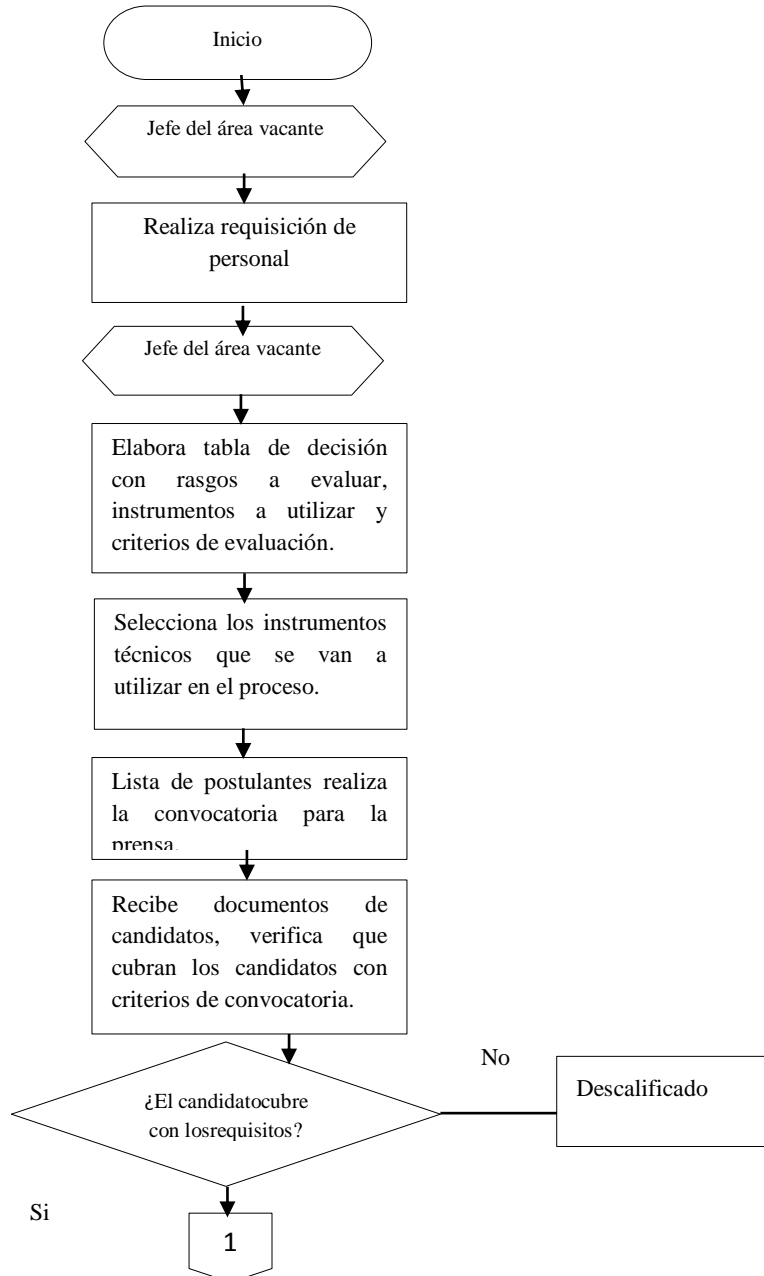
Elaborado Por: Ligia Cuyanguillo Revisado Por: Ing. Viviana Avellán Autorizado:

