



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO

BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA

**UNIDAD ACADÉMICA DE EDUCACIÓN COMERCIAL,
ADMINISTRACIÓN Y CIENCIAS**

CARRERA: TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

**PROYECTO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
TECNÓLOGO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA.**

Tema:

**Propuesta de un plan de mejora al proceso de contratación del
personal en el GAD Municipal del Cantón Santa Lucía.**

Autora:

Sánchez Hernández Sury Patricia.

Tutor:

Ph.D. Ángel Orellana Carrasco

**Guayaquil - Ecuador
2017**



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA
UNIDAD ACADÉMICA DE EDUCACIÓN COMERCIAL,
ADMINISTRACIÓN Y CIENCIAS
CARRERA: TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

PROYECTO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
TECNÓLOGO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA.

Tema:

**Propuesta de un plan de mejora al proceso de contratación del
personal en el GAD Municipal del Cantón Santa Lucía.**

Autora:

Sánchez Hernández Sury Patricia.

Tutor:

Ph.D. Ángel Orellana Carrasco

Guayaquil - Ecuador
2017



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA
CERTIFICACIÓN DE LA ACEPTACIÓN DEL TUTORA**

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, nombrado por el Consejo Directivo del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que he analizado el proyecto de investigación con el tema: **Propuesta de un plan de mejora al proceso de contratación del personal**, presentado como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar por el título de:

TECNÓLOGO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

El problema de investigación se refiere a las falencias en el proceso de selección del personal, lo que genera bajos desempeño laboral de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Santa Lucía del Cantón Santa Lucía periodo 2017.

El mismo que considero debe ser aceptado por reunir los requisitos legales y por la importancia del tema:

Presentado por la Egresado: **Sánchez Hernández Sury Patricia**

Tutor:

Ph.D. Ángel Orellana Carrasco

AUTORÍA NOTARIADA

Los criterios e ideas expuestos en el presente trabajo de graduación con el tema: **Propuesta de mejora al proceso de contratación del personal** de la carrera Administración de empresas del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología, son de absoluta responsabilidad del autor y no constituye copia o plagio de otra tesis presentada con anterioridad.

Autora:

.....

Sánchez Hernández Sury Patricia

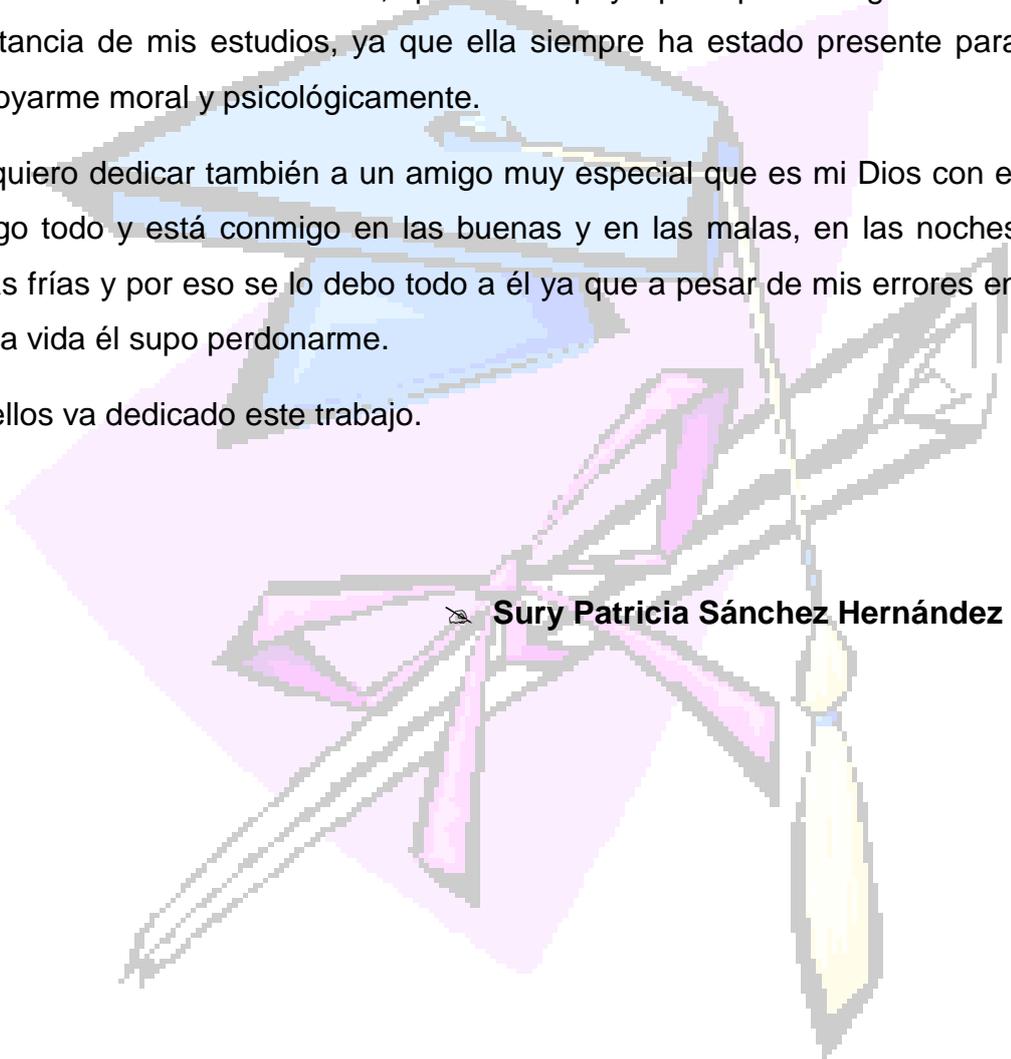
C.C. 092424100-3

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a mis padres muy especial a mi madre Sra. Ana Patricia Hernández Guerrero, quien me apoyo para poder llegar a esta instancia de mis estudios, ya que ella siempre ha estado presente para apoyarme moral y psicológicamente.

Y quiero dedicar también a un amigo muy especial que es mi Dios con el hago todo y está conmigo en las buenas y en las malas, en las noches más frías y por eso se lo debo todo a él ya que a pesar de mis errores en esta vida él supo perdonarme.

A ellos va dedicado este trabajo.

 **Sury Patricia Sánchez Hernández**

AGRADECIMIENTO

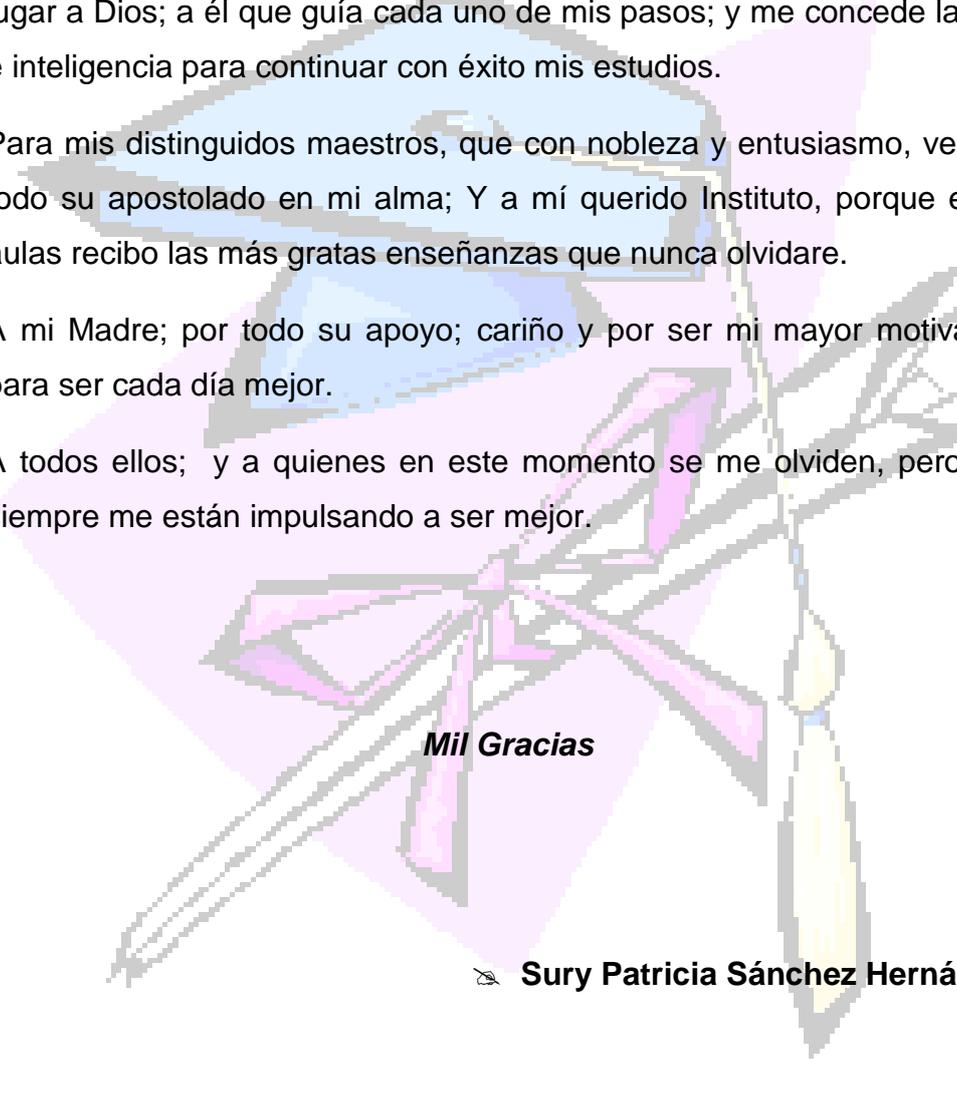
El presente trabajo va dirigido con una expresión de gratitud, en primer lugar a Dios; a él que guía cada uno de mis pasos; y me concede la vida e inteligencia para continuar con éxito mis estudios.

Para mis distinguidos maestros, que con nobleza y entusiasmo, vertieron todo su apostolado en mi alma; Y a mí querido Instituto, porque en sus aulas recibo las más gratas enseñanzas que nunca olvidare.

A mi Madre; por todo su apoyo; cariño y por ser mi mayor motivación para ser cada día mejor.

A todos ellos; y a quienes en este momento se me olviden, pero que siempre me están impulsando a ser mejor.

Mil Gracias

✍ **Sury Patricia Sánchez Hernández**

INDICE GENERAL

Contenido	Pág.
CARATULA.....	i
CERTIFICACIÓN DE LA ACEPTACIÓN DEL TUTORA.....	ii
AUTORÍA NOTARIADA	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
INDICE GENERAL.....	vi
INDICE DE GRAFICOS	viii
INDICE DE TABLAS	ix
INDICE DE ANEXO	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
CAPÍTULO I.....	1
EL PROBLEMA.....	1
Planteamiento del problema	1
Ubicación del problema en un contexto.....	1
Situación conflicto.....	2
Delimitación del problema	2
Formulación del Problema.....	2
Variables de la Investigación	3
Evaluación del problema	3
Objetivos.....	4
Objetivo General.....	4
Objetivos Específicos	4
Justificación e Importancia	4

CAPÍTULO II.....	6
MARCO TEÓRICO	6
Fundamentación teórica	6
Antecedentes históricos.....	7
Antecedentes referenciales	8
Fundamentación legal.	10
Declaración de variables	12
Definiciones conceptuales	12
CAPÍTULO III.....	14
METODOLOGÍA	14
DISEÑO DE LA INVESTIGACION.....	18
Tipos de investigación	18
Investigación exploratoria.....	18
Investigación explicativa	18
Investigación Correlacional.....	19
La población y la muestra.....	19
Concepto de población.....	19
Concepto de muestra.....	20
Tipo de muestra.....	21
Técnicas e instrumentos.....	21
CAPÍTULO IV.....	25
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	25
Análisis documental, Cuadros y gráficos.....	25
Conclusiones	47
Recomendaciones	47
Bibliografía	48

Anexos.....	49
-------------	----

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1 Organigrama de la empresa.....	15
Gráfico 2 Principales departamentos de la empresa.	16
Gráfico 3 Direcciones de la empresa.	17
Gráfico 4 Unidades de la empresa.....	17
Gráfico 5 Propuesta del procedimiento de recursos humanos.	23
Gráfico 6 Reclutamiento	24
Gráfico 7 Edad de los trabajadores encuestados.	25
Gráfico 8 Genero de los trabajadores encuestados.....	26
Gráfico 9 Nivel académico de los trabajadores encuestados.	27
Gráfico 10 Tiempo de trabajo de los encuestados.....	28
Gráfico 11 Condición laboral de los trabajadores encuestados.	29
Gráfico 12 El trabajo está bien organizado.	30
Gráfico 13 Las funciones y responsabilidades del trabajador.....	31
Gráfico 15 En la unidad tenemos las Cargas de trabajo bien repartidas.	32
Gráfico 16 En su puesto de trabajo puede desarrollar las habilidades. ...	33
Gráfico 17 Recibe información de cómo desempeño su puesto de trabajo.	34
Gráfico 18 El responsable demuestra un dominio técnico o conocimiento de sus funciones.....	36
Gráfico 19 El responsable soluciona los problemas de manera eficaz. ...	37
Gráfico 20 El Responsable de mi unidad delega eficazmente funciones de responsabilidad.....	38
Gráfico 21 El responsable toma decisiones con la participación del personal de la Unidad.	39

Gráfico 22 El responsable me mantiene informado sobre los asuntos que afectan a mi trabajo.	40
Gráfico 23 La relación con los compañeros de trabajo es buena.	42
Gráfico 24 Es habitual la colaboración para sacar adelante las tareas....	43
Gráfico 25 Me siento parte de un equipo de trabajo.	44
Gráfico 26 Me resulta fácil expresar mis opiniones en mi lugar de trabajo.	45
Gráfico 27 El ambiente de trabajo me produce stress.	46

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Tamaño de la población.....	19
Tabla 2 Edad de los trabajadores encuestados.	25
Tabla 3 Genero de los trabajadores encuestados.	26
Tabla 4 Nivel académico de los trabajadores encuestados.	27
Tabla 5 Tiempo de trabajo de los encuestados.	28
Tabla 6 Condición laboral de los trabajadores encuestados.....	29
Tabla 7 Preguntas referente al puesto de trabajo.	30
Tabla 8 Preguntas sobre la dirección de la unidad	35
Tabla 9 Ambiente de trabajo e interacción con los compañeros.....	41

INDICE DE ANEXO

Anexo 1 Modelo de la encuesta.....	49
Anexo 2 Fotos de como de llevo a cabo la encuesta.....	51



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA
TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
Proyecto previo a la obtención del título de: Tecnóloga en
Administración de Empresas.**

Tema:

“Propuesta de un plan de mejora al proceso de contratación del personal en el GAD Municipal del Cantón Santa Lucía”

Autora: Sánchez Hernández Sury Patricia

Tutor: Ángel Orellana.

