



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA**

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

Tema:

Propuesta de plan de mejora en el proceso de selección del personal en la
empresa SUPERCOMPANY S.A.

Autora:

Ortiz Toro Alexandra Pamela.

Tutor:

PhD. Rodríguez Ayala Luis Ricardo

**Guayaquil, Ecuador
2017**

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada principalmente a dios que ha permitido que alcance todos mis logros y metas haberme dado salud y fuerzas para llegar a este punto y nunca haber desmayado.

Y quiero dedicar también a mis padres, mi madre que siempre me motivo a seguir estudiando que nunca abandone mis estudios y a mi padre en especial que aparte de darme el apoyo emocional también me ayudo económicamente y logre culminar mis estudios y siempre darme ese ejemplo de superación.

A ellos va dedicado este trabajo.

 **Ortiz Toro Alexandra Pamela**

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo va dirigido con una expresión de gratitud, en primer lugar a Dios; que me dio la sabiduría y fortaleza para nunca desmayar y lograr mis objetivos y metas.

Para mis distinguidos maestros, durante toda mi carrera profesional porque todos han aportado con un granito de arena para mi formación, por haber tenido esa dedicación, amor y paciencia al enseñar siempre los recordare por los excelentes maestros que fueron conmigo.

A mi Madre; por ser siempre mi motivación y apoyo en todo.

A todos en general que siempre me ayudaron a seguir adelante y lograr todos mis objetivos, siempre estaré muy agradecida por el infinito amor y apoyo.

Mil Gracias

 **Ortiz Toro Alexandra Pamela**



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

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 plan de mejora en el proceso de selección del personal**, presentado como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar por el título de:

TECNÓLOGA 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 de la bananera SUPERCOMPANY S.A ubicada en el cantón El Triunfo periodo 2017.**

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

Presentado por: Ortiz Toro Alexandra Pamela 0930040555

Asesor Pedagógico:

PhD. Rodríguez Ayala Luis Ricardo



Factura: 001-001-000016055

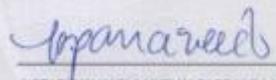


20170901079D02801

DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO DE FIRMAS N° 20170901079D02801

Ante mí, NOTARIO(A) KARLA MYRIAM PARRA VILLACIS de la NOTARÍA SEPTUAGESIMA NOVENA , comparece(n) ALEXANDRA PAMELA ORTIZ TORO portador(a) de CÉDULA 0930040555 de nacionalidad ECUATORIANA, mayor(es) de edad, estado civil CASADO(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 CLAUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN 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 10 DE NOVIEMBRE DEL 2017, (12:13).


ALEXANDRA PAMELA ORTIZ TORO
CÉDULA: 0930040555


NOTARIO(A) KARLA MYRIAM PARRA VILLACIS
NOTARÍA SEPTUAGESIMA NOVENA DEL CANTÓN GUAYAQUIL



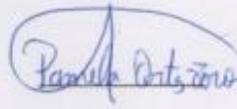
**CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE
TITULACIÓN**

Yo, ORTIZ TORO ALEXANDRA PAMELA en calidad de autor(a) con los derechos patrimoniales del presente trabajo de titulación Propuesta de plan de mejora en el proceso de selección del personal en la empresa SUPERCOMPANY S.A 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.

ORTIZ TORO ALEXANDRA PAMELA

Nombre y Apellidos del Autor



Firma

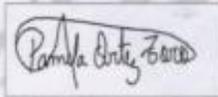
No. de cedula: 0930040555



Nota: La presente cláusula de autorización, con el correspondiente reconocimiento de firma se adjuntará al original del trabajo de titulación como una página preliminar más



CERTIFICADO DIGITAL DE DATOS DE IDENTIDAD



Número único de identificación: 0930040555

Nombres del ciudadano: ORTIZ TORO ALEXANDRA PAMELA

Condición del cedulado: CIUDADANO

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

Fecha de nacimiento: 8 DE ENERO DE 1989

Nacionalidad: ECUATORIANA

Sexo: MUJER

Instrucción: BACHILLERATO

Profesión: ESTUDIANTE

Estado Civil: CASADO

Cónyuge: CAMPOS VILLEGAS GUILLERMO GENARO

Fecha de Matrimonio: 19 DE AGOSTO DE 2016

Nombres del padre: ORTIZ ZAMBRANO EDUARDO ANTONIO

Nombres de la madre: TORO BOHORQUEZ KAFA SANDRA

Fecha de expedición: 22 DE AGOSTO DE 2016

Información certificada a la fecha: 10 DE NOVIEMBRE DE 2017

Emissor: MADELINE MARIA BARREIRO CRIOLLO - GUAYAS-GUAYAQUIL-FNT-75 - GUAYAS -
GUAYAQUIL



N° de certificado: 177-068-28401



177-068-28401

Ing. Jorge Troya Fuentes
Director General del Registro Civil, Identificación y Cedulación
Documento firmado electrónicamente



La institución o persona ante quien se presenta este certificado deberá validarlo en <https://virtual.registrocivil.gob.ec>, conforme a la LOGIAC Art. 4, numeral 1 y a la LCE. Vigencia del documento 1 validación o 1 mes desde el día de su emisión. En caso de presentar inconvenientes con este documento escriba a arfina@registrocivil.gob.ec

REPUBLICA DEL ECUADOR
DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL,
IDENTIFICACIÓN Y EDUCACIÓN

093004055-5

CEDULA DE
CIUDADANIA
APPELLIDO Y NOMBRES
ORTIZ TORO
ALEXANDRA PAMELA
ESTADO CIVIL
QUITAS
QUAYAGUI,
BOQUIPASA GRANDE
PROVINCIA DE MANABÍ 1989-01-08
NACIONALIDAD ECUATORIANA
SEXO FEMEA
ESTRUCTURA CASADO
GUILLERMO GENARO
CAMPOS VILLEGAS




INSTRUCCIÓN BACHILLERATO PERSECIÓN OCUPACION ESTUDIANTE

0333A1342

APPLICACION Y SOLICITUD 1301 2016
ORTIZ ZAMBRANO EDUARDO ANTONIO
APPELLIDOS Y NOMBRES DE LA MADRE
TORO BONDORQUEZ KAFKA SANDRA
LUGAR Y FECHA DE EMISION
QUAYAGUI
2016-08-22
FECHA DE EXPIRACION
2026-08-22





CERTIFICADO DE VOTACION
ELECCIONES GENERALES 2017
2 DE ABRIL 2017

014 014 - 055 0930040555

014 - 055
0930040555

ORTIZ TORO ALEXANDRA PAMELA
APPELLIDOS Y NOMBRES

SEXO FEMEA
PROVINCIA QUAYAGUI
CANTON BARRA
PARROQUIA

CIRCUNSCRIPCION 1
ZONA 8






CRÉ ECUADOR ELIGE CON TRANSPARENCIA ELECCIONES 2017

CIUDADANA (O):

ESTE DOCUMENTO ACREDITA QUE USTED SUFRAGÓ EN LAS ELECCIONES GENERALES 2017

ESTE CERTIFICADO SIRVE PARA TODOS LOS TRÁMITES PÚBLICOS Y PRIVADOS

Adv. Oscar D. Cruz

Urkund Analysis Result

Analysed Document: Ortiz Toro Alexandra Pamela - Tesis de Administracion de Empresas.docx (D31722161)
Submitted: 10/26/2017 4:11:00 PM
Submitted By: pameia.lexandra89@hotmail.com
Significance: 17 %

Sources included in the report:

TESIS DEFINITIVA SURY SANCHEZ HERNANDEZ ASS24.docx (D31387340)
TESIS FINAL DIANA GUIN 14-10-2015.docx (D15701705)
TESIS_SAYDA ROMEROO V10.docx (D30796335)
TESIS LOZANO SOLANGE LOZANO.docx (D27349285)
http://www.ehowenespanol.com/definicion-desempeno-laboral-info_149860/

Instances where selected sources appear:

42



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

Tema:

**“Propuesta de plan de mejora en el proceso de selección del personal
en la empresa SUPERCOMPANY S.A Cantón El Triunfo”**

Autora: Ortiz Toro Alexandra Pamela

Tutor: PhD. Rodríguez Ayala Luis Ricardo

RESUMEN

De acuerdo a la investigación efectuada por el aspirante Alexandra Ortiz toro de la bananera SUPERCOMPANY S.A ubicada en el cantón El Triunfo km 6.5 vía Bucay ha podido establecer el método que aplica el departamento de recursos humanos para la selección del personal.

El propósito fundamental es tener un mejor programa de selección de personal con la finalidad de disminuir el abandono del trabajo ya que este es el problema que ocurre en la bananera SUPERCOMPANY S.A, en consecuencia se pudo constatar necesidad de mejorar su desempeño laboral para establecer mejores herramientas de trabajo para el personal; en la actualidad la forma de seleccionar el personal no ha dado buenos resultados no eligen el aspirante idóneo para desempeñar dicho puesto de trabajo y esto hace que no se puedan cumplir los objetivos deseados para un mayor desempeño en la práctica laboral.

Por tal motivo es necesario que el departamento de recursos humanos de la bananera, consideren la gran importancia de actualizar y emplear nuevas estrategias con la finalidad de poder darle mayor uso a dichas herramientas con una mejor preparación del personal.



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

Tema:

**“Propuesta de plan de mejora en el proceso de selección del personal
en la empresa SUPERCOMPANY S.A Cantón El Triunfo”**

Autora: Ortiz Toro Alexandra Pamela

Tutor: PHD. Ricardo Rodriguez.

SUMMARY

According to the research carried out by the candidate Alexandra Ortiz bull of the banana SUPERCOMPANY S.A located in the canton El Triunfo km 6.5 via Bucay has been able to establish the method applied by the human resources department for the selection of personnel.

The main purpose is to have a better personnel selection program in order to reduce the abandonment of work since this is the problem that occurs in the banana SUPERCOMPANY SA, as a consequence it was possible to verify the need to improve its work performance in order to establish better tools Of work for staff; At present the way of selecting the staff has not given good results do not choose the ideal candidate to perform such job and this makes it impossible to meet the desired goals for greater performance in work practice.