Clave KA-DTH-01-2012



1.9.1 PROCEDIMIENTO: PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

DIAGRAMA DE FLUJO

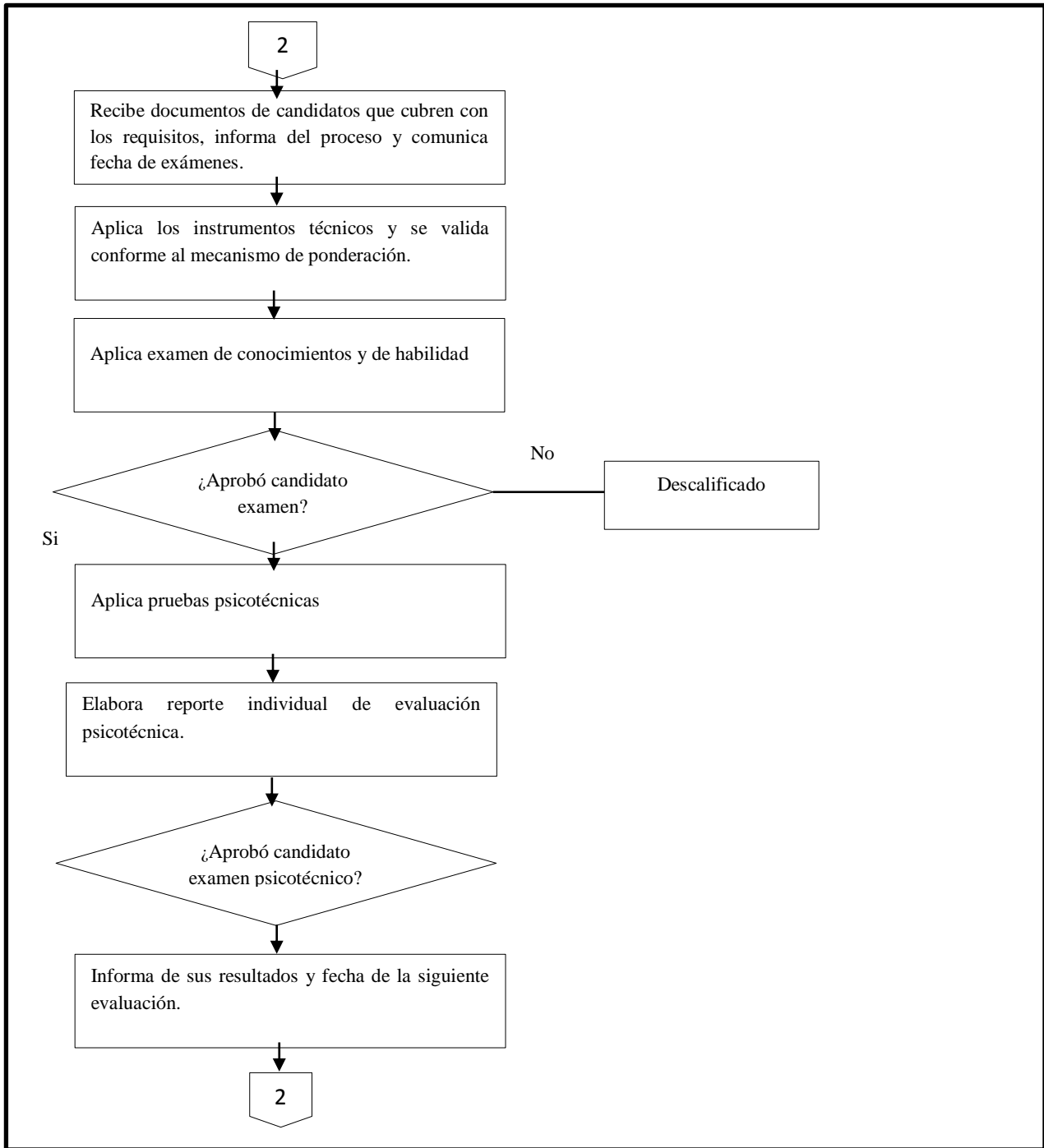


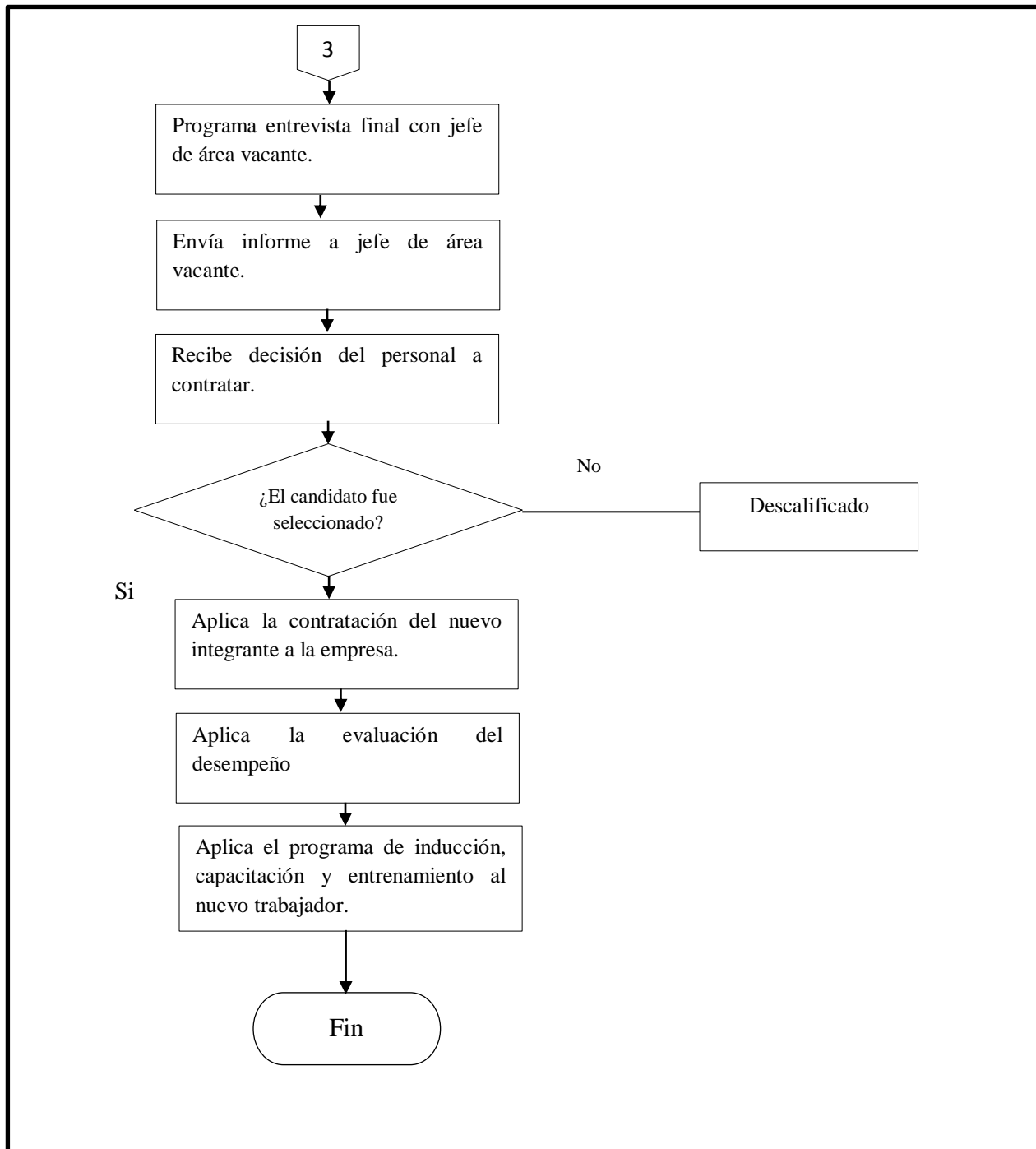
Elaborado Por: Ligia Cuyanguillo

Revisado Por: Ing. Viviana Avellán

Autorizado:








Clave KA-DTH-01-2012





6.7.2. PLAN DE ACCIÓN DE LA PROPUESTA

CuadroN° 06

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	OPERACIÓN	TIEMPO 2013						RESULTADO
			Junio	Julio	Agosto	Sept.	Oct.	Nov.	
1. Diagnóstico	Gerente, Jefes Departamentales	Determinar la situación real relación empresa-trabajador							Planteamiento del problema.
2. Análisis de puesto de trabajo	Gerente, Jefe Departamentales	Obtener información relacionada del puesto de trabajo							Responsabilidad y funciones del trabajador
3. Reclutamiento	Jefe de Talento Humano	Atraer mayor cantidad de postulantes posibles.							Postulantes con mejor perfil, académico y laboral
4. Selección	Gerente, Jefe de Talento Humano.	Seleccionar al postulante idóneo para cubrir la vacante							Responsabilidad, formación y experiencia
5. Contratación	Gerente, Jefe de Talento Humano	Elaboración de normas que rige el proceso							Cumplir con las normativas de código de trabajo vigente
6. Inducción	Gerente, Jefe de Talento Humano	Dotar al nuevo trabajador toda información sobre su puesto laboral							Nuevos aportes y adaptación y rendimiento.
7. Capacitación	Gerente, Jefe de Talento Humano	Herramientas de mejora							Mejorar Productividad laboral.

6.8. ADMINISTRACIÓN DE LA PROPUESTA

La responsabilidad directa estará a cargo de la Gerente a través del jefe de área de Talento Humano de la empresa “Karitex”, que realizará el monitoreo de las acciones programadas con la finalidad de detectar cualquier falencia o incumplimiento del proceso de selección del talento humano.

