



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÒGICO BOLIVARIANO
DE TECNOLOGÌA**

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

TEMA:

**PROPUESTA DE MEJORA DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO DE
RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA ASTINAVE EP A PARTIR DEL
PERIODO 2016**

Autor:

Barbecho Navarro Wilmer Alfredo

Tutor:

Ing. Marlo López Perero Msc.

**Guayaquil, Ecuador
2016**



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 Boliviano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que he analizado el proyecto de investigación con el tema: **“PROPUESTA DE MEJORA DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA ASTINAVE EP A PARTIR DEL PERIODO 2016.”**, presentado como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar por el título de:

TECNÓLOGO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

El problema de investigación se refiere al: **Ineficiente proceso de reclutamiento en recursos humanos, genera bajos niveles de productividad del personal de la empresa ASTINAVE EP, en el periodo 2016.** El mismo que considero debe ser aceptado por reunir los requisitos legales y por la importancia del tema:

Presentado por el Egresado: Barbecho Navarro Wilmer Alfredo
Tutor: Ing. Com. Marlo López Perero Msc.



AUTORÍA NOTARIADA

Los criterios e ideas expuestos en el presente trabajo de graduación con el tema: **Propuesta de mejora del proceso de reclutamiento de recursos humanos de la empresa ASTINAVE EP en el periodo 2016**, de la carrera de **ADMINISTRACION DE EMPRESAS** del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología, son de absoluta responsabilidad del autor y no constituye copia o plagio de otra tesis presentada con anterioridad.

Autor

Barbecho Navarro Wilmer Alfredo:



DEDICATORIA

Con todo el esfuerzo realizado en estos años de estudio, este proyecto está dedicado primeramente A Dios, por mostrarme día a día que con humildad, paciencia y sabiduría todo es posible. A mi familia que se sacrificaron POR el poco tiempo que les di, ellos estuvieron apoyándome en todo momento, me dieron valentía para seguir estudiando, comprobando que con esfuerzo y perseverancia se pueden alcanzar las metas. Con todo el amor que les tengo dedico este proyecto a ustedes: Mi esposa, Stefanía Tobar Saavedra, a mis hijos Mattias y Maitte Barbecho Tobar

Barbecho Navarro Wilmer Alfredo

C.C. 0929243830



AGRADECIMIENTO

A Dios, por bendecirme una vez más dándome esta oportunidad de poder cumplir con mis metas. A mi familia por darme el apoyo incondicional para que éste trabajo llegue a una exitosa culminación. A mis compañeros de estudio que han formado parte de mi vida profesional, les agradezco por sus consejo, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles. A los profesores del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología, por su calidad académica demostrada en todos los años de mi carrera.

Barbecho Navarro Wilmer Alfredo

C.C. 0929243830

ÍNDICE GENERAL

Contenido

| | |
|--|-------------|
| Caratula | i |
| CERTIFICACIÓN DE LA ACEPTACIÓN DEL TUTOR..... | ii |
| AUTORÍA NOTARIADA | iii |
| DEDICATORIA..... | iv |
| AGRADECIMIENTO..... | v |
| ÍNDICE GENERAL | vi |
| ÍNDICE DE GRÁFICOS..... | viii |
| ÍNDICE DE CUADROS..... | ix |
| RESUMEN..... | x |
| Abstract..... | xi |
| CAPÍTULO I | 1 |
| 1. EL PROBLEMA | 1 |
| 1.1. Planteamiento del problema | 1 |
| 1.2. Ubicación del problema en un contexto | 1 |
| 1.3. Situación conflicto..... | 2 |
| 1.4. Delimitación del problema | 3 |
| 1.5. Formulación del problema | 3 |
| 1.6. Evaluación del problema..... | 4 |
| 1.7. Objetivos de la investigación..... | 4 |
| 1.7.1. Objetivo general | 5 |
| 1.7.2. Objetivos específicos..... | 5 |
| 1.8. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACION..... | 5 |
| CAPITULO II | 6 |
| MARCO TERICO..... | 6 |
| 2. FUNDAMENTACION TEORICA..... | 6 |
| 2.1. Antecedentes históricos | 6 |
| 2.2. Antecedentes referenciales | 7 |
| 2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL | 10 |

| | |
|---|-----------|
| 2.4. Variables de la investigación | 13 |
| 2.5. DEFINICIONES CONCEPTUALES | 15 |
| CAPÍTULO III | 19 |
| METODOLOGÍA..... | 19 |
| 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 |
| 3.1.4. Investigación de campo | 32 |
| 3.2. LA POBLACIÓN Y LA MUESTRA | 33 |
| 3.2.1. Característica de la población | 33 |
| 3.2.2. Concepto de población | 34 |
| 3.2.3. Concepto de muestra | 35 |
| 3.2.4. Tipo de muestra | 36 |
| 3.3. Técnicas e instrumentos..... | 37 |
| CAPÍTULO IV | 39 |
| 4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS | 39 |
| 4.1. Aplicación a las técnicas de instrumentos | 39 |
| 4.1.1. Análisis documental..... | 39 |
| 4.1.2. Cuadros y gráficos | 39 |
| 4.2. PLAN DE MEJORAS | 53 |
| Conclusiones | 55 |
| Recomendaciones | 55 |
| Bibliografía..... | 56 |
| Bibliografía..... | 56 |
| Anexos | 57 |

ÍNDICE DE TABLA

| Contenidos: | Páginas: |
|--|-----------------|
| Tabla 1 Proveedores..... | 28 |
| Tabla 2 Características de la población | 33 |
| Tabla 3 Edades..... | 39 |
| Tabla 4 Género | 40 |
| Tabla 5 Nivel de Educación | 41 |
| Tabla 6 Estado civil..... | 42 |
| Tabla 7 Procesos de reclutamiento..... | 43 |
| Tabla 8 Medios que se utilizan en el proceso de reclutamiento | 43 |
| Tabla 9 Frecuencia de los requisitos para el reclutamiento | 44 |
| Tabla 10 Requisitos del proceso de reclutamiento..... | 45 |
| Tabla 11 Frecuencia en los procesos. | 46 |
| Tabla 12 Establecimiento de los requisitos para la selección de personal.... | 47 |
| Tabla 13 Requisitos establecido | 48 |
| Tabla 14 Realización de evaluaciones para la selección del personal..... | 49 |
| Tabla 15 Aspectos en los que repercute el proceso de reclutamiento | 50 |
| Tabla 16 Medios de asignación de puestos | 51 |
| Tabla 17 Medios de asignación de puestos | 52 |

ÍNDICE DE GRAFICOS

| Contenidos: | Páginas: |
|---|-----------------|
| Grafico N° 1..... | 21 |
| Grafico N° 2..... | 22 |
| Grafico N° 3..... | 23 |
| Grafico N° 4..... | 24 |
| Grafico N° 5..... | 25 |
| Grafico N° 6..... | 26 |
| Grafico N° 7..... | 27 |
| Grafico N° 8 Edades | 40 |
| Grafico N° 9 Genero..... | 41 |
| Grafico N° 10 Nivel de educación..... | 41 |
| Grafico N° 11 Estado Civil..... | 42 |
| Grafico N° 12 Proceso de reclutamiento..... | 43 |
| Grafico N° 13 Medios que se utilizan en el proceso de reclutamiento..... | 44 |
| Grafico N° 14 Frecuencia de los requisitos para el reclutamiento..... | 45 |
| Grafico N° 15 Requisitos del proceso de reclutamiento..... | 46 |
| Grafico N° 16 Frecuencia en los procesos | 47 |
| Grafico N° 17 Establecimiento de los requisitos para la selección de personal | 48 |
| Grafico N° 18 Realización de evaluaciones para la selección del personal..... | 49 |
| Grafico N° 19 Realización de evaluaciones para la selección del personal | 50 |
| Grafico N° 20 Aspectos en los que repercute el proceso de reclutamiento..... | 51 |
| Grafico N° 21 Medios de asignación de puestos. | 52 |



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA**

TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

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

Tema

Propuesta de mejora del proceso de reclutamiento de recursos humanos de la empresa ASTINAVE EP en el periodo 2016

Autor: Barbecho Navarro Wilmer Alfredo

Tutora: Ing. Com. Marlo López Perero Msc.

RESUMEN

Ecuador es uno de los países con mayor potencial de crecimiento en la región, cuyo dinamismo ha permitido avanzar hacia una transformación exitosa que se apoya día tras día en el fortalecimiento de las industrias estratégicas como la refinería, astillero, petroquímica y siderúrgica.. Lamentablemente en el área de astilleros navales, el departamento de talento humano contrata colaboradores con los perfiles no adecuados lo que repercute en todos los procesos que desarrolla este departamento presentándose la siguiente problemática: **Ineficiente proceso de reclutamiento en recursos humanos, genera bajos niveles de productividad del personal de la empresa ASTINAVE EP, en el periodo 2016.** Con la finalidad de resolver esta situación estamos desarrollando la **propuesta de mejorar del proceso de reclutamiento de recursos humanos de la empresa ASTINAVE EP. a partir del periodo 2016.** Para el logro eficiente de esta propuesta se desarrolló una fundamentación teórica que permita fundamentar teóricamente los conceptos componentes del problema, en el capítulo tres diseño de la investigación se eligió la metodología descriptiva y el método de observación que permiten desarrollar una relación causa efecto, mediante un árbol de problemas que es una situación negativa, posteriormente esto se convierte en una situación positiva iniciando con verbos en infinitivo logrando objetivos concretos para transformas esto inconvenientes, posteriormente se desarrolló la propuesta basada en el análisis de los resultados obtenidos de las encuestas..