For this reason it is necessary that the human resources department of the banana, consider the great importance of updating and use new strategies in order to be able to give greater use to these tools with a better preparation of staff

INDICE GENERAL

Contenido	Paginas.
DEDICATORIA.....	I
AGRADECIMIENTO.....	II
CERTIFICACIÓN DE LA ACEPTACIÓN DEL TUTOR	III
Tema:.....	IX
RESUMEN	IX
Tema:.....	X
SUMMARY	X
INDICE GENERAL.....	1
EL PROBLEMA	6
Planteamiento del problema	6
1. Ubicación del problema en un contexto	6
1.1. Situación conflicto	7
1.2. Causas del problema y consecuencias	7
1.3. Delimitación del problema	9
1.4. Formulación del Problema	9
1.5. Variables de la Investigación.....	9
1.6. Objetivos	10
1.6.1 Objetivo general	10
1.6.2 Objetivos específicos.....	10
1.7. Justificación e Importancia.....	10
MARCO TEÓRICO.....	13
2.1. Antecedentes históricos	15
2.1. Antecedentes referenciales	17
2.2. Fundamentación legal.....	20

2.3. Definiciones conceptuales.....	23
METODOLOGÍA	29
3. DISEÑO DE LA INVESTIGACION.....	31
3.1. Tipos de investigación.....	31
3.1.1. Investigación exploratoria.....	31
3.1.2. Investigación descriptiva	32
3.1.3. Investigación explicativa.....	32
3.2. La población y la muestra.	32
3.2.1. Concepto de población.....	32
3.2.2. Concepto de muestra.	32
3.2.3. Tipo de muestra.	33
3.3.1. Formato De Encuesta.....	35
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	41
Análisis documental, Cuadros y gráficos.....	41
Desarrollo De Preguntas.....	54
Conclusiones.....	55
Recomendaciones.....	55
Bibliografía	56

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1 Organigrama de la empresa.....	30
Gráfico 2 Edad de los encuestados.	41
Gráfico 3 Tiempo de trabajo de los encuestados.	42
Gráfico 4 Estabilidad del trabajador.	43
Gráfico 5 Satisfacción del trabajo.	44
Gráfico 6 Habilidades para hacer el trabajo.	45
Gráfico 7 Como es el ambiente laboral.	46
Gráfico 8 Consideración de los salarios.	47
Gráfico 9 Características de los trabajadores.	48
Gráfico 10 Conocimiento sobre el Jefe.	49
Gráfico 11 Conocimiento sobre las políticas, planes y desarrollo de la compañía.	50
Gráfico 12 Actitud del jefe.	51
Gráfico 13 Aceptación de las quejas.	52
Gráfico 14 Explicación a los empleados.	53

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Plantilla de trabajadores.	31
Tabla 2 Edad de los encuestados.	41
Tabla 3 Tiempo de trabajo de los encuestados.	42
Tabla 4 Estabilidad del trabajador.	43
Tabla 5 Satisfacción del trabajo.	44
Tabla 6 Habilidades para hacer el trabajo.	45
Tabla 7 Como es el ambiente laboral.	46
Tabla 8 Consideración de los salarios.	47

Tabla 9 Características de los trabajadores.....	48
Tabla 10 Conocimiento sobre el Jefe	49
Tabla 11 Conocimiento sobre las políticas, planes y desarrollo de la compañía.....	50
Tabla 12 Actitud del jefe	51
Tabla 13 Aceptación de las quejas	52
Tabla 14 Explicación a los empleados.....	53
Tabla 15 Desarrollo de preguntas.....	54

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1	58
Anexo 2	59

CAPITULO

1

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

1. Ubicación del problema en un contexto

Hoy en día la selección del personal por competitividades es uno de los temas más comunes en las empresas por tal motivo existen páginas web que ayudan a buscar al personal idóneo con sus diferentes perfiles para el puesto de trabajo requerido.

El presente trabajo va orientado a la elaboración, observación y detección de necesidades. Para cubrir las vacantes que se generen, con personal que tenga los requisitos necesarios para cada uno de los diferentes puestos.

Esto se llevara a cabo mediante un proceso de selección al personal, del departamento de Talento Humanos en donde se buscaran a la persona adecuada, en lo cual se debe desempeñar con sus habilidades y aptitudes, recibirá un sueldo de acuerdo a su puesto de trabajo con los beneficios que brinda la empresa.

Como previo a la selección del personal, resulta imprescindible conocer los objetivos generales de la empresa, esto implica la valoración de los recursos existentes y la planeación de los que van hacer necesarios para alcanzar esos objetivos, que comprende la determinación de las necesidades presentes, futuras en cuanto a cantidad y calidad.

Es importante la selección del personal, porque se depende del éxito de futura contrataciones que realice la empresa, a medida de tener postulantes potenciales aumentara la probabilidad de seleccionar personas que puedan alcanzar los rendimientos esperados.

1.1. Situación conflicto

El problema de la bananera SUPERCOMPANY S.A se presenta en la alta deficiencia en el proceso de selección del personal y esto conlleva a la utilización de recursos económicos y en tiempo además en la aplicación de técnicas al reclutar a los candidatos que no cumplen con las expectativas de la bananera genera el abandono o renuncia de los colaboradores a medida de que hay perdida a nivel de personal de trabajo y económicos en la organización.

Entre las consecuencias que presenta:

- Retraso en el cumplimiento de objetivos
- Baja productividad
- Repetición de procesos de contratación

1.2. Causas del problema y consecuencias

Una de las funciones que encontramos en el Departamento de Talento Humanos es la selección de personal, función que se ha visto claramente afectada estos años de dificultades económicas.

Como consecuencia se ha desarrollado una falsa idea de que si una persona no está a la altura del puesto de trabajo o no cumple con el rendimiento exigido, no hay ningún problema en despedirlo, pues hay miles de candidatos esperando para cubrir ese puesto de trabajo.

Se puede apreciar como numerosas empresas siguen sin entender el verdadero valor de uno de los cimientos sobre los que se sostienen, sobre su capital humano. Deberíamos tener cada vez más presente, que los trabajadores son una fuente de ventaja competitiva.

Las empresas han intentado reducir costes a través de sus trabajadores y en concreto en el Departamento de Talento Humanos, sin entender que una mala selección de personal tiene repercusiones negativas para las propias empresas, algunas visiblemente económicas y fácilmente medibles y otras no tan sencillas de cuantificar.

Entre las consecuencias de llevar a cabo una mala selección de personal:

1. Una baja productividad de una persona desmotivada en su puesto de trabajo.
2. Un aumento de la rotación, como consecuencia de la falta de motivación.
3. Costes administrativos de la desvinculación de la empresa.
4. Costes y tiempo necesarios para volver a repetir el proceso de selección.
5. Costes administrativos de contratación
6. Costes de formación y baja productividad de un empleado recién incorporado.

Debemos tener en cuenta otros factores, como puede ser el descenso de no poder aspirar a un puesto mejor, un empeoramiento del clima laboral entre compañeros, posible descenso del rendimiento en equipos de trabajo, por no mencionar que la imagen de la empresa se va ver claramente afectada.

Como conclusión, las personas no deben ser consideradas solo como un coste económico sino como un motor de desarrollo que trae innovación y cambio, aspectos clave para el futuro para la empresa, por lo tanto, la selección de personal debe llevarse a cabo por profesionales, no porque lo

como hemos visto, un mal reclutamiento puede generar gastos extras con los que muchas veces no se cuenta, incorporar personal adecuado aporta beneficios.

1.3. Delimitación del problema

Campo: Administrativo (T.T.H.H.).

Área: Proceso de Selección del Personal.

Aspecto: Elevar el rendimiento del personal.

Provincia: Guayas

Cantón: El Triunfo

1.4. Formulación del Problema

¿Cómo mejorar el Proceso de Selección del Personal para elevar el rendimiento del personal en la bananera SUPERCOMPANY S.A. ubicada en el canton el Triunfo Km. 6.5 Via Bucay, en el periodo 2017?

1.5. Variables de la Investigación

Variable independiente: Mejorar el Proceso de selección del personal.

Variable dependiente: Elevar el rendimiento del personal.

1.6. Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Mejorar el proceso de selección del personal para elevar el rendimiento del personal de la bananera SUPERCOMPANY S.A. ubicada en el canton El Triunfo Km. 6.5 vía Bucay.

1.6.2 Objetivos específicos

1. Fundamentar teóricamente las técnicas de selección del personal.
2. Diagnosticar el proceso administrativo para el proceso de selección del personal.
3. proponer un plan de mejora en el proceso de selección del personal.

1.7. Justificación e Importancia

La propuesta de mejorar en el proceso de selección del personal, para la bananera SUPERCOMPANY S.A., aportará a que se logre con eficiencia en el proceso de selección del personal, desempeñando funciones establecidas con lineamientos por el Departamento de Talento Humano, podrá asegurar un excelente proceso.

El valor práctico se orienta un proceso de mejoras a la selección del personal, para elevar el rendimiento del personal.

El aporte metodológico está en el tipo de investigación y técnicas, apliquen en el proceso investigativo pueda ser evaluados por medios de encuestas, para determinación de las causas del problema, cuyos resultados sugerir una propuesta de mejorar en el proceso de selección del personal.

La relevancia social se considera por el Plan Nacional del Buen Vivir teniendo como beneficiarios los usuarios y empleados, además de lo mencionado la investigación desarrollar un aporte para la empresa similar que deseen conocer la mejor manera de tener un control y administración adecuada en la selección del personal.

CAPITULO

2

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2. Fundamentación teórica

La selección de personal forma parte de la gestión de los recursos humanos, como un principal factor estratégico, para una empresa lograr los objetivos como satisfacción laboral.

Ha sido objeto de estudio para la psicología que se ha encargado del estudio de la actividad laboral, su función es compatibilizar el desarrollo humano y económico con las necesidades de la sociedad.

El proceso de selección del personal es una problemática que surge desde los mismos procesos de división del trabajo. Se dio al surgir la psicología y la dirección como ciencias, es un problema complejo desde el punto de vista científico.

Se reconoce como planeación estratégica, mediante la determinación de la misión, se definen los objetivos de estructura productiva o de servicios, de dirección, realizando análisis, descripción de los cargos, ocupaciones, para determinar las exigencias, características que deben poseer los trabajadores.

No es solo una acción inmediata, también se realizan los denominados inventario del personal para evaluar el potencial actual de los trabajadores de la empresa, es la forma en que los empleados realizan su trabajo.

Se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, lo cual un empleador tiene en cuenta como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas, la productividad para analizar cada empleado de forma individual. Las revisiones del rendimiento laboral por lo general se

llevan a cabo anualmente, pueden determinar que se eleve la elegibilidad de un empleado, decidir si es apto para ser promovido o incluso si debiera ser despedido.(Nieves.Fragola., 2002).