6.8.1. PRESUPUESTO

Cuadro N° 07




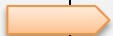
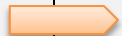


ACTIVIDAD	PRECIO UNIT.	SUB TOTAL MENSUAL	TOTAL ANUAL
Gasto Administrativo			
Análisis del ámbito laboral			\$50.00
Adaptar los procesos de Reclutamiento y selección aplicables en la empresa.			\$50.00
Elaborar los formatos aplicar en el manual			\$300.00
Inducción al personal			
Capacitación personal	al 3	\$200.00	\$600.00
Subtotal		\$200.00	\$910.00
Improvisto 5%		\$ 10.00	\$45.50
TOTAL		\$210	\$955.50

Fuente: Propia

Elaborado por: Ligia Cuyanguillo, (2012)

6.8.2 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Cuadro N° 08

No.	Actividades	Tiempo											
		Junio	Julio	Agosto	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.	Enero.	Febr.	Mar.	Abril	
1	Diagnóstico												
2	Análisis del puesto de trabajo												
3	Reclutamiento												
4	Selección												
5	Contratación												
6	Inducción												
7	Capacitación												
8	Productividad Laboral												

Fuente: Empresa “Karitex”

Elaborado por: CUYANGUILLO, Ligia (2012)

6.9 PREVISIÓN DE LA EVALUACIÓN

La evaluación garantiza y asegura la ejecución de la propuesta de conformidad con lo programado para el cumplimiento de los objetivos planteados, se deberá realizar un seguimiento continuo de las actividades, con los resultados que se vayan obteniendo y finalmente cumplir con la validez de la propuesta.

6.10. MATRIZ DE MONITOREO Y EVALUACIÓN DE LA TAREAS

Cuadro N° 09

¿Quiénes solicitan evaluar?	La empresa “Karitex”.
¿Por qué evaluar?	Porque se requiere conocer la situación actual de la empresa.
¿Para qué evaluar?	Para lograr un incremento en la productividad laboral de los empleados de la empresa “Karitex”.
¿Qué evaluar?	La eficiencia y la eficacia de las actividades desarrolladas por cada empleado.
¿Quiénes evalúan?	Investigador, y el nivel gerencial de la empresa.
¿Cuándo evaluar?	Al culminar el desarrollo de la investigación, socialización y la aplicación de la propuesta planteada.
¿Cómo evaluar?	Utilizando un proceso técnico que sirva como guía para la evaluación.
¿Con qué evaluar?	Aplicando encuestas, entrevistas y mediante la observación y análisis.

Fuente: Empresa “Karitex”

Elaborado por: CUYANGUILLO, Ligia (2012)

6.11 Bibliografía

MODELO HARWARD

Para citar información bibliográfica

LIBROS

Acevedo, A. y A. Florencia, (2000) *El Proceso de la Entrevista*. 7ma Edición. España, pp. 99.

Alles, M, (2006) *Selección por Competencias*. 7^{ma} Edición. México, pág. 123.

Ballivian, D.; Gonzales, C. y A. Rafael, (2006) *Análisis, descripción y Diseños de Cargos*. 9^{na} Edición. Santiago, pp. 234

Barquín, D.; Cardy, R. y L. Gómez, (2008) *Gestión de Recursos Humanos*. 9^{na} Edición. España, pp. 182.

Chiavenato, I., (2006) *Administración del Recurso Humano*. 6^{ta} Edición. Buenos-Aires, pp. 115

Chiavenato, I., (2007) *Administración de Recurso Humanos*. 8^{va} Edición. México, pp. 169

Desear, G., (2007) *Administración del Personal*. 10^{ma} Edición. España, pp. 124.

Fernández, A., (2007) *Dirección de Recursos Humanos*. 5^{ta} Edición. Buenos-Aires, pp. 87.

Fernández, Manuel., (2005) *Dirección de Recursos Humanos*. 8^{va} Edición. Argentina, pp. 49

Franklin, E. y M. Krieger, (2011) *Comportamiento Organizacional*. 7^{ma} Edición. México, pp.198

Franklin, E., Organización de Empresas.

- Grimberg, M., (2005) *Talento Humano*. 8^{va} Edición. México, pp. 149.
- Jicius, J., (2004) *Administración del talento Humano*. 9^{na} Edición. México, pp. 139.
- Jiménez, P., (2007) *Manual de Recursos Humanos*. 10^{ma} Edición. México, pp.78.
- López, M. y C. Figueroa, (2005), *Procedimientos y Técnicas de Selección y Orientación*. 5^{ta} Méxicopp. 14.
- Martínez, M., (2003) *Comportamiento Organizacional*. 4^{ta} Edición. México, pp. 141
- Mondy, N., (2004) *Gestión del talento Humano*. 7^{ma} Edición. pp. 56.
- Montes, A. y P. González, (2007) *Selección de Personal*. 7^{ma} Edición. Santiago, pp. 87.
- Murillo, Diego. y R. Grande, (2006) *Administración del Talento Humano*. 4^{ta} Edición. Montevideo, pp. 87.
- Olleros, M., (2006) *Proceso de Capacitación y Selección de Personal*. 4^{ta} Edición. México, pp. 30.
- Rodríguez, M., (2005) *Comportamiento Ético Gerencial*. 8^{va} Edición. España, pp. 289.
- Sumanth, D., (2005) *Administración para la productividad laboral*. 7^{ma} Edición. México, pp. 56.
- Werther, W. y D. Keith, (2006) *Gestión del Talento Humano*. 4^{ta} Edición. Montevideo, pp. 101.
- Werther, W. y D. Keith, (2006) *Gestión del Talento Humano*. 10^{ma} Edición. México, pp. 283.

