



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO
DE TECNOLOGÍA**

**PROYECTO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
TECNÓLOGO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

TEMA:

**PROPUESTA DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL
TALENTO HUMANO PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS
EMPLEADOS DE LA EMPRESA ROAD BULDIER EN EL EJERCICIO FISCAL
2019.**

Autor:

Solórzano Jiménez Alex Fernando

Tutor:

Ing. Com. Marlon López Perero Mba.

Guayaquil, Ecuador

2019

DEDICATORIA

Dedico mi logro primeramente a Dios por guiar mi camino ante los obstáculos que nos depara la vida, a mis padres por ser el pilar fundamental que me han enseñado a no rendirme, por más dura que sea la vida, mis hermanos por ser el motor de lucha, también agradecerle a mi sobrina por enseñarme que cada día que pasa debo ser mejor persona.

Este logro también quiero compartirlo con toda mi familia que han estado pendiente y que hemos estado en las buenas y mala y que nos hemos unido más como familia, agradecer a una persona súper especial que siempre ha estado para alentarme, para construir un mejor futuro como grandes profesionales y a tres grandes amigos que me miran desde el cielo.

Alex Fernando Solórzano Jiménez.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por siempre guiarme por buen camino y siempre esta cuando menos lo necesitamos, a mi familia que siempre es el pilar por el cual siempre luchare.

Agradecer a mis profesores por compartir todas sus experiencias y sabiduría para ser gran profesional, al Instituto Tecnológico Bolivariano por ser parte de gran etapa de mi vida, por lo que he conocidos grandes personas y que nunca espere llegar hasta esta etapa y me siento agradecido porque me brindaron esta gran oportunidad.

Alex Fernando Solórzano Jiménez.



CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor (a) del Proyecto de Investigación, nombrado por la Comisión de Culminación de Estudios del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que después de analizado el proyecto de investigación con el tema: **“PROPUESTA DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA ROAD BULDIER EN EL EJERCICIO FISCAL 2019.”** y problema de investigación: **La investigación trata de mejorar la calidad de vida de los trabajadores, para que no exista un ineficiente proceso de reclutamiento y selección en el talento humano**, presentado por Alex Fernando Solórzano Jiménez, como requisito previo para optar por el título de:

TECNÓLOGO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

El mismo cumple con los requisitos establecidos, en el orden metodológico científico-académico, además de constituir un importante tema de investigación.

Egresado:

Alex Fernando Solórzano Jiménez

Tutor:

Ing. Com. Marlon López Perero Mba.

CLAUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN.

YO, **Alex Fernando Solórzano Jiménez**, en calidad de autor con los derechos patrimoniales del presente trabajo de titulación. "PROPUESTA DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA ROAD BULDIER EN EL EJERCICIO FISCAL 2019.", de la modalidad presencial realizado en el Instituto Tecnológico Bolivariano de Tecnología como parte de la culminación de los estudios es la carrera de Tecnología en Administración de Empresas, 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.

Así mismo, autorizo al Instituto 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 SUPERIOR DE EDUCACIÓN SUPERIOR.

Alex Fernando Solórzano Jiménez



Firma

Nombre y Apellido del Autor



Nº. De cedula **0930733720**



Factura: 001-001-000029743



20190901070D00485

DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO DE FIRMAS N° 20190901070D00485

Ante mí, NOTARIO(A) ANGEL DE LA CRUZ NAVAS TINOCO de la NOTARÍA SEPTUAGESIMA , comparece(n) ALEX FERNANDO SOLORZANO JIMENEZ portador(a) de CÉDULA 0930733720 de nacionalidad ECUATORIANA, mayor(es) de edad, estado civil SOLTERO(A), domiciliado(a) en GUAYAQUIL, POR SUS PROPIOS DERECHOS en calidad de COMPARECIENTE; quien(es) declara(n) que la(s) firma(s) constante(s) en el documento que antecede , 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 14 DE JUNIO DEL 2019, (16:59).



ALEX FERNANDO SOLORZANO JIMENEZ
CÉDULA: 0930733720

NOTARIO(A) ANGEL DE LA CRUZ NAVAS TINOCO
NOTARÍA SEPTUAGESIMA DEL CANTÓN GUAYAQUIL

NOTARIO SEPTUAGESIMO
DEL CANTÓN GUAYAQUIL
LXX





CERTIFICADO DIGITAL DE DATOS DE IDENTIDAD

Número único de identificación: 0930733720

Nombres del ciudadano: SOLÓRZANO JIMENEZ ALEX FERNANDO

Condición del cedulao: CIUDADANO

Lugar de nacimiento: ECUADOR/GUAYAS/GUAYAQUIL/BOLIVAR
(SAGRARIO)

Fecha de nacimiento: 2 DE NOVIEMBRE DE 1991

Nacionalidad: ECUATORIANA

Sexo: HOMBRE

Instrucción: BACHILLERATO

Profesión: ESTUDIANTE

Estado Civil: SOLTERO

Cónyuge: No Registra

Fecha de Matrimonio: No Registra

Nombres del padre: SOLORZANO VERA DIOMEDES QUERUBIN

Nacionalidad: ECUATORIANA

Nombres de la madre: JIMENEZ VILLAMAR LIDIA MARY

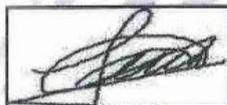
Nacionalidad: ECUATORIANA

Fecha de expedición: 12 DE ENERO DE 2018

Condición de donante: NO DONANTE

Información certificada a la fecha: 14 DE JUNIO DE 2019

Emisor: GRACE RAQUEL NAVAS SALDAÑA - GUAYAS-G.JAYAQUIL-NT 70 - GUAYAS - GUAYAQUIL



NOTARIO SEPTUAGÉSIMO
DEL CANTÓN GUAYAQUIL
LXX



3 ANOS - NAVAS RAQUEL



N° de certificado: 198-233-83878



198-233-83878

Lcdo. Vicente Taiano G.

Director General del Registro Civil, Identificación y Cedulación

Documento firmado electrónicamente





CERTIFICADO DE ACEPTACIÓN DEL CEGESCIT

En calidad de colaborador del Centro de Gestión de la información Científica y Transferencia de Tecnología (CEGESCIT) nombrado por el Consejo Directivo del Instituto Superior Tecnológico Bolivariana de Tecnología.

CERTIFICO:

Que el trabajo ha sido analizado por el URKUND y cumple con el nivel de coincidencias permitido según fue aprobada en el **REGLAMENTO PARA LA UTILIZACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO INSTITUCIONAL EN LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN Y TRABAJOS DE TITULACIÓN Y DESIGNACIÓN DE TUTORES** del ITB.

Nombre y Apellido del colaborador

Firma

ÍNDICE GENERAL

Contenidos	Páginas
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR.....	IV
CLAUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN.....	V
CERTIFICADO DE ACEPTACIÓN DEL CEGESCIT	IX
ÍNDICE GENERAL.....	X
ÍNDICE DE GRAFICO	XIV
ÍNDICE DE CUADROS.....	XV
ÍNDICE DE TABLAS	XV
RESUMEN	XVI
ABSTRACT.....	XVII
CAPÍTULO I.....	1
1. EL PROBLEMA	1
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.2. Ubicación del problema en un contexto.....	2
1.3. Tabla N° 1 SITUACION CONFLICTO.....	3
1.4. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	4
1.5. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	4
1.6. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	4
1.6.1. Variable independiente.....	4
1.6.2. Variable dependiente	5
1.7. EVALUACIÓN DEL PROBLEMA.....	5
1.8. Objetivos.....	6

1.8.1. Objetivo General	6
1.8.2. Objetivos Específicos	7
1.9. Justificación	7
CAPÍTULO II	9
MARCO TEÓRICO	9
2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	9
2.1. Antecedentes históricos	9
2.2. Antecedentes Referenciales.....	17
2.2.1. Gestión de Talento Humano	17
2.2.2. Administración de Recurso Humano.....	18
2.2.3. Recursos Humanos.....	18
2.2.4. Capital Humano	19
2.2.5. Talento humano	19
2.2.6. Procesos Administrativos	20
2.2.7. Productividad	20
2.2.8. Reclutamiento.	21
2.2.8.1. Reclutamiento interno	21
2.2.8.2. Reclutamiento externo	21
2.2.9. Selección.....	21
2.3. FUNDAMENTACION LEGAL	22
2.3.1. (LOSEP, 2010).....	24
2.3.2. (Secretaria Nacional de Planificacion y Desarrollo, 2017).....	26
2.4. Variables de investigación	29
2.5. Variable independiente	29
2.6. Variable dependiente.....	29
2.7. GLOSARIO.....	30
2.7.1. ADIESTRAMIENTO:	30

2.7.2. ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	30
2.7.3. ADMINISTRAR	30
2.7.4. ANÁLISIS DE PUESTO	30
2.7.5. CARGO	30
2.7.6. CONTROL.....	30
2.7.7. DIRIGIR.....	30
2.7.8. EFICACIA.....	30
2.7.9. EFICIENCIA	31
2.7.10. EXPERIENCIA	31
2.7.11. HABILIDAD	31
2.7.12. ORGANIZAR	31
2.7.13. PLANIFICACIÓN ADMINISTRATIVA.....	31
2.7.14. PROCESO ADMINISTRATIVO	31
2.7.15. PUESTO	31
2.7.16. RECURSOS	31
2.7.17. RECLUTAMIENTO.....	32
2.7.18. RECLUTAMIENTO PERSONAL	32
2.7.19. RESPONSABILIDAD	32
2.7.20. SELECCIÓN DEL PERSONAL	32
2.7.21. TALENTO HUMANO.....	32
CAPÍTULO III	33
3. METODOLOGÍA.....	33
3.1. Dato de la empresa en estudio.....	33
3.2. Estructura Organizativa. Principales áreas de la Empresa.....	35
3.3. Descripción del proceso objeto de estudio o puesto de trabajo.....	36
3.4. Diseño de la investigación	36

3.5. Métodos de investigación	37
3.5.1. Método Cualitativo.....	37
3.5.2. Método Cuantitativo	37
3.6. Tipos de investigación	37
3.6.1. Investigación	38
3.6.2. Diseño bibliográfico.....	38
3.6.3. Investigación Exploratoria	39
3.6.4. Investigación explicativa.....	39
3.6.5. Investigación Correlacional	39
3.6.6. Investigación Descriptiva.....	39
3.7. Población y Muestra	39
3.7.1. Población	39
3.7.2. Muestra	41
3.7.2.1. Muestreo no probabilístico	42
3.8. Técnica e Instrumentos De Investigación.....	42
3.8.1. Técnicas de investigación	42
3.8.2. Entrevistas	43
3.8.3. Cuestionario o encuesta.....	43
CAPÍTULO IV.....	44
4. Presentación y análisis de resultado	44
4.1. Plan de Mejora	55
4.2. Conclusión.....	57
4.3. Recomendaciones.....	57
Bibliografía.....	59
ANEXO	60

ÍNDICE DE GRAFICO

Contenidos:	Páginas:
Gráfico N° 1 Proceso de reclutamiento y selección.....	44
Gráfico N° 2 Ambiente laboral.....	45
Gráfico N° 3 Mejoramiento de Productividad y Calidad.....	46
Gráfico N° 4 Evaluaciones de desempeño del personal.....	47
Gráfico N° 5 inducción del departamento de Talento Humano	48
Gráfico N° 6 Jornada Laboral.....	49
Gráfico N° 7 Seguimiento del Dpto. Talento Humano.....	50
Gráfico N° 8 Conocimiento y habilidades.....	51
Gráfico N° 9 Prevención de riesgo de trabajo	52
Gráfico N° 10 Incentivos.....	53

ÍNDICE DE CUADROS

Contenidos:	Páginas:
Cuadro N° 1 Tamaño de la población	40
Cuadro N° 2 Tamaño de la población	41

ÍNDICE DE TABLAS

Contenidos:	Páginas:
Tabla N° 1 Proceso de reclutamiento y selección	44
Tabla N° 2 Ambiente Laboral	45
Tabla N° 3 Mejoramiento de Productividad y Calidad	46
Tabla N° 4 Evaluaciones de desempeño del personal	47
Tabla N° 5 Inducción del departamento de Talento Humano	48
Tabla N° 6 Jornada Laboral	49
Tabla N° 7 Seguimiento del Dpto. Talento Humano	50
Tabla N° 8 Conocimiento y habilidades	51
Tabla N° 9 Prevención de riesgo de trabajo	52
Tabla N° 10 Incentivos	53



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA
TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACION DE EMRESAS**

Proyecto previo a la obtención del título de: Tecnólogo en Administración de
Empresas

Tema

“Propuesta del proceso de reclutamiento y selección del talento humano para
mejorar la productividad de los empleados de la empresa Road Buldier Provincia
del Guayas”

Autora: Alex Fernando Solórzano Jiménez

Tutor: Ing. Com. Marlon López Perero Mba.