Talento humano

Procesos

Selección

Motivación



TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

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

Tema

Propuesta de mejora del proceso de reclutamiento de recursos humanos de la empresa ASTINAVE EP en el periodo 2016

Autor: Barbecho Navarro Wilmer Alfredo
Tutor: Ing. Com. Marlo Antonio López Perero Msc.

Abstract

Ecuador is one of the countries with the greatest growth potential in the region, whose dynamism has made it possible to move towards a successful transformation every day based on the strengthening of strategic industries such as the refinery, shipyard, petrochemical and iron and steel. Unfortunately, in the area of shipyards, Department of human talent hires partners with unsuitable profiles with implications for all the processes that develop this Department presented the following problems: inefficient **human resources recruiting process, generates low levels of productivity of the personnel of the company ASTINAVE EP, in the period 2016.** With the purpose of resolve this situation are developing the **proposal of improve of the process of recruitment of resources human of the company ASTINAVE EP. starting from the period 2016 .** For the efficient achievement of this proposal was developed a theoretical foundation allowing theoretically based concepts components of the problem, in chapter three research design was chosen descriptive methodology and the observation method allowing to develop a relationship cause effect, through a problem tree which is a bad situation, then this becomes a positive beginning with verbs in the infinitive situation achieving specific objectives to transform this inconvenience , subsequently is developed the proposed based on the analysis of the results obtained of them surveys

Talento humano

Procesos

Selección

Motivación

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Ineficiente proceso de reclutamiento en recursos humanos, genera bajos niveles de productividad del personal de la empresa ASTINAVE EP. En el periodo 2016

1.2. Ubicación del problema en un contexto

Las organizaciones se comprenden como sociedades pequeñas y grandes manejadas por un personal, para conseguir un fin común por lo cual esta define diferentes actividades y plantea objetivos, para él autor la verificación del cumplimiento de las actividades que han sido planteadas.

Para las organizaciones es imprescindible contar con un departamento de recursos humanos, porque este es el encargado de contribuir con la empresa en el manejo del personal, y el cumplimiento de las diferentes tareas de las áreas de la empresas a su vez (DELGADO, 2011). Tiene una concepción del departamento de recursos humanos el cual afirma; que es el que se encarga precisamente de lo correspondiente a las diferentes gestiones y la administración del personal.

El área de recursos humanos según (Chiavenato, 2007). Es toda aquella agrupación de personas que forman parte de una organización con el cumplimiento de diferentes funciones y actividades determinadas.

En la actualidad el departamento de recursos humanos es apreciado en algunas empresas ya que este influye en la gestión global de las mismas, pero

a su vez en algunas, este no existe ya que las funciones son distribuidas a las diferentes áreas de esas empresas.

En nuestro país existen varios problemas con esta área ya que se han identificado varios estancamientos en diferentes procesos administrativos, de los más significativos en la dirección del personal por lo cual se desea identificar los problemas que detienen el sistema de la dirección del personal.

1.3. Situación conflicto

La empresa ASTINAVE EP. Es una empresa que se encarga de la reparación y construcción de embarcaciones navales, la empresa tiene varios años en el mercado y con una experiencia amplia en este tipo de actividades.

El problema se diagnostica debido a la incorrecta organización en el área de recursos humanos de la empresa, por lo que esto da como resultado una ineficiente respuesta de los demás procesos administrativos que están asociados al departamento, por lo cual no se está mejorando la situación ya que esto está generando varias situaciones negativas en cuanto a la respuesta de los diferentes procesos.

Actualmente el proceso del reclutamiento no está siendo el adecuado ya que se evidencia factores que inciden en que el personal contratado no cumple los diferentes requisitos para la área designada de recursos humanos ya que su nivel de productividad no es el demanda para aquella área a laboral.

Las causas que se observan son las siguientes:

- Escaso presupuesto para contratación de personal calificado
- Limitada aplicación de tecnología en los procesos
- Limitado desempeño del personal contratado
- Incumplimiento en la entrega de los trabajos

Estas causas generan los siguientes efectos:

- Contratación de personal con perfiles inadecuados
- Altos costos de los diferentes procesos productivos
- Escasa motivación al personal
- Insatisfacción de los clientes

Todos estos antecedentes y consecuentes conducen a la siguiente situación problema: Ineficiente proceso de reclutamiento en recursos humanos, genera bajos niveles de productividad del personal de la empresa ASTINAVE EP. a partir del periodo 2016 – 2017

Ineficiente proceso de reclutamiento en recursos humanos, genera bajos niveles de productividad del personal de la empresa ASTINAVE EP. a partir del periodo 2016 – 2017

1.4. Delimitación del problema

| | |
|-----------------|----------------------------------|
| Campo: | Administrativo |
| Área: | Departamento de recursos humanos |
| Aspecto: | Producción |
| Tema: | Selección de personal |

1.5. Formulación del problema

¿Cómo influye el ineficiente proceso de reclutamiento en el área de recursos humanos, que genera bajos niveles de productividad del personal de la empresa ASTINAVE EP. En el periodo 2016?

1.6. Variables de investigación

Variable Independiente

Ineficiente proceso de reclutamiento en el área de recursos humanos

Variable dependiente

Bajos niveles de productividad del personal.

1.7. Evaluación del problema

Delimitado.- Ineficiente proceso de reclutamiento en recursos humanos, genera bajos niveles de productividad del personal de la empresa ASTINAVE EP. En el periodo 2016.

Claro.- La delimitación del problema nos permite identificar la variable independiente, el termino conector, la variable dependiente, el espacio geográfico, el espacio temporal

Evidente.- Porque nos permite constatar los cinco componentes de una situación problema

Relevante.- Que sea importante para la comunidad a la cual está orientada y se requiere resolver científicamente.

Contextualmente.- Esta temática pertenece a la práctica social del contexto educativo. Específicamente al área administrativa.

Factible.- Da la posibilidad de solución del contexto educativo ya que el autor desarrollo su pasantía en esta institución

Variables.- Identifica las variables con claridad: Ineficiente proceso de reclutamiento en recursos humanos, genera bajos niveles de productividad del personal de la empresa ASTINAVE EP. En el periodo 2016.

1.8. Objetivos de la investigación

1.8.1. Objetivo general

Proponer un plan de mejoras del proceso de reclutamiento de recursos humanos, que incremente los niveles de productividad en la empresa ASTINAVE EP a partir del periodo 2016 - 2017

1.8.2. Objetivos específicos

- Fundamentar teóricamente todos los aspectos que conlleva el área de recursos humanos.
- Evaluar el actual sistema de recursos humanos.
- Proponer el plan para la mejora para proceso de reclutamiento del área de recursos humanos.

1.9. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACION

El trabajo es conveniente por que ayudará a la empresa a mejorar su actual proceso de reclutamiento en el área de recursos humanos por ello esto servirá para lograr una correcta eficiencia en el área de recursos humanos y conllevar esto a que la productividad de le empresa sea más eficaz en cuanto a los diferentes procesos que la misma cumple.

La relevancia social del trabajo es que beneficiará principalmente a empleados de la compañía con la mejora del reclutamiento del personal ya que no solo está encaminado al área de recursos humanos sino también a las demás áreas de la empresa.

Por lo cual la práctica será, que ayudará a resolver el problema existente en el área de recursos humanos por lo cual es trascendental obtener una mejora en el área enfocada a solucionar en la empresa.

Debido a esto la utilidad metodológica del trabajo es que ayudara a recolectar datos teóricos y empíricos de las variables presentadas para crear mejora en los instrumentos que se utilizaran en la empresa en el área laboral.

CAPITULO II

MARCO TERICO

2. FUNDAMENTACION TEORICA

2.1. Antecedentes históricos

(Agüero, 2010) Al valorar la historia de la selección de personal, se pueden distinguir las etapas que contribuyen al surgimiento y desarrollo como un proceso. La prehistoria de selección de personal, la Revolución Industrial, el surgimiento de la Administración y la Psicología como disciplinas científicas, la Primera y Segunda Guerras Mundiales, el desarrollo de la Psicología, el auge de los movimientos sociales en la década de los años 70 y el análisis crítico de la psicología, los cambios en la Gestión Recursos Humanos y la entrada de las competencias que son momentos cualitativos que abarcan la historia de la selección de personal.