RESUMEN

En el presente caso de investigación en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santa Lucía, encontramos falencias en el proceso de contratación del personal, para lo cual implementaremos una propuesta de un plan de mejora, con el propósito de elevar la eficacia y eficiencia del desempeño de los trabajadores, debido a la alta deficiencia en el proceso que genera incumplimiento de las cuotas de atención diaria a los usuarios. Es esta exploración se brinda aporte teórico sobre la selección del personal y el desempeño de los trabajadores, por lo cual se plantearán nuevas técnicas para un mejor proceso de contratación del personal para las vacantes que tiene el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santa Lucía. Los tipos de investigación que se realizó fueron exploratoria, descriptiva y explicativa con ellas obtendremos los resultados que accedan a identificar las causas fundamentales que genera la alta deficiencia, la técnica utilizada es la entrevista, la cual nos ayudara a conocer en que circunstancia fue contratado el personal. Los beneficiarios de este estudio es el personal que labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santa Lucía y los usuarios por que tendrán un personal idóneo para cada cargo y así brindar un buen servicio a la comunidad Luciana.

Empresa	Colaboradores	Clientes
----------------	----------------------	-----------------



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA
TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**
Proyecto previo a la obtención del título de: **Tecnóloga en
Administración de Empresas.**

Tema:

“Propuesta de un plan de mejora al proceso de contratación del personal en el GAD Municipal del Cantón Santa Lucía”

Autora: Sánchez Hernández Sury Patricia

Tutor: Ángel Orellana.

ABSTRACT

In the present case of investigation in the Municipal Decentralized Autonomous Government of the Canton Santa Lucía, we find shortcomings in the recruitment process of the personnel, for which we will implement a proposal of an improvement plan, with the purpose of increasing the effectiveness and efficiency of the performance of workers, due to the high deficiency in the process that generates non-compliance with daily care quotas for users. This exploration provides a theoretical contribution on the selection of personnel and the performance of the workers, which is why new techniques are proposed for a better recruitment process for the vacancies of the Municipal Decentralized Municipal Government of Canton Santa Lucía. The types of research that were carried out were exploratory, descriptive and explanatory with them we will obtain the results that agree to identify the fundamental causes that generate the high deficiency, the technique used is the interview, which will help us to know in which circumstance was contracted the personal. The beneficiaries of this study are the personnel who work in the Municipal Decentralized Autonomous Government of Canton Santa Lucía and the users because they will have a suitable staff for each position and thus provide a good service to the Luciana community.

Company	Contributors	Clients
----------------	---------------------	----------------

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

Ubicación del problema en un contexto

La planeación de recursos humanos ha tomado gran importancia en la actualidad, porque sin planes, los administrativos no pueden saber cómo organizar a la gente y los recursos; incluso se va desplazando el énfasis en el que lograr objetivos al que hacer estrategias que fue siempre el proceso esencial de la administración.

Uno de los retos a los que se emprende en la actualidad administración de recursos humanos, los desastrosos cambios que han brotado en el mundo requieren que los gerentes participen más en el desempeño de recursos humanos, ya que dichos cambios afectan no solo la contratación de los empleados, sino también los métodos.

Sin embargo, uno de los componentes fundamentales es la evaluación del desempeño, esto debido a que las organizaciones están obligadas a ser más eficaz y eficientes, tener mejores estrategias y hacer más con menos con el fin de seguir siendo competitivos. La evaluación del desempeño es un proceso que debe integrar es si los siguientes elementos: Misión, visión y objetivos estratégicos, cultura organizacional del capital humano en función de la mejora permanente de su desempeño integral.

El gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santa Lucía presenta actualmente deficiencia en el proceso de selección del personal que afecta en su desempeño laboral.

Situación conflicto

En el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santa Lucia en la actualidad presenta falencias en el proceso de selección del personal que están de una u otra manera incidiendo en el desempeño laboral los cuales se evidencian en:

- Incumplimiento de las cuotas de atención diaria a los usuarios.

Delimitación del problema

Campo: Administración de Talento Humano

Área: Desempeño laboral

Aspecto: Proceso de selección del personal

Provincia: Guayas

Cantón: Santa Lucia

Formulación del Problema

¿Cómo contribuir a perfeccionar el proceso de contratación del personal para impulsar el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santa Lucia en el periodo 2017?

Variables de la Investigación

Variable independiente: proceso de selección del personal

Variable dependiente: desempeño laboral de los empleados

Evaluación del problema

Los aspectos generales de evaluación son:

Delimitado.- La población está conformada por servidores y usuarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santa Lucia, el periodo de tiempo de la investigación está comprendido en el año 2017.

Factible.- Es proyecto es factible porque cuenta con el apoyo de los jefe departamentales de la empresa y sus colaboradores.

Claro.- El problema planteado está redactado en forma precisa, es coherente y fácil de comprender.

Evidente.- En la problematización se identifica la necesidad de un estudio de la selección del personal para determinar la falencia que actualmente del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santa Lucia al contratar su personal.

Original.- Dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santa Lucia, es por primera vez que se realiza un estudio para solucionar la falencia que existen en el proceso de selección de personal.

Relevante.- Es de suma importancia al servicio del cliente porque se debe lograr la satisfacción del usuario.

Objetivos

Objetivo General

Proponer mejoras al proceso de selección del personal para elevar el desempeño laboral de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santa Lucia.

Objetivos Específicos

1. Argumentar teóricamente todos los aspectos que implica la selección del personal
2. Diagnosticar el actual proceso de selección de personal y determinar la incidencia en el desempeño laboral.
3. Elaborar un plan de mejora para el proceso de selección del personal

Justificación e Importancia

El trabajo es conveniente por que ayudara al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Cantón Santa Lucia a mejorar su actual proceso de contratación del personal en el departamento de talento humano esto se utilizara para alcanzar una excelente eficiencia en el área de talento humano y sobrellevar el desempeño laboral en cuanto a los distintos métodos que el mismo cumple.

Este trabajo contribuyera primeramente al trabajador del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Cantón Santa Lucia con un excelente proceso de contratación del personal ya que está enfocado en el departamento talento humano, asimismo en los diferentes departamentos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Cantón Santa Lucia.

Por lo cual la buena contratación, mejorara el transcurso de la contratación de personal para tener un mejor desempeño de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Cantón Santa Lucia.

La técnica utilizada es la entrevista, la cual nos ayudara a conocer en que circunstancia fue contratado el personal que se encuentra laborando en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santa Lucia y así brindar un buen servicio a la comunidad Luciana.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Fundamentación teórica

Dada la actual situación que atravesamos, llena de continuos cambios, la empresa debe adelantarse tanto a las políticas demandas de los usuarios como a las propias demandas internas. En la conjunción de ambos factores, se encuentran procesos como el de contratación de personal, por el cual una empresa recluta y selecciona al personal idóneo para ocupar determinado puesto dentro de la misma.

Esta hoy en día es una cuestión valida, ya que en el futuro de cualquier organización pasa por componer una buena estrategia de captación de personal que se anticipe y prevenga cualquier desajuste que pueda necesitar la empresa ya sea para afrontar retos presentes o futuros.

El capital intelectual, por tanto, se antepone hoy día al capital monetario y tecnológico, ya que no basta con hacer una fuerte inversión tecnológica o financiera para producir una ventaja competitiva frente a la competencia, sino que más bien es necesario fortalecer, desarrollar y motivar al personal que integra o que queremos que integre nuestra empresa.

Por lo tanto debemos avanzar sobre aquella visión tradicional que consideraba los procesos de reclutamiento y selección como actos puntuales dentro de la empresa, e integran estos pasos como parte fundamental, de la vida y crecimiento de la misma.

El departamento de recursos humanos debe estar preparado para asumir el reto de los procesos de selección del personal y ello se consigue

estableciendo dicha necesidad dentro de la política general de la empresa y dentro de sus objetivos estratégicos, a través de la planificación estratégica de los mismos.

(Izard, 2005) (LOPEZ, 1999) (HEDER, 2016)

Antecedentes históricos

Para realizar este antecedente revise diferentes análisis realizados en monografías, tesis de grado, libros entre otros trabajos, en los cuales encontré trabajos relacionados con el tema selección y contratación de personal.

El investigador (Aguero, 2010) nos enseña que la historia de la selección del personal, distinguimos los períodos que contribuye al nacimiento y progreso del proceso. El principio de la selección del personal, la evolución industrial, el crecimiento de la administración y la psicología, el auge de los movimientos sociales en la década de los 70 y el estudio crítico de la psicología, los cambios en la gestión de talento humano y la entrada de las competencias que son periodos cualitativos que abarcan la historia de la selección de personal.

El progreso del trabajo con el hombre se llevó desde su primicia a la necesidad de la división de las distintas funciones entre los integrantes de una comunidad. En la comunidad primitiva se distribuía el trabajo entre los miembros por la edad, las características físicas y el género. En este tiempo la selección de personal se daba las características naturales espontaneas.

Otro escritos como lo es (heibreder, 1970) también nos indica que Platón se mostraba de acuerdo, asimismo, con diferencias propias entre los hombres. En el estado ideal, para cumplirse las diferentes tareas los hombres se deberían escoger de acuerdo con su conocimiento. Las

personas de razón superior debían ser directores, las personas con coraje de guerrero, los demás hombres serían artesanos, mercaderes y esclavos, obligatorios al estado, con una jerarquía inferior a los guerreros y estadistas.

En el transcurso de la edad media al trabajo se lo caracterizó como un carácter hereditario, la sociedad estipulaba la elección y las posibilidades de trabajo de una actividad determinada. Y los trabajos eran heredados a sus hijos. El desarrollo del trabajo artesanal en esta época era una de las características principales. En este periodo se desapareció el interés de los investigadores de la época en el estudio de las habilidades de los hombres para el desarrollo, el español (Huarte, XVI) en su libro valora que las personas se caracterizaban en inteligencia y habilidades especiales y nos recomendaba que debiéramos trabajar por conocer sobre las inclinaciones específicas de cada persona.

Los diferentes periodos históricos de la humanidad iniciando en la comunidad primitiva hasta en la actualidad, conocemos diferencias en cada una de ellas en cuanto a la contratación del personal, teniendo en común que no son institucionalistas, sino que nace con un carácter espontáneo.

Antecedentes referenciales

Para realizar este antecedente implementaremos diferentes tesis que traten sobre el tema de selección del personal.

Murillo (2015) define que, el proceso de reclutamiento y selección de personal consiste en una serie de pasos lógicos a través de los cuales se atraen candidatos a ocupar un puesto y se eligen las personas idóneas para ocupar una vacante.

Por medio de la selección de personal la organización puede saber quiénes de los solicitantes que se presentan son los que tienen mayor

posibilidad de los solicitantes que se presentan son los que tienen mayor posibilidad de ser contratados para que realicen eficazmente el trabajo que se les asigne. Este proceso implica igualar las habilidades, intereses, aptitudes y personalidad del solicitante con las especificaciones del puesto. Cuando la selección no se realiza bien el departamento de recursos humanos no logra los objetivos determinados anteriormente, así mismo, una selección desafortunada puede impedir el ingreso a la organización de una persona con gran potencial o franquear el ingreso a alguien con influencia negativa que pueda afectar el éxito de la organización.

El número de pasos en el proceso de reclutamiento y selección cambia de acuerdo con la magnitud de la organización, el nivel jerárquico y el tipo de puesto que se debe ocupar, el costo de cada etapa y la efectividad de la misma para eliminar a los candidatos que no reúnan los requisitos necesarios para desempeñar determinada labor.

A menos que los pasos que median entre el principio y el fin del proceso se comprendan bien y se realicen en forma adecuada, por personal capacitado, toda actividad corre el peligro de ser juzgada, por candidatos y ejecutivos por igual como innecesario trámite de carácter esencialmente burocrático.

El escritor (Mendez, 200) nos indica que la importancia de la contratación del personal.

Para una organización es importante el contar con las personas apropiadas, en los lugares precisos, ya que con esto la empresa alcanzara sus objetivos. Podemos analizar la importancia de la contratación del personal desde dos enfoques: Del trabajador y de la institución o empresa.

En mi opinión la contratación es importante ya que nos otorga escoger entre un grupo de aspirantes seleccionados a la persona que sea idónea

para la vacante, con lo cual desarrollara sus actividades de manera eficiente.

Fundamentación legal.

Plan Nacional para el buen vivir 2017 2021 (Nacional, 2017)

Está constituido por tres ejes.



En este trabajo de investigación utilizaremos solo dos objetivos uno del eje 1 y otro del eje 2.

Objetivo 1 garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas.

Una vida digna para todos, sin discriminación. Asumimos el desafío de fortalecer el acceso y mejorar la calidad de la educación, salud, alimentación, agua y seguridad social para todos, con el fin de cerrar brechas y generar oportunidades, con equidad social y territorial. La garantía de estos derechos conlleva a la inclusión social, la vida en un entorno saludable y seguro, un trabajo estable y justo, acceso a la justicia y tiempo de esparcimiento.

Metas del objetivo 1.

1.1. Erradicar la pobreza por ingresos.

- 1.2.Reducir la pobreza multidimensional (reducir las privaciones de la población en educación, trabajo y seguridad social, salud, agua y alimentación, hábitat y vivienda.)
- 1.3.Incrementar la matricula en universidades, escuelas politécnicas e institutos superiores tecnológicos.
- 1.4.Erradicar la desnutrición crónica en niños menores de 2 años.
- 1.5.Universalizar la atención a personas con discapacidad en situación de vulnerabilidad que requieren ayudas técnicas.
- 1.6.Reducir el femicidio.
- 1.7.Combatir el microtrafico y reducir el consumo de drogas en los menores de edad.
- 1.8.Reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Objetivo 5 Impulsar la productividad y competitividad para el crecimiento económico sustentable de manera redistributiva y solidaria.

Producir más y con mejor calidad para dar a una economía solidaria que integre a mas actores en el proceso, donde los ciudadanos sean los principales beneficiarios.

Metas del objetivo 5.

- 5.1.Incrementar la participación del valor agregado manufacturero.
- 5.2.Incrementar las exportaciones agropecuarias y agroindustriales.
- 5.3.Incrementar la inversión en investigaciones y desarrollo.
- 5.4.Incrementar el ahorro de combustible en el sector hidrocarburos.
- 5.5.Incrementar el porcentaje de exportación de productos de media y alta tecnología.
- 5.6.Incrementar el empleo adecuado.
- 5.7.Incrementar el saldo de la balanza comercial no petrolera.
- 5.8.Incrementar la inversión extranjera directa del sector productivo a largo plazo, garantizando procesos limpios, transferencia de tecnología y generación de empleo.

Declaración de variables

Variable independiente.- proceso de selección del personal: es aquella acción, actividad, que desplegará el departamento de recursos humanos y que consiste en elegir, siguiendo determinados parámetros y condiciones, a las personas más idóneas para ocupar un cargo o un puesto vacante en una empresa.

Variable dependiente.- desempeño laboral de los empleados: es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

Definiciones conceptuales

Absentismo. Falta de trabajo justificado.

Accidente laboral. Problema sucedido entre los trabajadores.

Asesor. Ayudante o consejero.

Ayudante. Persona que presta ayuda a otra con un rango inferior.

Capacitar. Instruir a un grupo de personas para que puedan llevar a cabo un trabajo.

Corresponsal. Representante de la empresa en lugares diferentes a la compañía.

Curriculum vitae. Descripción de la formación académica y experiencias laborales de un profesional.

Desempleo. Persona en búsqueda de empleo o trabajo.