RESUMEN

Este proyecto de investigación se la realizo al departamento de Talento Humano de la empresa Road Buldier, en donde se comprobó que tenían problemas en los procesos de reclutamiento y selección, donde se ve reflejado verdaderamente el éxito y el desempeño al cumplir las metas, por lo tanto se propone que se debe mejorar dichos procesos, basados a la verificación de los resultados de los métodos de la encuestas y entrevistas. El efecto investigativo tuvo una variación positiva promoviendo al cambio en el departamento de Talento Humano para que puedan determinar la mejor decisión al momento de seleccionar el talento Humano según sus perfiles, habilidades, capacidad, destreza y competencia que se requiere en los puestos de trabajo.

Talento Humano

Proceso

Reclutamiento

Selección



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA
TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACION DE EMRESAS**

Proyecto previo a la obtención del título de: Tecnólogo en Administración de
Empresas

Tema

**“Propuesta del proceso de reclutamiento y selección del talento humano
para mejorar la productividad de los empleados de la empresa Road Buldier
Provincia del Guayas”**

Autora: Alex Fernando Solórzano Jiménez

Tutor: Ing. Com. Marlon López Perero Mba.

ABSTRACT

This research project is realized by the Human Resources department of the Road Buldier Company, where problems in the recruitment and selection process were detected, at getting goals the success and performance are clearly reflected. Therefore, we propose that those process must improve, based at the verification of the results of the polls and interviews methods. The research effect had a positive variation promoting changes in the Human resources department so they can determinate a better decision at the selection of the personal process based of their profiles, abilities, capabilities, skills and competition that are required for the job offers.

Human Talent

Process

Recruitment

Selection

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En un mundo que está cambiando a pasos acelerados en la cual debemos adaptarnos a todos estos cambios en donde la competitividad se ha venido desarrollando, las empresas son cada vez más exigente cuando se trata de alcanzar la máxima eficiencia y eficacia de la administración de los recursos humanos, por lo cual los procesos tienen que ser minimizados de tal manera que se optimicen los recursos.

El área de la administración de los recursos humanos se verá afectada por la economía global en el costo de la mano de obra, la remuneración, la inmensa tarea de capacitar al personal, etc. sufren estos profundos cambios.

La Gestión del Talento Humano es un aspecto crucial, el éxito de las empresas depende en gran parte de lo que hacen las personas y a su vez como realicen su trabajo, por lo tanto invertir en la fuerza laboral dependerá del objetivo de la empresas que desea generar para que a futuro vean los grandes beneficios y resultados de la misma.

Por lo que el activo más importante con el que cuenta una organización es el talento humano, porque sin ello las organizaciones no podrían funcionar.

Uno de sus roles más fundamentales son los procesos de reclutamiento y selección del personal, pero pese a esto hay organizaciones que le dan mayor importancia a otros aspectos por la cual descuidan a su talento humano.

1.2. Ubicación del problema en un contexto

Muchas de las organizaciones ignoran que para ser competitivas y enfrentarse con éxito al cambio debemos de actualizarnos al mercado, por lo que se debe atraer, retener y motivar a su equipo de trabajo e inculcarles una verdadera cultura corporativa para que se sientan identificados y sean fieles a la organización.

Necesariamente el departamento de Talento Humano debe convertirse en una herramienta importante para proporcionar respuestas a las necesidades de la empresa, que a su vez pueda potenciar el efecto de pertenencia de su equipo de trabajadores.

Para que la empresa pueda ver resultados de las necesidades que presenta la empresa la gestión de Talento Humano debe de incluir a cada uno de sus empleados para que sientan integrados, a gusto, pero todo depende de la información que les proporcionen para que conozcan los cambios que se a futuro se han de querer mejorar tanto en la misión, visión, su filosofía, sus valores, sus estrategias, para que se sientan parte de este cambio.

La empresa ROAD BULDIER desde su surgimiento en el año 1984 ha ido evolucionando en materia para brindar servicios en construcción de caminos y carreteras en la provincia de Manabí; con independencia de los avances y logros alcanzados, como resultado de la experiencia del investigador y producto de la aplicación de varios métodos empíricos de la investigación científica, se ha podido constatar la existencia de varias irregularidades del proceso de reclutamiento y selección del personal.

Por lo cual se ha podido constatar que dentro de la empresa Road Buldier existe un ineficiente proceso de reclutamiento y selección de Talento Humano, que

genera bajos niveles de productividad de los empleados de la empresa, en el ejercicio fiscal 2019.

En la cual no podrá orientarse a los objetivos y a las metas que se verán vinculadas con la construcción de caminos y carreteras acordada en la misión y visión de la empresa.

A partir de un estudio realizado por el autor, nos encontramos con las principales insuficiencias de talento humano.

1.3. Tabla N° 1 SITUACION CONFLICTO.

Causa	Efecto
Formación	Cuando la empresa es más competente se requiere de trabajadores con mayor preparación para que puedan realizar con eficiencia y eficacia su trabajo.
Coaching	Cuando no existe una persona motivadora el ambiente de trabajo se vuelve toxico por lo que las personas no le ponen empeño a su trabajo, por lo que se debería de estimular a los trabajadores.
Comunicación	La falta de una buena comunicación eficaz, con el tono inapropiado y un mal lenguaje corporal puede que no se potencialice el trabajo en equipo.
Escuchar	Cuando no se valora la opinión de los empleados, para ver si se puede mejorar en algún proceso que este sea

	ineficiente.
Objetivos	No se implementa la evaluación de los trabajadores para ver si cumplen con los objetivos establecidos por lo que se debería de establecer objetivos claros y precisos.
Promoción interna	Cuando la empresa no da oportunidad de crecer internamente, ni publica las vacantes internamente.
Recompensa	Los empleados sienten que no valoran su esfuerzo por lo que se ven inmerso en una actitud negativa.

Fuente: Elaboración del autor

1.4. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

Objeto: Proceso de selección y contratación

Campo : Productividad

Área : Talento Humano

Aspecto : Producción

Tema : Talento Humano

1.5. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo incide el proceso de reclutamiento y selección del talento humano en el mejoramiento de los niveles de productividad de los empleados de las empresas ROAD BULDIER, en el ejercicio fiscal 2019?

1.6. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. Variable independiente: Proceso de reclutamiento y selección del talento humano.

1.6.2. Variable dependiente: Niveles de productividad.

1.7. EVALUACIÓN DEL PROBLEMA

Delimitado.- La investigación trata de mejorar la calidad de vida de los trabajadores, para que no exista un ineficiente proceso de reclutamiento y selección en el talento humano.

Por lo tanto se debe mejorar la calidad de los procesos mediante el análisis de la gestión del Talento Humano, que ha genera bajos niveles de productividad del personal de la empresa ROAD BULDIER, por lo que permitiría aplicar correctivos que mejoraran en el ejercicio fiscal 2019.

Claro.- El problema es evidente en el área de Talento Humano, por lo que analizaremos si estamos aplicando correctamente los procesos, que a su vez aplicaremos para identificar las variable independiente, la variable dependiente, la cual buscaremos generar un alto rendimiento organizacional.

Evidente.- La necesidad es evidente para mejorar el departamento de Talento Humano, porque nos permitirá constatar la calidad de los procesos de reclutamiento y selección, lo que contribuirá en el aumento de la productividad y satisfacción de los trabajadores, buscando generar un alto rendimiento tanto individual como colectivamente.

Concreto.- Se orienta a una buena gestión de Talento Humano, lo que nos permitirá que los procesos estén que los trabajadores sientan que están en buen clima laboral la cual generara un mayor compromiso en el desarrollo de la organización.

Relevante.- La importancia del departamento de Talento Humano son los procesos de reclutamiento y selección del personal, porque es quien se encarga de la inducción, de las remuneraciones, etc, lo cual debe generar un sistemas de gestión de calidad para garantizar la optimización de los procesos, el cual se debe de contar con personal capacitado y comprometido con la misión y visión de la empresa.

Contextualmente.- Para desarrollar profesionales capaces de administrar el área del departamento de talento humano se debe coordinar con las instituciones educativas ya sea escuelas, colegios y universidades para que puedan generar profesionales en dichas área administrativa, por lo que se deberá de apoyar tanto en lo académico, científico, tecnológico y humanístico.

Factible.- El presente proyecto investigativo tiene como fin facilitar la gestión del Talento Humano, brindando alternativas a la empresa para que pueda realizar evaluaciones periódicas para saber en qué estado se encuentra la misma y saber en qué está incurriendo, para tratar de solucionar y mejorar los procesos.

1.8. Objetivos

1.8.1. Objetivo General

Determinar cómo incide la calidad del proceso de reclutamiento y selección del talento humano en la Empresa ROAD BULDIER, que permita la puesta en práctica de un plan de mejora continua de dicho proceso

1.8.2. Objetivos Específicos

- Fundamentar teóricamente el proceso de reclutamiento y selección del Talento Humano en el ámbito empresarial.
- Diagnosticar cómo se lleva a cabo el proceso de reclutamiento y selección del Talento Humano y el desempeño del trabajador en la Empresa ROAD BULDIER.
- Proponer un plan de mejora para el perfeccionamiento del proceso de reclutamiento y selección del Talento Humano en la Empresa ROAD BULDIER.

1.9. Justificación

El departamento de Talento Humano es altamente estratégico y posee un profundo impacto en toda la organización, por lo cual debe ser denominada o visualizada como una Gerencia, siendo esta el nivel más básico donde se le puede colocar.

La presente investigación surgió frente a la preocupación que presenta hoy en día en los procesos de reclutamiento y selección del personal, lo que la propuesta se justifica en la importancia y en el impacto que tiene la empresa en la administración de talento humano.

Para alcanzar una mayor productividad y un buen desempeño laboral de los colaboradores de ROAD BULDIER, donde se determina el perfil con las habilidades, destrezas, actitudes y conocimiento que será requeridas para el cargo, por lo cual ha sido la mayor preocupación para desarrollar este trabajo de investigación de esta forma permite vincular la labor académica con el desarrollo profesional que obtiene ROAD BULDIER.

El capital humano dentro de la empresa está directamente relacionado con la productividad de la misma.

De esta manera se pretende mejorará el talento humano de forma que será mucho más productiva.

Por lo tanto, se resolverán problemas existentes en el área de talento humano, recolectando datos teóricos y empíricos de las variables presentadas para mejorar los instrumentos que se utilizara en la empresa.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. Antecedentes históricos

En los últimos años la ineficiencia del departamento de Talento Humano ha presentado diversas adversidades debido a la falta de tecnología y la falta de soportes en los procesos por lo que no ayudarían a mejorar el rendimiento, y la optimización del tiempo para cada labor que se le presente en la empresa.

Tenemos que dar un vistazo al pasado para poder comprender los nuevos conceptos que han venido evolucionando el pensamiento administrativo, para saber que las personas pasaron de simples piezas sin valor a convertirse en el verdadero recurso de toda organización.

Para saber qué persona esta acta para cumplir las diferentes funciones como la pesca, caza, agricultura se estableció que se lo dividan en las áreas de trabajo que más de desempeñaban para saber con qué personal contaba con las habilidades necesarias para dichos trabajos.

A medida que se iba evolucionando las sociedades no estaban lejos del concepto de “la manada” lo que se expresaba como “trabajo en equipo”, por lo que el hombre tenía que aprender a través de su experiencia.