(INEC, 2014) Evaluación del personal pre seleccionado a través de pruebas. Las personas que obtengan las mejores calificaciones tras alcanzar el 70% de éxito en la prueba son finalmente contratadas. Realización de pruebas. Las personas que obtengan las mejores calificaciones tras alcanzar el 70% de éxito en la prueba pasan a ser entrevistados. Los mejores puntuados en la entrevista son finalmente contratados.

(Métodos, 2007) Los candidatos deberán cumplir con una serie de entrevistas con funcionarios y/o autoridades de la institución, que van desde la Jefatura de Selección y Capacitación para llegar al Jefe inmediato superior del cargo vacante. Todos los candidatos, sin excepción, sean internos o externos, deben rendir las pruebas psicométricas, de conocimientos y habilidades tecnológicas y las pruebas específicas a aplicar que el proceso así lo determine.

2.2. Antecedentes referenciales

Proceso de reclutamiento en recursos humanos

(García, 1994) El proceso mediante el cual una organización trata de detectar empleados potenciales, que cumplan los requisitos adecuados para realizar un determinado trabajo, atrayéndolos en cantidad suficiente de modo que sea posible una posterior selección de algunos de ellos, en función de las exigencias del trabajo y de las características de los candidatos; teniendo en cuenta que el primer paso para atraer candidatos reside en conocer la empresa y sus necesidades.

(Véliz, 2000) Como se observó en los desafíos a los que se enfrenta la administración de RH, los dramáticos cambios que han surgido en el mundo globalizado exigen que los gerentes participen más en la planeación de RH, ya que tales cambios afectan no sólo el reclutamiento de los empleados, sino también los métodos de selección, capacitación, compensación y motivación de los mismos. Si bien la planeación ha sido siempre un proceso esencial de la administración, el creciente énfasis en la planeación de RH se torna especialmente crítico cuando las organizaciones proyectan realizar fusiones, ubicar plantas, recortar personal o clausurar instalaciones de operación.

(Vértice, 2007) El proceso de selección de personal consta de 4 etapas: a) Análisis de necesidades de empleo (análisis y valoración de puestos); b) Reclutamiento (interno y externo); c) Selección; d) incorporación a la organización.

(Insa, 2007) Para realizar un reclutamiento externo la empresa cuenta con varias opciones para poder lograrlo como son: base de datos de las solicitudes de personal, agencias de colocación, centros de formación, internet, periódico. “La principal ventaja de este reclutamiento es que existe la introducción de nuevas aportaciones a la empresa, nuevos puntos de vista opiniones que pueden enriquecer a la empresa”

Los autores que anteceden sobre el concepto de reclutamiento de personal opinan que se debe de poseer una amplia información de los solicitantes para que estos, luego de un análisis minucioso puedan ser llamados a una cita previa, para que mediante esta se pueda seleccionar a los futuros postulantes,

quienes deberán de cumplir con los perfiles que requiere el diseño de puestos para que rindan las pruebas pertinentes al cargo a desempeñar.

Productividad del personal de la empresa

(Verzini, 2012) A priori eso no sería preocupante. El problema surge cuando indagamos en la fórmula de cálculo, los supuestos que lo sustentan y lo que se encuentra más allá de la típica frase “nuestra productividad es del...” y ponga el número que quiera.

Plan de mejora

(Educación, 2000) Un plan de mejora es un conjunto de medidas de cambio que se toman en una organización para mejorar su rendimiento, el rendimiento educativo en nuestro caso. Pueden ser de muchos tipos: organizativas, curriculares, etc.

Niveles de productividad

(Pyme, 2005) Para poder cuantificar y medir la productividad empresarial existen una serie de indicadores empresariales gracias a los cuales es posible conocer el nivel de productividad que tiene cada empresa.

La productividad empresarial evalúa la proporción de tiempo dedicado a actividades que la empresa considera como productivas, de todo el tiempo

que, dentro del horario laboral establecido se dedica a la actividad. Es posible medir la productividad de los empleados a nivel individual, la productividad de un equipo de trabajo y de cada uno de sus miembros así como cuantificar la productividad destinada a un proyecto concreto.

Respecto a la productividad se entiende como a la relación de producción obtenida dividida para recursos utilizados, es decir los insumos utilizados en los procesos deben de ser optimizados de tal manera que se puedan reducir los costos para poder ser competitivos.

Recursos humanos

(Def, 2010) Se denomina recursos humanos a las personas con las que una organización (con o sin fines de lucro, y de cualquier tipo de asociación) cuenta para desarrollar y ejecutar de manera correcta las acciones, actividades, labores y tareas que deben realizarse y que han sido solicitadas a dichas personas.

2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL

Constitución de la republica del ecuador

(2007-2008, 2008)

Capítulo segundo

Políticas públicas, servicios públicos y participación ciudadana

Art. 85.- La formulación, ejecución, evaluación y control de las políticas públicas y servicios públicos que garanticen los derechos reconocidos por la Constitución, se regularán de acuerdo con las siguientes disposiciones:

1. Las políticas públicas y la prestación de bienes y servicios públicos se orientarán a hacer efectivos el buen vivir y todos los derechos, y se formularán a partir del principio de solidaridad.
2. Sin perjuicio de la prevalencia del interés general sobre el interés particular, cuando los efectos de la ejecución de las políticas públicas o prestación de bienes o servicios públicos vulneren o amenacen con vulnerar derechos constitucionales, la política o prestación deberá reformularse o se adoptarán medidas alternativas que concilien los derechos en conflicto.
3. El Estado garantizará la distribución equitativa y solidaria del presupuesto para la ejecución de las políticas públicas y la prestación de bienes y servicios públicos.

En la formulación, ejecución, evaluación y control de las políticas públicas y servicios públicos se garantizará la participación de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades.

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.

Art. 4.- Servidores comprendidos en el servicio civil.- El servicio civil ecuatoriano comprende:

- a) A los ciudadanos ecuatorianos que ejerzan funciones públicas remuneradas en las instituciones, entidades y organismos previstas en el artículo anterior; y,
- b) A los ciudadanos ecuatorianos que ejerzan funciones en instituciones del Estado en concordancia con lo dispuesto en el numeral 9 del artículo 35 de la Constitución Política de la República.

Art. 5.- Servidores no comprendidos en el servicio civil.- No están comprendidos en el servicio civil:

- a) Los dignatarios o autoridades elegidos por votación popular;
- b) Los funcionarios elegidos o nombrados, conforme la Constitución Política de la República y leyes correspondientes, por el Congreso Nacional o por el Presidente de la República;
- c) Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional, que se rigen por sus propias leyes;

- d) Los dignatarios, autoridades o miembros de los cuerpos colegiados o de las corporaciones a cuyo cargo corre el gobierno de las instituciones del Estado;
 - e) Los funcionarios y servidores de la Función Legislativa que se rigen por su propia ley;
 - f) Los funcionarios y servidores de la Función Judicial, Ministerio Público, Tribunal Constitucional, Cuerpo de Vigilancia de la Comisión de Tránsito de la Provincia del Guayas y funcionarios del servicio exterior que se encuentren en funciones fuera del país, que se rigen por su propia ley;
 - g) Los trabajadores de las instituciones del Estado que se rigen por el Código del Trabajo; y,
 - h) El personal docente e investigadores universitarios, técnico - docente, profesional y directivo que están sujetos a la Ley de Educación Superior, Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional.
- Los servidores de las instituciones del Estado comprendidos en los literales e), f) y h), de este artículo, serán sujetos de derechos, deberes, obligaciones y prohibiciones que establece esta Ley.

2.4. Variables de la investigación

Variable independiente, conceptualización

Proceso de reclutamiento en recursos humanos.- El reclutamiento se define como el proceso de atraer individuos oportunamente en suficiente número y con los debidos atributos y estimularlos para que soliciten empleo en la organización

Igualmente, puede ser definido como el proceso de identificar y atraer a la organización a solicitantes capacitados e idóneos.

Es importante señalar que los planes de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación deben reflejar como meta el promover y seleccionar a los colaboradores de la empresa lo cual incluye la elaboración de política de la empresa, los planes de los recursos humanos y la práctica de reclutamiento.

• **Reclutamiento interno.-** En el reclutamiento interno se trata de cubrir la vacante mediante la reubicación de los colaboradores de la siguiente manera:

- ✓ Transferidos
- ✓ Transferidos con promoción
- ✓ Ascendidos

• **Reclutamiento Externo.-** Entre las fuentes de reclutamiento externo tenemos los siguientes:

- ✓ Candidatos espontáneos.
- ✓ Recomendaciones de los empleados de la empresa.
- ✓ Anuncios de prensa.
- ✓ Agencias de empleos tradicionales / agencias de empleo online.
- ✓ Compañías de identificación de nivel ejecutivo o empresas de cazadores de cabeza (Llamados así por la traducción del inglés manhunter)
- ✓ Instituciones educativas.