Destreza. Capacidad que requiere una persona para realizar su trabajo.

Día laborable. Momentos en que la empresa presta sus servicios al usuario.

Emprendedor. Persona que empieza una actividad de venta.

Estrategia. Proceso que abarca objetivos y metas finales.

Experiencia. Conocimiento adquirido por la práctica y el desempeño de un trabajo.

Habilidad. Talento especial que se requiere para realizar un trabajo en específico.

Horario laboral. Momento en el que se desarrolla la jornada laboral.

Jubilación. Salida definitiva de un lugar de trabajo.

Motivación. Impulso que se mantiene hasta alcanzar su objetivo.

Proyecto. Grupo de objetivos y metas por realizar.

Responsabilidad. Responder ante un cargo y llevar a cabo un buen desempeño.

Servicio. Es la atención de la necesidad del cliente o usuario.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santa Lucía, Actualmente se encuentra constituido por treinta y seis departamentos y una monto total de 321 empleados o servidores públicos.

El 12 de diciembre de 1820, el consejo provincial del guayas construyo la denominada casa comunal, donde se reunía la junta parroquial, a la raíz de la creación del cantón Santa Lucía el 3 de febrero del año 1987.

En los 29 años sirviendo a la comunidad Luciana año a año la Ilustre Municipalidad del Cantón Santa Lucía en la actualidad llamado Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santa Lucía se ha encargado del desarrollo de cantón brindando los diferentes servicios a la comunidad Luciana.

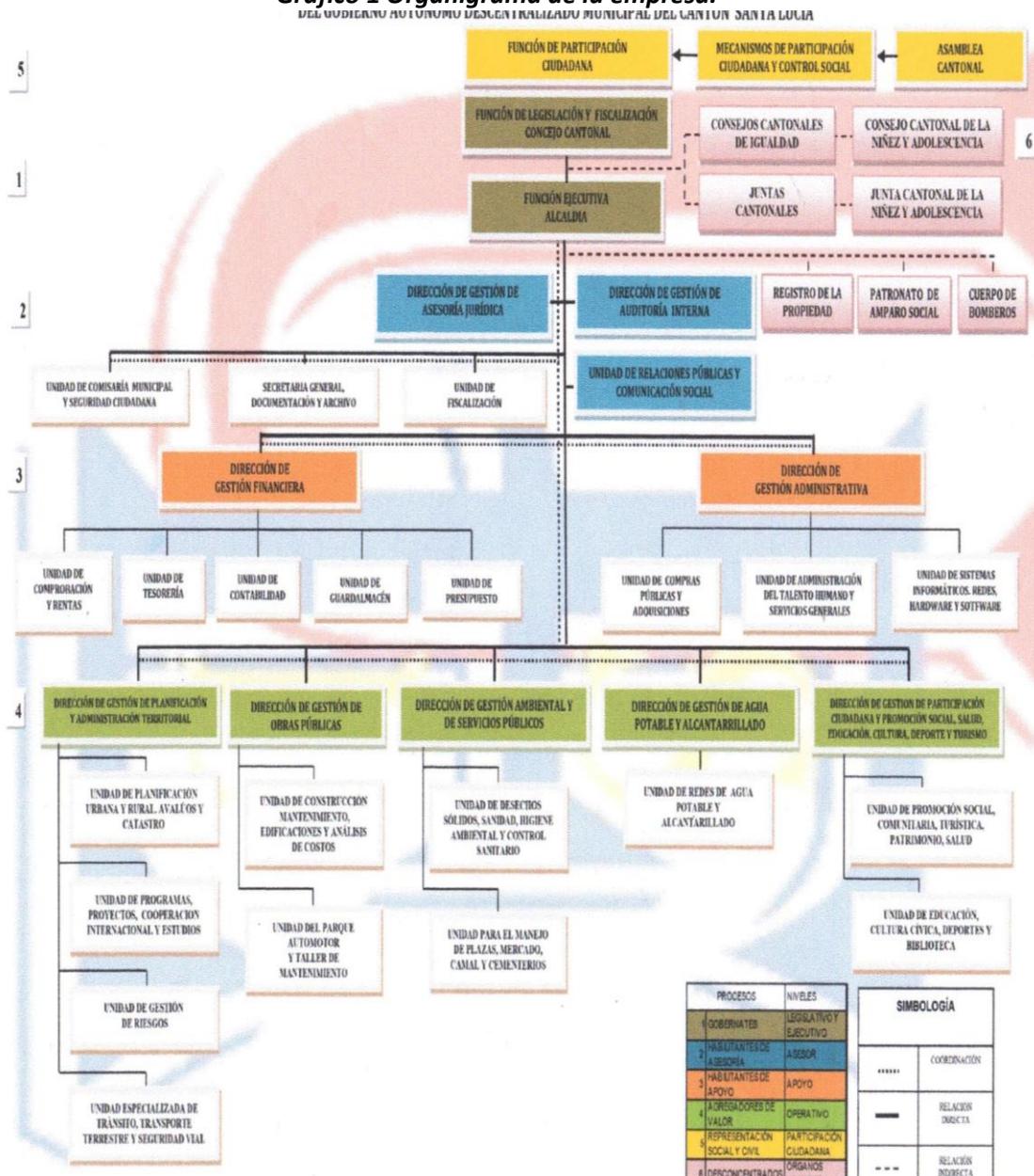
Su Objetivo es asistir a la comunidad Luciana con un servicio de calidad para despejar cada una de sus dudas acerca de sus terrenos y demás bienes que se encuentren en nuestro cantón.

Su misión: Planear, implementar y sostener las acciones de desarrollo local del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santa Lucía. Incrementando proyectos para la realización de obras y brindar servicio de calidad y oportunidades, que certifiquen el desarrollo económico y social de la comunidad Luciana.

Su visión: El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santa Lucia, para los próximos siete años, se constituirá en un ejemplo del desarrollo de la región constituida con un organigrama interno eficiente, asumiendo cada uno de las vinculaciones del desarrollo, optimizando los recursos, que asegure la calidad de vida de la población.

Las principales áreas y funciones estructuradas en un organigrama de dirección se representan en la figura.

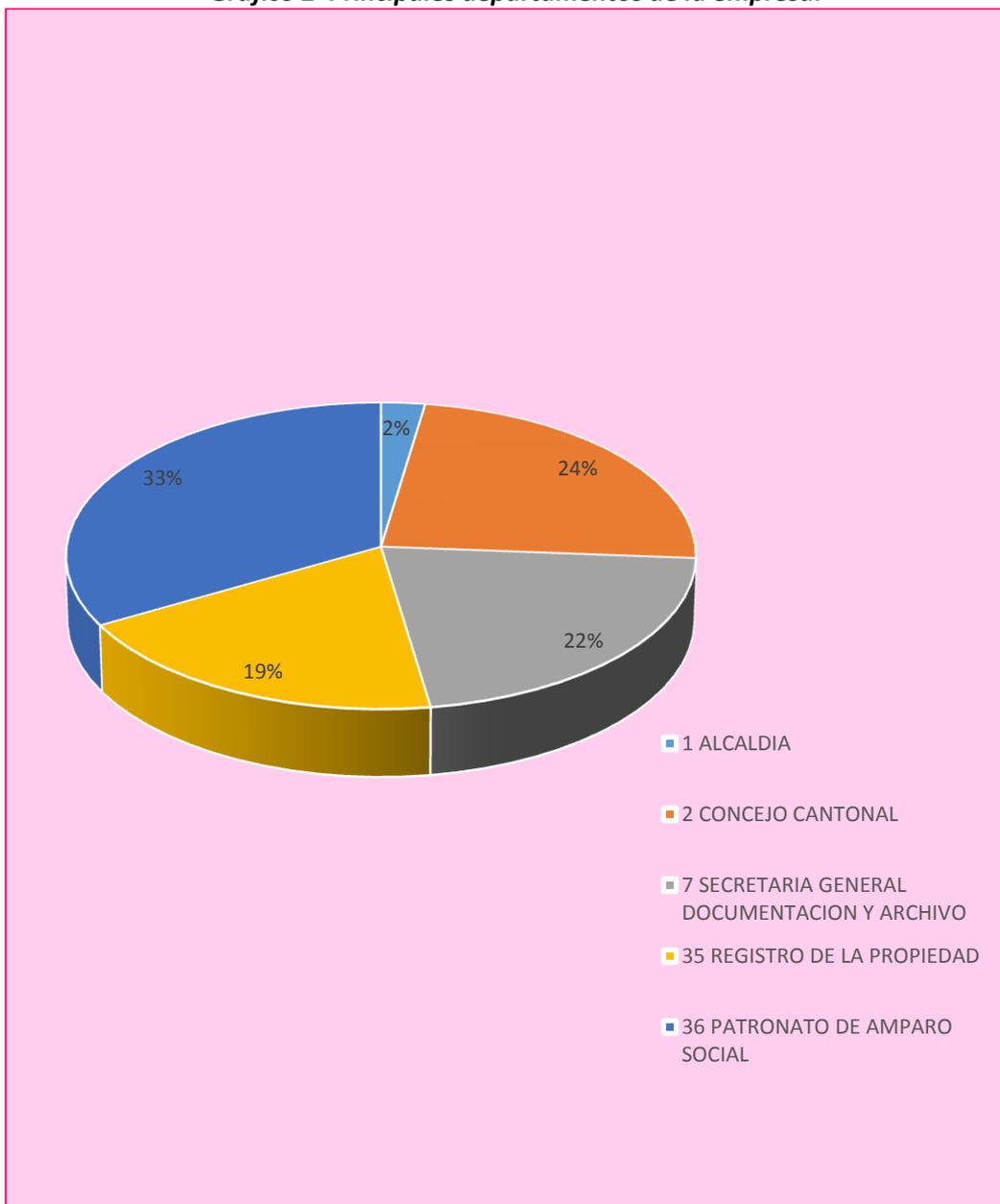
Gráfico 1 Organigrama de la empresa.



Fuente. GAD Municipal del Cantón Santa Lucia.

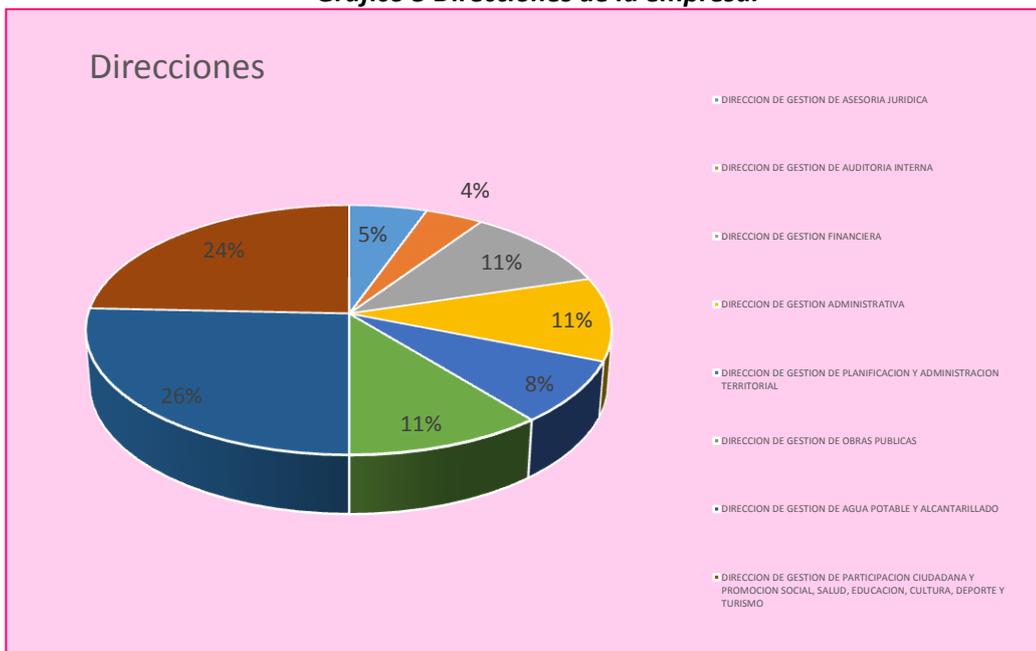
El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santa Lucía está constituido por 321 empleados incluido los principales directivos. La distribución de los empleados en las diferentes áreas está constituida de las siguientes maneras.

Gráfico 2 Principales departamentos de la empresa.



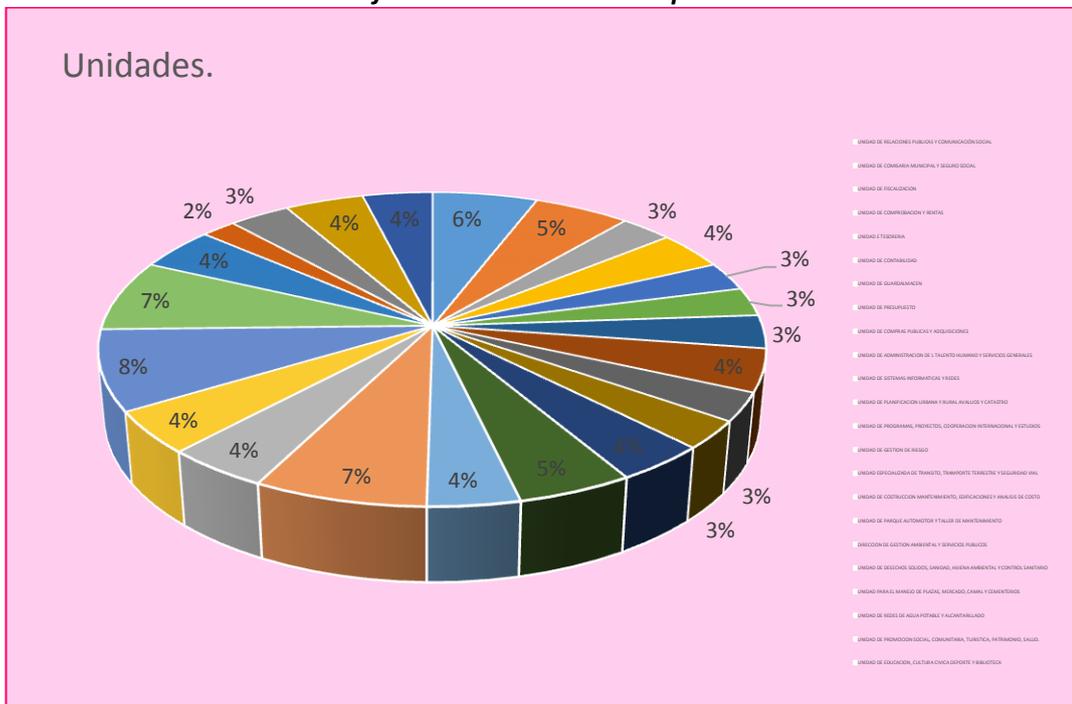
Fuente. GAD Municipal del Cantón Santa Lucía.

Gráfico 3 Direcciones de la empresa.



Fuente. GAD Municipal del Cantón Santa Lucia.

Gráfico 4 Unidades de la empresa.



Fuente. GAD Municipal del Cantón Santa Lucia.

DISEÑO DE LA INVESTIGACION

Un diseño de investigación es un marco general o plan para realizar el proyecto de investigación. Ahí se detallan los procedimientos para la obtención de la información necesaria y su propósito es el diseño de estudio en el que se ponga en práctica las mejores soluciones.