Los historiadores reconocen los aportes y el tratamiento dado por la división del trabajo a los filósofos de la antigua Grecia, como a Sócrates, Aristóteles y en especial a Platón.

Cuando Platón se refirió a la división de trabajo lo clasifico en dos partes:

- Parte racional: debe corresponder a la categoría de los gobernantes y filósofos.
- Parte afectiva: a la categoría de los guerreros y la categoría de los artesanos, entrenados para el cumplimiento perfecto de su oficio.

Cuando las personas eran utilizadas por los dioses, por lo que se creó un sistema que se quedaría grabado en la mente de la humanidad que a pesar de que han transcurrido muchos años por lo que podríamos decir que en el ADN humano está impregnado que la gente trabajara para terceros, y no para sí mismo.

El efecto que ha causado en la humanidad nos muestran que la correlación hombre-trabajo por lo que se daba en las épocas antiguas en donde a un no se desarrollaba el pensamiento filosófico sobre el trabajo.

Los humanos siempre teníamos el pensamiento de que tendríamos que complacer a los Dioses, siendo nosotros sus esclavos por lo que esta expresión era una de las más primitivas.

En esa época no era necesario de mucha inteligencia o conocimientos tan profundos para darnos cuenta de que sin la gente no era posible arar la tierra, coser el barro, alzar monumentos, obeliscos o construir ciudades.

Tuvieron que pasar siglos para que se pudiera comprender que el trabajo debía tener una contraprestación para quien lo realizara pueda beneficiarse, ya que en ese tiempo a un estaba presente la esclavitud.

Cuando se dio este tipo de compensaciones muchas veces era más interesante ser esclavo por lo que tenía algunos beneficios, como el que no era necesario hacer ninguna labor que se requiera de esfuerzo físico como los demás esclavos.

No se podría decirse que existió escasez de experimentos diferentes a las expresiones comentadas, en alguna etapa de la historia se habló de igualdad de derechos y oportunidades antes que estas fueran el motor de la Revolución Francesa.

Las personas no son recursos que la organización consume y utiliza y que producen costos, al contrario, las personas constituyen un poderoso activo que impulsa la creatividad organizacional, de la misma manera que lo hacen el mercado o la tecnología. Chiavenato (1997)

Lo que significaría tratarlas como empleados activos y proactivos, que estarían dotados de inteligencia y creatividad, teniendo iniciativa y decisión, demostrando habilidades y competencias y no solo de capacidades manuales, físicas o artesanales.

Llegada de la revolución industrialización.

Cuando se inició la revolución industrial atrajo un sin número de efectos que llevaron a una cadena de transformaciones tanto sociales, económicas y políticas, comenzando a manifestarse a mediados de siglo XVIII.

El modo artesanal dio paso a la manufactura. Lo que lo llevo a la creación de la maquinaria, por lo que se manifestaría el aparecimiento de las fábricas y la mecanización, dado a todos los acontecimientos se entenderá que la organización es la fuerza de trabajo por tareas.

La interpretación del hombre fue muy lenta, por lo que se dio a entender que requería de ciertas condiciones para trabajar, por lo que fue ahí cuando surgió el término de Relaciones Industriales, lo que tenía un vínculo entre la gente (a un lado) y la empresa (del otro lado), dos entes diferenciados por el poder y la necesidad de subsistir.

La revolución industrial trajo consigo una socialización del trabajo, que a partir del desarrollo de procesos fabriles, llevó a la búsqueda de regularidades en la dirección de grandes grupos de personas.

Inmediatamente estos cambios se extendieron en otros países del mundo, pero seguían con una misma línea que era el mismo, intercambiar el trabajo por una remuneración y también una vida digna.

Es obvio, no todos podían vivir las mismas adversidades de las anticipadas expresiones de “administración del personal”, siempre se consideró a individuos que sean hábiles e inteligentes que pudieran marcar la diferencia.

La denominada escuela clásica (de la organización científica del trabajo), tuvo entre sus principales representantes a Frederick Winslow Taylor, Henry Lawrence Gantt, Harrington Emerson, Henry Ford, Frank Buncker Gilbreth y Lilliam Gilbreth, entre otros.

La escuela clásica de la organización científica del trabajo surge como un intento por parte de Frederick Winslow Taylor (1856-1915), su iniciador, de abordar científicamente el proceso administrativo sobre la base del análisis del trabajo mediante el estudio de tiempos y movimientos, descomponiéndolo en sus elementos más simples y buscando los métodos mediante los cuales se logrará incrementar la productividad de los trabajadores.

A medida que pasan los años el mundo empresarial se da cuenta que el trabajador es mucho más que “trabajo”, y que podrá contribuir más a la empresa, por lo que se crea el concepto de Capital Humano, por lo tanto, en los años 60 se centra en el crecimiento planificado de las organizaciones.

Así que a partir de la década de 1970 aparece por primera vez el concepto de administración de recursos humanos, cuyas actividades deben ser planeadas y controladas a partir de las necesidades de la organización.

La administración de recursos humanos en aquella época estaba por alcanzar su madurez por lo que se crearían diferentes áreas administrativas, como: capacitación, sueldos y salarios contratación y empleo, entre otras.

La planificación de fuerza laboral comenzó a asumir un rol más amplio a finales de los años 70 y se vinculó a la planificación estratégica y operacional, pero todavía se enfocaba en modelos de pronóstico que no tomaban en cuenta factores como ambiente político y social, condiciones organizacionales y posibles cambios en la dirección corporativa. Hopkins (1988, pág. 58)

Después de varios años el pensamiento humano se comienza a fortalecer en el concepto de recurso, la idea principal era valorar al ser humano por su condición única y tratarlo como lo que se merecía, pero los recursos se agotan y, alguno de ellos está dispuestos a ser sustituidos, como lo fue el carbón, el aceite y las velas cuando llegó el alumbrado eléctrico.

En la era de los años 90 trajeron consigo la optimización de las habilidades de los empleados, tendencia que continuó en los primeros años de este siglo haciendo hincapié en el desarrollo y la formación de los empleados, así como en la motivación de los mismos (*coaching*). Mascetti, (2015)

Por lo que no tardó en aparecer el Departamento de Personal que tenía como función controlar, evaluar y operar el sistema de selección, reclutamiento e inducción de persona, que a su vez recolectaba información en grandes carpetas que resumían la vida básica de los empleados.

La idea de continuar llamando a la gente “el recurso humano” o “recursos humanos” se ha mantenido hasta el presente, aun cuando, recientemente, se comenzó a escuchar expresiones como Capital Humano, el cual trató de introducir el concepto de “inversión”, pero una vez más el termino se prestaba a interpretar

diversas opiniones, pues “el capital” también se agota si no es debidamente utilizado.

En los últimos cincuenta años el pensamiento ha evolucionado hasta el punto de escucharse expresiones como “Talento Humano”, ya no se oye en boca de las personas responsables del área hablar de administrar el talento sino de gestionarlo, de gerenciarlo.

No se escucha hablar de invertir en el capital humano sino en desarrollar su talento, sus competencias, pues finalmente se entendió que si la gente crece la empresa también lo hace, si la gente es prospera la empresa también lo será, pues al final de la historia sin las personas no hay empresa, no hay trabajo, ni empleo ni ganancias ni pérdidas.

Las organizaciones existen para satisfacer a otras que demandan productos o servicios que están compuestas por personas, es así de simple.

Administración de Recursos Humanos en el Contexto Latinoamericano.

Las experiencias latinoamericanas de recursos humanos se desarrollaron a la par que el proceso de industrialización de la región, siendo profundamente afectadas por las teorías universales dominantes importadas a través de las prácticas de las multinacionales extranjeras, lo que ilustra el sistema híbrido de administración.

Para lograr una buena gestión del talento humano en Latinoamérica se requiere de la gestión humana para enfocarse únicamente en la dimensión económica,

tiene que responder a la integralidad del ser humano, es decir debe llenar las expectativas del hombre desde su ser, su saber y su hacer.

Estas tres dimensiones demostraban que se debía de trabajar acorde a la realidad humana y desde esa mirada integradora se debe trabajar la gestión del talento humano.

Para lograr una buena gestión del talento humano en Latinoamérica se requiere de una labor conjunta familia, escuela y nación, antes que de una u otra forma tienen que ver con el proceso formativo de la persona.

ECUADOR HISTORIA DE TALENTO HUMANO

Ecuador uno de los países sudamericanos que por año se ha visto sumergido en el subdesarrollo a pesar de poseer una biodiversidad envidiable, las malas decisiones políticas, la falta de conocimiento, la administración pública y privada controlada a su conveniencia no habían permitido que el país logre su crecimiento y desarrollo.

La Asociación de Gestión Humana del Ecuador develó que la principal frustración dentro de las empresas es: 'Falta de alineación entre jefe, colaborador y empresa'.

Mabel Hidalgo lidera el área de Talento Humano de la empresa petrolera Operaciones Río Napo CEM. Su gestión está basada en una perspectiva de direccionamiento estratégico, viabilizando la misión y visión organizacional, mediante una eficiente aplicación de los subsistemas de Talento Humano como: selección, inducción, capacitación, desarrollo, evaluación y desempeño, entre otros.

En la actualidad se focaliza al país hacia un nuevo plan estratégico se está trabajando para cambiar la matriz productiva, dejando de ser exportadores de materia prima para exportar productos con valor agregado de alta calidad.

En un mundo competitivo, el talento humano juega un papel muy importante ya que el trabajo en equipo, la efectividad, manejo de herramientas de capacitación, motivación y desarrollo, incentivan a las personas a trazarse metas, objetivo, a ser exitosos.

Por lo que se logra estrechar un fuerte lazo de compromiso y permanencia entre la organización y el empleado y que tienen como finalidad satisfacer a otras instituciones que demandan productos o servicios que están compuestas por personas.

2.2. Antecedentes Referenciales

2.2.1. Gestión de Talento Humano

Weether, Davis, & Guzman, (2014) La gestión del talento se refiere al proceso que desarrolla e incorpora nuevos integrantes a la fuerza laboral, y que además desarrolla y retiene a un recurso humano existente.

Parada Pulido, (2015) Chiavenato, Idalberto Define la Gestión del talento humano como: el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.

Según los autores nos señalan que la Gestión de Talento Humano implica que los trabajadores puedan desarrollar habilidades deseadas al puesto que se les asignan para que en los procesos resulte más favorable al conocimiento para lo cual puedan llegar a los objetivos empresariales.

2.2.2. Administración de Recurso Humano

La administración de los recursos humanos consiste en la planeación, la organización, el desarrollo, la coordinación y el control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, alcanzar los objetivos individuales relacionados directos o indirectamente con el trabajo. CHIAVENATO, (2007, Pág.122)

La administración de recursos humanos (ARH) es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las “personas” o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño. Dessler, (2009, pág. 47)

Según los autores la administración de recursos humanos es la parte más fundamental a la hora de elegir al personal más idóneo para el puesto de trabajo, que a su vez puedan desarrollar todas sus habilidades en su puesto de trabajo.

2.2.3. Recursos Humanos

Según Wikipedia, (2007), lo más frecuente es llamar así a la función que se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener a los colaboradores de la organización.

Según el autor nos explica que Recursos Humanos es la parte más importante de una empresa, porque los demás recursos pueden ser utilizados con la garantía que se unen para beneficio mutuo, se recluta y se selecciona a los mejores candidatos para que aporten con sus habilidades a la empresa.

2.2.4. Capital Humano

Es la parte del capital intelectual en que se recogen tanto las competencias actuales (conocimientos, habilidades y actitudes) como la capacidad de aprender y crear de las personas y equipos de trabajo que integran la organización. Torres, (2015).

Según el autor nos da a entender que mientras mayor sea la inversión en el capital humano, tendremos como resultado una mayor probabilidad de llegar al éxito por lo que en un mundo competitivo debemos invertir en nuestro capital que darán una mayor productividad en la empresa.

2.2.5. Talento humano

El talento humano se entiende como una combinación o mixtura de varios aspectos, características o cualidades de una persona, implica saber (conocimientos), querer (compromiso) y poder (autoridad). Cueva, (2010)

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. Orantos, (2016).