Variable dependiente conceptualización

Productividad del personal.- La productividad personal es la cantidad de trabajo útil que un individuo puede sacar adelante en una unidad de tiempo.

Nótese que en la definición he incluido la palabra útil. Evidentemente, todos pasamos la mayor parte de nuestro tiempo en la oficina trabajando en mayor o menor medida, pero son los resultados efectivos de este trabajo lo que constituirá el objetivo que pretendemos medir. Para ilustrarlo en pocas palabras, si para resolver un problema necesitas cinco llamadas de teléfono a lo largo de dos horas serás menos productivo que una persona que ha resuelto ese mismo problema con una llamada de teléfono de diez minutos.

Es importante señalar que la productividad personal se ve alterada por una gran cantidad de factores, tanto internos como externos. Por ejemplo:

- ✓ El nivel de intensidad de la tarea
- ✓ Nuestro nivel de concentración
- ✓ Nuestro nivel de energía

2.5. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Administración.- La administración es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos y las actividades de trabajo con el propósito de lograr los objetivos o metas de la organización de manera eficiente y eficaz.

Compensación.- La palabra compensación es una palabra que se utiliza mucho en el ámbito de la economía y de las finanzas, así como también de los negocios, ya que significa devolver a una parte o persona algo que se debe o al menos igualar aquella deuda con otra cosa o valor. Sin embargo, la palabra compensación (del verbo compensar) significa básicamente equiparar, igualar algo por lo cual puede ser usada en muchos espacios y ámbitos diferentes, como por ejemplo cuando se dice que se busca compensar los resultados

inadecuados de un estudio medicinal a través del uso de una medicina para poder así equilibrarlos.

Desafíos.- En términos figurados, un desafío puede entenderse como una dificultad que se acomete libremente con la finalidad de alcanzar a un bien determinado; así, puede hablarse del desafío que constituye realizar una determinada acción. Los desafíos también pueden constatarse dentro del reino animal, en especial dentro de los mamíferos, cuando los machos se disputan recursos, el liderazgo de una manada o la posibilidad de copular con las hembras.

Entrevistas.- Es un término que está vinculado al verbo entrevistar (la acción de desarrollar una charla con una o más personas con el objetivo de hablar sobre ciertos temas y con un fin determinado).

Organización.- La organización nació de la necesidad humana de cooperar. Los hombres se han visto obligados a cooperar para obtener sus fines personales, por razón de sus limitaciones físicas, biológicas, sociológicas y sociales.

Procesos.- La palabra Proceso presenta origen latino, del vocablo processus, de procederé, que viene de pro (para adelante) y cere (caer, caminar), lo cual significa progreso, avance, marchar, ir adelante, ir hacia un fin determinado. Por ende, proceso está definido como la sucesión de actos o acciones realizados con cierto orden, que se dirigen a un punto o finalidad, así como también al conjunto de fenómenos activos y organizados en el tiempo.

Productividad.- Según el diccionario de la Real Academia Española (RAE), la productividad es un concepto que describe la capacidad o el nivel de producción por unidad de superficies de tierras cultivadas, de trabajo o de equipos industriales. De acuerdo a la perspectiva con la que se analice este

término puede hacer referencia a diversas cosas, aquí presentamos algunas posibles definiciones.

Reclutamiento.- El reclutamiento se define como el proceso de atraer individuos oportunamente en suficiente número y con los debidos atributos y estimularlos para que soliciten empleo en la organización.

Recurso humano.- Se denomina recursos humanos a las personas con las que una organización (con o sin fines de lucro, y de cualquier tipo de asociación) cuenta para desarrollar y ejecutar de manera correcta las acciones, actividades, labores y tareas que deben realizarse y que han sido solicitadas a dichas personas. Las personas son la parte fundamental de una organización, y junto con los recursos materiales y económicos conforman el “todo” que dicha organización necesita.

Rendimiento.- El rendimiento es un concepto asociado al trabajo realizado por las máquinas. Todo el mundo sabe que obtener un buen rendimiento supone obtener buenos y esperados resultados con poco trabajo. En Física este concepto se define como el cociente entre el trabajo útil que realiza una máquina en un intervalo de tiempo determinado y el trabajo total entregado a la máquina en ese intervalo.

Requisitos.- Los requisitos son frecuentes en el mundo del trabajo. Cuando una empresa presenta una oferta laboral, suele establecer requisitos que deben cumplir aquellos que se postulan. Es decir: las personas que pretenden ser contratadas tienen que contar con ciertos conocimientos o recursos para

que la empresa las tenga en cuenta. Hablar distintos idiomas o disponer de un automóvil son algunos de los requisitos más frecuentes.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

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

Astilleros Navales Ecuatorianos -ASTINAVE EP está presidido por el Ministerio de Defensa Nacional del Ecuador.

Forma parte de las Industrias de la Defensa, y es considerada como industria estratégica. Su propósito es desarrollar, producir y mantener soluciones para potenciar la Defensa, la Seguridad Integral y al Sector Industrial Marítimo.

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

El 29 de diciembre de 1972, mediante Decreto Supremo No 1513 se crea los Astilleros Navales Ecuatorianos (Astinave) como institución de derecho público con personería jurídica, patrimonio propio y con domicilio en la ciudad de Guayaquil.

Mediante Decreto Ejecutivo N° 1116 del 26 de marzo de 2012 se crea

Astilleros Navales Ecuatorianos -ASTINAVE EP, una empresa pública del sector de la Defensa. Se convierte de una empresa de mantenimiento de embarcaciones a una empresa orientada a brindar soluciones tecnológicas integrales

- **Objeto social**

Mantenimiento y reparación de motores, bombas, válvulas y sistemas hidráulicos

Reparación, mantenimiento, carenamiento, transformación, diseño y construcción de las unidades navales.

- **Misión**

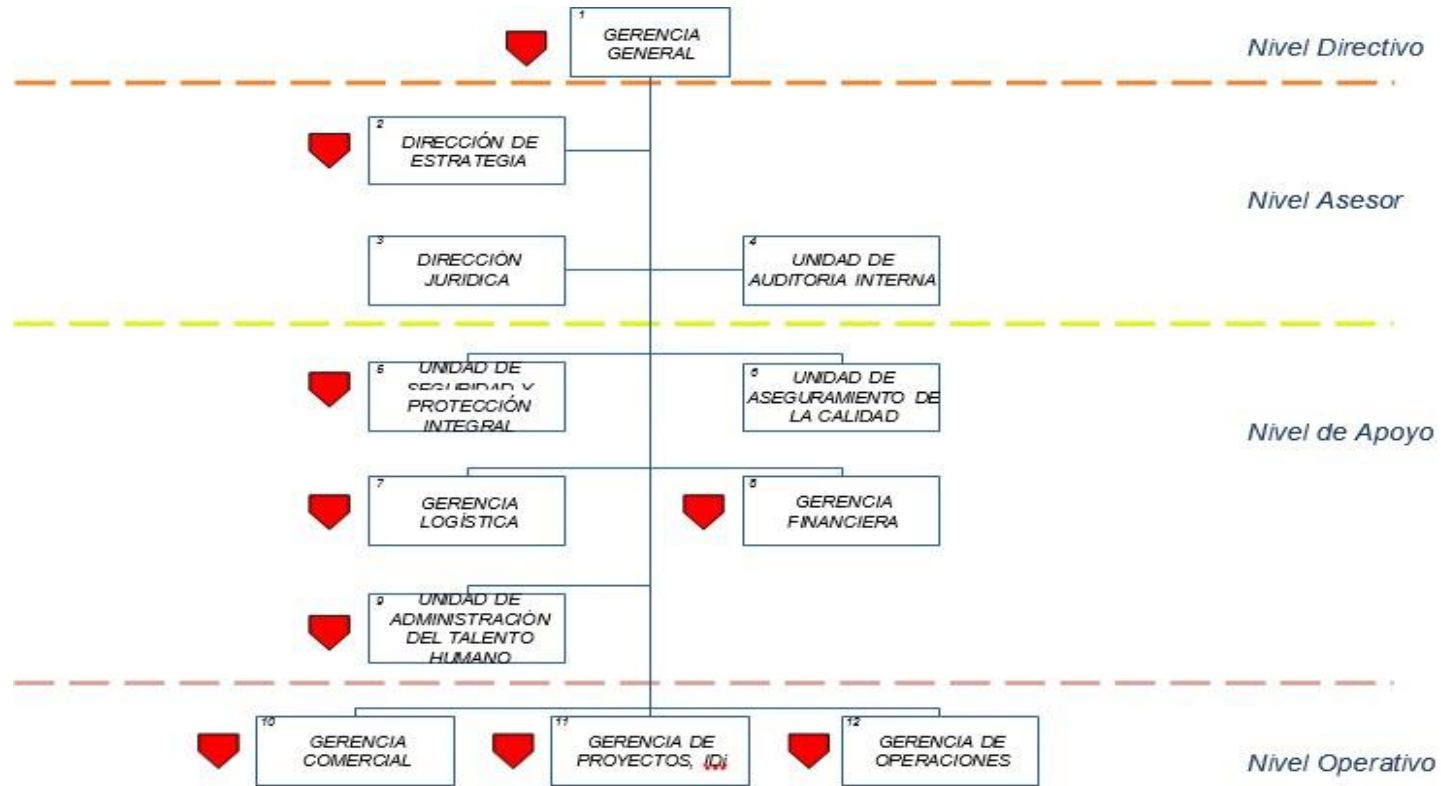
Desarrollar producir y mantener soluciones para potenciar la defensa, la seguridad y el sector industrial marítimo.