2.1. Antecedentes históricos

El desarrollo del trabajo y el hombre llevó desde sus inicios a la necesidad de la división de las diferentes funciones entre los miembros de la comunidad.

La distribución del trabajo entre sus miembros se realizaba fundamentalmente por el sexo, la edad y las características físicas. En este período se ubica la actividad de selección de personas, el cual presenta un carácter natural espontáneo.

Los historiadores de la psicología reconocen los aportes y el tratamiento dado por los filósofos de la antigua Grecia al pensamiento psicológico. Al respecto Heibred, E. (1971) plantea: “Platón reconoció, diferencias individuales entre los hombres. Los hombres debían escogerse para cumplir diversas tareas de acuerdo a su capacidad. Los dotados de razón superior debían ser dirigentes, el resto de los hombres debían ser artesanos, labradores, mercaderes y esclavos, necesarios al Estado, pero inferiores en jerarquía a los guerreros y estadistas, así como los apetitos y los sentidos lo son al coraje y a la razón”.

Las teorías de Hipócrates (460-370 a.n.e.), posteriormente Galeno, sobre la base de los humores corporales; este último propuso los conocidos tipos temperamentales de colérico, flemático, melancólico y sanguíneo, aportes para conocimiento psicológico.

Durante la Edad Media el trabajo se caracterizó por adquirir un carácter prácticamente hereditario; la clase social condicionaba la elección y las posibilidades de desempeño de una actividad determinada.

A través de los largos períodos, diferencias sociales, en castas y clases, la selección muestra un carácter social visto desde una óptica macro y empírico

espontáneo, tienen en común que no se institucionaliza, ni se sistematiza dicho proceso, sino que aparece con un marcado carácter espontáneo, natural en sus inicios y luego social.

Estos aspectos revolucionaron los procesos productivos, transformaron la organización del trabajo, al producirse una mayor socialización de dichos procesos y ser necesario agrupar gran cantidad de personas al crearse las organizaciones fabriles.

El aumento de la socialización, la consecuente complejidad social, económica, técnica, trajeron consigo la necesidad de la aparición de una nueva ciencia, la administración y la psicología. Idóneo a este período, surge el proceso de selección con carácter científico como un medio de conciliación en la relación hombre-trabajo.

2.1. Antecedentes referenciales

Dentro del Campo de Gestión de Talento Humano es indispensable empezar indicando como ha ido evolucionando la denominación de este Área que sin lugar a duda es uno de los más prescindibles dentro de la organización.

Desde los años 70 del siglo XX, mucho antes se ha venido estudiando e investigando la literatura empresarial y organizacional a nivel internacional, por ello los especialistas con sus investigaciones concluyeron que el hombre es el componente humano más importante, aporta con sus facultades físicas e intelectuales el desarrollo y producción de una Organización.

Recursos Humanos, Capital Humano más reciente sobre los años 90 comenzó a surgir el término Talento Humano.

Al reemplazar el término de Recursos Humanos, la persona es tomada en cuenta no sólo por su fuerza de trabajo, sino también por sus capacidades, talentos, habilidades y conocimientos indiscutiblemente, para el desarrollo de la empresa y profesional.

El ser humano ha ido evolucionando a través del tiempo, adquiriendo nuevos conocimientos y habilidades, le ha permitido posesionarse en los ámbitos de la ciencia, tecnología, arte y política, realizando actividades inherentes a cada perfil, para un desarrollo competitivo de la empresa, para satisfacer las demandas del mercado.

Es indispensable indicar que el análisis o descripción de puesto proporciona valiosa información sobre lo que representa el puesto o vacante y los requisitos humanos (competencias), que se requieren para desempeñar las actividades encomendadas. Esta información es la base sobre la que se decide que tipos de personas se reclutan y selecciona.

Se considera lo que manifiesta **Juan Aranda**, “el desarrollo de un sistema de gestión por competencias obliga a las empresas a diagnosticar lo más ajustadamente posible la adecuación permanente de los conocimientos, habilidades y actitudes de sus trabajadores frente a las exigencias de su cargo o posición”.

El termino competencia hace referencia a “los conocimientos, habilidades, actitudes y otros atributos laborales que son observables y medibles, que predicen acorde a un criterio la capacidad de desempeño en una función dada”

Una competencia es un “repertorio de comportamientos capaces de integrar, movilizar, transferir conocimientos, habilidades, juicios, actitudes que agrega valor económico para la empresa y valor social para la persona”.

Lo que indica Aranda Juan, se consideran cuatro tipos de competencias: Básicas, Conductuales, Técnicas y de Gestión; todas las competencias Técnicas se observan generalmente desde tres aspectos que permiten verificar su nivel, conocimientos (implica el saber), habilidades (implica el saber hacer) y actitudes (implica el saber ser).

Las Competencias Básicas, “referidas a los comportamientos elementales asociadas con la educación formal e involucran destrezas mínimas para conseguir y mantenerse en un rol productivo”. Por ejemplo redactar un determinado informe.

Las Competencias Conductuales, refiérase a comportamientos y actitudes habituales comunes, que se asocian a las personas en diferentes niveles de desarrollo de acuerdo a su función o actividad. Por ejemplo entregar y recibir instrucciones, trabajar bajo presión.

Competencias de Gestión, asociadas a funciones de gestión, igualmente se pueden establecer en niveles de desarrollo, es una competencia transversal. Por ejemplo: Planificar horarios y rutas para vigilancia.

2.2. Fundamentación legal.

Plan Nacional del Buen Vivir

(Plan Nacional para el Buen Vivir, 2009-2013)(2007-2008, 2008)

Objetivo 9 Garantizar el trabajo digno en todas sus formas

Los principios y orientaciones para el Socialismo del Buen Vivir reconocen que la supremacía del trabajo humano sobre el capital es incuestionable. De esta manera, se establece que el trabajo no puede ser concebido como un factor más de producción, sino como un elemento mismo del Buen Vivir y como base para el despliegue de los talentos de las personas.

Profundizar el acceso a condiciones dignas para el trabajo, la reducción progresiva de la informalidad y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales.

- a. Fortalecer la normativa y los mecanismos de control para garantizar condiciones dignas en el trabajo, estabilidad laboral de los trabajadores y las trabajadoras, así como el estricto cumplimiento de los derechos laborales sin ningún tipo de discriminación.
- b. Asegurar el pago de remuneraciones justas y dignas sin discriminación alguna que permitan garantizar la cobertura de las necesidades básicas del trabajador y su familia, y que busquen cerrar las brechas salariales existentes entre la población.
- c. Profundizar el acceso a prestaciones de seguridad social eficientes, transparentes, oportunas y de calidad para todas las personas trabajadoras y sus familias, independiente de las formas de trabajo que desempeñen, con énfasis en la población campesina y los grupos vulnerables.

e. Promover medidas que impulsen la existencia y el funcionamiento de organizaciones de trabajadoras y trabajadores, que permitan garantizar el cumplimiento de los derechos y obligaciones laborales.

De la misma manera, las acciones del Estado deben garantizar la generación de trabajo digno en el sector privado, incluyendo aquellas formas de producción y de trabajo que históricamente han sido invisibilidades y desvalorizadas en función de intereses y relaciones de poder. Tanto a nivel urbano como rural, muchos procesos de producción y de dotación de servicios se basan en pequeñas y medianas unidades familiares, asociativas o individuales, que buscan la subsistencia antes que la acumulación. Amparándose en la Constitución de la Republica, es necesario profundizar el reconocimiento y el apoyo a estas distintas formas de trabajo, sobre todo a las que corresponden al auto sustento y al cuidado humano, a la reproducción y a la supervivencia familiar y vecinal (arts. 319 y 333).

Para alcanzar a este objetivo, debemos generar trabajos en condiciones dignas, buscar el pleno empleo priorizando a grupos históricamente excluidos, reducir el trabajo informal y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales. Hay que establecer la sostenibilidad de las actividades de autoconsumo y auto sustento, así como de las actividades de cuidado humano, con enfoque de derechos y de género. El fortalecimiento de los esquemas de formación ocupacional y capacitación necesita articularse a las necesidades de sistema de trabajo y a la productividad laboral.

Ley de carrera civil y administrativa código trabajo,
(CODIFICACION, 2005)

TITULO I DEL SERVICIO CIVIL Capítulo Único Disposiciones generales

Art. 1.- Objetivo.- El servicio civil y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional y personal de los servidores

públicos, en búsqueda de lograr el permanente mejoramiento de la eficiencia, eficacia y productividad del Estado y sus instituciones, mediante el establecimiento, funcionamiento y desarrollo de un sistema técnico de administración de recursos humanos.

Art. 2.- Principios.- La presente Ley se sustenta en los principios de unicidad, transparencia, igualdad, equidad, lealtad, racionalidad, descentralización y desconcentración, productividad, eficiencia, competitividad y responsabilidad.

Art. 3.- Ámbito.- Las disposiciones del presente Libro son de aplicación obligatoria en todas las instituciones, entidades y organismos del Estado. Además son aplicables a las corporaciones, fundaciones, empresas, compañías y en general sociedades en las cuales las instituciones del Estado tengan mayoría de acciones o un aporte total o parcial de capital o bienes de su propiedad al menos en un cincuenta por ciento.

2.3. Definiciones conceptuales

Hoja de vida.- formato escrito y ordenado de la capacidad laboral y académica de un aspirante a un cargo.

Hostil.- persona agresiva, en ocasiones grosera. Mal humorada.

Labores.- gestionar, encargare y ocuparse de actividades asignadas.

Lenguaje corporal.- revelación de facetas de la forma de ser de una persona.

Mercado.- intercambio de bienes o mercancías donde se llega a un precio común.

Organigrama.- es la herramienta o medio de comunicación escrito normalmente impreso a través de un instrumento de reproducción gráfica, que por lo general contiene información fija escrita y espacio para información variable.

Perfil profesional.- lo componen de conocimientos y habilidades como actitudes, todo esto en conjunto, definido operacionalmente, delimita un ejercicio profesional.

Experiencia laboral.- la respuesta interna y subjetiva de los trabajadores ante cualquier contacto directo o indirecto con alguna práctica, política o procedimientos de gestión de personas.

Planeación.- proceso donde se realizan una serie de estrategias para alcanzar metas y objetivos. Establece bases para minimizar riesgos que pueden afectar la empresa.

Posición.- ubicación de una persona en una organización, de acuerdo al cargo que ocupe en la empresa.