Según los autores el Talento Humano es una mezcla de experiencias, habilidades, capacidad de raccionar ante cualquier circunstancia por lo que

sobresalen del resto del personal y son tomados en cuenta para los puesto de trabajo.

2.2.6. Procesos Administrativos

Proceso administrativo es el flujo continuo e interrelacionado de las actividades de planeación, organización, dirección y control, desarrolladas para lograr un objetivo común: aprovechar los recursos humanos, técnicos, materiales y de cualquier otro tipo, con los que cuenta la organización para hacerla efectiva, para sus stakeholders y la sociedad. Gestipolis, (2013).

Cuando se aplican correctamente las herramientas de los procesos administrativos hace que las empresas u organizaciones puedan llegar a alcanzar sus metas llevando adecuadamente sus actividades.

2.2.7. Productividad

Según Kazukiyo, (1991), La productividad es una expresión de la fuerza productiva y da cuenta del momento cualitativo del proceso de producción. La fuerza productiva expresa la capacidad de producción, mientras que la productividad expresa la calidad.

La productividad es la capacidad de lograr objetivos y de generar respuestas de máxima calidad con el menor esfuerzo humano, físico y financiero, en beneficio de todos, al permitir a las personas desarrollar su potencial y obtener a cambio un mejor nivel en su calidad de vida Isaza, (1993).

El factor humano es la principal causa que genera la productividad, por lo cual debemos alcanzar los objetivos, comprometiéndonos en nuestro trabajo.

2.2.8. Reclutamiento.

El reclutamiento es un conjunto de actividades diseñadas para atraer a candidatos calificados a una organización. Mahler, (1979).

Es un conjunto de técnicas y procedimientos que pretende atraer a candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar puestos dentro de la organización. Ivancevich

El reclutamiento forma parte de los procesos para incorporar a candidatos que serán seleccionados para alguna vacante que exista dentro de la empresa.

2.2.8.1. Reclutamiento interno

El reclutamiento interno actúa en los candidatos que trabajan dentro de la organización colaboradores para promoverlos o transferirlos a otras actividades más complejas o motivadoras.

2.2.8.2. Reclutamiento externo

El reclutamiento externo actúa en los candidatos que están en el MRH y, por tanto, fuera de la organización, para someterlos a su proceso de selección de personal.

2.2.9. Selección

La selección de personal funciona como un filtro que sólo permite ingresar a la organización a algunas personas, aquellas que cuentan con las características deseadas. Chiavenato, (2009)

La selección es la obtención y el uso de información sobre candidatos reclutados del exterior para decidir a cuál de ellos de decisión para saber qué candidato es el más idóneo para la vacante. George & Jhon, (1994)

Cuando los autores hablan de la selección del personal nos ayudan a saber cual es el personal mas idoneo en la selección de los mejores candidatos para la vacante que deseamos llenar tomando en cuenta algunos aspectos que debe de tener cada candidato.

2.3. FUNDAMENTACION LEGAL

El Ecuador es un estado constitucional de derecho y justicia social, con normas jurídicas vigente desde el año 2008, se deberá de respetar todas las normas que se han establecido, estos deberán garantizar la seguridad social, el buen vivir, el derecho al trabajo, derecho al acceso seguro a los ciudadanos, promover valores y garantizar los derechos a todos los ciudadanos.

Dentro del ámbito laboral ecuatoriano podemos destacar las siguientes normas en la cual todos los ciudadanos tienen derecho a un trabajo digno y estable.

Constitución de la República del Ecuador.

La constitución nos garantizara a todos los ecuatorianos el derecho de vivir una vida digna y sana.

Título II, PRINCIPIOS DE APLICACIÓN DE LOS DERECHOS

CAPÍTULO SEGUNDO, DERECHOS DEL BUEN VIVIR.

SECCION SEGUNDA, AMBIENTE SANO.

Por lo que en el Art.14.- la población deberá de exigir el derecho de vivir en un ambiente sano y ecológicamente donde todo este equilibrado, donde se garantiza la sostenibilidad y el buen vivir.

En la sección octava, trabajo y seguridad social, dentro del art. 33.- el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía.

El estado velara por los derechos de cada uno de los ecuatorianos, por lo que en el Capítulo sexto, derechos de libertad, Art. 66, nos indica que se reconocerá y garantizara a las personas:

2. El derecho a una vida digna que asegure la salud, alimentación, y nutrición, agua potable, vivienda, educación, trabajo, empleo, descanso y otros servicios sociales necesarios.

TÍTULO IV, PARTICIPACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL PODER.

Capítulo séptimo, sección segunda, Administración pública, en donde nos indica que el Art. 227.- la administración pública deberá ser manejado mediante la eficiencia y eficacia, calidad, jerarquía, coordinación, planificación, transparencia y evaluación.

SECCIÓN TERCERA, SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICOS.

Para que el estado pueda ser llevado de una manera correcta por todos los servidoras y servidores públicos el estado debe deberá de garantizar la formación

de cada uno de los cargos públicos, por lo tanto, dentro del Art. 234.- el estado garantizara la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos... con instituciones que operen bajo acuerdos del estado.

2.3.1. (LOSEP, 2010)

LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO.

TITULO I DE SERVICIO PÚBLICO.

CAPITULO UNICO, PRINCIPIOS, ÁMBITO Y DISPOSICIONES FUNDAMENTALES

Cuando se trata de carreras administrativas donde se requiere mejorar la productividad del estado, tomando en cuenta cada una de las instituciones públicas debemos referirnos al art. 2.- Objetivo.- El servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación.

TITULO III DEL REGIMEN INTERNO DE ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO

Todo servidor público deberá de acogerse todo lo referido al CAPITULO 1, que se refiere a todos los DEBERES, DERECHOS Y PROHIBICIONES, ya que en el art. 22.- Deberes de las o los servidores públicos. - Son deberes de las y los servidores públicos que deberán de ser cumplidos:

a) Respetar, cumplir y hacer cumplir la Constitución de la República, leyes, reglamentos y más disposiciones expedidas de acuerdo con la Ley;

b) Cumplir personalmente con las obligaciones de su puesto, con solicitud, eficiencia, calidez, solidaridad y en función del bien colectivo, con la diligencia que emplean generalmente en la administración de sus propias actividades;

f) Cumplir en forma permanente, en el ejercicio de sus funciones, con atención debida al público y asistirlo con la información oportuna y pertinente, garantizando el derecho de la población a servicios públicos de óptima calidad;

j) Someterse a evaluaciones periódicas durante el ejercicio de sus funciones; y, Custodiar y cuidar la documentación e información que, por razón de su empleo, cargo o comisión tenga bajo su responsabilidad e impedir o evitar su uso indebido, sustracción, ocultamiento o inutilización.

Podemos destacar que la Constitución de la República del Ecuador, donde se establece que el Código Orgánico de la Función judicial, nos demuestra que dentro su Art. 23.- los derechos d las servidoras y servidores públicos son irrenunciables teniendo en cuenta lo siguiente:

a) Disponer de una estabilidad laboral;

b) establecer de una remuneración justa, que será proporcional a su función, eficiencia, profesionalización y responsabilidad.

l) crear un adecuado ambiente laboral y favorable donde se pueda desarrollar las actividades donde se garantice la seguridad, salud, integridad, higiene y bienestar, de cada uno de los servidores públicos;

ñ) Ejecutar el derecho de incrementar sus capacidades humanas e intelectuales;

LEY ORGANICA DE SERVICIO PÚBLICO (LOSEP)

TITULO V

DE LA ADMINISTRACION TECNICA DEL TALENTO HUMANO.

CAPITULO I

SISTEMA INTEGRADO DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO DEL SECTOR PÚBLICO.

Art. 53.- Del Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano. - Es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos orientados a validar e impulsar las habilidades, conocimientos, garantías y derechos de las y los servidores públicos con el fin de desarrollar su potencial y promover la eficiencia, eficacia, oportunidad, interculturalidad, igualdad y la no discriminación en el servicio público para cumplir con los preceptos de esta Ley.

CAPITULO IV

DEL SUBSISTEMA DE SELECCION DE PERSONAL

Art. 63.- Del subsistema de selección de personal. - Es el conjunto de normas, políticas, métodos y procedimientos, tendientes a evaluar competitivamente la idoneidad de las y los aspirantes que reúnan los requerimientos establecidos para el puesto a ser ocupado, garantizando la equidad de género, la interculturalidad y la inclusión de las personas con discapacidad y grupos de atención prioritaria.

2.3.2. (Secretaria Nacional de Planificacion y Desarrollo, 2017)

El Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 “Toda una Vida” se dio tras una propuesta nacional, tomando en cuenta que debe ser orientada, donde se tomara

en cuenta los ejes por lo que se tomaran acciones donde el país será beneficiado en especial a las personas más vulnerables.

Este documento es obligatorio para el sector público, donde se tomara en cuenta la planificación nacional, PARA ERRADICAR LA POBREZA TENIENDO EN CUENTA una de las herramientas fundamental para combatir la pobreza, salud inclusiva y la falta de vivienda digna.

Se diseñó este documento para el bienestar de todos, teniendo en cuenta la planificación para las presentes y futuras generaciones, promoviendo la garantía de derecho durante un ciclo de vida.

“Toda una vida” implica garantizar el acceso progresivo de las personas a sus derechos, implicando una visión integral para que nadie se quede afuera o se quede atrás, para que todos podamos formar una vida digna, tomando en cuenta los programas para el desarrollo social y humano, a través de las políticas públicas.

Constitución de la República del Ecuador.

Art. 280.- El Plan Nacional de Desarrollo es el instrumento al que se sujetarán las políticas, programas y proyectos públicos; la programación y ejecución del presupuesto del Estado; y la inversión y la asignación de los recursos públicos; y coordinar las competencias exclusivas entre el Estado central y los gobiernos autónomos descentralizados. Su observancia será de carácter obligatorio para el sector público e indicativo para los demás sectores.

Planificación para toda una vida.

Un nuevo modelo que permita el desarrollo sostenible del país a largo plazo, en una relación armónica entre el ser humano y la naturaleza. Queremos una sociedad en la que las personas puedan satisfacer sus necesidades y alcanzar una vida plena.

Buscamos un Ecuador de equidad y justicia social, con igualdad de oportunidades.

Queremos avanzar hacia una economía social y solidaria, ecologista, basada en el conocimiento y el talento humano, para salir del extractivismo, lograr pleno empleo, alcanzar mayor productividad, y democratizar los medios de producción y la riqueza.

El segundo eje, “Economía al servicio de la sociedad”, plantea consolidar el sistema económico social y solidario, ampliar la productividad y competitividad, generar empleo digno, defender la dolarización, y redistribuir equitativamente la riqueza; además busca garantizar la soberanía alimentaria y el desarrollo rural integral.

El segundo eje, “Economía al servicio de la sociedad”

El desafío es alcanzar la transformación de la matriz productiva e incentivar nuevas producciones, para superar la estructura primario-exportadora.

Esto será ejecutado bajo parámetros que garanticen: procesos de producción limpios, generación de empleo, transferencia de tecnología, uso intensivo de componente nacional y permanencia de capitales dentro del país.

Por lo tanto, es necesario trabajar en el fortalecimiento de cadenas productivas para potenciar la producción con alta intensidad tecnológica y valor agregado incorporado, para generar trabajo a través del fortalecimiento de la economía social del conocimiento y la creación de ecosistemas de innovación y emprendimiento, y para la vinculación de la estrategia productiva con la política activa de empleo.

En este sentido, es importante desarrollar las competencias que se necesitan para el empleo digno y el emprendimiento, mientras se promueve el crecimiento económico inclusivo, que enlace la educación superior tecnológica con las aptitudes productivas de los territorios (Unesco, 2016).

2.4. Variables de investigación

Una de las definiciones más sencillas en lo que se refiere a la capacidad de los objetos y cosas que pueden cambiar su estado actual, por lo que podemos decir que obtener valores diferentes.

2.5. Variable independiente

El investigador experimenta la causa del fenómeno estudiado.

2.6. Variable dependiente

La variable dependiente es todo lo que pueda ser observado y que puede ser medido lo que se determinara cual es el efecto de la variable dependiente que se intenta investigar.