- **Visión**

Hasta el año 2017 ser la empresa líder en el país en apoyo a la defensa, seguridad y desarrollo industrial marítimo.

- Estructura Organizativa. Principales áreas de la Empresa.

Grafico N° 1



- Cantidad de trabajadores por categoría ocupacional (**Presentar preferentemente en gráfico**)

Grafico N° 2

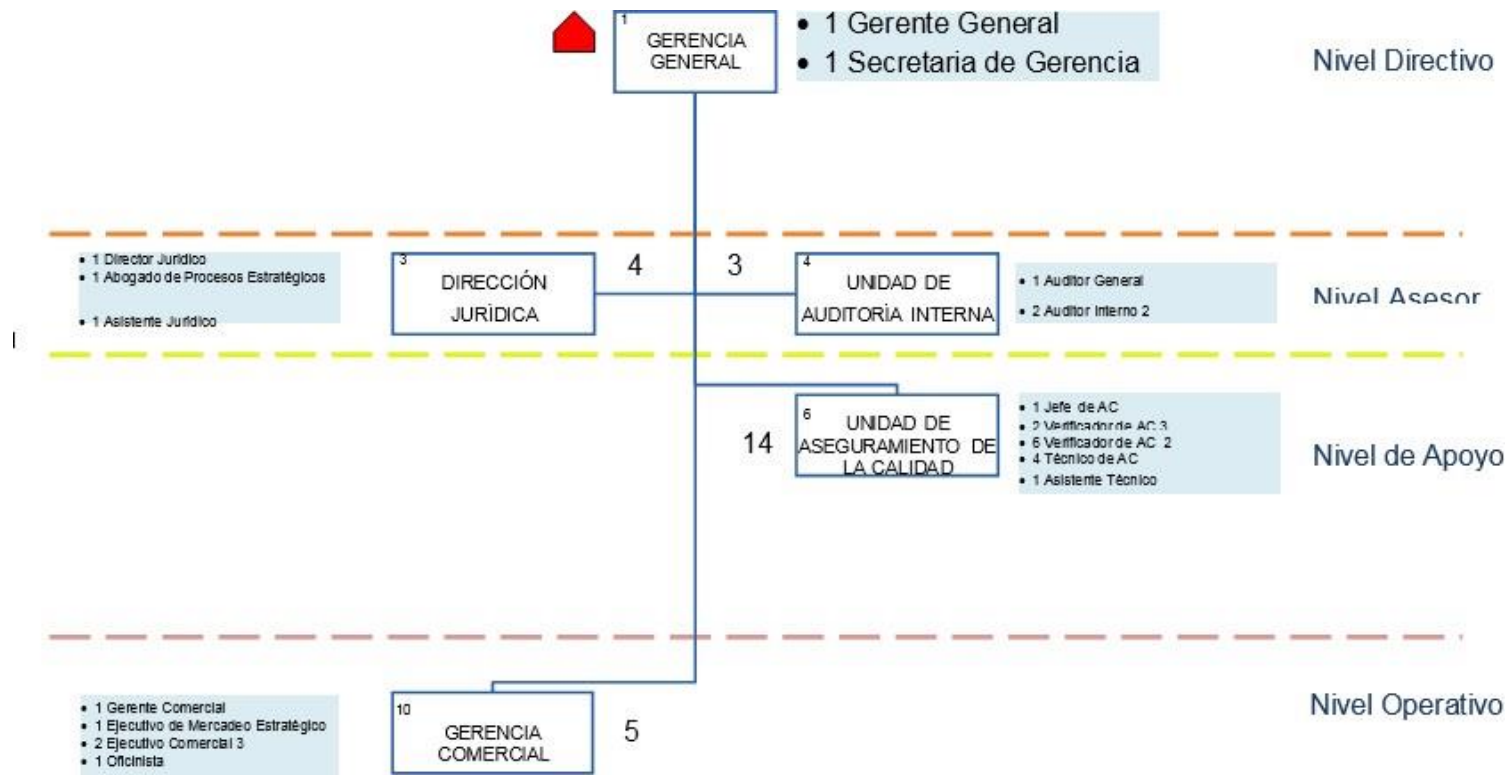