Tipos de investigación

El trabajo evaluativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santa Lucía, en el periodo 2017, se crea a partir de los tipos de investigación explicativa y correlacional. Estos permiten llevar a cabo los objetivos propuestos y dar respuestas al problema planteado.

Investigación exploratoria.

Esta investigación la utilizaremos cuando exploremos la situación conflicto elegida, también cuando nace un nuevo problema sin descripción sistemática o cuando los recursos son insuficientes para una profunda investigación, también ayuda aumentando el grado de claridad con otros problemas desconocidos. Utilizamos las preguntas ¿Para qué? ¿Cuál es el problema?

Investigación explicativa

Es un grupo de principios como descubrimientos y afirmaciones, que con ello llegamos a interpretar la realidad de la situación conflicto.

En esta investigación nos planteamos como objetivo estudiar el porqué de las cosas, los hechos, los fenómenos o las situaciones, a esta investigación se le denomina explicativa.

Investigación Correlacional.

La finalidad de esta investigación es determinar el grado de relación existente entre el variable independiente proceso de contratación del personal y la variable dependiente desempeño laboral de los empleados, midiéndolas con la aplicación de técnicas estadísticas.

La población y la muestra.

Concepto de población.

La población a la cual está dirigida la investigación es a nivel interno es decir a los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santa Lucia.

La escritora (Angeles, 2000) nos indica que la población desde el punto estadístico tenemos a la población infinita que es aquella que desconocemos el tamaño y no podemos contar o construir un marco muestral, también encontramos la población finita es aquella que si conocemos su tamaño, en muchas ocasiones son tan grandes. Desde el punto investigativo tenemos a la población de estudio blanco o diana es la población a la que queremos explorar los resultados, la población accesible es el conjunto de casos que satisfacen los criterios establecidos, población elegible está establecida por los criterios de elección.

Tabla 1 Tamaño de la población

Nº	INFORMACIÓN	FRECUENCIA
1	Gobernantes	42
2	Direcciones	74
3	Unidades	205
TOTAL		321

Fuente: GAD Municipal del Cantón santa Lucia

Concepto de muestra.

La escritora (Angeles, 2000) nos dice que la muestra es el subconjunto del universo o población. Desde el punto de vista estadístico puede ser probabilísticas o no probabilísticas. También es el conjunto de elementos extraídos de la población.

Fórmula para calcular la muestra:

$$n = \frac{k^2 * p * q * N}{(e^2 * (N - 1)) + k^2 * p * q}$$

Dónde:

N: Es el tamaño de la población.

k: es la constante que depende del nivel de confianza.

e: es el error muestral deseado.

p: es la proporción del individuo que poseen en la población 0.5.

q: es la proporción de individuos que no tiene característica es decir 1.

n: tamaño de la muestra.

Una vez reemplazado la formula con los valores de la población que tenemos encontraremos nuestra muestra.

$$n = \frac{1^2 * 0.5 * 1 * 321}{(5\%^2 * (321 - 1)) + 1^2 * 0.5 * 1}$$

La muestra de una población de 321 trabajadores es:

$$n = 123$$

Tipo de muestra.

El escritor (Perez, 2008) en su libro nos habla de seis tipos de muestra detalladas a continuación:

- Muestreo aleatorio simple
- Muestreo sistemático
- Muestreo aleatorio estratificado
- Muestreo aleatorio por conglomerados
- Muestreo mixto
- Muestreo probabilístico
- Muestro no probabilístico

Para desarrollar este trabajo utilizaremos el muestreo no probabilístico ya que es una técnica donde recolectamos diferentes datos de procesos que nos ofrece cada uno de las personas encuestadas en este caso los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santa Lucia.

Técnicas e instrumentos.

Para este trabajo de investigación utilizare el instrumento de la encuesta ya que es un procedimiento dentro de los diseños de una investigación descriptiva en el que el investigador recopila diferentes datos por medio de un cuestionario previamente diseñado, sin modificar en el entorno ni el fenómeno donde se recoge la información ya sea para entregarlo en forma de tríptico, grafico o tabla.

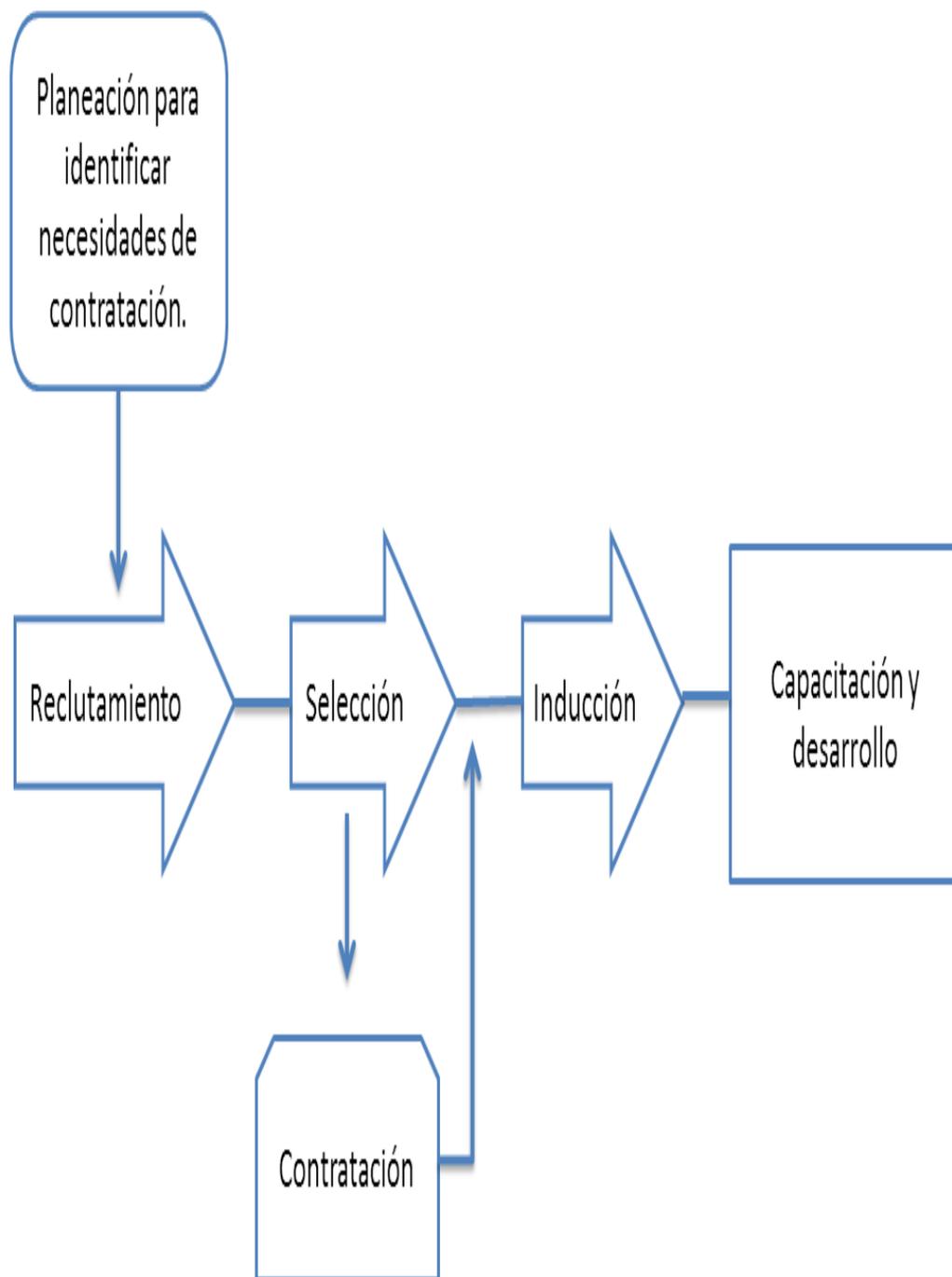
Característica a medir en la encuesta.

El diseño de la encuesta es para evaluar el desarrollo, el desempeño de los trabajadores y así mismo el ambiente en que encuentran cada uno de ellos.

- El trabajo en mi unidad está bien organizado.
- Mis funciones y responsabilidades están definidas, por tanto se lo que se espera de mí.
- En mi unidad tenemos las cargas de trabajo bien repartidas.
- En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades.
- El responsable demuestra un dominio técnico o conocimiento de sus funciones.
- El responsable soluciona los problemas de manera eficaz.
- El responsable de mi unidad delega eficazmente funciones de responsabilidad.
- El responsable toma decisiones con la participación del personal de la unidad.
- El responsable me mantiene informado sobre los asuntos que afectan a mi trabajo.
- La relación con los compañeros de trabajo es buena.
- Es habitual la colaboración para sacar adelante las tareas.
- Me siento parte de un equipo de trabajo.
- Me resulta fácil expresar mis opiniones en mi lugar de trabajo.
- El ambiente de trabajo me produce stress.

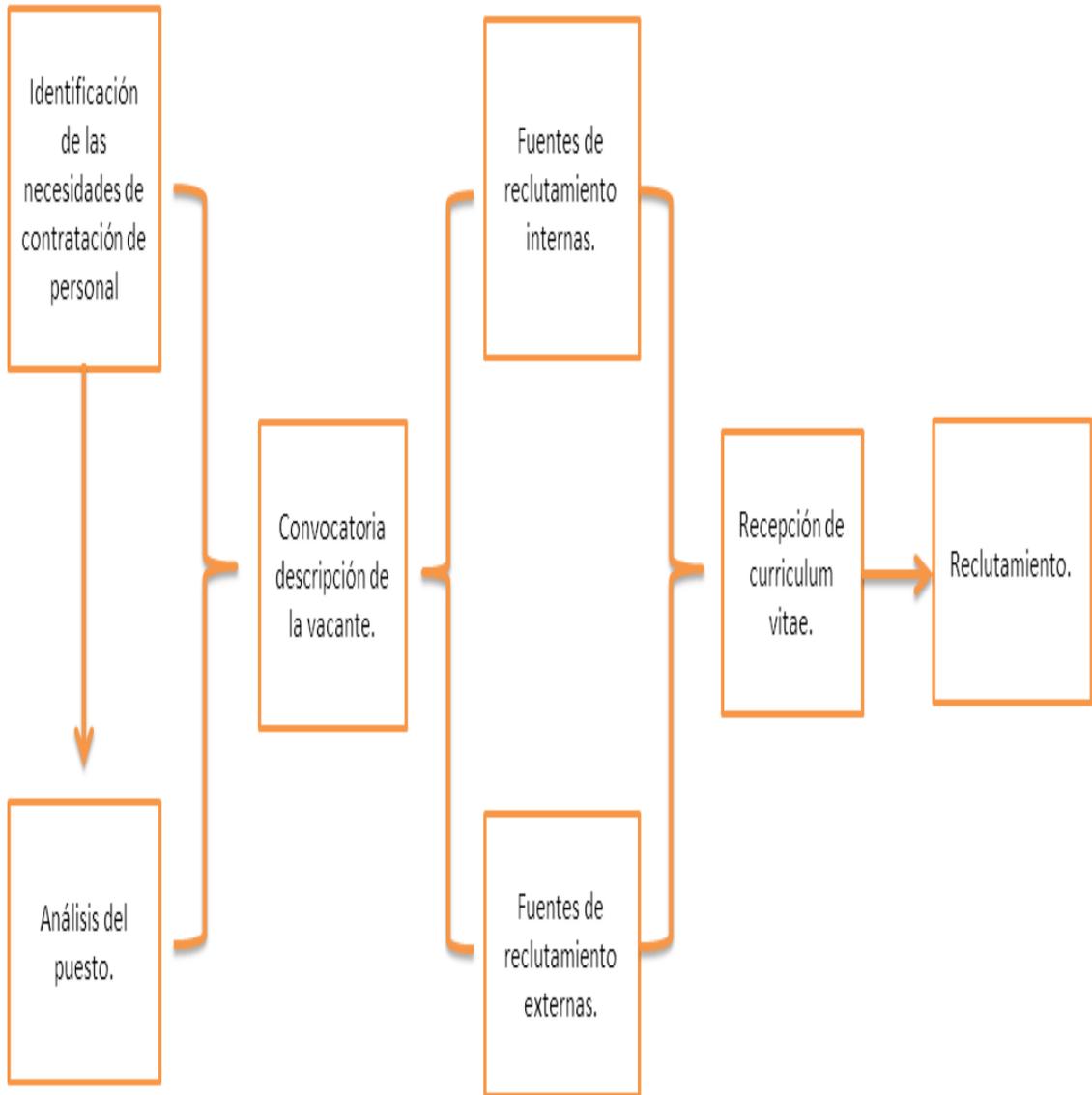
Propuesta de mejora

Gráfico 5 Propuesta del procedimiento de recursos humanos.



Fuente. Elaborado por la autora.

Gráfico 6 Reclutamiento



Fuente. Elaborada por la autora.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Análisis documental, Cuadros y gráficos.

Los resultados de la encuesta que se realizó a los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santa Lucía. Por medio de este análisis se presenta los cuadros y gráficos con su respectivo análisis e interpretación para dar a conocer los resultados obtenidos.

ENCUESTA.

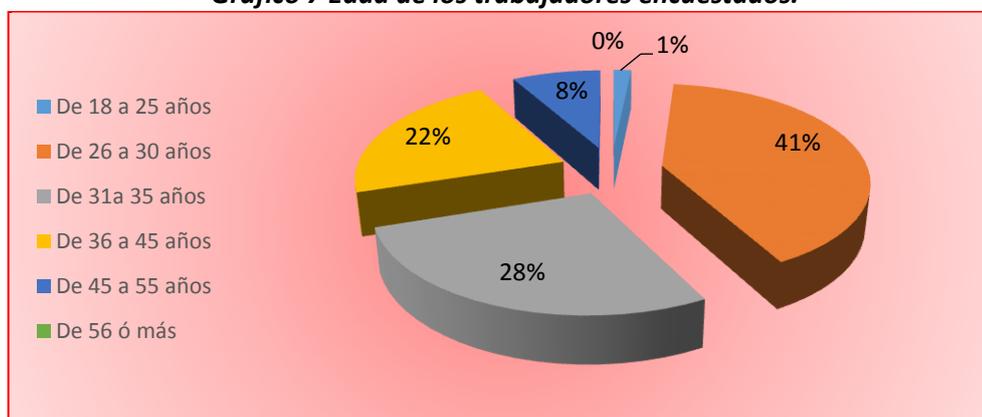
Datos generales.

Tabla 2 Edad de los trabajadores encuestados.

Edad.	Frecuencia
De 18 a 25 años	2
De 26 a 30 años	50
De 31a 35 años	34
De 36 a 45 años	27
De 45 a 55 años	10
De 56 ó más	0
TOTAL	123

Fuente, elaborado por la autora.

Gráfico 7 Edad de los trabajadores encuestados.



Fuente, elaborado por la autora.

Del 100% de los trabajadores encuestados tenemos un 1% de trabajadores de 18 a 25 años, un 41% de 26 a 30 años, un 28% de 31 a 45 años, seguido por un 22% de 36 a 45 años, un 8% de 45 a 55 años y un 0% de 56 a más años.