Reclutamiento de personal.- proceso por el cual la empresa decide cuales puestos cubrirá y como lo hará, surge de los planes estratégicos de la empresa.

Recurso material o físico.- materia prima con la que cuenta una organización o empresa.

Recurso organizacional.- es un sistema social abierto, que constituye un organismo vivo, dinámico, con la flexibilidad necesaria para asimilar el cambio, y que recibe determinados recursos transformándolos en productos y/o servicios.

Recursos humanos.- se refiere a las prácticas y a las políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones personales de la función gerencial; como reclutar, evaluar a los empleados

Requisición de personal.- formato con el que una organización solicita el ingreso de uno o más individuos.

Requisitos.- circunstancia o condiciones necesarias de cualquier ámbito, puede ser, laboral, académica, entre otros.

Rotación de personal.- es una medida de cuánto tiempo los empleados permanecen en la organización y con qué frecuencia deben ser reemplazados.

Turbado.- persona que habla y expresa poco, tiene una actitud demasiado tímida.

Área laboral.- lugar donde se realizan las actividades y responsabilidades de un cargo.

Ascenso.- subida a una posición o lugar más alto en cuanto a jerarquías de la empresa.

Aspirante.- persona que anhela conseguir un empleo ocupando un cargo.

Cargo.- vacante, empleo, oficio o responsabilidad de una organización.

Condiciones de trabajo.- acuerdos de seguridad, salud, riesgos, que se pueden presentar al laborar en un cargo.

Contrato de trabajo.- como institución básica no sólo del Derecho del Trabajo, sino también de la economía en el mundo, ha sido puesto de manifiesto y planteado desde diversos ángulos.

Cualidades.- características, carácter adquirido o manera de ser de un individuo.

Debilidades.- aspectos negativos en resolución de carácter de una persona.

Descripción de un cargo.- explicar de manera detallada y ordenada la vacante que existe.

Destrezas.- habilidad de una persona para realizar una actividad.

Empleo.- trabajar de acuerdo a un contrato por el que se recibe una remuneración a cambio del desarrollo de actividades específicas.

Empresa.- entidad u organización, que a través de una actividad comercial o económica satisface una necesidad.

Entrevista.- proceso de selección que busca recopilar datos de la preparación de un aspirante.

Entrevistado.- persona a la que se realiza una entrevista con fin de conocer sus actitudes y aptitudes.

Entrevistador.- persona que analiza el entrevistado, redacta y hace las preguntas de la entrevista.

Formación académica.- estudios realizados, reconocimientos o titulación que una persona posee.

Fortalezas.- aspectos positivos en las que se destaca una persona al afrontar diferentes situaciones.

Funciones laborales.- actividades o labores a desarrollar, de acuerdo al cargo, lugar o posición

CAPITULO

3

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

- **Nombre completo de la empresa o institución.**

Empresa SUPERCOMPANY S.A.

- **Objetivo social.**

El objetivo social de la empresa bananera es brindar un servicio para una mejor selección del personal idóneo para el desarrollo de la misma.

- **Misión.**

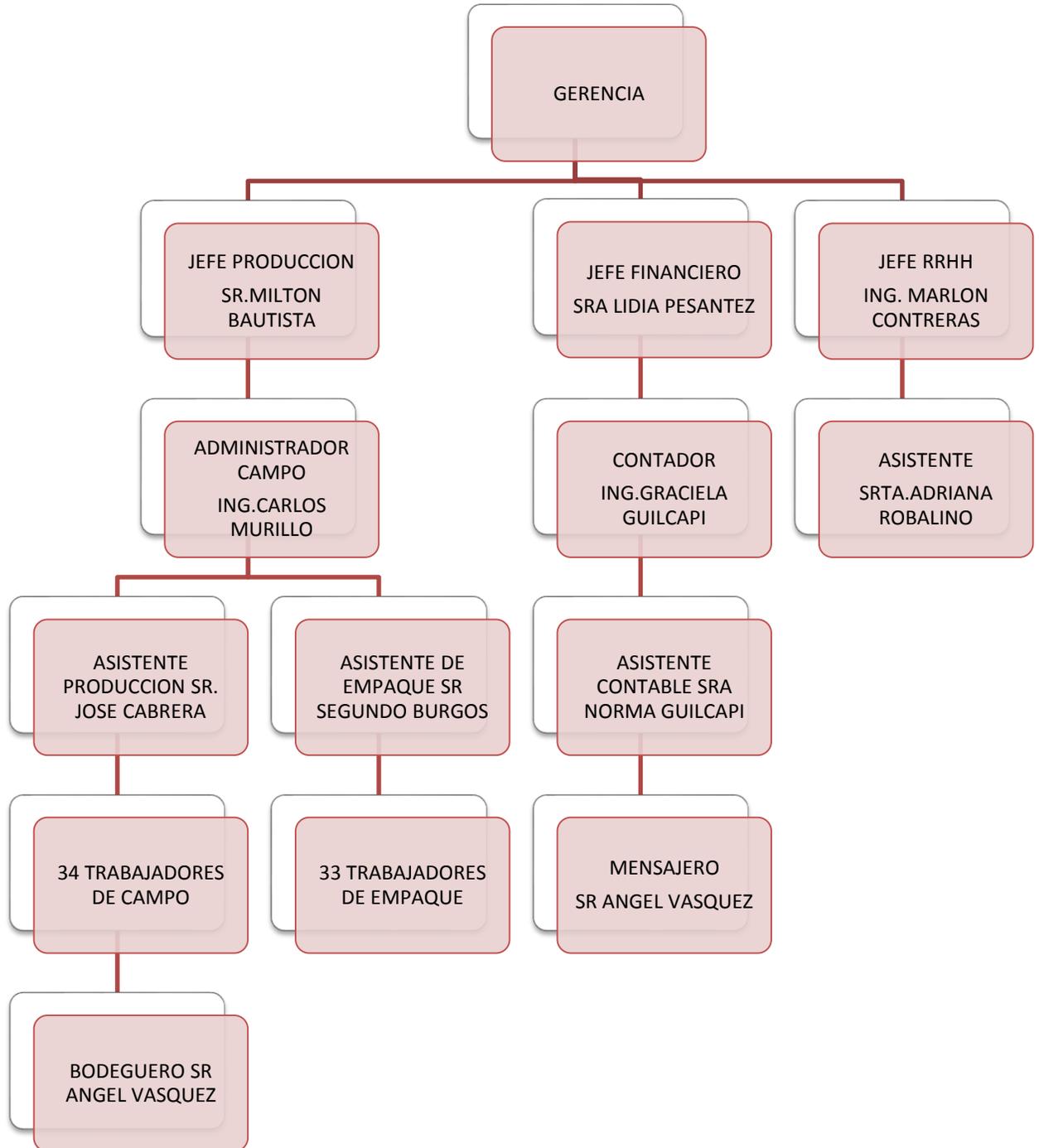
Liderar con excelencia el mercado agrícola del Ecuador brindando un mejor producto y servicio de alta calidad y una óptima atención a nuestros clientes, manteniendo a nuestros recursos humanos en constante fortalecimiento para lograr todos nuestros objetivos.

- **Visión.**

Una empresa fuerte, sólida, posesionada en el entorno nacional que haya alcanzado un alto reconocimiento de calidad, ganar esa gran confianza de nuestros clientes, un recurso humano comprometido con la empresa y líder en el desarrollo de la producción bananera del Ecuador.

- Estructura Organizativa.

Gráfico 1 Organigrama de la empresa



Fuente: Elaborado por la autora.

- **Plantilla total de trabajadores.**

Tabla 1 Plantilla de trabajadores.

N°	DEPARTAMENTOS	CANTIDAD
1	DEPARTAMENTO DE PRODUCCION	72
2	DEPARTAMENTO FINANCIERO	4
3	DEPARTAMENTO RRHH	2
TOTAL		78

Fuente: Elaborado por la autora.

3. DISEÑO DE LA INVESTIGACION

3.1. Tipos de investigación

(Medina, 2014) Enfoques positivistas promueven la investigación empírica con un alto grado de objetividad suponiendo que si alguna cosa existe, en alguna cantidad, se puede medir. Esto da lugar al desarrollo de investigaciones conocidas como cuantitativas, las cuales se apoyan en las pruebas estadísticas tradicionales, como la recolección de análisis de datos (no necesariamente numéricos) con los cuales se realiza la investigación conocida con el nombre de cualitativa.

3.1.1. Investigación exploratoria.

El objetivo primordial de esta investigación es obtener datos para facilitar la comprensión de nuestro problema en la selección del personal, nos ayudara a buscar respuesta para nuestros objetivos planteados.

3.1.2. Investigación descriptiva

El objetivo en esta investigación consiste en dar a conocer las situaciones, rutinas y actitudes preponderantes de cada aspirante para realizar la selección del personal a través de un hecho de actividades, objetos y procesos.

3.1.3. Investigación explicativa.

Esta investigación se encarga de buscar el porqué de los hechos logrando la comprensión o entendimiento de un fenómeno determinado, es aquella que no solo persigue o descubrir un problema sino que intenta encontrar la causa.

Podremos determinar las características, situaciones, hechos de las variables de mejorar el proceso de selección del personal elevando el desempeño laboral.

3.2. La población y la muestra.

3.2.1. Concepto de población.

(Hurtado y Toro 1998), definen que: “población es el total de los individuos o elementos a quienes se refiere la investigación, es decir, todos los elementos que vamos a estudiar, por ello también se le llama universo.

3.2.2. Concepto de muestra.

Es una parte o subconjunto de una población normalmente seleccionada de tal modo que ponga de manifiesto las propiedades de la población. Su característica más importante es la representatividad, es decir, que sea una

parte típica de la población en la o las características que son relevantes para la investigación”. (Jiménez Fernández, 1983: 237)

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.

3.2.3. Tipo de muestra.

Muestreo Aleatorio Simple: En este tipo de muestreo estadístico se realizan las observaciones con reemplazamientos de manera que la población sea igual cuando se realice la extracción.

Muestreo Sistemático: Este muestreo se usa para muestras que son ordenadas. Se elige un elemento al azar y a partir del mismo se incrementa un intervalo de manera fija hasta lograr la selección de la muestra completa.

Muestreo Aleatorio Estratificado: En el muestreo aleatorio estratificado los integrantes se dividen por grupos o estratos y se elige la muestra sacando un número de individuos de gran representación en cada estrato.

Muestreo Aleatorio por conglomerados: en él la población se divide por conglomerados de tipo natural y se encogen algunos grupos o conglomerados para representar la población total.