2.7. GLOSARIO

- 2.7.1. ADIESTRAMIENTO:** El adiestramiento nos va ayudar con las técnicas de aprendizaje y capacitación para que el personal tenga una mayor eficiencia y productividad dentro de la empresa.
- 2.7.2. ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS:** Administrar los potenciales de cada trabajador, para saber que talento cumple con los objetivos de la empresa.
- 2.7.3. ADMINISTRAR:** gestionar los recursos humanos, financieros, materiales dentro de una organización, para el desempeño de los objetivos corporativos.
- 2.7.4. ANÁLISIS DE PUESTO:** se analiza las características del puesto que la persona va a ocupar, teniendo en cuenta la capacidad y habilidad que se requieren.
- 2.7.5. CARGO:** responsabilidad que va a adquirir dependiendo del cargo donde se tomara en cuenta la responsabilidad y capacidad de cada persona.
- 2.7.6. CONTROL:** controlar todas las tareas asignadas para medir los resultados del personal y de equipos en un determinado tiempo y espacio ya sea control de calidad, cantidad y costo.
- 2.7.7. DIRIGIR:** se enfoca en lograr los objetivos, lo que con lleva a buenos resultados mediante la motivación con determinados recursos para dirigir al personal.
- 2.7.8. EFICACIA:** cumplir todas las actividades, para llegar a la meta desea en la organización con los recursos disponibles.

- 2.7.9. EFICIENCIA:** Se obtiene al relacionar el valor de los resultados respecto del costo de producir esos resultados.
- 2.7.10. EXPERIENCIA:** tener frecuente información e ideas que nos pueden servir como una herramienta para adquirir conocimiento ante los problemas del trabajo y situaciones que se presenten en la actividad laboral.
- 2.7.11. HABILIDAD:** talento y aptitud que se requiere para realizar con precisión una o varias actividades.
- 2.7.12. ORGANIZAR:** estructuración y disposición provechoso y apropiado para los medios físicos, económicos y humanos disponibles para realizar una labor.
- 2.7.13. PLANIFICACIÓN ADMINISTRATIVA:** es el proceso que nos da una visión del futuro donde se determinan y se logran los objetivos.
- 2.7.14. PROCESO ADMINISTRATIVO:** conjunto de acciones interrelacionadas e interdependientes que conforman la función de administración. Involucra diferentes actividades tendientes a la consecución de un fin, a través del uso óptimo de recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos.
- 2.7.15. PUESTO:** conjunto de deberes y responsabilidades permanentes que requieren la atención de una persona durante la totalidad o parte de la jornada de trabajo.
- 2.7.16. RECURSOS:** medios que se emplean para realizar las actividades. Se clasifican en seis clases: humanos, financieros, materiales, mobiliario y equipo, planta física y tiempo.

- 2.7.17. RECLUTAMIENTO:** Es un conjunto de procedimientos, utilizados con el fin de atraer a un número suficiente de candidatos idóneos para un puesto específico en determinada organización.
- 2.7.18. RECLUTAMIENTO PERSONAL:** es un conjunto de procedimientos orientado a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la empresa.
- 2.7.19. RESPONSABILIDAD:** condición de responder, ante la administración y los administrados, por las acciones y decisiones, y por sus consecuencias e impacto, que resulten del desempeño de un cargo.
- 2.7.20. SELECCIÓN DEL PERSONAL:** Es una actividad de comparación o confrontación de elección de opción y decisión, de filtro de entrada, de clasificación y, por consiguiente, restrictivo.
- 2.7.21. TALENTO HUMANO:** No sólo el esfuerzo o la actividad humana quedan comprendidos en este grupo, sino también otros factores que dan diversas modalidades a esa actividad conocimiento, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades y salud.

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA

3.1. Dato de la empresa en estudio

- **Nombre completo de la empresa o institución, rama y/o ministerio al que pertenece.**

ROAD BULDIER S. A.

- **Fecha, ley o resolución en que fue aprobada o constituida**

12 de noviembre de 1980

- **Objetivo social**

- Para garantizar una verdadera RESPONSABILIDAD SOCIAL; ROAD BULDIER, crea programas, el cual tiene como objetivo principal:
- Proporcionar trabajo a las comunidades más cercanas en donde estará ubicado los proyectos en los que participamos.
- Realización de una casa abierta para que formen parte de un día laboral donde podrán experimentar el manejo de maquinarias, equipos etc., por lo cual efectuaremos convenios con instituciones educativas.

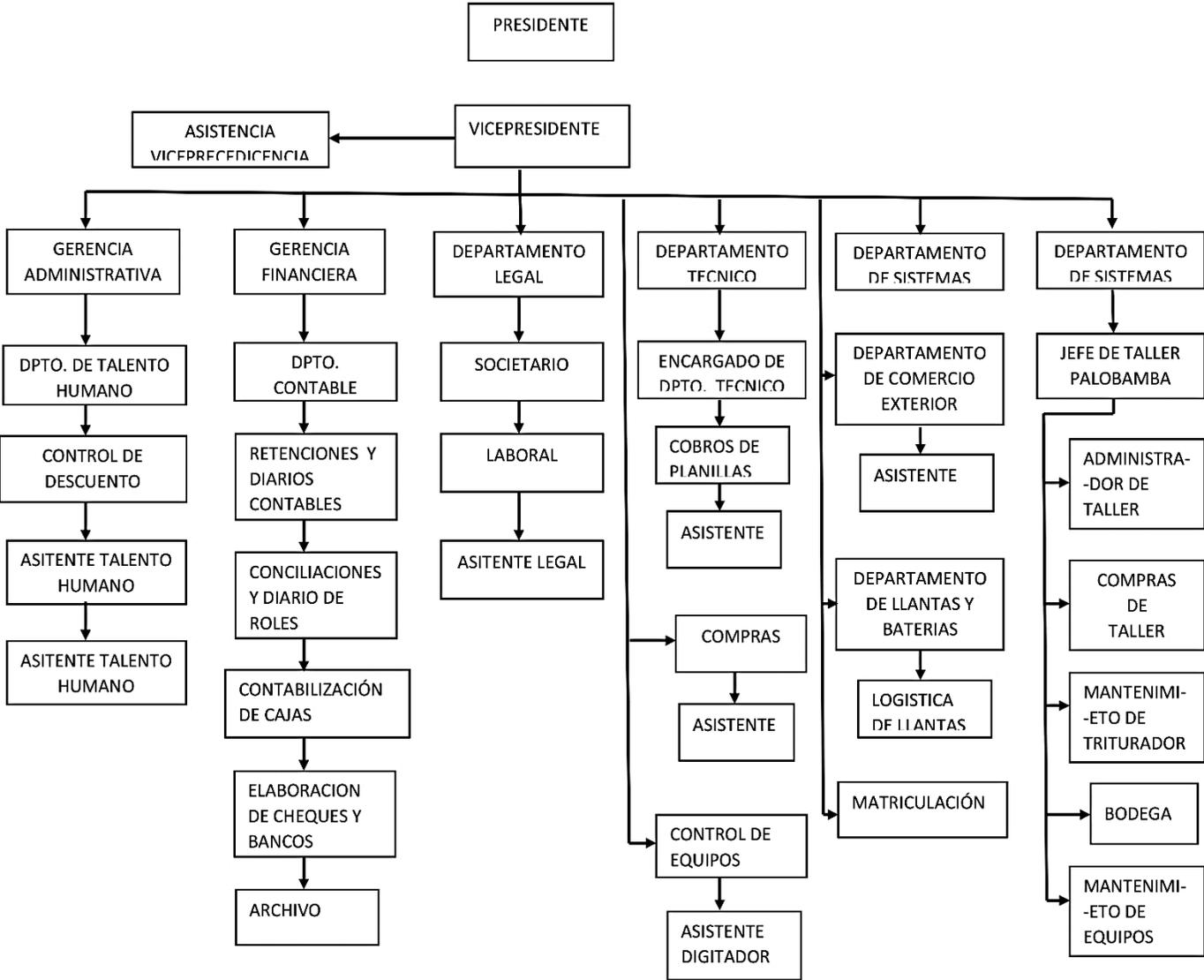
- **Misión**

Ofrecemos la mejor experiencia en construcción de caminos y carreteras, con los más altos estándares de calidad para satisfacer las necesidades de nuestros clientes, contribuyendo al desarrollo del país y del mercado actual.

- **Visión**

Nos caracterizamos por brindar el mejor servicio en construcción de obras, dando facilidades para el alquiler de maquinarias y asesoramiento en todo el país.

3.2. Estructura Organizativa. Principales áreas de la Empresa.



3.3. Descripción del proceso objeto de estudio o puesto de trabajo.

Para Gary, (1994) Define el análisis de puesto de trabajo como el “procedimiento para determinar las obligaciones y habilidades requeridas por un puesto de trabajo, así como el tipo de individuo idóneo para ocuparlo”

Según el autor nos da a entender que la vacante o puesto de trabajo debe satisfacer las necesidades que esta requiere por lo que el candidato debe estar apto para el mismo, por lo que tiene que asumir responsabilidades y trabajar sin ningún error.

3.4. Diseño de la investigación

El diseño de investigación constituye el plan general (plan de trabajo a seguir) del investigador por lo que se obtendrá respuestas a sus interrogantes o comprobar la hipótesis de investigación.

El investigador genera estrategias que puedan crear información sobre la base del diseño de la investigación, lo que nos da una búsqueda exacta e interpretable.

El diseño de investigación establece que la estructura fundamental del investigador es tratar de realizar algún tipo de comparación.

El investigador permite determinar los detalles de la investigación, por lo que establecen las estrategias para obtener resultados positivos, lo cual nos ayuda a precisar las respuestas de las interrogantes.

3.5. Métodos de investigación

3.5.1. Método Cualitativo

Se utiliza para las cualidades apreciativas, lo que podemos analizar y destacar las características de alguna persona o de un objeto, como de una zona o lugar en específico.

3.5.2. Método Cuantitativo

Se recolecta toda la información, se analiza los datos recopilados para responder las interrogantes de la investigación y probar la hipótesis, y se hará una medición numérica, un conteo y frecuentemente se utilizara la estadística para establecer patrones de comportamiento en una población.

3.6. Tipos de investigación

La forma más común de clasificar las investigaciones es aquella que pretende ubicarse en el tiempo (según dimensión cronológica) y distingue entre la investigación de las cosas pasadas (Histórica), de las cosas del presente (Descriptiva) y de lo que puede suceder (Experimental). Grajales, (2000, pág. 1)

La investigación nos lleva a diferentes acciones o estrategias con el fin de descubrir dichos actos nos lleva a obtener y a emplear nuevos conocimientos, para explicar una realidad o resolver asuntos y situaciones de interés, ya que la investigación es la base del conocimiento científico.

El tipo de investigación que se ha considerado para el proyecto es el tipo investigación bibliográfico porque obtendremos datos y conceptos que justifiquen el problema.

También se utilizará el tipo de investigación de campo porque me permitiría llegar al lugar de los hechos para constatar el problema y obtener resultados.

3.6.1. Investigación

La investigación está considerada como una actividad que ubica nuevos conocimientos, por lo que estudia la solución a problemas o interrogantes de carácter científico.

Con la investigación podemos buscar soluciones a problemas puntuales, descubrir las causas de una incomprensible sociedad, etc.

La finalidad de toda investigación será siempre la misma: conocer la realidad, explorar algo, entender un proceso, encontrar un resultado.

3.6.2. Diseño bibliográfico

La investigación bibliográfica permite, entre otras cosas, apoyar la investigación que se desea realizar, evitar emprender investigaciones ya realizadas, tomar conocimiento de experimentos ya hechos para repetirlos cuando sea necesario, continuar investigaciones interrumpidas o incompletas, buscar información sugerente, seleccionar los materiales para un marco teórico, entre otras finalidades. Rodriguez, (2013)

El autor nos da a entender que el diseño bibliográfico es una herramienta muy importante a la hora de recolectar información para que se pueda apoyar en sus investigaciones y fortalecer sus conocimientos a base de las biografías para el aporte de sus proyectos.

3.6.3. Investigación Exploratoria

La investigación exploratoria nos permite estudiar fenómenos desconocidos por lo que se aumenta el grado investigativo y defender las ideas relacionadas a la forma que se desea abordar con la investigación.