LINKOGRAFÍA

Fuente de internet

Recursos Humanos, Técnicas de Selección de Personal, Publicado el 20, Julio, 2010

Obtenida en: <http://www.cursosderrhh.es/tecnicas-de-seleccion-de-personal/#ixzz1te47b6MM>

Rincón del Vago, Proceso de Selección de Personal(n.d.)WEATHER, William. Administración de personal y recursos humanos. 4ta. Edición. México, EDIT. MCGRAW HILL, 1995. Pp. 486 Obtenida en:<http://html.rincondelvago.com/proceso-de-seleccion-de-personal.html>

Pablo Ciego, Selección de Personal, Publicado el 8 de diciembre del 2010, obtenida en: <http://www.monografias.com/trabajos5/selpe/selpe.shtml>

Definición de Productividad, Gestionado por Word Press, Publicado el 28de enero del 2012. Obtenida en: <http://definicion.de/productividad/>

Jimmy Wales, Desarrollo de la Productividad en las Empresas, publicada el 20 de octubre del 2011 Obtenida en: <http://es.wikipedia.org/wiki/Productividad>

El Portal de Productividad Laboral (n.d)<http://www.productividad.org.mx/>

Satisfacción Laboral y Productividad, María Cleotilde Atalaya Pisco, publicado el 5 de septiembre del 2005, Obtenida enhttp://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm

Sistema de Productividad laboral Industrial e Internacional Luis Jorge Garay S., Publicado en el año 2008 Obtenido en: <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/economia/industriatina/211.htm>

Manual de Selección de Personal Pos Competencias Laborales para una corporación Hospitalaria Departamento de Recursos Humanos, Aportación Académica, Publicada en

el 2009. Obtenida en:<http://es.scribd.com/doc/10957306/Manual-de-Seleccion-de-Personal>

Cristina Aragonés Sánchez, El Proceso de Selección de Personal técnicas E Instrumentos, (n.d.), Obtenida en:<http://www.slideshare.net/cristinaaragones/el-proceso-de-seleccin-de-personal-3964679>

Master en Recursos Humanos, Publicado el 27 de Septiembre del 2011, Obtenido en:
<http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/5613-proceso-de-seleccion-de-personal.html>

Biblioteca Virtual PUCE, Aguilar L., Estrella A. Publicado el 20 de Noviembre del 2007. Obtenido en:<http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/2443>

Biblioteca Virtual UTA, Mantilla Anabel, Publicada el 25 de Julio del 2012. Obtenida en: <http://repo.uta.edu.ec/handle/123456789/886>

Biblioteca Virtual UTASistema de Gestión del Talento Humano, Llugsha Lorena. Obtenida en: <http://repo.uta.edu.ec/search?query=talento+humano&submit=Ir>

ANEXOS

Anexo N°01

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Cuestionario N°...01...

ENCUESTA DIRIGIDO AL PERSONAL DE LA EMPRESA KARITEX DE LA CIUDAD DE PELILEO

OBJETIVO:

Proponer un manual de procesos de selección de personal, para incrementar la productividad laboral en la empresa “Karitex”.

INSTRUCCIONES

Sírvase calificar los factores según la importancia en su área, con el propósito de conocer la realidad de la empresa y determinar la factibilidad de atraer personal calificado para mejorar la productividad laboral dentro de la empresa.

CUESTIONARIO

1. ¿En la actualidad la empresa utiliza un proceso técnico para la selección de personal?

1.1. Totalmente de acuerdo

1.2. Acuerdo

1.3. Ni de acuerdo; ni desacuerdo

1.4. No de acuerdo

1.5. Totalmente desacuerdo

2. ¿Los procesos de selección personal son parámetros que ayudan a la eficiencia en la gestión y administración de la empresa?