Muestreos Mixtos: el que investiga hace una combinación de procedimientos y los adapta a lo que él pueda necesitar en su investigación.

3.3. Técnicas e instrumentos.

Entrevista.-Una entrevista es un intercambio de ideas, opiniones mediante una conversación que se da entre una, dos o más personas donde un entrevistador es el designado para preguntar. Todos aquellos presentes en la charla dialogan en pos de una cuestión determinada planteada por el profesional. Muchas veces la espontaneidad y el periodismo moderno llevan a que se dialogue libremente generando temas de debate surgidos a medida que la charla fluye.

Encuesta.-Se denomina encuesta al conjunto de preguntas especialmente diseñadas y pensadas para ser dirigidas a una muestra de población, que se considera por determinadas circunstancias funcionales al trabajo, representativa de esa población, con el objetivo de conocer la opinión de la gente sobre determinadas cuestiones corrientes y porque no también para medir la temperatura de la gente acerca de algún hecho específico que se sucede en una comunidad determinada y que despierta especial atención entre la opinión pública y que capaz requiere de la realización de una encuesta para conocer más a fondo cuál es la sensación de la gente y así proceder.

3.3.1.Formato De Encuesta.

CUESTIONARIO PARA COLABORADORES

Este cuestionario le da a usted, una oportunidad para establecer claramente cómo se siente en su trabajo.

Usted debe ser franco y transparente en sus respuestas, con el fin de garantizar confidencialidad no se mostrará su nombre a su empleador ni a ninguno de sus representantes. Esta encuesta permitirá descubrir que piensan realmente los empleados sobre las políticas de la gerencia y establecer si la relación puede ser vigorizada.

Este estudio es importante para mejorar su ambiente de trabajo en todos sus elementos, por lo que esperamos el MAXIMO DE COOPERACION.

Sea honesto y claro en sus respuestas y trate de en los sitios que se solicita dar contestaciones abiertas.

Este cuestionario está dividido en tres partes:

1. La Parte I se refiere a preguntas sobre información general; su edad, descripción del servicio y departamento.
2. La Parte II se relaciona con su reacción a un número de prácticas y políticas presentes. Marque su respuesta tan sólo con una (X) No es necesario escribir otros comentarios.

No olvide - **ser franco** – **ser claro**.

Ahora inicie con el N° 1 y complete las preguntas en orden. Tome su tiempo, y no consulte con ningún compañero sobre cómo debería responder cualquier pregunta – de su propia opinión.

PARTE I

Ponga una (X) junto al enunciado que usted personalmente aplica.

1. EDAD.....
<input type="checkbox"/> A. 24 años y menor
<input type="checkbox"/> B. Entre 25 y 29
<input type="checkbox"/> C. Entre 30 y 39
<input type="checkbox"/> D. 40 años y mayor

2. Yo he trabajado en aproximadamente:
<input type="checkbox"/> A. Menos de 1 año
<input type="checkbox"/> B. 1 a 4 años
<input type="checkbox"/> C. 5 a 9 años
<input type="checkbox"/> D. 10 años y mas

3. ¿Es Ud. Un trabajador estable?
<input type="checkbox"/> A. Si
<input type="checkbox"/> B. NO

PARTE II

Para indicar su respuesta a cada pregunta, ponga solamente una (X) en el espacio antes del enunciado que más cercanamente exprese su opinión.

(Marque solamente uno)

SU TRABAJO

4.- Le gusta el trabajo que desempeña.
<input type="checkbox"/> A. Me gusta un poco.
<input type="checkbox"/> B. Me gusta.
<input type="checkbox"/> C. Me gusta mucho

5.- Sobre su habilidad para hacer su trabajo.
<input type="checkbox"/> A. Mi trabajo no requiere destrezas especiales.
<input type="checkbox"/> B. Mi trabajo exige habilidades que puedo hacerlas bien.
<input type="checkbox"/> C. Mi trabajo es justo lo que me gusta.
<input type="checkbox"/> D. Tengo mas habilidades de lo que requiere mi trabajo.

6.- El ambiente laboral en su sitio de trabajo es:
<input type="checkbox"/> A. Regular
<input type="checkbox"/> B. Generalmente sastifactorio.
<input type="checkbox"/> C. Es excelente.

7.- Comparado con otros salarios de su oficina o planta, usted considera que su salario es.

A. Bueno.

B. Regular.

C. Sobre el promedio

D. Muy bueno.

8.- La mayor parte de compañeros de mi departamento son:

A. Buenas personas.

B. Cooperadores.

C. Muy buenos compañeros

PARTE III

Las próximas preguntas se refieren a su supervisor o jefe inmediato

EL JEFE

9.- ¿Sabe usted quien es su jefe inmediato?

A. SI

B. NO

10.- ¿Qué tan informado lo mantiene su jefe inmediato sobre las políticas, planes y desarrollo de la compañía?

A. El me informa a veces.

B. El me informa la mayoría de las veces.

C. Siempre me informa.

11.- En la actitud de su jefe hacia usted personalmente, él es:
<input type="checkbox"/> A. Es justo.
<input type="checkbox"/> B. Usualmente justo
<input type="checkbox"/> C. Siempre es justo.

12.- Si usted tiene una queja, como es recibida usualmente.
<input type="checkbox"/> A. El transmite a su jefe pero generalmente no pasa nada.
<input type="checkbox"/> B. El escucha caudalosamente y actúa con justicia.
<input type="checkbox"/> C. Todas las quejas son aceptadas, investigadas y aclaradas con decisión.

13.- ¿Qué tan bien él explica las nuevas cosas a los empleados?
<input type="checkbox"/> A. Regular
<input type="checkbox"/> B. Muy bien
<input type="checkbox"/> C. Excelente

CAPITULO

4

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

En este capítulo se dará a entender el análisis de la encuesta que se realizó a los trabajadores de la empresa. Por medio de este análisis se presenta los cuadros y gráficos con su respectivo análisis e interpretación para dar a conocer los resultados obtenidos.

Análisis documental, Cuadros y gráficos.

Encuesta.

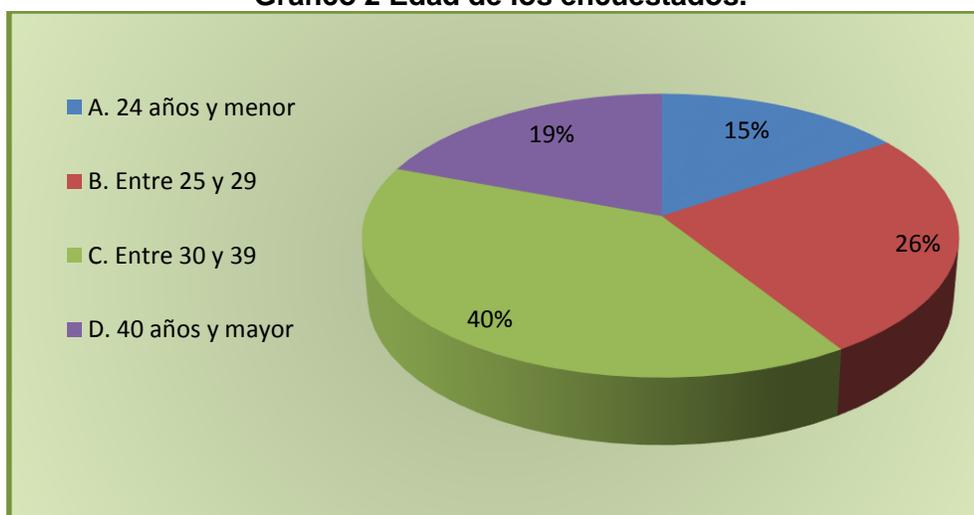
PARTE I

Tabla 2 Edad de los encuestados.

EDAD.....	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A. 24 años y menor	12	15%
B. Entre 25 y 29	20	26%
C. Entre 30 y 39	31	40%
D. 40 años y mayor	15	19%
TOTAL	78	100%

Fuente: Elaborado por la autora.

Gráfico 2 Edad de los encuestados.



Fuente: Elaborado por la autora.

Análisis: Referente a edades de los encuestados tenemos un 15% entre 24 años y menores, un 26% entre 25 y 29 años, seguido por un 40% entre 30 y 39 años y un 19% mayores de 40 años.

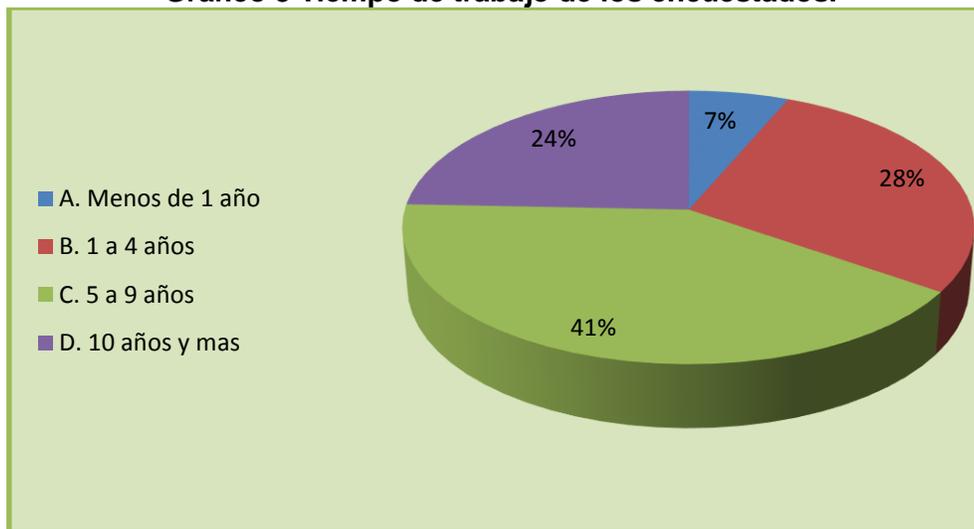
Interpretación: En la empresa labora un personal de 30 a 39 años, lo que indica experiencia laboral productividad para la empresa.

Tabla 3 Tiempo de trabajo de los encuestados.

Yo he trabajado en aproximadamente:	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A. Menos de 1 año	5	7%
B. 1 a 4 años	22	28%
C. 5 a 9 años	32	41%
D. 10 años y mas	19	24%
TOTAL	78	100%

Fuente: Elaborado por la autora.

Gráfico 3 Tiempo de trabajo de los encuestados.



Fuente: Elaborado por la autora.