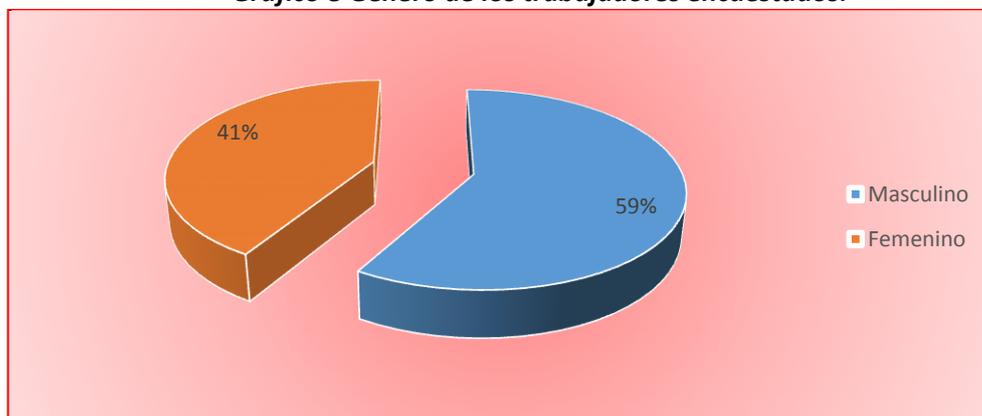
Es decir que el personal que se encuentra laborando en el GAD Municipal del Cantón Santa Lucia se encuentra en una edad entre 26 a 30 años.

Tabla 3 Genero de los trabajadores encuestados.

Genero.	Frecuencia
Masculino	72
Femenino	51
TOTAL	123

Fuente, elaborado por la autora.

Gráfico 8 Genero de los trabajadores encuestados.



Fuente, elaborado por la autora.

En los resultados de la encuesta en el género de los trabajadores encuestados del 100% se divide en una 59% personal masculino y un 41% personal femenino.

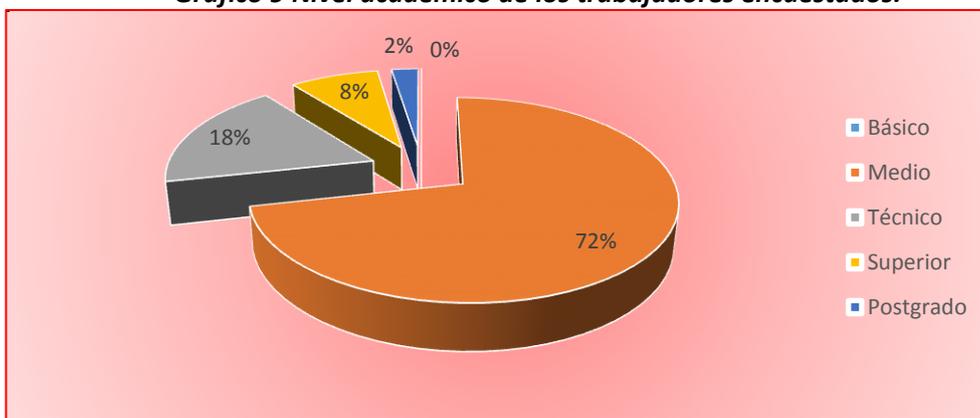
Esto nos indica que la mayoría del personal que se encuentra laborando en el GAD Municipal del Cantón Santa Lucia es masculino.

Tabla 4 Nivel académico de los trabajadores encuestados.

Nivel académico.	Frecuencia
Básico	0
Medio	88
Técnico	22
Superior	10
Postgrado	3
TOTAL	123

Fuente, elaborado por la autora.

Gráfico 9 Nivel académico de los trabajadores encuestados.



Fuente, elaborado por la autora.

El nivel académico de los trabajadores encuestados del 100% se lo encuentra dividido en un 0% nivel básico, un 72% nivel medio, un 18% nivel técnico, seguido por un 8% nivel superior y un 2% nivel de posgrado.

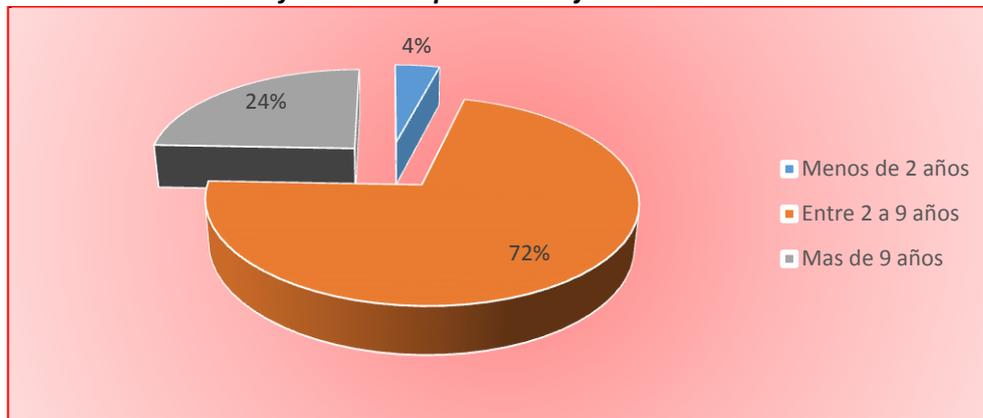
Lo que nos indica que el personal que se encuentra laborando en el GAD Municipal del Cantón Santa Lucía tiene un nivel académico medio esto puede traer dificultad en la eficacia y eficiencia del personal ya que no se encuentran muy preparados para su puesto de trabajo.

Tabla 5 Tiempo de trabajo de los encuestados.

Tiempo de trabajo.	Frecuencia
Menos de 2 años	5
Entre 2 a 9 años	88
Más de 9 años	30
TOTAL	123

Fuente, elaborado por la autora.

Gráfico 10 Tiempo de trabajo de los encuestados.



Fuente, elaborado por la autora.

Referente al tiempo de trabajo de los encuestados encontramos un 4% menos de 2 años, seguido por un 72% entre 2 años a 9 años y un 24% más de 9 años obteniendo un total del 100%.

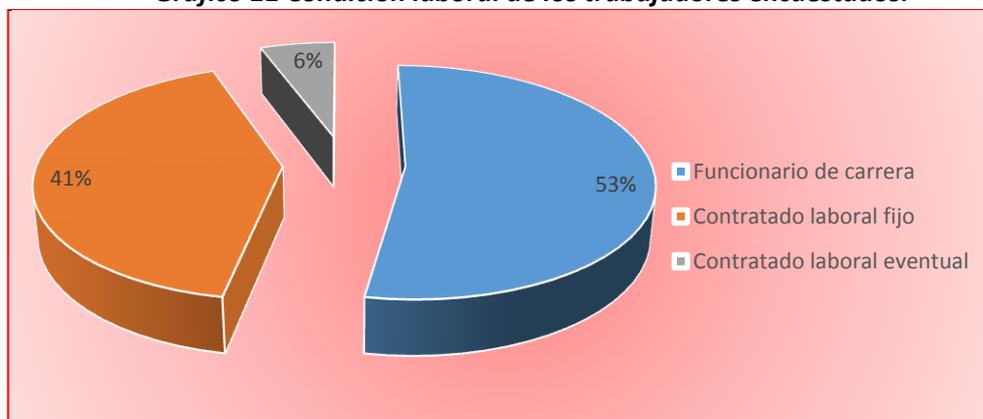
Esto nos informa que la mayoría del personal que se encuentra laborando en el GAD Municipal del Cantón Santa Lucía tienen laborando entre 2 a 9 años lo cual es un personal que está obteniendo experiencia en su puesto de trabajo.

Tabla 6 Condición laboral de los trabajadores encuestados.

¿Cuál es tu condición laboral?	Frecuencia
Funcionario de carrera	65
Contratado laboral fijo	51
Contratado laboral eventual	7
TOTAL	123

Tiempo de trabajo de los encuestados.

Gráfico 11 Condición laboral de los trabajadores encuestados.



Fuente, elaborado por la autora.

En referencia a la condición laboral de los trabajadores del GAD Municipal del Cantón Santa Lucía encontramos un 53% que son funcionarios de carrera, seguido por 41% que son contratado laboral fijo y un 6% con un contrato laboral eventual.

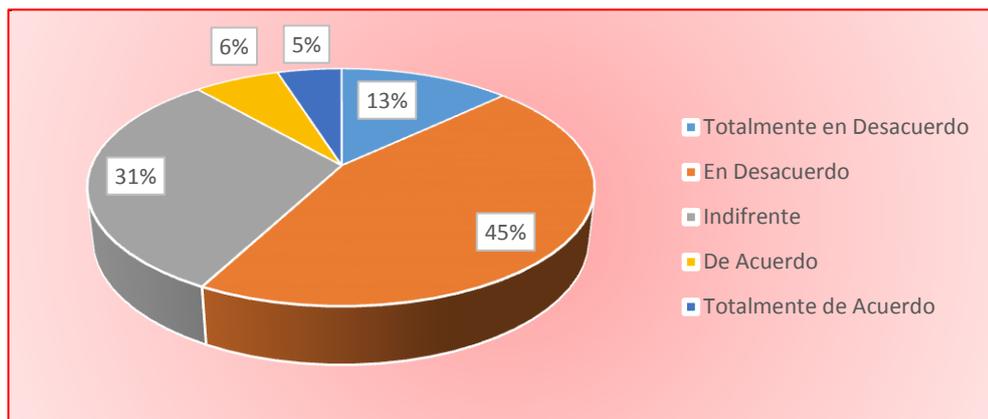
La mayoría del personal está laborando con un contrato laboral fijo en el GAD Municipal del Cantón Santa Lucía.

Tabla 7 Preguntas referente al puesto de trabajo.

PUESTO DE TRABAJO	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Total
El trabajo en mi Unidad está bien organizado.	16	55	38	8	6	123
Mis funciones y responsabilidades están definidas, por tanto sé lo que se espera de mí.	38	16	55	6	8	123
En mi Unidad tenemos las cargas de trabajo bien repartidas.	16	55	38	8	6	123
En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades.	38	16	55	6	8	123
Recibo información de cómo desempeño mi puesto de trabajo.	16	55	38	8	6	123

Fuente, elaborado por la autora.

Gráfico 12 El trabajo está bien organizado. .



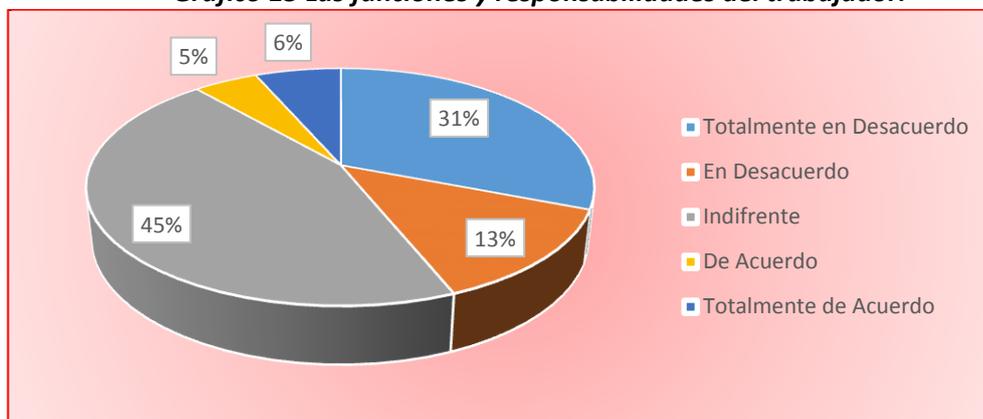
Fuente, elaborado por la autora.

Referente a si el trabajo en su unidad está bien organizado los encuestados nos respondieron que un 13% está totalmente en

desacuerdo, un 45% en desacuerdo, un 31% es indiferente, seguido por un 6% de acuerdo y un 5% totalmente de acuerdo.

La mayoría del personal que se encuentra laborando en el GAD Municipal del Cantón Santa Lucia, está en desacuerdo en cómo se encuentra organizado el trabajo en su unidad y esto puede ser por causa de que el personal solo cuenta con un nivel académico medio.

Gráfico 13 Las funciones y responsabilidades del trabajador.

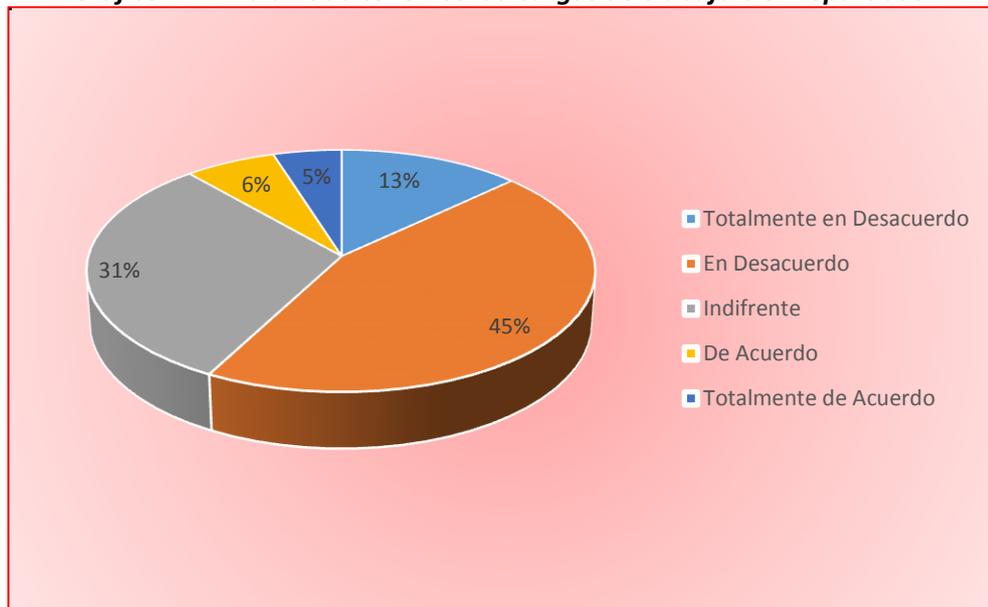


Fuente, elaborado por la autora.

Referente a si la funciones y responsabilidades de los encuestados están definidas, por tanto conocen el desempeño que sus jefes esperan, tenemos un 31% totalmente de acuerdo, un 13% en desacuerdo, un 45% indiferente, un 5% de acuerdo y un 6% totalmente de acuerdo.

Estos resultados nos dan a conocer que el personal que se encuentra laborando en el GAD Municipal del Cantón Santa Lucia, son indiferentes a lo que sus jefes esperen de ellos en sus funciones y responsabilidades.

Gráfico 14 En la unidad tenemos las Cargas de trabajo bien repartidas.