3.6.4. Investigación explicativa

Se establece que las causas son originadas por fenómenos, por lo que se trataría de una investigación cuantitativa tal investigación descubre el por qué y el para qué de un fenómeno.

3.6.5. Investigación Correlacional

Se determina que la investigación correlacional nos indica lo que ocurre en la mayoría de los casos y no en todos los casos en particular.

3.6.6. Investigación Descriptiva

La investigación o método descriptivos de investigación es el procedimiento usado en ciencia para describir las características del fenómeno, sujeto o población a estudiar. Martínez, s.f.

Según el autor la investigación descriptiva, nos da a entender que se debe crear una imagen en la que se establece el estado de la investigación de temas o fenómenos como un antecedente a los estudios más cuantitativos.

3.7. Población y Muestra

3.7.1. Población

“el conjunto de todos los individuos (objetos, personas, eventos, etc.) en los que se desea estudiar el fenómeno. Éstos deben reunir las características de lo que es objeto de estudio”. Latorre, Ricon, & Arnal, (2013)

En la presente investigación está basada en documentos, experiencias, análisis, la población que se utilizara en esta investigación es finita de cuarenta y cinco personas que están directamente involucradas con el desempeño laboral de la empresa ROAD BOLDIER, la cual nos brindara información para establecer cuáles son las falencias que tiene el departamento de Talento Humano, la cual se pueda mejorar los procesos de reclutamiento y selección, a su vez incrementar la productividad de la empresa.

Por tal motivo la información proporcionada nos dará a conocer cuál es la situación actual de la empresa, las encuestas se realizarán a todo el personal en los diferentes departamentos.

Cuadro N° 1
Tamaño de la población

Departamentos	Población
Dpto. Talento Humano	6
Dpto. Contable	6
Dpto. Legal	3
Dpto. Técnico	1
Encargado del Dpto. Técnico	4
Compras	2
Control de Equipos y mantenimiento	2
Dpto. de Sistema	2
Dpto. de Comercio Exterior	2

Dpto. Matriculación	2
Jefe de Taller	1
Administrador de taller	1
Compras de Taller	2
Bodega	3
Mantenimiento de equipos	5
Dpto. de Llantas y baterías	3
TOTAL	45
Fuente: Road Buldier Autor: Alex Fernando Solórzano Jiménez	

3.7.2. Muestra

Las muestras tienen un fundamento matemático estadístico. Éste consiste en que, obtenidos unos determinados resultados, de una muestra elegida correctamente y en proporción adecuada, se puede hacer la inferencia o generalización fundada matemáticamente de que dichos resultados son válidos para la población de la que se ha extraído la muestra, dentro de unos límites de error y probabilidad, que se pueden determinar estadísticamente en cada caso.

Cuadro N° 2
Tamaño de la población

Departamentos	Población
Dpto. Talento Humano	6
Dpto. Contable	6
Dpto. Legal	3
Dpto. Técnico	1
Encargado del Dpto. Técnico	4
Compras	2
Control de Equipos y mantenimiento	2

Dpto. de Sistema	2
Dpto. de Comercio Exterior	2
Dpto. Matriculación	2
Jefe de Taller	1
Administrador de taller	1
Compras de Taller	2
Bodega	3
Mantenimiento de equipos	5
Dpto. de Llantas y baterías	3
TOTAL	45
Fuente: Road Boldier Autor: Alex Fernando Solórzano Jiménez	

3.7.2.1. Muestreo no probabilístico

El muestreo no probabilístico es una técnica de muestreo en la cual el investigador selecciona patrones fundamentadas en juicios personales en lugar de hacer selección al azar.

Tabla N determinación de la muestra

Departamentos	Población
Jefe de Dpto. Talento Humano Entrevista	1
Dpto. Talento Humano Encuesta	5
Dpto. Técnico Encuesta	4
Dpto. Técnico Encuesta	1
TOTAL	11

3.8. Técnica e Instrumentos De Investigación

3.8.1. Técnicas de investigación

Este tipo de técnica se utiliza con los procedimientos e instrumentos para acceder al conocimiento como por ejemplo a encuestas, entrevistas, observaciones y todo lo que se procede de ellas.

Cuando el investigador realiza una selección apropiada del tema, se debe idear un planteamiento de la problemática para solucionarla, para que esta técnica pueda ser utilizada se debe poner en marcha toda la estructura.

Esta técnica se basa en observar cuidadosamente al fenómeno, por lo que puede ser un hecho o un caso, se tomara la información para registrar su respectivo análisis.

3.8.2. Entrevistas

En la entrevista conseguiremos datos relacionados a un dialogo entre dos o más personas donde obtendremos información: el entrevistador “investigador” y el entrevistado, que de otro modo sería muy difícil de obtener, por lo que es una técnica muy indispensable para la psicología.

3.8.3. Cuestionario o encuesta

Lo que se quiere obtener en una encuesta son datos de varias personas, donde las opiniones impersonales interesan al investigador.

Toda encuesta utiliza un listado de preguntas que se lo denomina cuestionario, estas preguntas no se pone el nombre para no ser identificado quien respondió las preguntas.

CAPÍTULO IV

4. Presentación y análisis de resultado

El análisis de resultado es un proceso que consiste explicar los resultados obtenidos y comparar estos datos con otros, la información debe ser claro y conciso por lo que el análisis de resultados debe ser desarrolla en dos etapas: la primera se compara la rentabilidad del fondo respecto a su índice de referencia y la segunda se analiza los métodos utilizados para conseguir resultados.

Preguntas de la encuesta para el capítulo IV

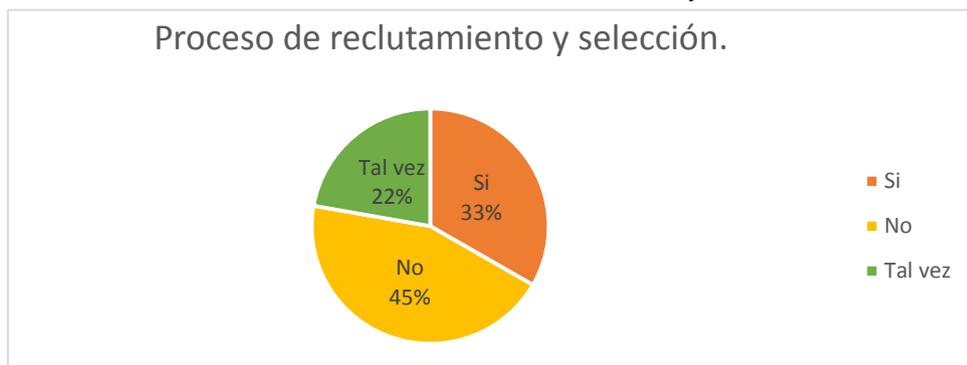
1. ¿Considera adecuado el proceso de reclutamiento y selección del personal?

Tabla N° 1 Proceso de reclutamiento y selección

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	33%
No	20	45%
Tal vez	10	22%
Total	45	100%

Elaborado por: Autor.

Gráfico N° 1 Proceso de reclutamiento y selección.



Elaborado por: Autor.

Análisis: Se estima que el 33% de los trabajadores considera que la empresa cuenta con un adecuado proceso de reclutamiento y selección del personal, mientras que el 45% considero que no tiene un adecuado proceso y un 22% considera que tal vez.

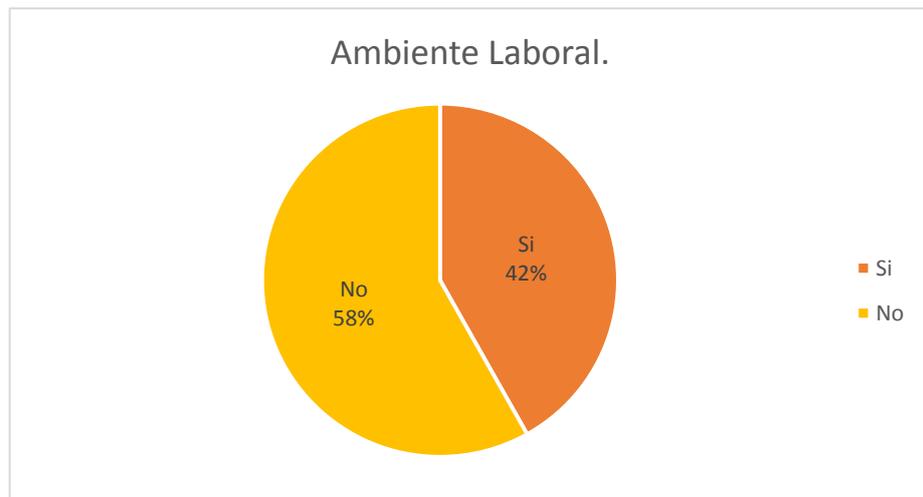
2. ¿Estima usted que el ambiente laboral es el más adecuado para los colaboradores?

Tabla N° 2 Ambiente Laboral.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	33%
No	27	45%
Total	45	100%

Elaborado por: Autor.

Gráfico N° 2 Ambiente laboral.



Análisis: El análisis que se realizó al personal de Road Bouldier considera que el 52% no está de acuerdo con el ambiente laboral, por lo que el 42% dice que si está de acuerdo con el ambiente laboral.

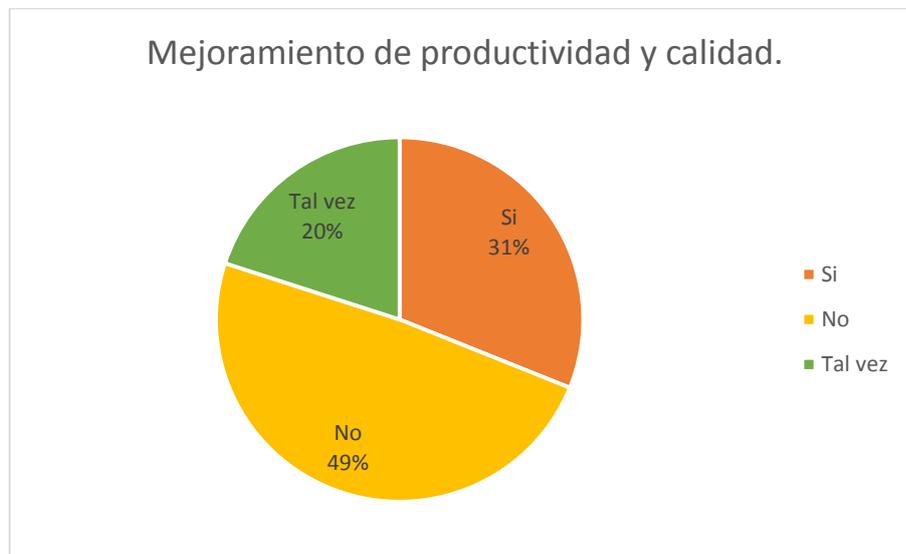
3. ¿Esta de acuerdo con los procesos de mejoramiento de productividad y calidad que proporciona la compañía?

Tabla N° 3 Mejoramiento de Productividad y Calidad.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Si	14	33%
No	31	45%
Tal vez	9	20%
Total	45	100%

Elaborado por: Autor.

Gráfico N° 3 Mejoramiento de Productividad y Calidad.



Realizado por: Autor.

Análisis: De acuerdo con los datos estadísticos en el proceso de mejoramiento de productividad y calidad, nos da como resultado que un 31% si está de acuerdo con los procesos, mientras que un 49% no está de acuerdo y el que el 20% tal vez.