Análisis: Referente a tiempo de trabajo de los encuestados tenemos un 7% que tienen menos de 1 año trabajando para la empresa, un 28% entre 1 a 4 años, seguido por un 41% entre 5 a 9 años y un 24% de 10 años y más.

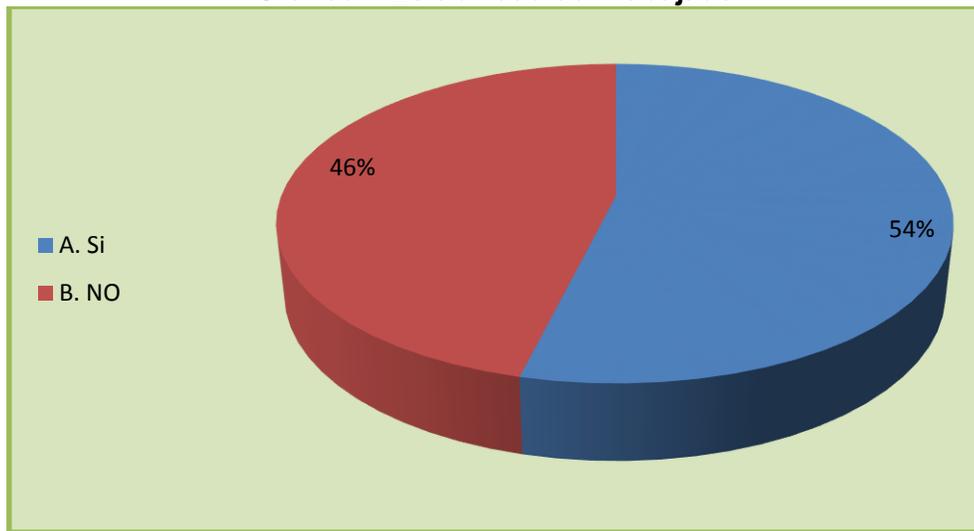
Interpretación: El personal lleva entre 5 a 9 años laborando, lo cual indica experiencia productividad para la empresa.

Tabla 4 Estabilidad del trabajador.

¿Es Ud. Un trabajador estable?	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A. Si	42	54%
B. NO	36	46%
TOTAL	78	100%

Fuente: Elaborado por la autora.

Gráfico 4 Estabilidad del trabajador



Fuente: Elaborado por la autora.

Análisis: Referente a la estabilidad del trabajo de los encuestados tenemos un 54% que si está estable y un 46% que no está estable.

Interpretación: El personal que está laborando tiene estabilidad laboral lo cual indica experiencia productividad para la empresa.

PARTE II

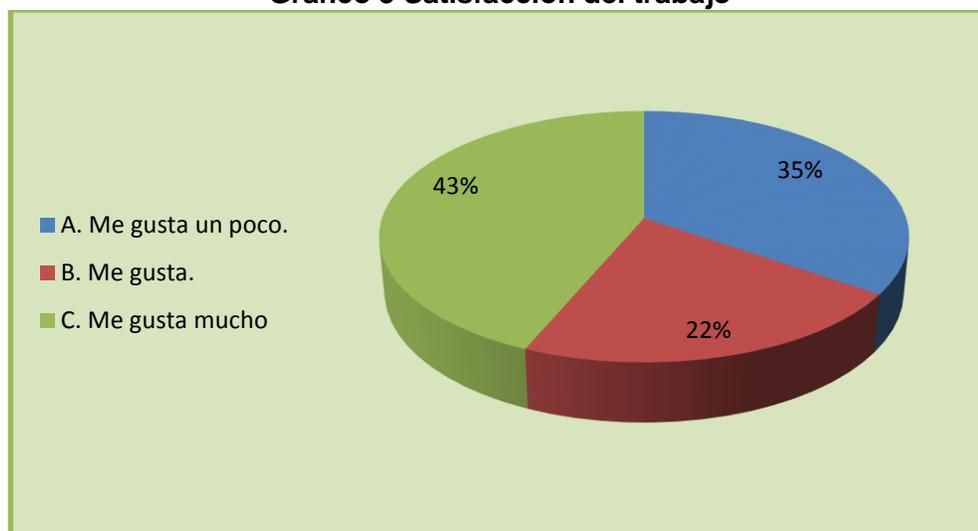
SU TRABAJO

Tabla 5 Satisfacción del trabajo

Le gusta el trabajo que desempeña.	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A. Me gusta un poco.	27	35%
B. Me gusta.	17	22%
C. Me gusta mucho	34	43%
TOTAL	78	100%

Fuente: Elaborado por la autora.

Gráfico 5 Satisfacción del trabajo



Fuente: Elaborado por la autora.

Análisis: Referente a la satisfacción del trabajo de los encuestados tenemos un 35% que le gusta un poco, un 22% que le gusta y un 43% que le gusta mucho su trabajo.

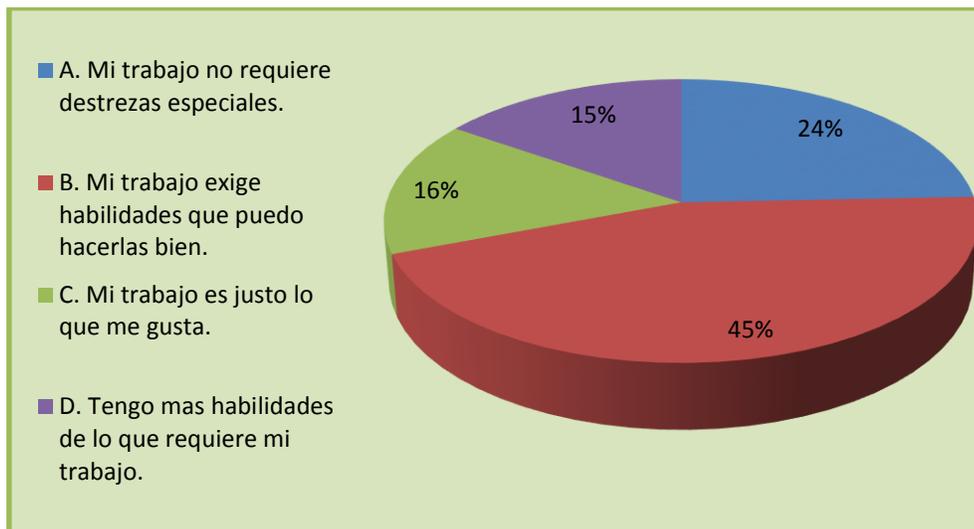
Interpretación: El personal que está laborando en la empresa le gusta mucho su trabajo, lo cual indica experiencia productividad para la empresa.

Tabla 6 Habilidades para hacer el trabajo

Sobre su habilidad para hacer su trabajo.	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A. Mi trabajo no requiere destrezas especiales.	19	24%
B. Mi trabajo exige habilidades que puedo hacerlas bien.	35	45%
C. Mi trabajo es justo lo que me gusta.	12	16%
D. Tengo mas habilidades de lo que requiere mi trabajo.	12	15%
TOTAL	78	100%

Fuente: Elaborado por la autora.

Gráfico 6 Habilidades para hacer el trabajo



Fuente: Elaborado por la autora.

Análisis: Referente a las habilidades para realizar el trabajo de los encuestados tenemos un 24% mi trabajo no requiere destrezas especiales, un 45% mi trabajo exige habilidades que puedo hacerlas bien, seguido por un 16% mi trabajo es justo lo que me gusta y un 15% tengo más habilidades de lo que requiere mi trabajo.

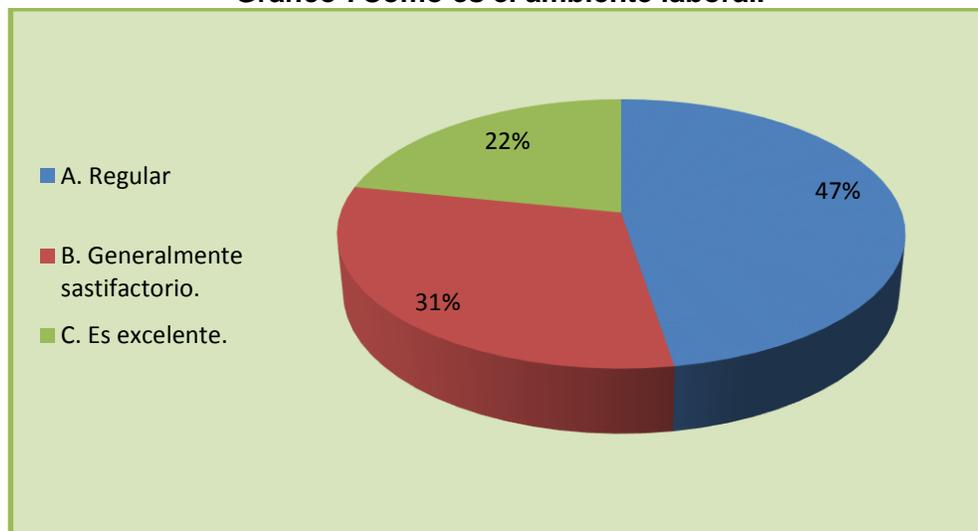
Interpretación: Es decir que la mayoría del personal que está laborando en la empresa nos responde que su trabajo exige habilidades que puedo hacerlas bien, lo cual indica experiencia productividad para la empresa.

Tabla 7 Como es el ambiente laboral.

El ambiente laboral en su sitio de trabajo es:	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A. Regular	37	47%
B. Generalmente satisfactorio.	24	31%
C. Es excelente.	17	22%
TOTAL	78	100%

Fuente: Elaborado por la autora.

Gráfico 7 Como es el ambiente laboral.



Fuente: Elaborado por la autora.

Análisis: Referente a como es el ambiente laboral para de los encuestados tenemos un 47% regular, un 31% generalmente satisfactorio, un 22% es excelente.