- 2.1. Totalmente de acuerdo
- 2.2. Acuerdo
- 2.3. Ni de acuerdo; ni desacuerdo
- 2.4. No de acuerdo
- 2.5. Totalmente desacuerdo

3. ¿En la entrevista de selección que la empresa le efectuó el ambiente fue?

- 3.1. Muy Bueno
- 3.2. Bueno
- 3.3. Regular
- 3.4. Malo

4. ¿Cree usted que la empresa al no contar con las especificaciones y descripciones del puesto laboral esta afectaría?

- 4.1. Mucho
- 4.2. Medianamente
- 4.3. Poco
- 4.4. Nada

5. ¿Cree usted que al momento de ser seleccionado para el puesto laboral le proporcionan?

- 5.1. Información suficiente del cargo
- 5.2. Información salarial
- 5.3. Nivel a quien reporta
- 5.4. Ninguna

6. ¿Las pruebas que le realizaron para la selección del cargo fueron?

- 6.1. Técnicas
- 6.2. Físicas
- 6.3. Psicotécnicas
- 6.4. Ninguna

7. ¿Cómo aportan sus funciones en la empresa al logro de los objetivos de la misma?

- 7.1. Mucho
- 7.2. Medianamente
- 7.3. Poco
- 7.4. Nada

8. ¿Los cargos que se encuentran definidos actualmente satisfacen las necesidades de la empresa?

- 8.1. Totalmente de acuerdo
- 8.2. De acuerdo
- 8.3. Ni en de acuerdo ni en desacuerdo
- 8.4. Desacuerdo
- 8.5. Totalmente en Desacuerdo

9. ¿Los niveles de supervisión ha tenido control de las actividades que se realizan en cada área?

- 9.1. Siempre
- 9.2. Casi Siempre
- 9.3. Pocas veces
- 9.4. Nunca

10. ¿La variación de los rendimientos originados en la producción es uno de los factores que afectan a la productividad laboral?

10.1. Totalmente de acuerdo

10.2. Acuerdo

10.3. Ni de acuerdo; ni desacuerdo

10.4. No de acuerdo

10.5. Totalmente desacuerdo

11. ¿Todo el personal que trabaja en la empresa cumple con las exigencias del puesto?

11.1. Totalmente de acuerdo

11.2. Acuerdo

11.3. Ni de acuerdo; ni desacuerdo

11.4. No de acuerdo

11.5. Totalmente desacuerdo

12. ¿Con qué frecuencia se capacita para el mejor cumplimiento de sus actividades una vez que ha sido integrado a la empresa?

12.1. Trimestral

12.2. Semestral

12.3. Anual

12.4. Nunca

13. ¿Cómo ha afectado la capacitación en la realización de su trabajo?

13.1. Mucho

13.2. Medianamente

13.3. Poco

13.4. Nada

14. ¿Cómo se ve reflejado la selección de personal actual sobre la productividad de los trabajadores?

14.1. Muy Bueno

14.2. Bueno

14.3. Regular

14.4. Malo

ANEXO N° 02
TEST PSICOTÉCNICO

FACTORES A EVALUAR

Personalidad tipo **A** son muy veloces y desarrollan gran cantidad de trabajo en poco tiempo, a veces infravalorando la calidad de este a la cantidad.

Personalidad tipo **B** son reflexivos y sus resultados aunque en menor número, suelen ser muy bien considerados.

Por favor conteste con la sinceridad del caso

NO

1

ALGUNA VEZ

2

SI

3

COMPORTAMIENTO DE PERSONALIDAD	1	2	3
1. Cuando tiene una cita es puntual:			
2. Para usted el día tiene suficientes horas o siente que le falta tiempo:			
3. Siente que es muy competitivo:			
4. Come y camina habitualmente más rápido que el resto de la gente:			
5. Suele hacer varias cosas a la vez en vez de esperar a terminar para iniciar la siguiente			
6. Le impacienta cuando le hablan esperando a que terminen porque quiere hablar usted:			
7. Expresa sus sentimientos:			
8. Tiende a terminar las frases de otras personas o se impacienta si tarda:			
9. Tiene muchos intereses o inquietudes fuera de tu trabajo:			
10. Le irrita que el conductor del vehículo que va delante vaya demasiado despacio:			
11. Cuando alguien hace algo que a usted podría hacer más rápido se desespera:			
12. No soporta hacer tareas muy repetitivas:			
13. Cuando está en un descanso, continúa pensando en sus problemas familiares o laborales:			
14. Se siente culpable cuando está sin hacer nada durante varias horas o días:			
15. Se siente insatisfecho con tu actual trabajo:			