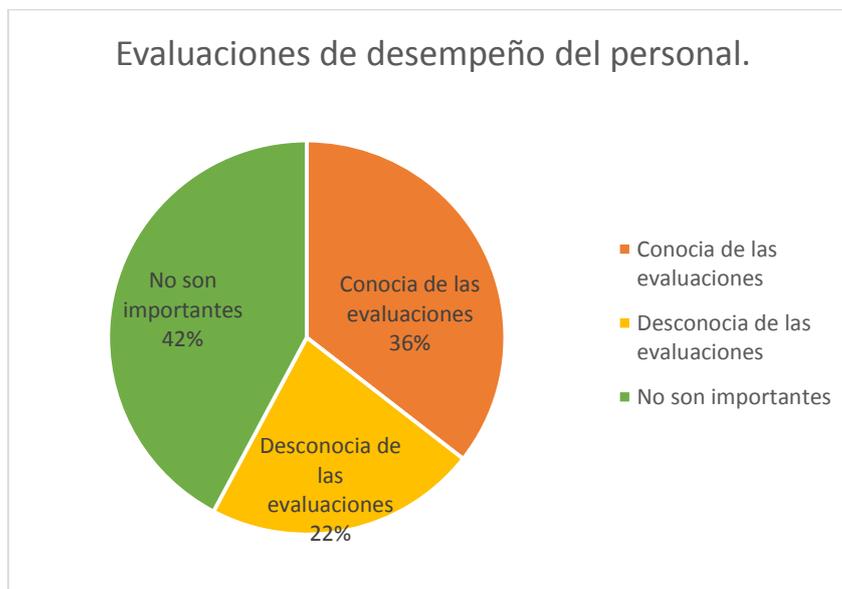
4. ¿Conocía de las evaluaciones de desempeño del personal?

Tabla N° 4 Evaluaciones de desempeño del personal.

<i>Descripción</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Conocía de las evaluaciones	16	33%
Desconocía de las evaluaciones	10	45%
No son importantes	19	22%
Total	45	100%

Elaborado por: Autor.

Gráfico N° 4 Evaluaciones de desempeño del personal.



Análisis: Del 100% de los encuetados el 36% conocía de las evaluaciones de desempeño del personal, por lo que el 22% desconocía de dichas evaluaciones por lo que el 42% le parecía que no eran importante para mejorar el desempeño del personal.

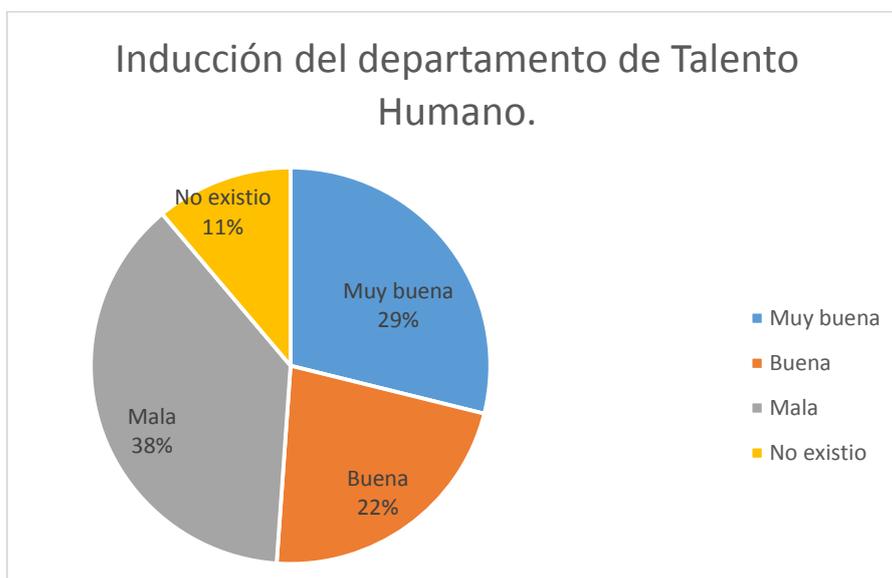
5. ¿Qué tal le pareció la inducción del departamento de Talento Humano?

Tabla N° 5 Inducción del departamento de Talento Humano.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Muy buena	13	29%
Buena	10	22%
Mala	17	38%
No existió	5	11%
Total	45	100%

Elaborado por: Autor.

Gráfico N° 5 inducción del departamento de Talento Humano.



Análisis: Del 100% de los encuestados se demostró que la inducción que se brindó por parte del departamento de Talento Humano al personal que recién se está integrando a la empresa se demostró que el 29% considero muy buena la inducción, mientras que el 22% opino que fue buena, por lo que 38% le considero que fue muy mala la inducción y el 11% no existió ninguna inducción.

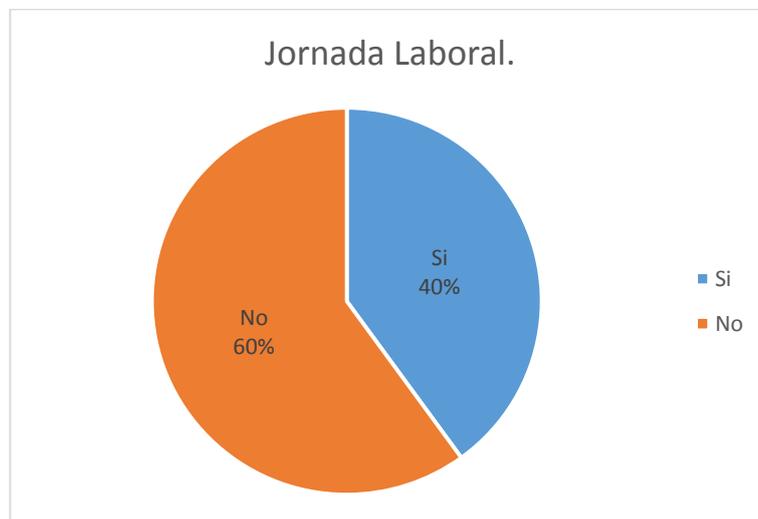
6. ¿Está usted de acuerdo con el horario de su jornada laboral?

Tabla N° 6 Jornada Laboral.

<i>Descripción</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Si	18	40%
No	27	60%
Total	45	100%

Elaborado por: Autor.

Gráfico N° 6 Jornada Laboral.



Análisis: Del 100% de los encuestados se aprecia que el 40% está de acuerdo con el horario establecido con su jornada laboral mientras que el 60% no está de acuerdo con la jornada laboral.

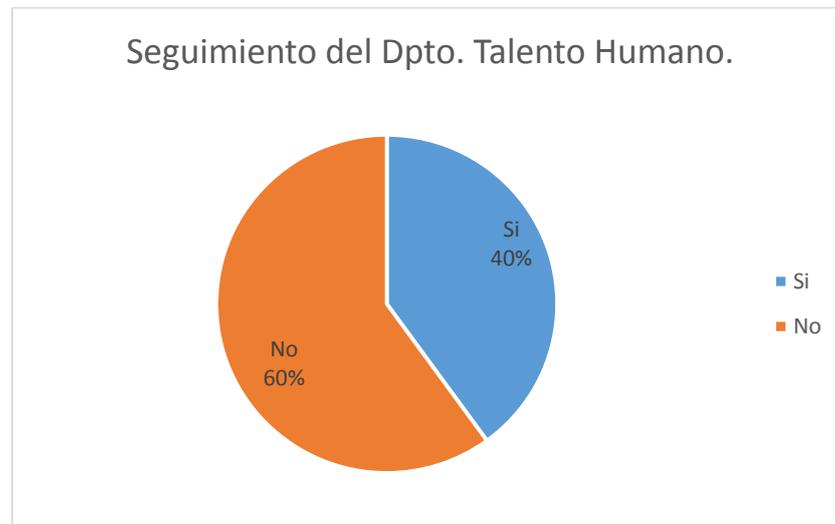
7. ¿Esta de acuerdo con el seguimiento que le da el departamento de talento Humano al personal que esta que recién ingreso a la empresa?

Tabla N° 7 Seguimiento del Dpto. Talento Humano.

<i>Descripción</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Si	18	29%
No	27	22%
Total	45	100%

Elaborado por: Autor.

Gráfico N° 7 Seguimiento del Dpto. Talento Humano.



Análisis: Del 100% de los encuestados, podemos darnos cuenta de que el departamento de talento humano no da seguimiento al 60% de los trabajadores recién incorporados a la empresa mientras que el 40% si le da seguimiento.

8. ¿La empresa le brinda capacitación para actualizar nuevos conocimientos y adquirir habilidades de la tecnología que se utiliza para mejorar la productividad?

Tabla N° 8 Conocimiento y habilidades.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	44%
No	25	56%
Total	45	100%

Elaborado por: Autor.

Gráfico N° 8 Conocimiento y habilidades.



Análisis: de acuerdo con el 100% de los encuestados la empresa con el 56% no está brindando buenas capacitaciones para que los empleados puedan obtener nuevos conocimientos y habilidades, mientras que el 44% piensa que si están obteniendo resultados de la misma.

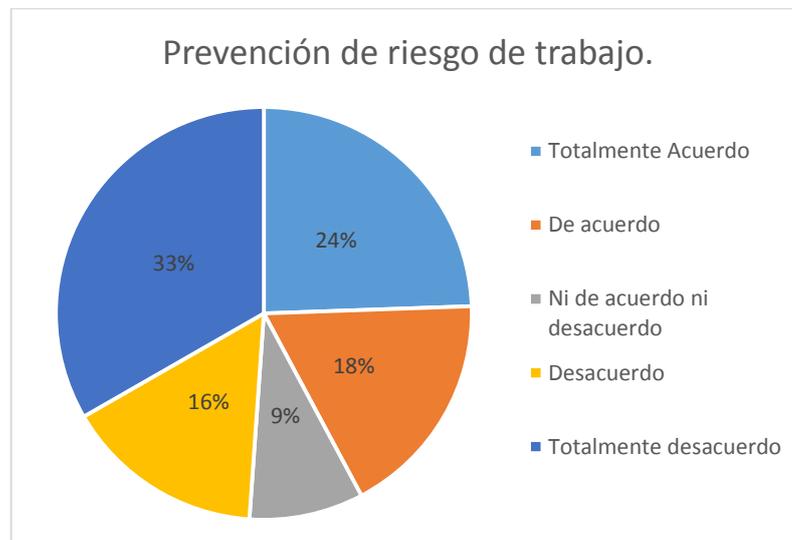
9. ¿Está usted de acuerdo que la empresa capacita a sus trabajadores para prevenir riesgo de trabajo?

Tabla N° 9 Prevención de riesgo de trabajo.

<i>Descripción</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Totalmente de acuerdo	11	24%
De acuerdo	8	18%
Ni de acuerdo ni desacuerdo	4	9%
Desacuerdo	7	16%
Totalmente desacuerdo	15	33%
Total	45	100%

Elaborado por: Autor

Gráfico N° 9 Prevención de riesgo de trabajo.



Análisis: de acuerdo con el 100% de los encuestados sobre la prevención de riesgo que imparte la empresa a sus empleados, detectamos que el 24% está de acuerdo con la con la instrucción ante la prevención de riesgo de trabajo, el 18% está de acuerdo, mientras que el 9% está ni de acuerdo ni desacuerdo, mientras que el 16% está en desacuerdo, y el 33% está totalmente desacuerdo.

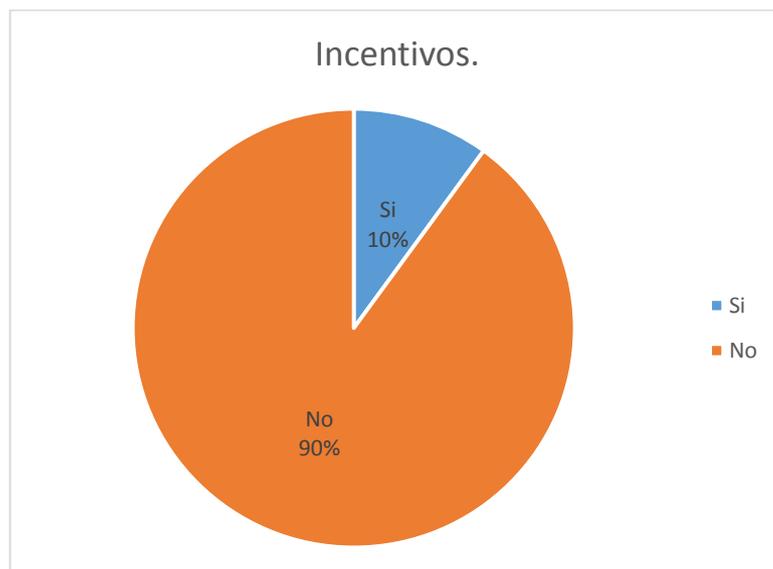
10. ¿La empresa valora o reconoce su trabajo con incentivos?