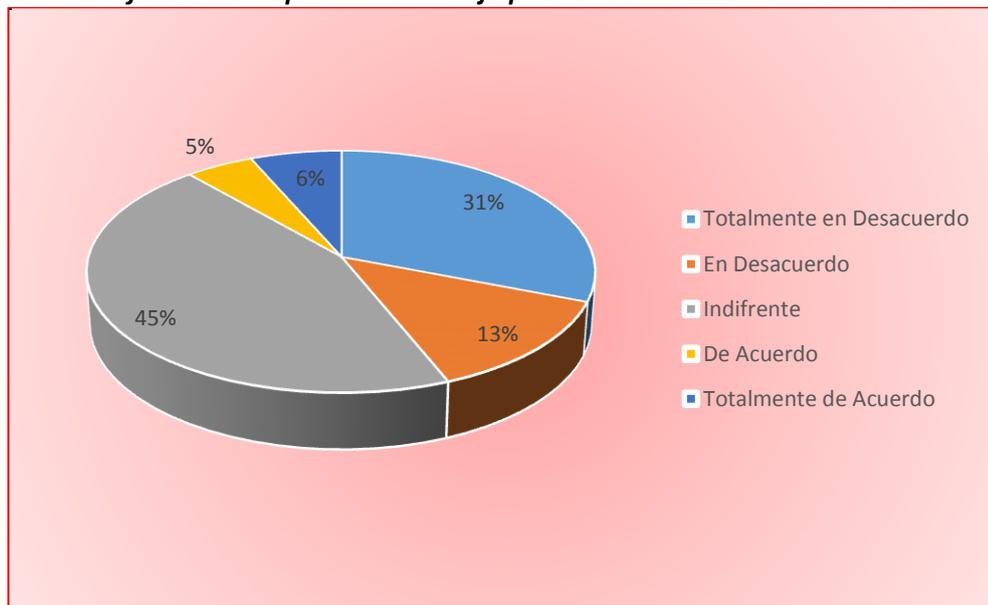


Fuente, elaborado por la autora.

Referente a si en la unidad tienen la carga de trabajo bien repartidas en los encuestados tenemos un 13% está totalmente en desacuerdo, un 45% en desacuerdo, un 31% indiferente, un 6% de acuerdo y un 5% totalmente de acuerdo.

Los encuestados nos dan a conocer que la mayoría del persona que se encuentra laborando en el GAD Municipal del Cantón Santa Lucia, está en desacuerdo en cómo se encuentran repartidas las cargas de trabajo en las diferentes unidades.

Gráfico 15 En su puesto de trabajo puede desarrollar las habilidades.

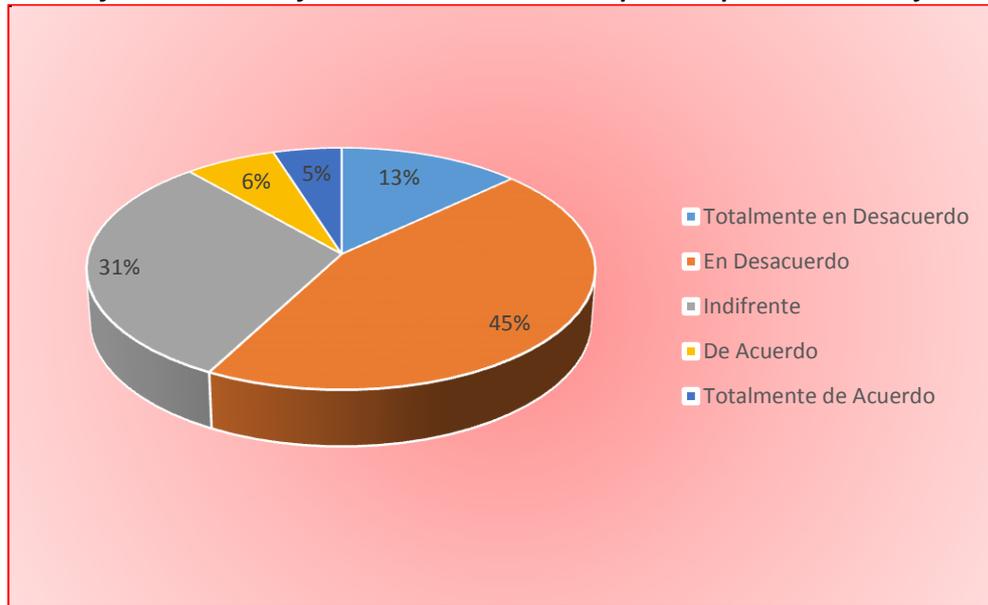


Fuente, elaborado por la autora.

Referente a si en el puesto de trabajo se pueden desarrollar las habilidades de los encuestados tenemos un 31% totalmente en desacuerdo, un 13% en desacuerdo, un 45% indiferente, un 5% de acuerdo y un 6% totalmente de acuerdo.

Estos valores nos dan a conocer que la mayoría del personal con un 45% le es indiferente si en su puesto de trabajo puede desarrollar las habilidades

Gráfico 16 Recibe información de cómo desempeño su puesto de trabajo.



Fuente, elaborado por la autora.

Las respuesta a la pregunta si recibe información de cómo es el desempeño del trabajador en su puesto de trabajo tenemos un 13% que se encuentra totalmente en desacuerdo, un 45% en desacuerdo, un 31% indiferente, un 6% de acuerdo y un 5% totalmente de acuerdo.

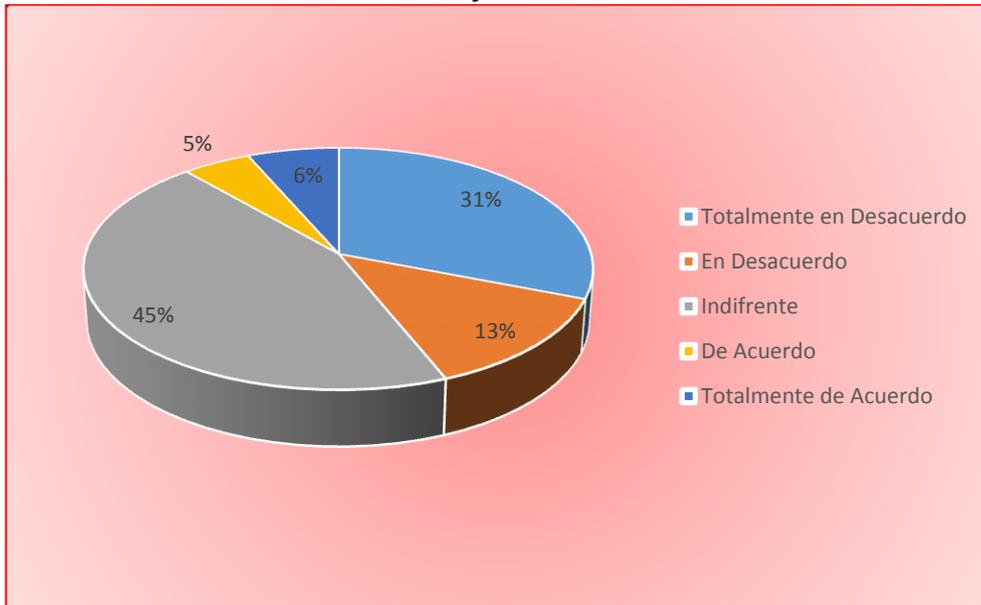
Estos resultados nos indica que la mayoría del personal que se encuentra laborando en el GAD Municipal del Cantón Santa Lucía, se encuentra en desacuerdo con la información de cómo desempeña supuesto de trabajo

Tabla 8 Preguntas sobre la dirección de la unidad

DIRECCIÓN DE LA UNIDAD	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Total
El responsable demuestra un dominio técnico o conocimiento de sus funciones.	38	16	55	6	8	123
El responsable soluciona los problemas de manera eficaz.	16	55	38	8	6	123
El responsable de mi Unidad delega eficazmente funciones de responsabilidad	38	16	55	6	8	123
El responsable toma decisiones con la participación del personal de la Unidad.	16	55	38	8	6	123
El responsable me mantiene informado sobre los asuntos que afectan a mi trabajo.	38	16	55	6	8	123

Fuente, elaborado por la autora.

Gráfico 17 El responsable demuestra un dominio técnico o conocimiento de sus funciones.

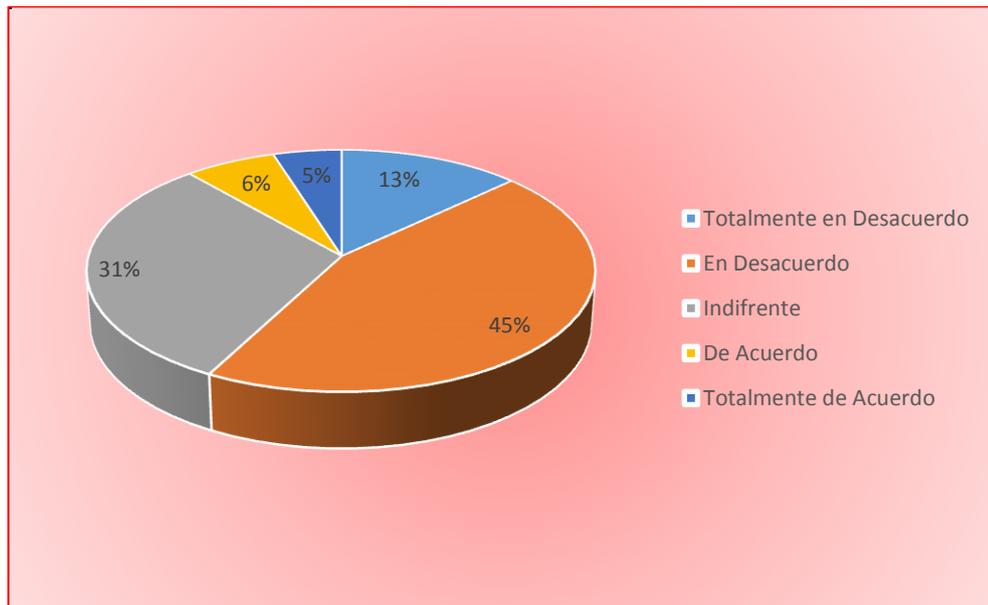


Fuente, elaborado por la autora.

Los resultados sobre si el responsable demuestra un dominio técnico o conocimiento de sus funciones tenemos un 31% totalmente en desacuerdo, un 13% en desacuerdo, 45% indiferente, un 5% de acuerdo y un 6% totalmente de acuerdo.

Estos resultados nos indica que el personal que se encuentra laborando en el GAD Municipal del Cantón Santa Lucia es indiferente a si el responsable demuestra un dominio técnico o conocimiento de sus funciones.

Gráfico 18 El responsable soluciona los problemas de manera eficaz.

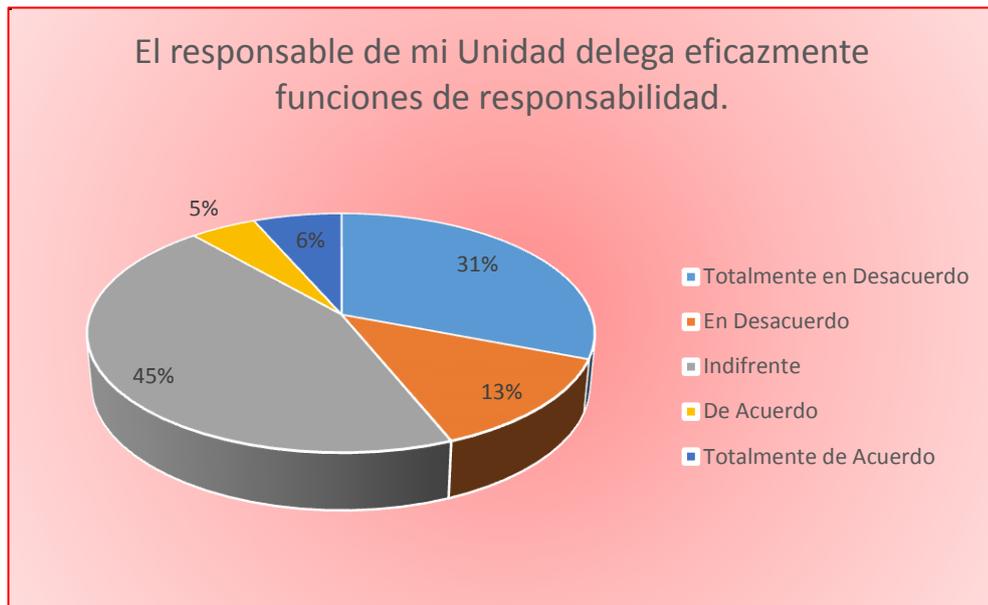


Fuente, elaborado por la autora.

Referente a si el responsable soluciona los problemas de manera eficaz tenemos un 13% totalmente en desacuerdo, un 45% en desacuerdo, un 31% indiferente, 6% de acuerdo y un 5% totalmente de acuerdo.

Estos resultados nos indica un 45% del personal es decir la mayoría se encuentra en desacuerdo con como el responsable soluciona los problemas de manera eficaz.

Gráfico 19 El Responsable de mi unidad delega eficazmente funciones de responsabilidad.

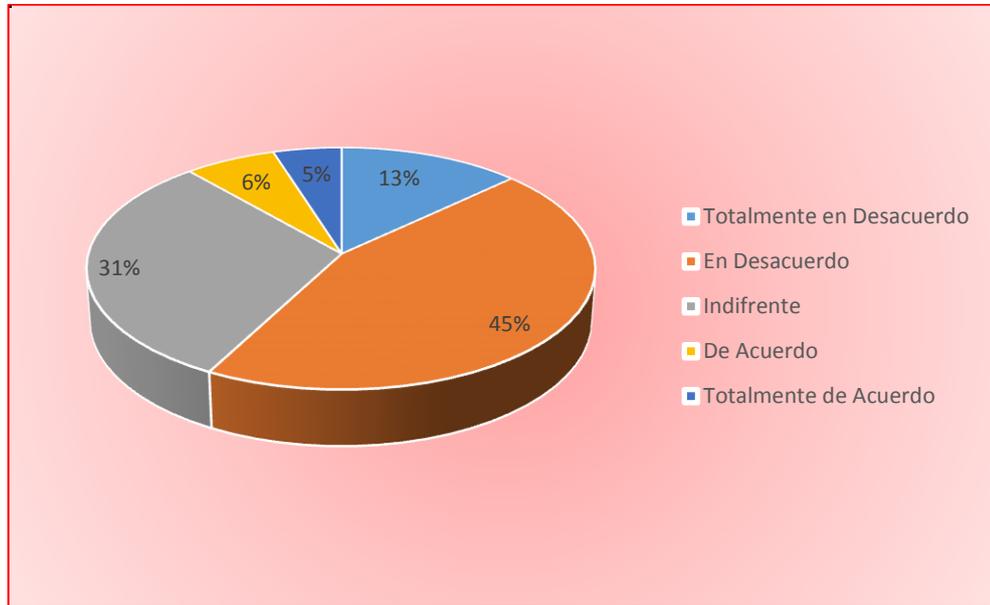


Fuente, elaborado por la autora.

En referencia a si el responsable de la unidad delega eficazmente funciones y responsabilidades, tenemos un 31% totalmente en desacuerdo, seguido por un 13% en desacuerdo, un 45% indiferente, un 5% de acuerdo y un 6 % totalmente de acuerdo.

Esto nos da a conocer que el personal que labora en el GAD Municipal del Cantón Santa Lucia le es indiferente con un 45% referencia a si el responsable de la unidad delega eficazmente funciones y responsabilidades

Gráfico 20 El responsable toma decisiones con la participación del personal de la Unidad.