CUESTIONARIO

EVALUAR A CARGOS MANUALES O DIGITALES

CARGO OBREROS

Por favor conteste con la sinceridad del caso

NO

1

ALGUNA VEZ

2

SI

3

CAPACIDAD TÉCNICA

1

2

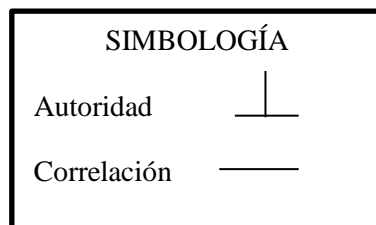
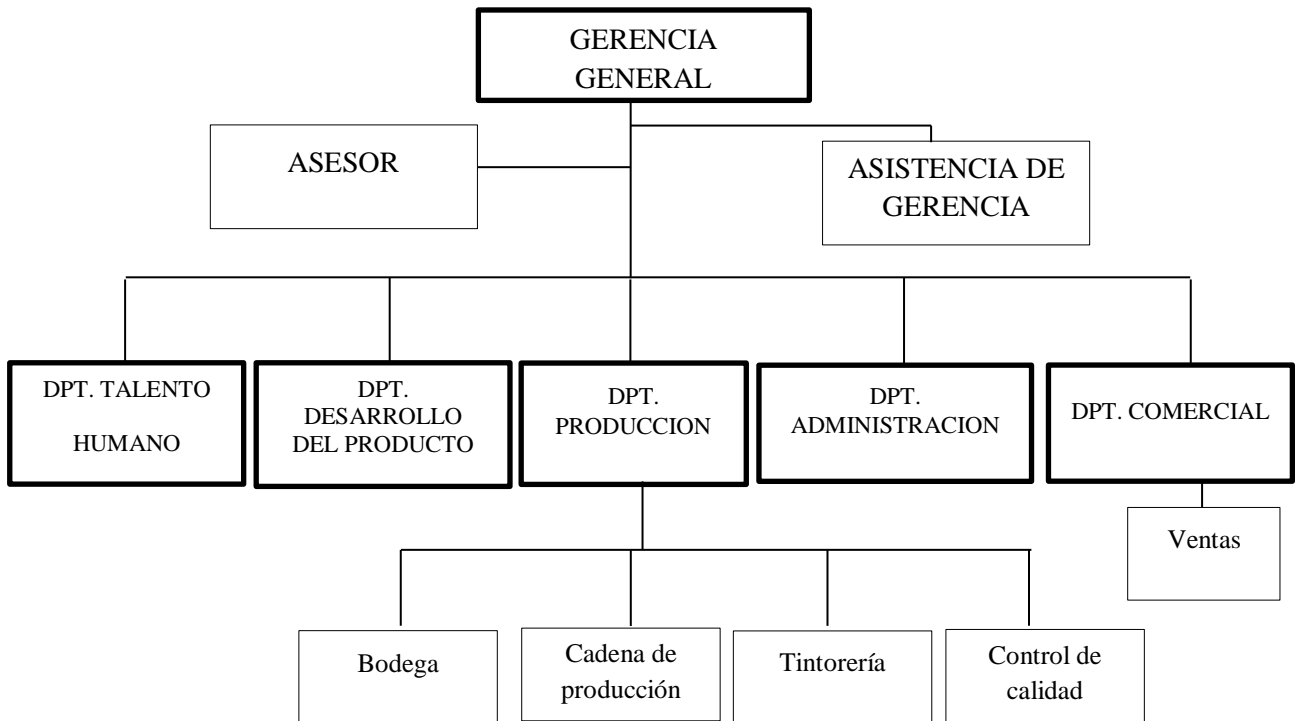
3

Usted manipula máquinas industriales de última tecnología
Realiza muestreos de costuras antes de realizar cadenas productivas
Usted acogería a los tiempos y movimientos que establece la empresa
Tiene conocimientos de costuras cada puntada por pulgada en recta y overlok.
Se ha capacitado en el funcionamiento de máquinas manuales
Usted tiene conocimiento de todo el proceso del Jean
<i>Karitex Agradece su tiempo</i>

El resultado obtenido se lo realizará en porcentaje en escala del 1-al 10 y será evaluado en el formato N° 6 Test Psicotécnico.