Grafico N° 3

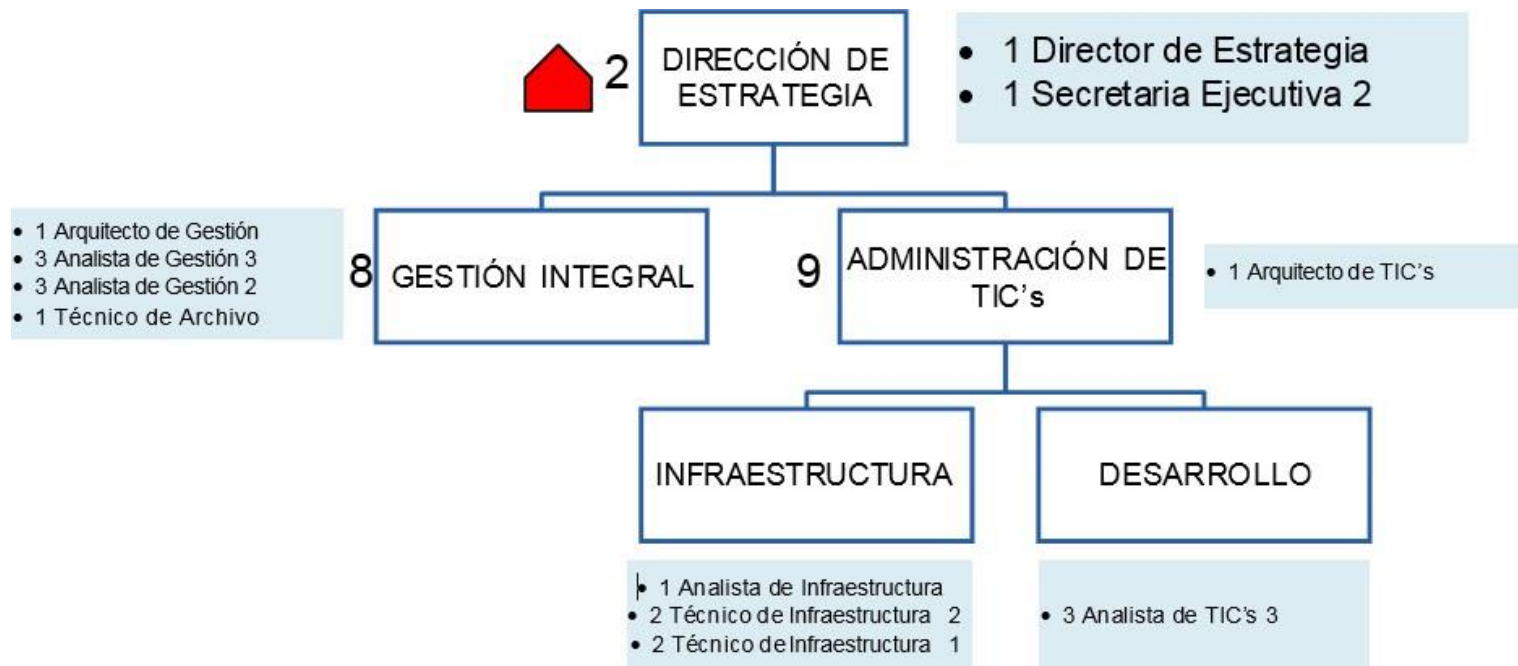


Grafico N° 4

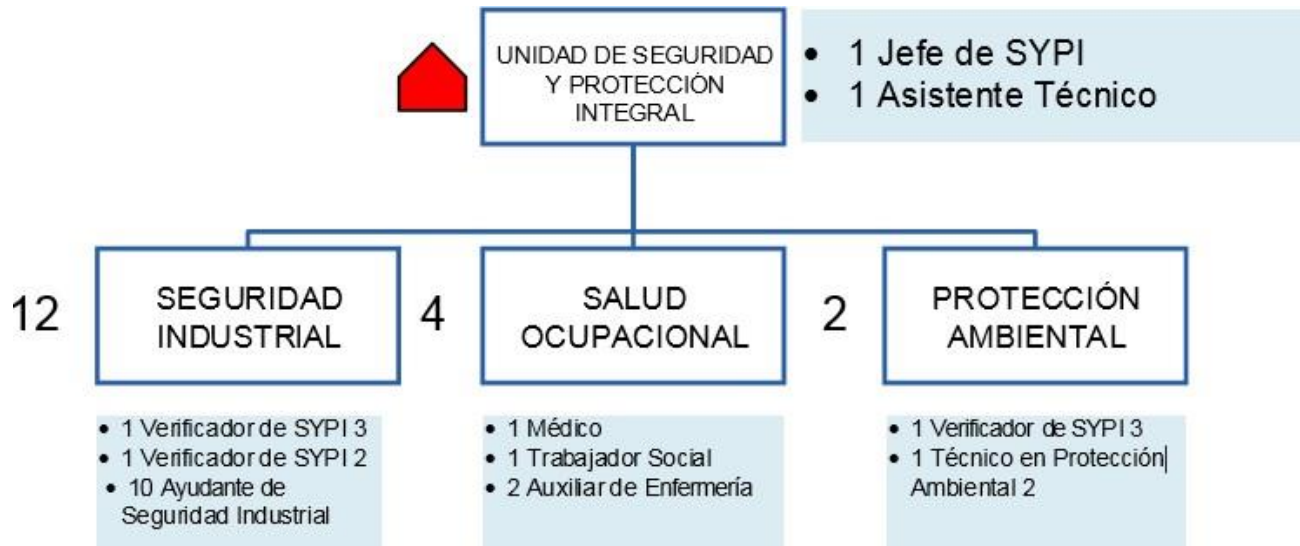


Grafico N° 5

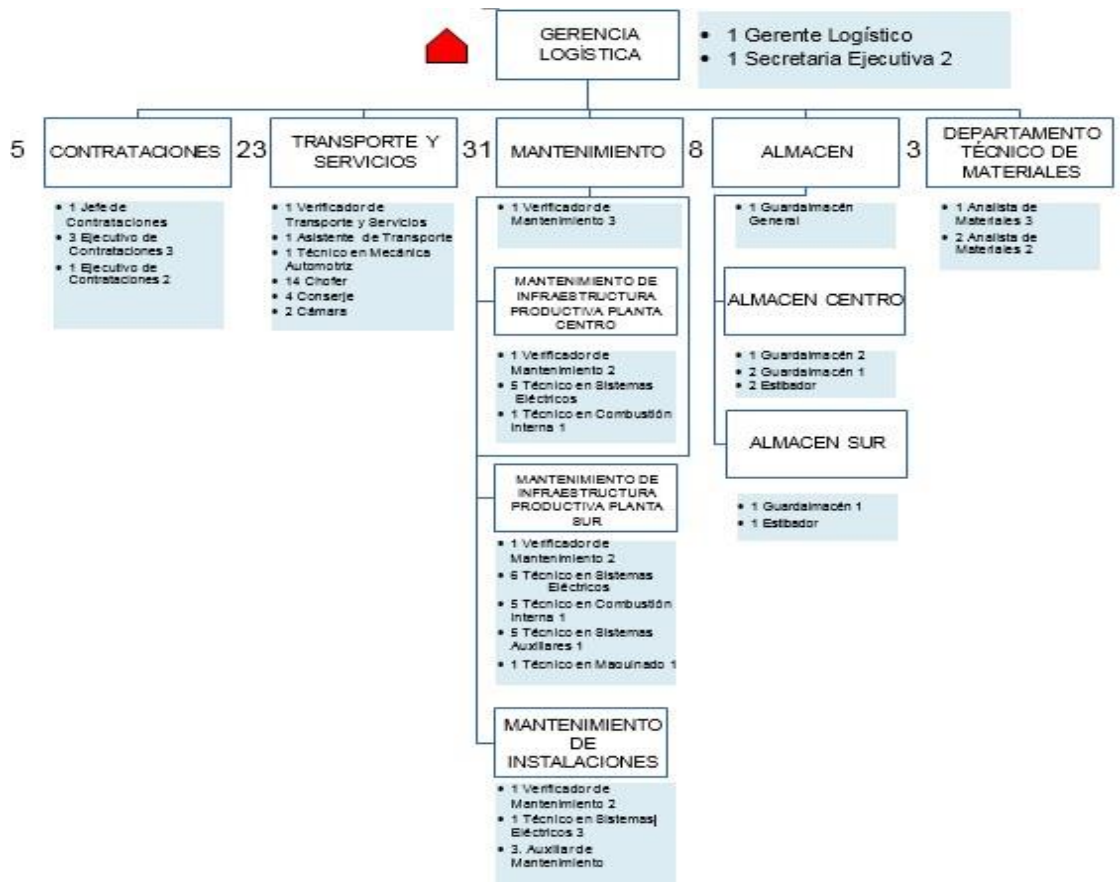


Grafico N° 6

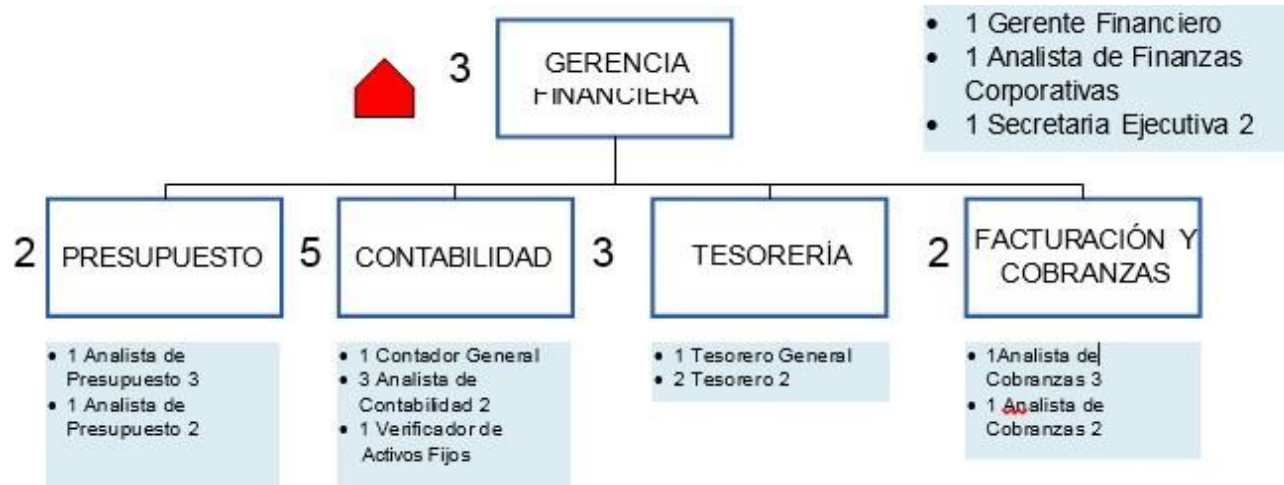
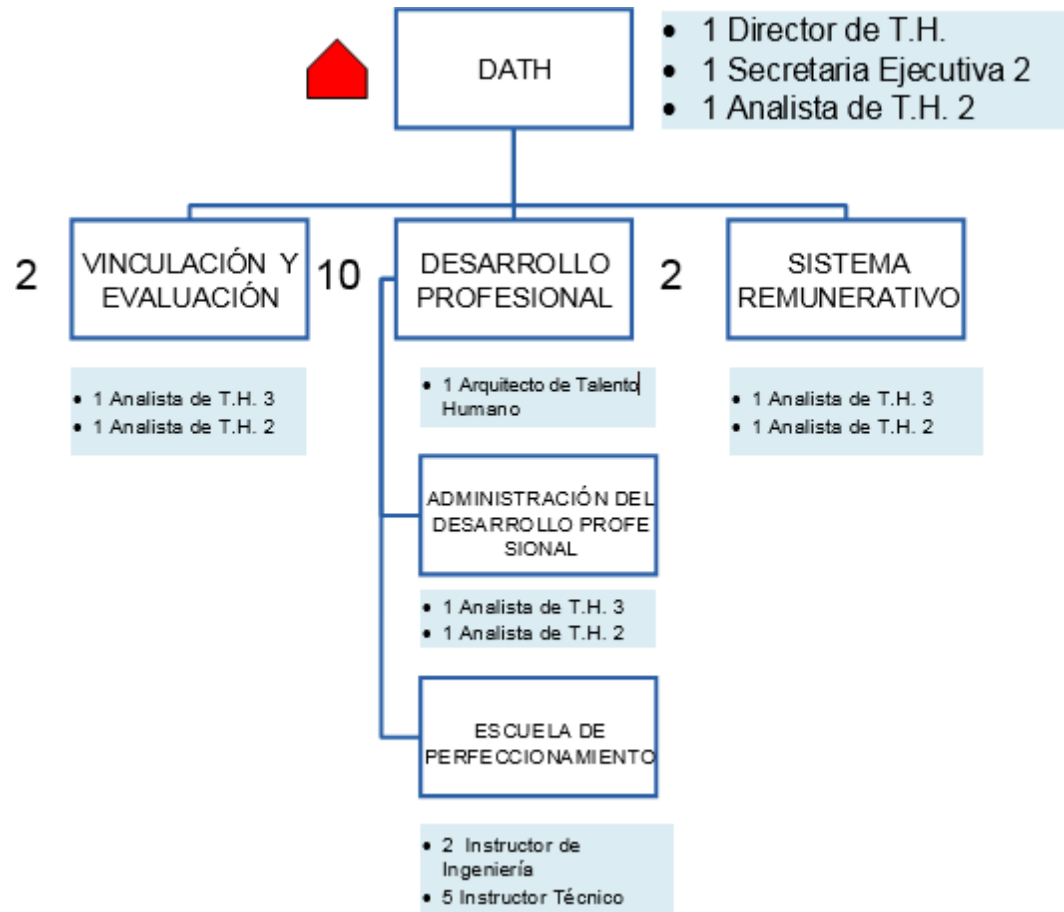


Grafico N° 7



- Clientes, proveedores y competidores más importantes.