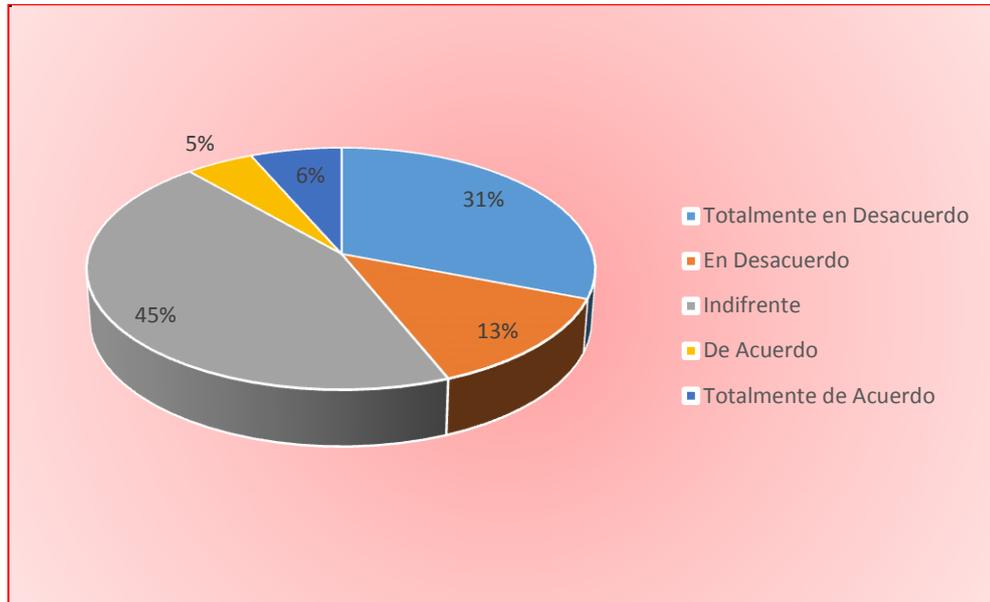


Fuente, elaborado por la autora.

A si el responsable toma decisiones con la participación del personal de la unidad tenemos un 13% totalmente en desacuerdo, un 45% en desacuerdo, un 31 % indiferente, un 6% de acuerdo y un 5% totalmente de acuerdo.

El personal que se encuentra laborando en el GAD Municipal del Cantón Santa Lucia, encontramos un 45% que está en desacuerdo a si el responsable toma decisiones con la participación del personal de la unidad.

Gráfico 21 El responsable me mantiene informado sobre los asuntos que afectan a mi trabajo.



Fuente, elaborado por la autora.

Referente a si el responsable me mantiene informado sobre los asuntos que afectan a mi trabajo según los encuestados tenemos un 13% totalmente en desacuerdo, un 13% en desacuerdo, un 45% indiferente, seguido por un 5% de acuerdo y un 6% totalmente de acuerdo.

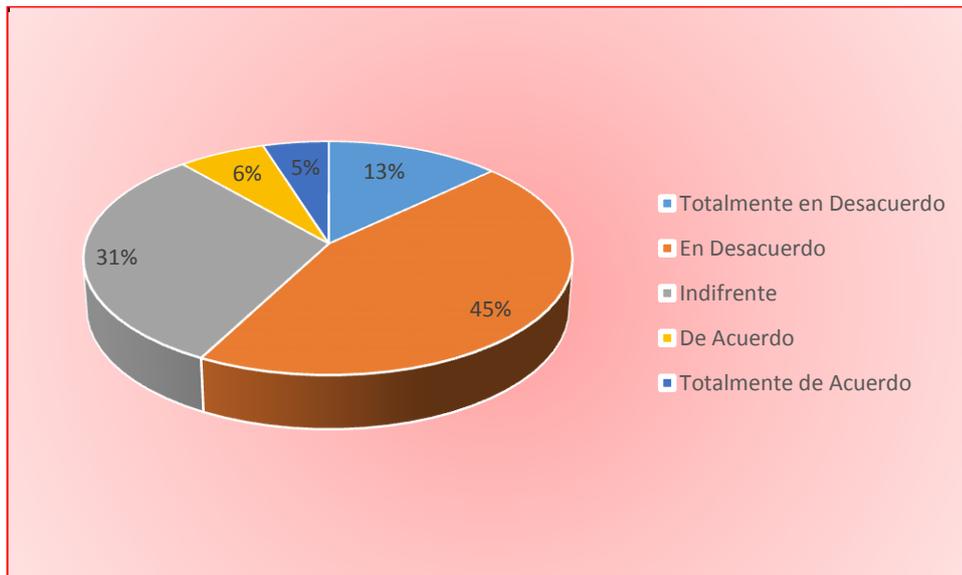
El personal que se encuentra laborando en el GAD Municipal del Cantón Santa Lucía, encontramos un 45% que es indiferente así el responsable me mantiene informado sobre los asuntos que afectan a mi trabajo.

Tabla 9 Ambiente de trabajo e interacción con los compañeros.

AMBIENTE DE TRABAJO E INTERACCIÓN CON LOS COMPAÑEROS	Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indiferente	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo	Total
La relación con los compañeros de trabajo es buena.	16	55	38	8	6	123
Es habitual la colaboración para sacar adelante las tareas.	38	16	55	6	8	123
Me siento parte de un equipo de trabajo.	16	55	38	8	6	123
Me resulta fácil expresar mis opiniones en mi lugar de trabajo.	38	16	55	6	8	123
El ambiente de trabajo me produce stress.	16	55	38	8	6	123

Fuente, elaborado por la autora.

Gráfico 22 La relación con los compañeros de trabajo es buena.

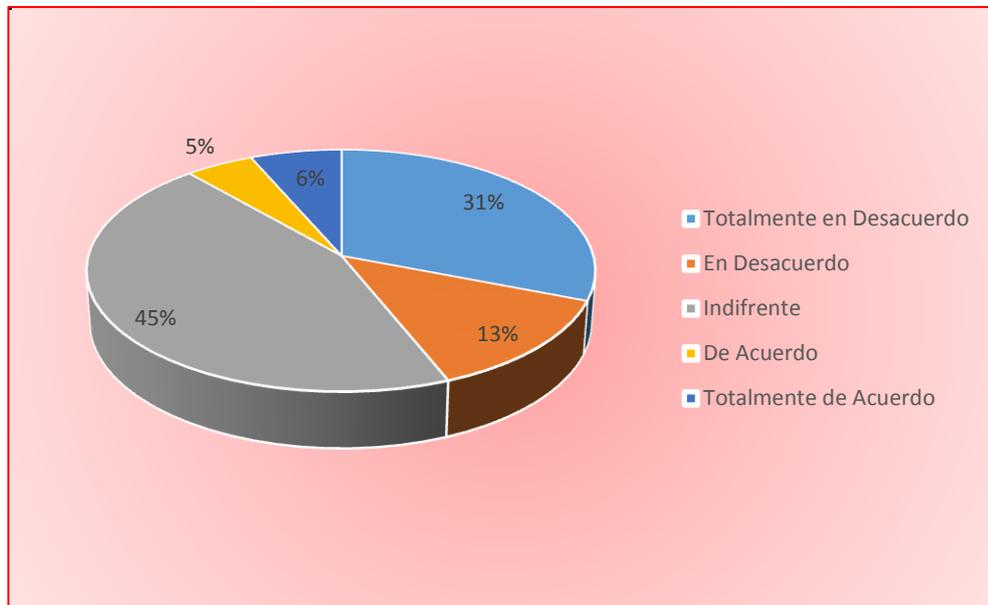


Fuente, elaborado por la autora.

La relación con los compañeros de trabajo es buena los encuestados nos respondieron lo siguiente, un 13% está totalmente en desacuerdo, un 45% en desacuerdo, un 31% indiferente, un 6% de acuerdo y un 5% totalmente de acuerdo.

El personal que se encuentra laborando en el GAD Municipal del Cantón Santa Lucía, encontramos un 45% en desacuerdo con la relación con los compañeros de trabajo.

Gráfico 23 Es habitual la colaboración para sacar adelante las tareas.

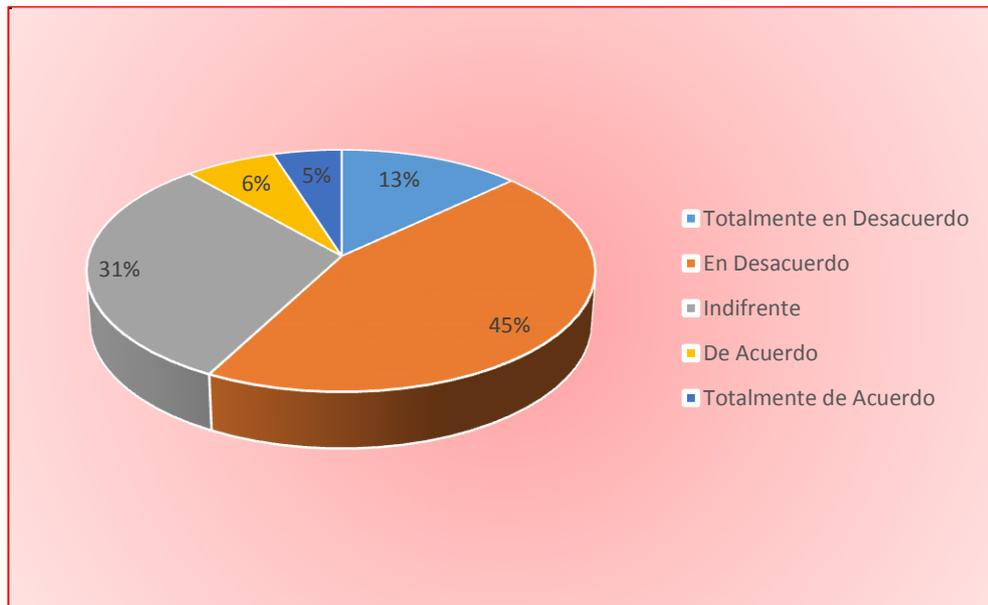


Fuente, elaborado por la autora.

En respuesta a la pregunta si es habitual la colaboración para sacar adelante las tareas, según los encuestados tenemos, un 31% totalmente en desacuerdo, un 13% en desacuerdo, un 45% indiferente, un 5% de acuerdo y un 6% totalmente de acuerdo.

El personal que se encuentra laborando en el GAD Municipal del Cantón Santa Lucia, encontramos que un 45% es indiferente a si es habitual la colaboración para sacar adelante las tareas.

Gráfico 24 Me siento parte de un equipo de trabajo.

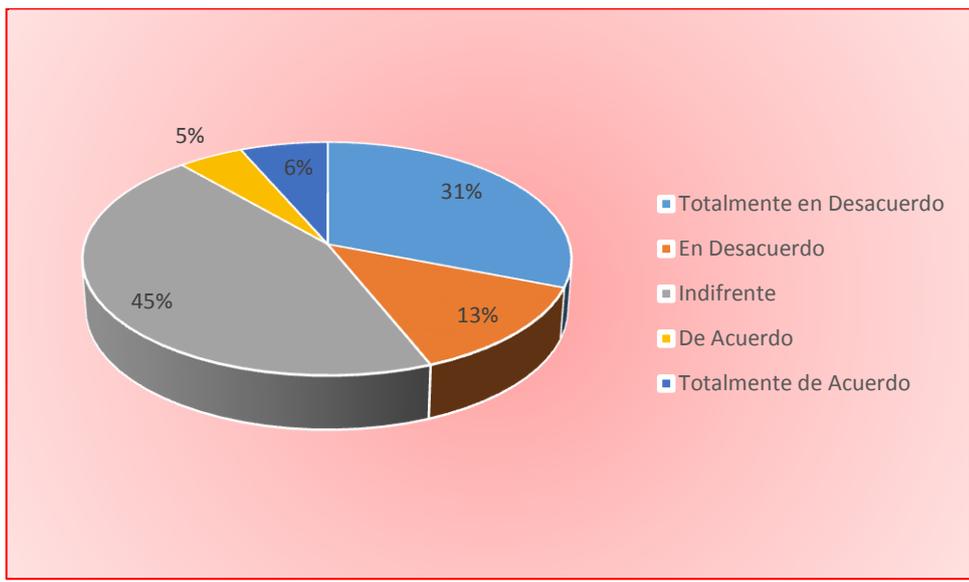


Fuente, elaborado por la autora.

La respuesta de los encuestados a si se siente parte de un equipo de trabajo nos contestaron un 13% totalmente en desacuerdo, un 45% en desacuerdo, un 31% indiferente, un 6% de acuerdo y un 5% totalmente de acuerdo.

El personal que se encuentra laborando en el GAD Municipal del Cantón Santa Lucía, encontramos que un 45% que no se siente parte de un equipo de trabajo.

Gráfico 25 Me resulta fácil expresar mis opiniones en mi lugar de trabajo.

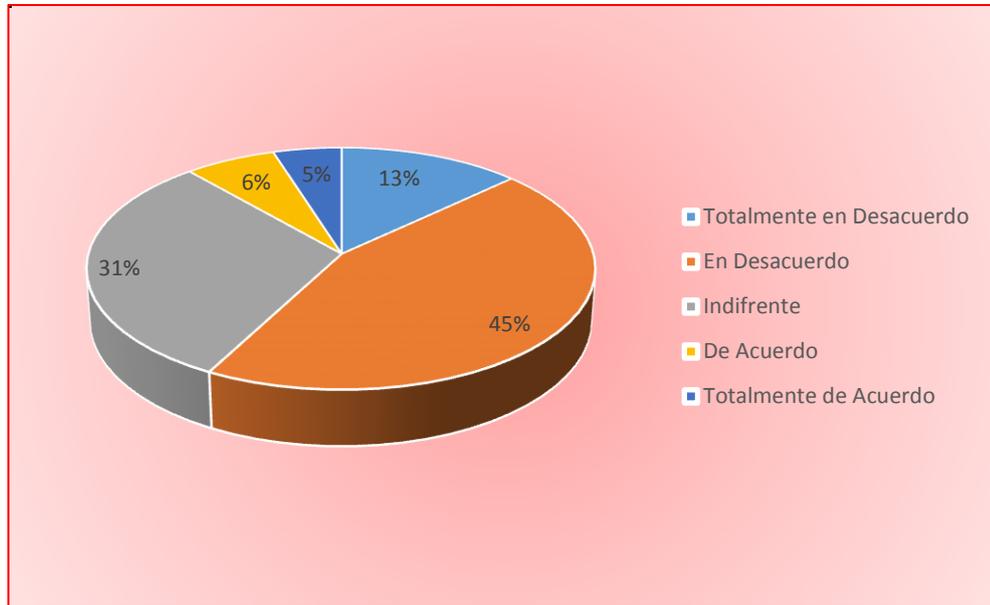


Fuente, elaborado por la autora.

En referencia a la pregunta si ¿Me resulta fácil expresar mis opiniones en mi lugar de trabajo? Tenemos un 31% totalmente en desacuerdo, un 13% en desacuerdo, un 45% indiferente, un 5% de acuerdo y un 6% totalmente de acuerdo.

El personal que se encuentra laborando en el GAD Municipal del Cantón Santa Lucía, encontramos que un 45% que es indiferente a si le resulta fácil expresar mis opiniones en mi lugar de trabajo.