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL PROPUESTO EMPRESA “KARITEX

ANEXO N° 03



Elaborado por: Ligia Cuyanguillo

Aprobado por:

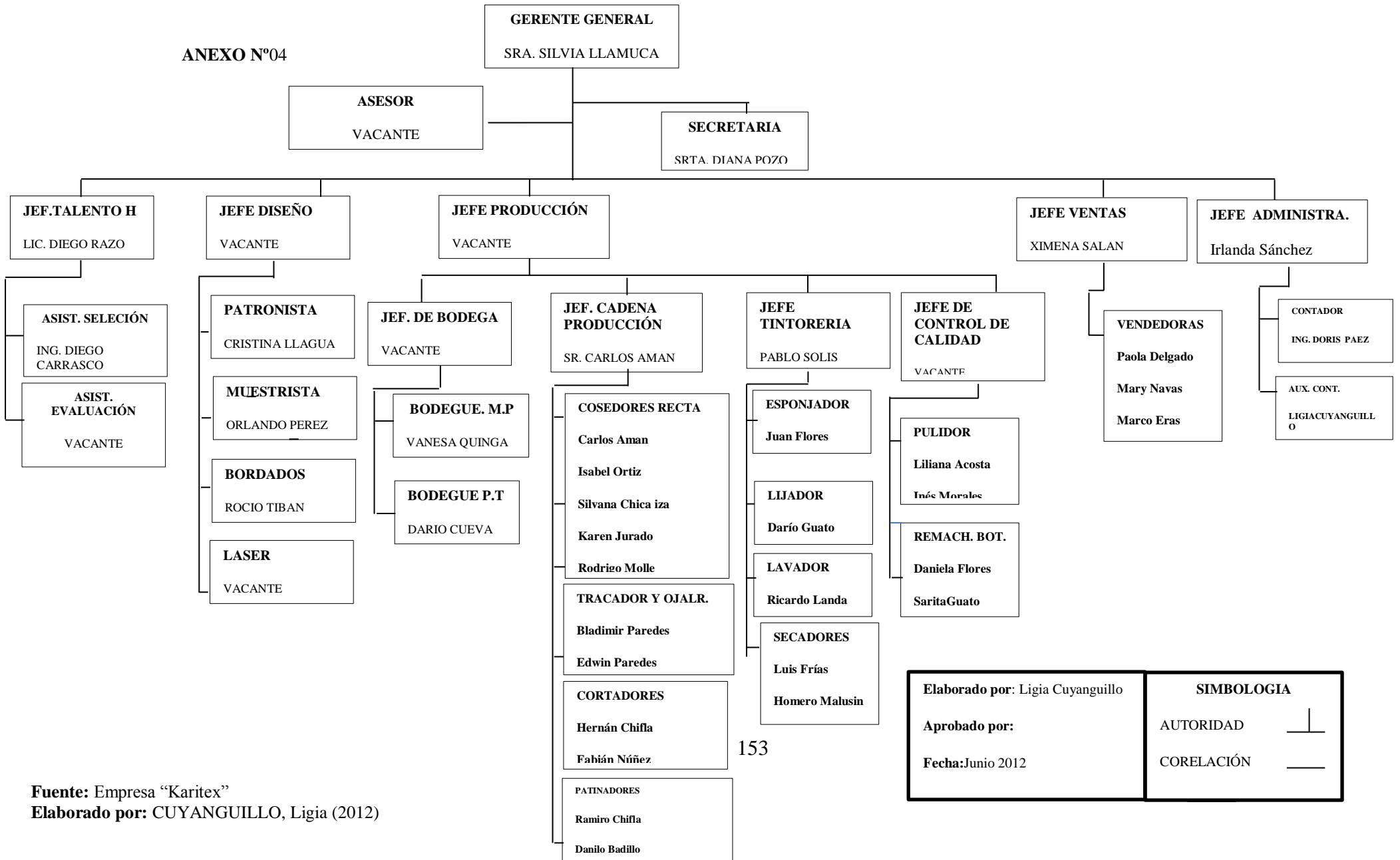
Fecha: enero 2013

Fuente: Empresa “Karitex”

Elaborado Por: CUYANGUILLO, Ligia (2012)

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL POR PERSONAS PROPUESTO EMPRESA "KARITEX"

ANEXO N°04



Elaborado por: Ligia Cuyanguillo	SIMBOLOGIA
Aprobado por:	AUTORIDAD
Fecha: Junio 2012	CORELACIÓN

Anexo N°05



EMPRESA "KARITEX"

DIRECCIÓN

BARRIO EL TAMBO
TERCER ROMPE-
VELOCIDADES EDIFICIO
"KARITEX"

ING. SILVIA LLAMUCA
GERENTE

TUNGURAHUA-PELILEO



Anexo N° 06

PURPURA JEANS LA MARCA DEL PRESTIGIO