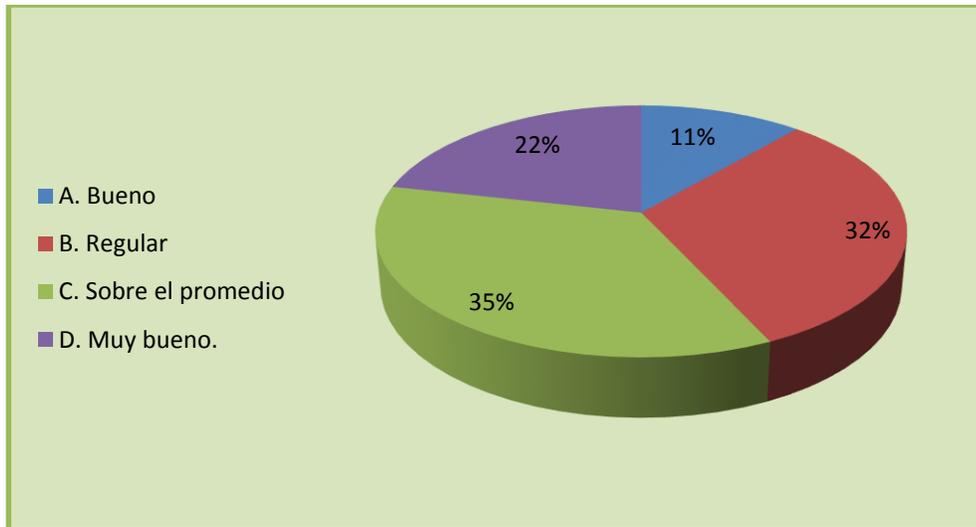
Interpretación: Es decir que la mayoría del personal que está laborando en la empresa nos responde que el ambiente laboral en la empresa es regular, lo cual indica experiencia productividad para la empresa.

Tabla 8 Consideración de los salarios

Comparado con otros salarios de su oficina o planta, usted considera que su salario es.	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A. Bueno	9	16%
B. Regular	25	29%
C. Sobre el promedio	28	34%
D. Muy bueno.	17	21%
TOTAL	79	100%

Fuente: Elaborado por la autora.

Gráfico 8 Consideración de los salarios



Fuente: Elaborado por la autora.

Análisis: Referente a como consideran los salarios para de los encuestados tenemos un 11% bueno, un 32% regular, un 35% sobre el promedio y un 22% muy bueno.

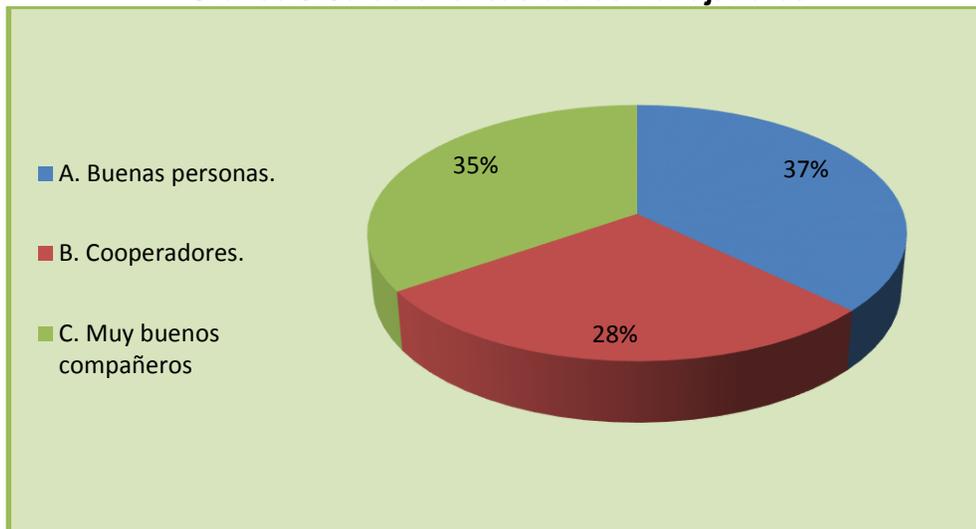
Interpretación: Es decir que la mayoría del personal que está laborando en la empresa consideran que el salario es sobre el promedio.

Tabla 9 Características de los trabajadores

La mayor parte de compañeros de mi departamento son:	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A. Buenas personas.	29	37%
B. Cooperadores.	22	28%
C. Muy buenos compañeros	27	35%
TOTAL	78	100%

Fuente: Elaborado por la autora.

Gráfico 9 Características de los trabajadores



Fuente: Elaborado por la autora.

Análisis: Referente a las características de los compañeros de trabajo para de los encuestados tenemos un 37% buenas personas, seguido por un 28% cooperadores y un 35% muy buenos compañeros.

Interpretación: Es decir que la mayoría del personal que está laborando en la empresa son buenas personas entre compañeros.

PARTE III

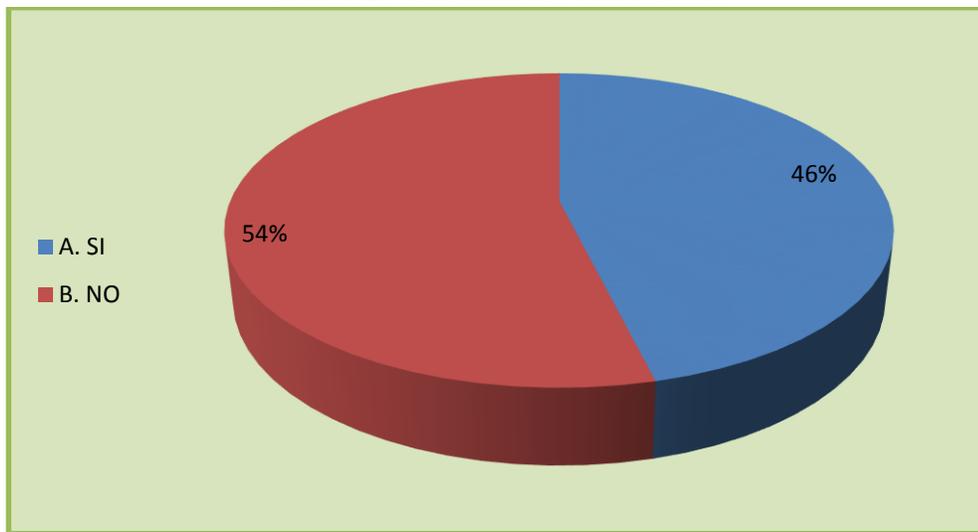
EL JEFE

Tabla 10 Conocimiento sobre el Jefe

¿Sabe usted quien es su jefe inmediato?	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A. SI	36	46%
B. NO	42	54%
TOTAL	78	100%

Fuente: Elaborado por la autora.

Gráfico 10 Conocimiento sobre el Jefe



Fuente: Elaborado por la autora.

Análisis: Referente a si conocen quien es su jefe inmediato para de los encuestados tenemos un 46% que si lo conoce y un 54% que no conoce quien es su jefe inmediato.

Interpretación: Es decir que la mayoría del personal que está laborando en la empresa no conocen a su jefe inmediato, lo cual causaría inconvenientes en la productividad de la empresa.

Tabla 11 Conocimiento sobre las políticas, planes y desarrollo de la compañía

¿Qué tan informado lo mantiene su jefe inmediato sobre las políticas, planes y desarrollo de la compañía?	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A. Él me informa a veces.	35	45%
B. Él me informa la mayoría de las veces.	31	40%
C. Siempre me informa.	12	15%
TOTAL	78	100%

Fuente: Elaborado por la autora.

Gráfico 11 Conocimiento sobre las políticas, planes y desarrollo de la compañía



Fuente: Elaborado por la autora.

Análisis: Referente a si conocen sobre las políticas, planes y desarrollo de la compañía para de los encuestados tenemos un 45% él me informa a veces, seguido por un 40% él me informa la mayoría de las veces y un 15% siempre me informa.

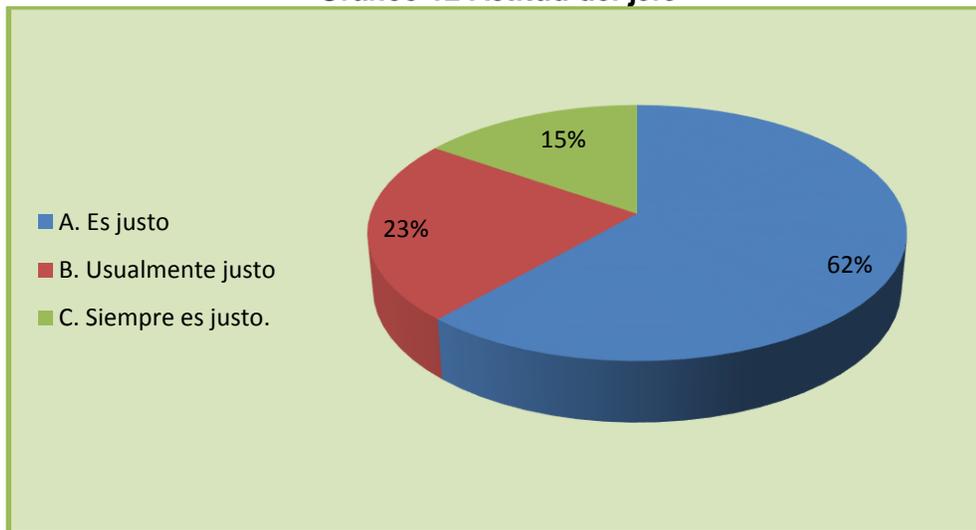
Interpretación: Es decir que a la mayoría del personal que está laborando en la empresa le informan a veces, lo cual causaría inconvenientes en la productividad de la empresa.

Tabla 12 Actitud del jefe

En la actitud de su jefe hacia usted personalmente, el es:	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A. Es justo	48	62%
B. Usualmente justo	18	23%
C. Siempre es justo.	12	15%
TOTAL	78	100%

Fuente: Elaborado por la autora.

Gráfico 12 Actitud del jefe



Fuente: Elaborado por la autora.

Análisis: Referente a la actitud del jefe para de los encuestados tenemos un 62% es justo, un 23% usualmente justo y un 15% siempre es justo.

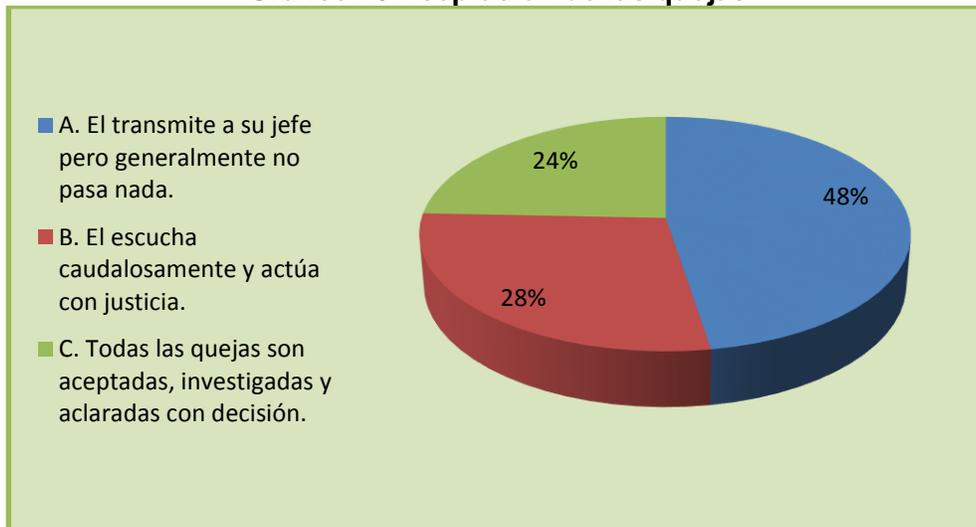
Interpretación: Es decir que la mayoría del personal que está laborando en la empresa afirma que la actitud de jefe es justo, lo cual no causaría inconvenientes en la productividad de la empresa.