Clientes



Proveedores

Tabla 1 Proveedores..

| Nombre del Proveedor | No.Proveedor |
|---|---------------|
| AKROS CIA LTDA | 1791148800001 |
| ALMACENES BOYACA S.A. | 0990010110001 |
| ANGEL JOHNSON ARRIETA ZUMBA | 0911393965001 |
| APOLO APOLO JOSE GONZALO | 0701189359001 |
| AQUARENT&SERVICE CA | 0992437715001 |
| ARTECHNOLOGIES S.A. | 0992358009001 |
| ASFALTOS DISEÑOS Y SERVICIOS A. D. S. DEL ECUADOR S. A. | 0991453180001 |
| ASOCIACION DEPORTIVA NAVAL | 0992116269001 |
| BAQUE LINO AURELIO DAGOBERTO | 1301112429001 |
| BURI CARAGUAY VICTOR EMILIO | 1708525678001 |
| CANTOS VERA CLARA BELLA | 0102309390001 |
| CARRANZA MEJILLONES MAYRA ELIZABETH | 0909693707001 |
| CASA DEL RULIMAN DEL ECUADOR S.A. | 0990646546001 |
| CECUAMAQ C.A | 0991298657001 |
| CEPROCEDE S.A. | 1792356768001 |
| CHAMBA TANDAZO HOMERO CARLYLE | 1102515408001 |
| CIAPROMASE S.A | 0990875731001 |
| COLEGIO DE INGENIEROS NAVALES DEL ECUADOR | 0991436847001 |
| COLIMPO S.A | 0990607699001 |

| | |
|---|---------------|
| CONSORCIO ARMAS & CABRERA CIA. LTDA. | 0992219939001 |
| DEALERNEW S.A | 0992527501001 |
| E&E EQUIPMENT COMPAÑIA LIMITADA | 1792577187001 |
| ECUAMATERIALES S.A. | 0992351330001 |
| EFARPHARMA S A | 1792667712001 |
| EIKON S.A. | 0992104961001 |
| EL RANCHO S.A. RANCHOSA | 0992569956001 |
| ELICROM CIA. LTDA. | 0992216964001 |
| EMDIQUIN CIA. LTDA. | 1791869052001 |
| EMPRESA PUBLICA MEDIOS PUBLICOS DE COMUNICACION DEL ECUADOR- ME | 0968603820001 |
| ESPINOZA COBOS JOSE GUILLERMO | 0903350809001 |
| FIB-SORBENT BIOREMEDIADORA AMBIENTAL CIA.LTDA. | 1792697948001 |
| FIRMESA INDUSTRIAL CIA LTDA. | 1790004147001 |
| FRANKIMPORT CIA. LTDA. | 1792024846001 |
| GLOBAL VIAJES VIAGLO S.A V.G TRAVEL | 0992885602001 |
| GUIDO ALEJANDRO BRITO GOMEZ | 1711806438001 |
| HECTROMET S.A. | 0992318139001 |
| HEMPEL ECUADOR S.A. | 0990138125001 |
| HIVIMAR | 0990129185001 |
| HOLGUIN REYES GUSTAVO | 0908036338001 |
| IMPERHOUSE S.A | 0991453512001 |
| IMPORTADORA INDUSTRIAL AGRICOLA S.A. IIASA | 0990011109001 |
| IMPORTADORA Y DISTRIBUIDORA COMERCIAL INDUCOMICC S.A. | 0992376538001 |
| INDURA ECUADOR S.A | 0990340900001 |
| INGENYREP S.A. | 0992892730001 |
| INRIOCH S.A. | 0992702087001 |
| IPSOMARY S.A. | 0992560665001 |
| IVAN BOHMAN C.A. | 0990320810001 |
| JNG DEL ECUADOR S.A | 0992124377001 |
| KRONOS LABORATORIOS C. LTDA. | 0990347654001 |
| LA LLAVE S.A. DE COMERCIO | 0990015295001 |
| LABORATORIO CLINICO ECUA-AMERICAN LAB.E.A. CIA LTDA | 1791847148001 |
| LABORATORIOS CHALVER DEL ECUADOR CIA LTDA | 1790721450001 |
| LABORATORIOS H.G. C.A. | 0990040559001 |
| LIMERICKPHARMA CIA. LTDA. | 1792193362001 |
| LINDE ECUADOR S.A. | 0990021007001 |
| LLOYD'S REGISTER CENTRAL SOUTH AMERICA LIMITE | 1792073200001 |
| MANFLEX S.A. | 0992643781001 |
| MINISTERIO DE TRANSPORTE Y OBRAS PUBLICAS | 0968586630001 |
| MUNDO DIGITAL SMART CLICK MDSC SA | 0190351009001 |

| | |
|--|---------------|
| OFERSERVI S.A. | 0991385568001 |
| PALAN TAMAYO CONSULTORES PATCO CIA. LTDA. | 1791260767001 |
| PB&A COMERCIO INDUSTRIAL CIA LTDA | 1791913086001 |
| PHARMABRAND S.A. | 1791362160001 |
| PLASTILIMPIO S.A. | 1792092108001 |
| PREMIUMTECH S.A. | 0992184574001 |
| PROBRISA S. A. | 0990567999001 |
| PROHERRAMIENTAS S.A | 0992167076001 |
| PROVEEDORES INOXIDABLES Y FERRETEROS I.N.X.S S.A | 0190138976001 |
| PROYEL S.A. | 0992410469001 |
| RICSONS CIA. LTDA. | 0992234571001 |
| RIVAS ZAMORA CARLOS ADALBERTO | 1201521919001 |
| RIVERA DILIGENCIAS ADUANERAS S.A. | 0992424370001 |
| ROCHEM DEL ECUADOR S.A | 0990650403001 |
| RODRIGUEZ RODRIGUEZ RICARDO ALFREDO | 0300749660001 |
| ROLASA ROLA INTERNACIONAL S.A. | 0991475907001 |
| RUBIO FLORES CARLOS ALBERTO | 0912793734001 |
| SAGEMAR S.A. | 0991276106001 |
| SAGER S.A. | 0991330542001 |
| SAMUEL PEÑAFIEL ALVAREZ | 0910283670001 |
| SENDRE CIA LTDA | 0990949395001 |
| SERVICES & MARINE TRANSPORT | 0991342842001 |
| SERVICIO LATINOAMERICANO DE METROLOGIA S.A. | 0992152338001 |
| SERVICIOS SUBACUATICOS DEL PACIFICO C.A. | 0992916982001 |
| SERVICIOS TECNICOS ESPECIALIZADOS CORREA MIÑO CIA. LTDA. | 1792173892001 |
| SIEMENS | 1790219526001 |
| SOLPAC S.A. | 1792066107001 |
| TEINSERSA | 0992124628001 |
| TINGO CHILIGUANA MARIA ELENA | 0908512981001 |
| TRECX C.A LTDA. | 1791812484001 |
| TURBOMOTORES ECUATORIANOS TURBOBAKUZ S.A. | 1791155394001 |
| TUVAL S.A. | 0990281866001 |
| UNION ELECTRICA S.A. | 1791835174001 |
| UNIREY S.A. | 0991079327001 |
| VEFERSA | 0990787034001 |
| VICENTE & ARTURO IMPORTACIONES & COMERCIO CIA. LTDA | 1791397223001 |
| VITERI LIMAICO CARLOS PATRICIO | 0601147325001 |
| WORLD REPRESENTATIONS S.A. WORLDREPRE | 0992478861001 |
| ZALAMEA MOSQUERA VICENTE FERRER | 0918958653001 |

Fuente: Elaborado del autor.

Competidores

Varadero Maridueña

SIMA Perú

ASMAR Chile

3. DISEÑO DE LA INVESTIGACION

El diseño de investigación establece el plan del investigador para obtener respuestas a las preguntas de investigación de investigación. El diseño de investigación separa las estrategias básicas que el investigador acoge para generar información exacta e interpretable.