Tabla N° 10 Incentivos.

<i>Descripción</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Si	5	10%
No	40	90%
Total	45	100%

Elaborado por: Autor.

Gráfico N° 10 Incentivos.



Análisis: del 100% de los encuestados existe un 90% que está inconforme porque la empresa no reconoce su esfuerzo en su trabajo por lo que existe poca productividad, por lo que el 5% si le reconocen su esfuerzo.

Entrevista realizada al jefe de Talento Humano

1.- ¿Desde qué periodo usted ha venido cumpliendo las funciones de jefe del departamento de talento Humano?

2.- ¿Cuál es la importancia que tiene el dpto. de Talento Humano dentro de la empresa?

3.- ¿Cuáles son los retos que se afronta en la actualidad el dpto. de Talento humano?

4.- ¿Que estrategias deberían ser aplicar para aumentar la productividad de los trabajadores en la empresa Road Buldier?

4.1. Plan de Mejora

Plan de Acción N°1						
¿Qué?	¿Por qué?	¿Cómo?	¿Cuándo?	¿Quién?	¿Dónde?	Costo
Determinar propuesta para mejorar los procesos de reclutamiento y selección del personal del departamento de Talento Humano.	No cuenta con el personal pertinente para mejorar dichos procesos.	Mediante la aplicación de técnicas para los procesos sean los más adecuados.	El 3 de abril del 2019	Departamento de Talento Humano.	En las instalaciones de la empresa Road Buldier.	\$300
Capacitar a todo el personal en especial al personal que recién se está incorporando para mejora	La empresa no cuenta con programas oportunos para capacitar al personal.	Proponer programas de capacitación, cursos, talleres ayudando a mejorar los conocimientos y habilidades.	El 3 de abril del 2019	Personal de la empresa Road Buldier.	En las instalaciones de la empresa Road Buldier.	\$700

productividad.						
Proponer acciones para mejorar la comunicación entre los supervisores y empleados.	La falta de liderazgo de los supervisores ha provocado una mala comunicación.	Fomentando talleres de trabajo en equipos que ayudan a recrear a trabajar en equipo.	El 3 de abril del 2019.	Todo el personal que tenga cargos superiores en la empresa.	En las instalaciones de la empresa Road Buldier.	\$450
Administrar inteligentemente el capital humano para mejorar la competitividad.	No se toma en cuenta el perfil idóneo para el puesto de trabajo.	Evaluando al personal para establecer si cumplen con los procesos establecidos que tiene la empresa.	El 3 de abril del 2019.	Personal de la empresa Road Buldier.	En las instalaciones de la empresa Road Buldier.	\$300
					Total	\$1750

4.2. Conclusión

Basado a los resultados obtenidos en el trabajo de investigación realizados a los colaboradores de la empresa Road Boulder se concluye lo siguiente:

- Los procesos de reclutamiento y selección deberán de ser más rigurosos garantizando que todos los puestos se cubran con personal adecuado, que pueda desempeñar correctamente las funciones que se requiere, teniendo en cuenta la capacidad, conocimiento, y experiencia requerida para el puesto.
- Analizar el curriculum vitae, para identificar de forma justa si el candidato cumple con las características que se desea para el puesto de trabajo, tomando en cuenta que se deberá de aplicar pruebas de conocimientos y habilidades donde se encontrara con escenarios reales que se relacionaran con el puesto que se va a ocupar.
- Departamento de Talento Humano deberá de coordinar, orientar y apoyar la realización de capacitaciones para mejorar en los procesos de reclutamiento y selección, que ayudará a mejorar la productividad.

4.3. Recomendaciones

- Proponer un diseño para mejorar los procesos de reclutamiento y selección del personal, basados al perfil del puesto, estableciendo las habilidades y competencias requeridas del candidato idóneo.

- Desarrollar actividades para fomentar el trabajo en equipo que ayudara a fortalecer un clima laboral apropiado en que la comunicación y la tolerancia despierten el interés de los empleados.

- Planear programas de capacitación para mejorar los conocimientos y habilidades de los empleados y a su vez evaluaciones para identificar las deficiencias de los trabajadores.

- Evaluar el desempeño del personal.

Bibliografía

- Castillero, O. (s.f.). *Psicología y mente*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/miscelanea/tipos-de-investigacion>
- Chiavenato, I. (1997). *Psicología y Empresa*. Obtenido de <http://psicologiayempresa.com/breve-historia-de-la-administracion-de-recursos-humanos.html>
- CHIAVENATO, I. (2007). *Gestion de Talento Humano* (Octava edición ed.). Mexico: McGrawhill. Obtenido de https://docplayer.es/19283127-Capitulo-i-1-fundamentos-teoricos-sobre-gestion-del-talento-humano-marco-teorico.html#show_full_text
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion de Talento Humano* (Tercera Edición ed.). (P. M. Sacristán, Trad.) Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMEICA. Obtenido de <http://www.facso.unsj.edu.ar/catedras/ciencias-economicas/administracion-de-personal-I/documentos/chiavena.pdf>
- Cueva, J. C. (16 de Diciembre de 2010). *Psicología y Empresas* . Obtenido de <https://psicologiayempresa.com/el-talento-humano-y-las-competencias-conceptos.html>
- George, M., & Jhon, B. (1994). *Human Resource Management*. Obtenido de <http://www.facso.unsj.edu.ar/catedras/ciencias-economicas/administracion-de-personal-I/documentos/chiavena.pdf>
- Gestiopolis. (13 de Marzo de 2013). *Gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/que-es-proceso-administrativo/>
- Hopkins. (1988). Obtenido de <http://forum-empresarial.uprrp.edu/volumenes/18-1/3.pdf>
- Isaza, C. (1993). *Eumed*. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2005/dfch-fun/F31.2.htm#4>.

- Ivancevich, j. M. (s.f.). *Human Resource Management*. Obtenido de <http://www.facso.unsj.edu.ar/catedras/ciencias-economicas/administracion-de-personal-l/documentos/chiavena.pdf>
- JHON, F. (2009). Gestion de Talento Humano. En I. CHIAVENATO, & J. M. Chacón (Ed.), *Gestion de Talento Humano* (P. M. Sacristán, Trad., Tercera Edicion ed., pág. 626). Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de <http://www.facso.unsj.edu.ar/catedras/ciencias-economicas/administracion-de-personal-l/documentos/chiavena.pdf>
- Kazukiyo. (1 de junio de 1991). *Eumed*. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2005/dfch-fun/F31.2.htm#6>.
- LOSEP, L. O. (06 de Octubre de 2010). *LEXIS*. Obtenido de <https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/LOSEP.pdf>
- Mahler, W. R. (1979). *Personnel and Industrial Relations*. Washington DC. Obtenido de <http://www.facso.unsj.edu.ar/catedras/ciencias-economicas/administracion-de-personal-l/documentos/chiavena.pdf>
- Mascetti, M. P. (2015). *RRHHdigital*. Obtenido de <http://www.rrhhdigital.com/editorial/110751/La-evolucion-del-departamento-de-Recursos-Humanos>
- Orantos, A. (2016 de mayo de 30). *Wikipedia*. Obtenido de [https://es.wikipedia.org/wiki/Talento_\(aptitud\)#cite_note-4](https://es.wikipedia.org/wiki/Talento_(aptitud)#cite_note-4)
- Parada Pulido, J. (12 de Febrero de 2015). *Prezi*. Obtenido de Prezi: <https://prezi.com/h6s-gthln3qw/gestion-del-talento-humano/>
- RODOLFO, C. (2007). *Wikipedia*. Recuperado el 14 de 04 de 2010, de https://es.wikipedia.org/wiki/Recursos_humanos#Actividades_en_Recursos_humanos
- Secretaria Nacional de Planificacion y Desarrollo*. (28 de Noviembre de 2017). Obtenido de <http://www.planificacion.gob.ec/el-plan->

nacional-de-desarrollo-2017-2021-toda-una-vida-se-presento-en-riobamba/

Siliceo, A. (1995). *Eumed*. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2005/dfch-fun/F31.2.htm#23>.

Torres, N. (01 de Marzo de 2015). *Eumed.net*. Obtenido de Eumed.net: <http://eumed.net/ce/2015/1/capital-humano.html>

Weether, W., Davis, K., & Guzman, M. (2014). *Wikipedia*. Obtenido de Wikipedia: https://es.wikipedia.org/wiki/Gesti%C3%B3n_del_talento#cite_note-Article-1

ANEXO

ENCUESTA

1. ¿Considera adecuado el proceso de reclutamiento y selección del personal?

Si
No
Tal vez

2. ¿Estima usted que el ambiente laboral es el más adecuado para los colaboradores?

Si
No

3. ¿Esta de acuerdo con los procesos de mejoramiento de productividad y calidad que proporciona la compañía?

<i>Si</i>
<i>No</i>
<i>Tal vez</i>

4. ¿Conocía de las evaluaciones de desempeño del personal?

<i>Conocía de las evaluaciones</i>
<i>Desconocía de las evaluaciones</i>
<i>No son importantes</i>

5. ¿Qué tal le pareció la inducción del departamento de Talento Humano?

<i>Muy buena</i>
<i>Buena</i>
<i>Mala</i>
<i>No existió</i>

6. ¿Está usted de acuerdo con el horario de su jornada laboral?

<i>Si</i>
<i>No</i>

7. ¿Esta de acuerdo con el seguimiento que le da el departamento de talento Humano al personal que esta que recién ingreso a la empresa?

<i>Si</i>
<i>No</i>

8. ¿La empresa le brindo capacitación para actualizar nuevos conocimientos y adquirir habilidades de la tecnología que se utiliza para mejorar la productividad?

<i>Si</i>
<i>No</i>

9. ¿Está usted de acuerdo que la empresa capacita a sus trabajadores para prevenir riesgo de trabajo?

<i>Totalmente de acuerdo</i>

<i>De acuerdo</i>
<i>Ni de acuerdo ni desacuerdo</i>
<i>Desacuerdo</i>
<i>Totalmente desacuerdo</i>

10. ¿La empresa valora o reconoce su trabajo con incentivos?

<i>Si</i>
<i>No</i>

Entrevista realizada al jefe de Talento Humano

1.- ¿Desde qué periodo usted ha venido cumpliendo las funciones de jefe del departamento de talento Humano?

2.- ¿Cuál es la importancia que tiene el dpto. de Talento Humano dentro de la empresa?

3.- ¿Cuáles son los retos que se afronta en la actualidad el dpto. de Talento humano?

4.- ¿Que estrategias deberían ser aplicar para aumentar la productividad de los trabajadores en la empresa Road Buldier?



CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor (a) del Proyecto de Investigación, nombrado por la Comisión de Culminación de Estudios del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que después de analizado el proyecto de investigación con el tema: **“PROPUESTA DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA ROAD BULDIER EN EL EJERCICIO FISCAL 2019.”** y problema de investigación: **La investigación trata de mejorar la calidad de vida de los trabajadores, para que no exista un ineficiente proceso de reclutamiento y selección en el talento humano**, presentado por Alex Fernando Solórzano Jiménez, como requisito previo para optar por el título de:

TECNÓLOGO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

El mismo cumple con los requisitos establecidos, en el orden metodológico científico-académico, además de constituir un importante tema de investigación.

Egresado:

Alex Fernando Solórzano Jiménez

Tutor:

Ing. Com. Marlon López Perero Mba.



CERTIFICADO DE ACEPTACIÓN DEL CEGESCIT

En calidad de colaborador del Centro de Gestión de la información Científica y Transferencia de Tecnología (CEGESCIT) nombrado por el Consejo Directivo del Instituto Superior Tecnológico Bolivariana de Tecnología.

CERTIFICO:

Que el trabajo ha sido analizado por el URKUND y cumple con el nivel de coincidencias permitido según fue aprobada en el **REGLAMENTO PARA LA UTILIZACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO INSTITUCIONAL EN LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN Y TRABAJOS DE TITULACIÓN Y DESIGNACIÓN DE TUTORES** del ITB.

Luis Alberto Phatar

Nombre y Apellido del colaborador



Luis Alberto Phatar

Firma