Tabla 13 Aceptación de las quejas

Si usted tiene una queja, como es recibida usualmente.	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A. El transmite a su jefe pero generalmente no pasa nada.	37	48%
B. El escucha caudalosamente y actúa con justicia.	22	28%
C. Todas las quejas son aceptadas, investigadas y aclaradas con decisión.	19	24%
TOTAL	78	100%

Fuente: Elaborado por la autora.

Gráfico 13 Aceptación de las quejas



Fuente: Elaborado por la autora.

Análisis: Referente a la aceptación de las queja para de los encuestados tenemos un 48% el jefe transmite a su jefe pero generalmente no pasa nada, seguido por un 28% el jefe escucha caudalosamente y actúa con justicia y un 24% todas la quejas con aceptadas, investigadas y aclaradas con decisión.

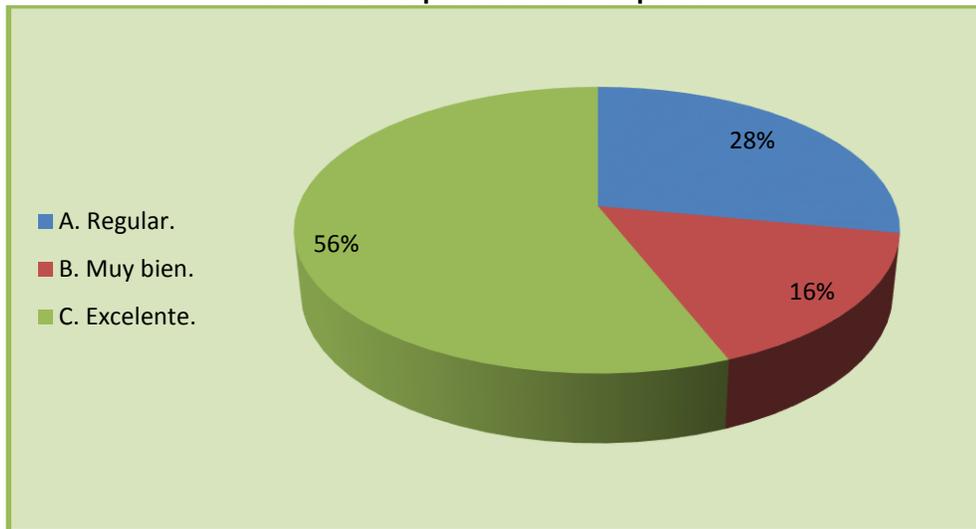
Interpretación: Es decir que la mayoría del personal que está laborando en la empresa afirma el jefe transmite a su jefe pero generalmente no pasa nada.

Tabla 14 Explicación a los empleados

¿Qué tan bien el explica las nuevas cosas a los empleados?	FRECUENCIA	PORCENTAJE
A. Regular.	14	28%
B. Muy bien.	8	16%
C. Excelente.	28	56%
TOTAL	50	100%

Fuente: Elaborado por la autora.

Gráfico 14 Explicación a los empleados



Fuente: Elaborado por la autora.

Análisis: Referente a la explicación de las nuevas cosas para de los encuestados tenemos un 28% él jefe explica regular, un 16% sus explicaciones son muy bien y un 56% sus explicaciones son excelentes.

Interpretación: Es decir que la mayoría del personal que está laborando en la empresa afirma el jefe explica completamente bien las nuevas cosas que pasan en la empresa.

Desarrollo De Preguntas.

Tabla 15 Desarrollo de preguntas

¿Qué?	¿Por qué?	¿Cómo?	¿Cuándo?	¿Quién?	¿Dónde?
Propuesta de plan de mejora en el proceso de selección del personal en la empresa SUPER COMPANY S.A.	Para mejorar el Proceso de Selección del Personal y para elevar el rendimiento del personal SUPER COMPANY S.A. alcanzar aquellas metas.	Mediante la aplicación de técnicas que se describieron en el capítulo tres de investigación que se ejecutaran en el desarrollo de la selección del personal en la empresa SUPER COMPANY S.A.	Se implementara en el periodo 2017	Se beneficiaran con esta propuesta los trabajadores que están actualmente trabajan en la empresa y los que ingresaran, además los clientes tendrán un personal capacitado.	Se realizara en la empresa SUPER COMPANY ubicada en el cantón el triunfo km 6.5 Vía Bucay,
		Fundamentar teóricamente las técnicas de selección del personal.			
		Diagnosticar el proceso administrativo para el proceso de selección del personal.			
		Proponer un plan de mejora en el proceso de selección del personal.			

Fuente: Elaborado por la autora.

Conclusiones

El inadecuado proceso de selección del personal genera bajo rendimiento del personal en la empresa SUPERCOMPANY S.A. del cantón Bucay durante el periodo 2016.

En las encuestas evaluadas encontramos diversas respuestas:

- ✓ La mala selección del personal en años anteriores, las consecuencias que presenta son los retrasos en el cumplimiento de objetivos, la baja productividad y la repetición de procesos de contratación.
- ✓ El personal está comprometido para desarrollar un buen desempeño laboral.

Recomendaciones

- ✓ Cumplir con las normas del manual de operaciones.
- ✓ Proponer estrategias para mejorar el proceso de selección del personal.
- ✓ Capacitar al personal en las funciones a realizar.
- ✓ Proponer un nuevo proceso de selección del personal que mejore el desempeño.

Bibliografía

2007-2008, A. N. (2008). *Constitución de la República del Ecuador de 2008*.
Palacio Legislativo, Quito, Ecuador.

Campos León Diana Isabel, F. Á. (2013). Diseño de un sistema basado en competencias para el reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal para la empresa CRIME STOP CÍA. LTDA. Período 2013. UNIVERSIDAD DE CUENCA.

CODIFICACION, L. C. (2005). *LEY ORGANICA DE SERVICIO CIVIL Y CARRERA ADMINISTRATIVA, CODIFICACION*. Quito: H. CONGRESO NACIONAL LA COMISION DE LEGISLACION Y CODIFICACION.

Espinosa López Rosa Elizabeth, T. T. (2012). “Manual de reclutamiento, selección e inducción por Competencias para el personal administrativo de la Universidad politécnica salesiana, sede quito”. UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA.

Medina, M. C. (2014). *Tipos de Investigación*.

Nieves.Fragola. (2002). *ehow*. Obtenido de http://www.ehowenespanol.com/definicion-desempeno-laboral-info_149860/

Plan Nacional para el Buen Vivir. (2009-2013).

ANEXOS

Anexo 1



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA
TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora.

Lidia Patricia Pesantez Sanmartín.

Jefa de la empresa SUPER COMPANY S.A.

De mis consideraciones:

Por medio del presente reciba un cordial saludo de mi parte, a la vez me dirijo a Usted, con la finalidad de solicitarle a usted muy respetuosamente, me autorice la realización de una investigación en todas la instalaciones de la empresa, que usted dirige acertadamente, para llevar a cabo mi proyecto, cuyo tema es Propuesta de plan de mejora en el proceso de selección del personal en la empresa SUPERCOMPANY S.A, siendo este un requisito indispensable para la obtención del título de Tecnología en Administra de Empresas, en el Instituto Tecnológico Bolivariano.

Por la atención favorable que se brinde al presente, le agradezco.

Atentamente.-

Ortiz Toro Alexandra Pamela.
Alumna del Instituto Tecnológico Bolivariano.

Anexo 2

Plan Nacional del Buen Vivir

(Plan Nacional para el Buen Vivir, 2009-2013)(2007-2008, 2008)

Objetivo 9Garantizar el trabajo digno en todas sus formas

Los principios y orientaciones para el Socialismo del Buen Vivir reconocen que la supremacía del trabajo humano sobre el capital es incuestionable. De esta manera, se establece que el trabajo no puede ser concebido como un factor más de producción, sino como un elemento mismo del Buen Vivir y como base para el despliegue de los talentos de las personas.

Profundizar el acceso a condiciones dignas para el trabajo, la reducción progresiva de la informalidad y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales.

- a. Fortalecer la normativa y los mecanismos de control para garantizar condiciones dignas en el trabajo, estabilidad laboral de los trabajadores y las trabajadoras, así como el estricto cumplimiento de los derechos laborales sin ningún tipo de discriminación.
- b. Asegurar el pago de remuneraciones justas y dignas sin discriminación alguna que permitan garantizar la cobertura de las necesidades básicas del trabajador y su familia, y que busquen cerrar las brechas salariales existentes entre la población.
- c. Profundizar el acceso a prestaciones de seguridad social eficientes, transparentes, oportunas y de calidad para todas las personas trabajadoras y sus familias, independiente de las formas de trabajo que desempeñen, con énfasis en la población campesina y los grupos vulnerables.

d. Establecer mecanismos que aseguren entornos laborales accesibles y que ofrezcan condiciones saludables y seguras, que prevengan y minimicen los riesgos del trabajo.

e. Promover medidas que impulsen la existencia y el funcionamiento de organizaciones de trabajadoras y trabajadores, que permitan garantizar el cumplimiento de los derechos y obligaciones laborales.



Instituto Superior
**Tecnológico
Bolivariano**
de Tecnología

**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA**

CERTIFICACIÓN DE LA ACEPTACIÓN DEL TUTOR

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 plan de mejora en el proceso de selección del personal**, presentado como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar por el título de:

TECNÓLOGA 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 de la bananera SUPERCOMPANY S.A ubicada en el cantón El Triunfo periodo 2017.**

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

Presentado por:

Ortiz Toro Alexandra Pamela 0930040555

Asesor Pedagógico:

PhD. Rodríguez Ayala Luis Ricardo