Gráfico 26 El ambiente de trabajo me produce stress.



Fuente, elaborado por la autora.

En referencia a la pregunta ¿El ambiente de trabajo me produce stress? Según los encuestados tenemos un 13% totalmente en desacuerdo, un 45% en desacuerdo, un 31% indiferente, un 6% de acuerdo y un 5% totalmente de acuerdo.

El personal que se encuentra laborando en el GAD Municipal del Cantón Santa Lucia, encontramos que un 45% que está en desacuerdo con el ambiente de trabajo.

Conclusiones

- ✚ El inadecuado proceso de selección de personal genera ineficiencia en el desempeño del personal operativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Santa Lucía que se encuentra ubicado en el Cantón Santa Lucía calles Nicolás Martínez y Antonio Saa durante el periodo 2016.
- ✚ Con la mala selección del personal en años anteriores, están de una u otra manera incidiendo en el desempeño laboral los cuales se evidencian en el incumplimiento de las cuotas de atención diaria a los usuarios.
- ✚ El poco control en el desempeño del nuevo personal contratado no les facilita una rápida adaptación a la organización.
- ✚ El incumplimiento de las reglas del manual de operaciones y seguridad industrial no les permite lograr sus metas laborales.
- ✚ El personal está en gran medida comprometido para desarrollar un buen desempeño laboral.

Recomendaciones

- ✚ Diagnosticar el desempeño actual del proceso de selección del personal.
- ✚ Proponer estrategias para mejorar el proceso de selección del personal.
- ✚ Proponer un nuevo proceso de selección y contratación que mejore el desempeño.
- ✚ Capacitar al personal en las funciones a realizar.

Bibliografía

Aguero, P. (2010). *historia de la selección de personal* .

Angeles, S. (2000). *población y muestra*.

HEDER. (2016). *La selección de personal y el problema humano en las empresas*. Herder Editorial.

Heibredner. (1970). *selección de personal*.

Huarte, J. (XVI). *examen de ingenios*.

Izard, M. O. (2005). *El proceso de captación y selección de personal*.

LOPEZ, M. J. (1999). *LA SELECCION DE PERSONAL: GUIA PRACTICA PARA DIRECTIVOS Y MANDOS DE LAS EMPRESAS*.

Mendez. (200). *Importancia de la contratación del personal*.

Murillo Tulmo Pamela Carolina. (2015). Sistema de reclutamiento y selección del personal para la cadena de supermercados "MERCAMAXX" del Cantón los bancos, provincia de pichincha. UNIVERSIDAD REGIONAL AUTONOMA DE LOS ANDES.

Nacional, A. (2017). *PLAN NACIONAL PARA EL BUEN VIVIR 201702021*. MANABI.

Perez, J. (2008). *tipo de muestra*.

Anexos

Anexo 1 Modelo de la encuesta.

Percepción del ámbito de trabajo.

PUESTO DE TRABAJO	Totalment e en Desacuerd o	En Desacuerd o	Indiferent e	De Acuerd o	Totalment e de Acuerdo
El trabajo en mi Unidad está bien organizado.					
Mis funciones y responsabilidades están definidas, por tanto sé lo que se espera de mí.					
En mi Unidad tenemos las cargas de trabajo bien repartidas.					
En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades.					
Recibo información de cómo desempeño mi puesto de trabajo.					

DIRECCIÓN DE LA UNIDAD	Totalment e en Desacuerd o	En Desacuerd o	Indiferent e	De Acuerd o	Totalment e de Acuerdo
El responsable demuestra un dominio técnico o conocimiento de sus funciones.					
El responsable soluciona los problemas de manera eficaz.					
El responsable de mi Unidad delega eficazmente funciones de responsabilidad.					
El responsable toma decisiones con la participación del					

personal de la Unidad.

El responsable me mantiene informado sobre los asuntos que afectan a mi trabajo.

AMBIENTE DE TRABAJO E INTERACCIÓN CON LOS COMPAÑEROS

Totalmente en Desacuerdo

En Desacuerdo

Indiferente

De Acuerdo

Totalmente de Acuerdo

La relación con los compañeros de trabajo es buena.

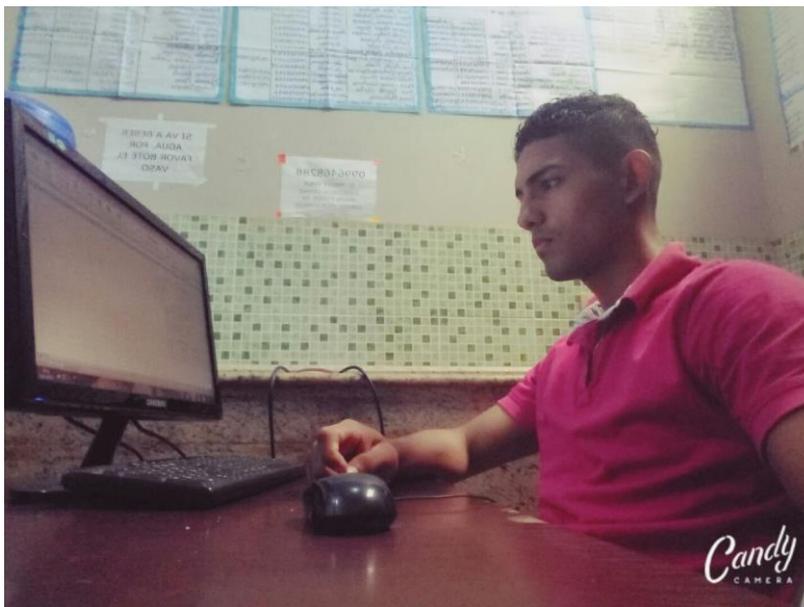
Es habitual la colaboración para sacar adelante las tareas.

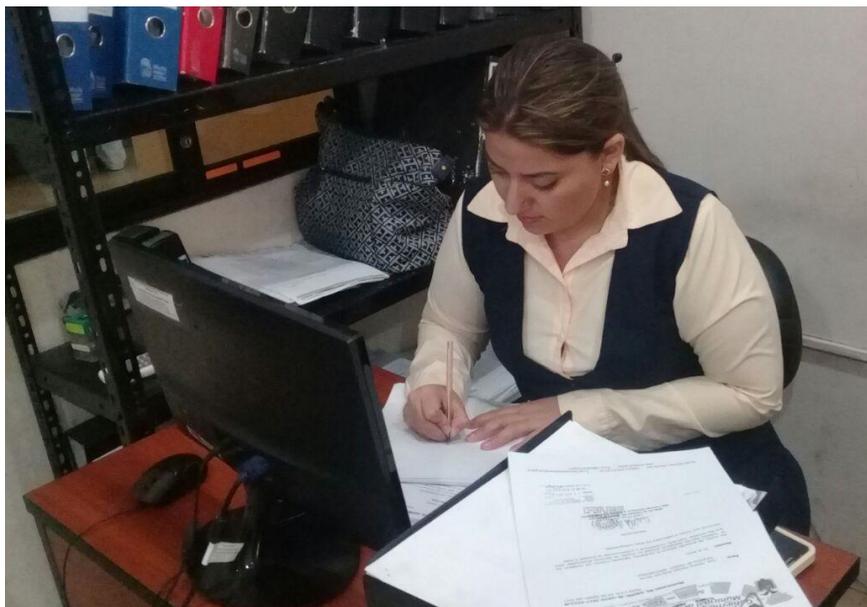
Me siento parte de un equipo de trabajo.

Me resulta fácil expresar mis opiniones en mi lugar de trabajo.

El ambiente de trabajo me produce stress.

Anexo 2 Fotos de como de llevo a cabo la encuesta







Instituto Superior
**Tecnológico
Bolivariano**
de Tecnología

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO

BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA

CERTIFICACIÓN DE LA ACEPTACIÓN DEL TUTORA

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, nombrado por el Consejo Directivo del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que he analizado el proyecto de investigación con el tema: **Propuesta de un plan de mejora al proceso de contratación del personal**, presentado como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar por el título de:

TECNÓLOGO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

El problema de investigación se refiere a las falencias en el proceso de selección del personal, lo que genera bajos desempeño laboral de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Santa Lucia del Cantón Santa Lucia periodo 2017.

El mismo que considero debe ser aceptado por reunir los requisitos legales y por la importancia del tema:

Presentado por la Egresado:


Sánchez Hernández Sury Patricia

Tutor:


Ph.D. Ángel Orellana Carrasco



Factura: 001-003-000020590

20170901027D00984

DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO DE FIRMAS N° 20170901027D00984

Ante mí, NOTARIO(A) ALEXANDRA MARIBEL GERMAN GAIBOR de la NOTARÍA VIGÉSIMA SÉPTIMA , comparece(n) SURY PATRICIA SANCHEZ HERNANDEZ portador(a) de CÉDULA 0924241003 de nacionalidad ECUATORIANA, mayor(es) de edad, estado civil SOLTERO(A), domiciliado(a) en SANTA LUCIA, POR SUS PROPIOS DERECHOS en calidad de PETICIONARIO(A); quien(es) declara(n) que la(s) firma(s) constante(s) en el documento que antecede AUTORIZACION PARA LA PUBLICACION DE TRABAJOS DE TITULACION, es(son) suya(s), la(s) misma(s) que usa(n) en todos sus actos públicos y privados, siendo en consecuencia auténtica(s), para constancia firma(n) conmigo en unidad de acto, de todo lo cual doy fe. La presente diligencia se realiza en ejercicio de la atribución que me confiere el numeral noveno del artículo dieciocho de la Ley Notarial - . El presente reconocimiento no se refiere al contenido del documento que antecede, sobre cuyo texto esta Notaria, no asume responsabilidad alguna. – Se archiva un original. GUAYAQUIL, a 7 DE NOVIEMBRE DEL 2017, (13:34).

SURY PATRICIA SANCHEZ HERNANDEZ
CÉDULA: 0924241003



NOTARIO(A) ALEXANDRA MARIBEL GERMAN GAIBOR
NOTARÍA VIGÉSIMA SÉPTIMA DEL CANTÓN GUAYAQUIL



CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN

Yo, Sánchez Hernández Sury Patricia en calidad de autor(a) con los derechos patrimoniales del presente trabajo de titulación Propuesta de un plan de mejora al proceso de contratación del personal en el GAD Municipal del Cantón Santa Lucia, de la modalidad de Semipresencial realizado en el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología como parte de la culminación de los estudios en la carrera de Tecnología en Administración de Empresa, de conformidad con el *Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN* reconozco a favor de la institución una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del mencionado trabajo de titulación, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo/autorizamos al Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología para que digitalice y publique dicho trabajo de titulación en el repositorio virtual de la institución, de conformidad a lo dispuesto en el *Art. 144 de la LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR*.

Sánchez Hernández Sury Patricia

Nombre y Apellidos del Autor

Firma

No. de cedula: 0924241003



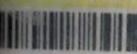
REPÚBLICA DEL ECUADOR
DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL,
IDENTIFICACIÓN Y CEDULACIÓN

CÉDULA DE CIUDADANÍA
No. 092424100-3

APELLIDOS Y NOMBRES
SANCHEZ HERNANDEZ SURY PATRICIA

LUGAR DE NACIMIENTO
GUAYAS
SALITRE
SALITRE

FECHA DE NACIMIENTO 1993-01-13
NACIONALIDAD ECUATORIANA
SEXO F
ESTADO CIVIL SOLTERO


INSTRUCCIÓN SUPERIOR PROFESIÓN / OCUPACIÓN ESTUDIANTE A333311222

APELLIDOS Y NOMBRES DEL PADRE SANCHEZ ORTEGA TEODORO BOLIVAR

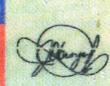
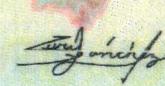
APELLIDOS Y NOMBRES DE LA MADRE HERNANDEZ GUERRERO ANA PATRICIA

LUGAR Y FECHA DE EXPEDICIÓN SALITRE 2015-01-06

FECHA DE EXPIRACIÓN 2025-01-06

DIRECTOR GENERAL FIRMA DEL CEDULADO




CERTIFICADO DE VOTACIÓN
ELECCIONES GENERALES 2017
2 DE ABRIL 2017

038 JUNTA No. 038 - 006 NÚMERO 0924241003 CÉDULA

SANCHEZ HERNANDEZ SURY PATRICIA APELLIDOS Y NOMBRES

GUAYAS PROVINCIA SANTA LUCIA CANTÓN SANTA LUCIA PARROQUIA

CIRCUNSCRIPCIÓN: 4 ZONA: 1




ECUADOR ELIGE CON TRANSPARENCIA

ELECCIONES 2017 GARANTIZAMOS TU DECISIÓN

CIUDADANA (O):

ESTE DOCUMENTO ACREDITA QUE USTED SUFRAGÓ EN LAS ELECCIONES GENERALES 2017

ESTE CERTIFICADO SIRVE PARA TODOS LOS TRÁMITES PÚBLICOS Y PRIVADOS

Michelle Saachi
F) PRESIDENTA/E DE LA JRV IMP. JGM. MJ



Es conforme al original exhibido
Lo Certifico.-

Guayaquil, 07 NOV 2017

Ab. Alexandra Maribel German Gaibor
NOTARIA XXVII
DEL CANTÓN GUAYAQUIL



CERTIFICADO DIGITAL DE DATOS DE IDENTIDAD

Número único de identificación: 0924241003

Nombres del ciudadano: SANCHEZ HERNANDEZ SURY PATRICIA

Condición del cedulado: CIUDADANO

Lugar de nacimiento: ECUADOR/GUAYAS/SALITRE/EL SALITRE (LAS RAMAS)

Fecha de nacimiento: 13 DE ENERO DE 1993

Nacionalidad: ECUATORIANA

Sexo: MUJER

Instrucción: SUPERIOR

Profesión: ESTUDIANTE

Estado Civil: SOLTERO

Cónyuge: No Registra

Fecha de Matrimonio: No Registra

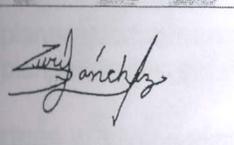
Nombres del padre: SANCHEZ ORTEGA TEODORO BOLIVAR

Nombres de la madre: HERNANDEZ GUERRERO ANA PATRICIA

Fecha de expedición: 6 DE ENERO DE 2015

Información certificada a la fecha: 7 DE NOVIEMBRE DE 2017

Emisor: CARMEN SILVIA MUÑOZ VALVERDE - GUAYAS-GUAYAQUIL-NT 27 - GUAYAS - GUAYAQUIL



° de certificado: 175-067-26267



175-067-26267

Ing. Jorge Troya Fuertes

Director General del Registro Civil, Identificación y Cedulación

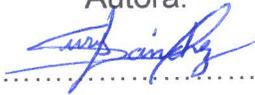
Documento firmado electrónicamente



AUTORÍA NOTARIADA

Los criterios e ideas expuestos en el presente trabajo de graduación con el tema: **Propuesta de mejora al proceso de contratación del personal** de la carrera Administración de empresas del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología, son de absoluta responsabilidad del autor y no constituye copia o plagio de otra tesis presentada con anterioridad.

Autora:



Sánchez Hernández Sury Patricia

C.C. 092424100-3