El diseño de investigación formaliza la estructura fundamental y especifica la naturaleza global de la intervención. El investigador cuando se plantea realizar un estudio suele tratar de desarrollar algún tipo de comparación. El diseño de investigación supone, así, especificar la naturaleza de las comparaciones que habrían de efectuarse, ésta pueden ser:

- ✓ Entre dos o más grupos.
- ✓ De un grupo en dos o más ocasiones.
- ✓ De un grupo en diferentes circunstancias.
- ✓ Con muestras de otros estudios.

3.1. Tipos de investigación

3.1.1. Investigación exploratoria

La Investigación Exploratoria es la primera fase que cumple un investigador, sobre un propósito de estudio que sea desconocido para él, o incluso también para el resto de profesionales del campo en el que se realice la investigación. Es la primera aproximación que realiza un investigador sobre su propósito de estudio, a fin de poder afianzar con información general, sobre su aspecto, comportamiento y características, por lo cual este tipo de investigación es calificada también como un estudio de tipo aproximativo, pues se basa en las observaciones y cálculos aproximados que puede establecer el investigador en su primer contacto con aquello sobre lo cual pretende establecer una investigación.

3.1.2. Investigación descriptiva

El objetivo de esta investigación es llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Aunque hay algunas preocupaciones razonables en relación a la validez estadística, siempre y cuando las limitaciones sean comprendidas por el investigador, este tipo de estudio representa una herramienta científica invaluable.

3.1.3. Investigación explicativa

Esta Investigación se basa primordialmente en establecer el por qué y el para qué de un hecho, a fin de ampliar el ¿Qué? de la Investigación Descriptiva y el ¿Cómo? De la Investigación Explorativa. De esta forma, lejos de definir o solamente describir, la Investigación Explicativa explica el porqué de un hecho determinado.

3.1.4. Investigación de campo

Es la fase en donde se usan los mecanismos investigativos, a fin de aplicarlos en el intento de comprender y solucionar algunas situaciones o necesidades determinadas. De esta forma, la Investigación de Campo se caracterizaría principalmente por la acción del investigador en contacto directo con el ambiente natural o las personas sobre quienes se desea realizar el estudio en cuestión.

3.2. LA POBLACIÓN Y LA MUESTRA

Es el conjunto de personas u objeto que habitan en un área geográfica determinada cuyo número se calcula a instancias de una evaluación estadísticas se refiere en determinado lugar, sus características, aspectos similares y susceptibles que se puede ser estudiada y que son como el fundamento primordial de la investigación, en donde se debe definir, el plan y justificar el estudio, el tamaño de la muestra y el proceso de selección de las unidades de análisis.

3.2.1. Característica de la población

Tabla 2 Características de la población .

| AREA | N° DE PERSONAL |
|---|-----------------------|
| Gerencia General | 2 |
| Dirección de Estrategia | 2 |
| Dirección Jurídica | 3 |
| Unidad de Auditoria Interna | 2 |
| Unidad de Seguridad y Protección Integral | 2 |
| Unidad de Aseguramiento de la Calidad | 14 |
| Gerencia Logistica | 2 |
| Gerencia Financiera | 3 |
| Administración de TIC'S | 9 |

| | |
|---|------------|
| Unidad de Administracion del Talento Humano | 3 |
| Gerencia Comercial | 5 |
| Gerencia de Proyectos | 3 |
| Gerencia de Operaciones | 3 |
| Gestión Integral | 8 |
| Seguridad Industrial | 12 |
| Salud Ocupacional | 4 |
| Protección Ambiental | 2 |
| Contrataciones | 2 |
| Transporte y Servicios | 23 |
| Mantenimiento | 31 |
| Almacen | 8 |
| Departamento Tecnico de Materiales | 3 |
| Presupuesto | 2 |
| Contabilidad | 5 |
| Tesoreria | 3 |
| Facturación y Cobranzas | 2 |
| Vinculación y Evaluación | 2 |
| Desarrollo Profesional | 10 |
| Sistema Remunerativo | 2 |
| TOTAL | 172 |

Fuente: Elaborado del autor.

3.2.2. Concepto de población.

Población es un conjunto de seres vivos que habita en un determinado lugar.

Se utiliza también para referirse al conjunto de viviendas, de forma similar al término 'localidad'. Se clasifica en:

- ✓ **Población mundial.-** Se utiliza especialmente aplicada al ser humano. En este sentido es el número total de personas que viven en un momento determinado en todo el mundo.
- ✓ **Población absoluta.-** Es el número total de personas que habitan un lugar determinado.
- ✓ **Población relativa.-** Es la densidad existente en una determinada población tomando como referencia un determinado espacio.
- ✓ **Población urbana y población rural.-** Estos términos hacen referencia al número de personas que habitan en una zona dependiendo si viven en áreas rurales o urbanas.
- ✓ **Población en Estadística.-** En Estadística, se utilizan datos de una determinada población para realizar análisis.

3.2.3. Concepto de muestra

La muestra es un subconjunto escrupulosamente representativo de la población. Hay diferentes tipos de muestreo. El tipo de muestra que se seleccione dependerá de la calidad y cuán representativo se quiera sea el estudio de la población.

- ✓ **ALEATORIA.-** Cuando se selecciona al azar.
- ✓ **ESTRATIFICADA.-** Cuando se subdivide en estratos o subgrupos según las características.
- ✓ **SISTEMÁTICA.-** Cuando se establece un patrón o criterio al seleccionar la muestra.

3.2.4. Tipo de muestra

- ✓ **Muestreo aleatorio simple:** este método es muy simple y se caracteriza por la extracción de los individuos de una lista de forma azarosa. Cuando el universo es muy numeroso y complejo, no suele resultar eficaz.

- ✓ **Muestreo sistemático:** en este caso, el primer individuo se extrae al azar y a partir de este se elige, a intervalos constantes, el resto. Este método resulta más sencillo que el muestreo aleatorio simple y además no precisa de un listado elaborado para seleccionar a los individuos. Si bien el muestreo sistemático es aplicable a la mayoría de los casos, se debe tener en cuenta que la característica que se esté estudiando no posea una periodicidad igual a la del muestreo.

- ✓ **Muestreo aleatorio estratificado:** para realizar este muestreo se debe dividir a la población en grupos de acuerdo a un carácter específico y luego, cada uno de estos grupos es muestreado aleatoriamente, obteniendo así una parte que sea proporcional a la muestra. Estos muestreo son útiles cuando la característica que determina la división de la población está relacionada con la variable que quiera estudiarse.

- ✓ **Muestreo aleatorio por conglomerados:** aquí, la población es dividida en grupos que posean características similares entre ellos. Luego de realizar esto, algunos grupos son analizados completamente dejando de lado al resto.

- ✓ **Muestreo mixto:** en este caso se utilizan al menos dos de los métodos mencionados anteriormente. Esto ocurre cuando la población a estudiar es sumamente compleja, por lo que la aplicación de un solo método resultaría difícil o resultaría ineficiente.

En la determinación de la muestra se decidió aplicar el método no probabilístico por conveniencia, ya que la población es finita y fueron aprovechado todos colaboradores de la empresa.

3.3. Técnicas e instrumentos

Encuesta.- Las encuestas son un procedimiento de investigación que nos ayuda a conseguir información sobre la población a través de una muestra determinada.

Entrevista.- La entrevista es uno de los elementos que nos ayuda a obtener la información que nos permite enfocarnos el diseño de los puntos 1. Interfaz y 2. Procesos asociados. Se fundamenta en la interacción directa con usuarios.

Observación.- la observación es muy beneficioso en todo tipo de investigación; particularmente de tipo: descriptiva, analítica y experimental.

Se diseñó la siguiente encuesta teniendo en consideración la variable independiente y dependiente para la elaboración de los reactivos

Formato De Encuesta

Objetivo de la Encuesta: Es determinar cómo se está aplicando el proceso de reclutamiento de Recursos Humanos de la empresa **ASTINAVE EP**. Y si es necesario implementar una propuesta de mejora de la misma.

| | | | |
|--|--|---|--|
| 1) Edad. | | No tener familiares en la empresa | |
| De 18 a 25 años | | Referencias | |
| De 26 a 30 años | | 9) Frecuencia en la que empresa sigue un proceso de selección | |
| De 31a 35 años | | Siempre | |
| De 36 a 45 años | | Casi siempre | |
| De 45 a 55 años | | Nunca | |
| de 56 ó más | | Casi nunca | |
| 2) Genero | | 10) Establecimiento por parte de la empresa de los requisitos para la selección de personal | |
| Masculino | | Siempre | |
| Femenino | | Casi siempre | |
| 3) Estado Civil | | A veces | |
| Casado | | Nunca | |
| Unión Libre | | 11) Requisitos que tiene establecido | |
| Viudo | | Experiencia | |
| Soltero | | Educación | |
| 4) Nivel Académico | | Nivel académico alcanzado | |
| Básico | | Relaciones humanas | |
| Medio | | Referencias | |
| Técnico | | Buen estado físico y mental | |
| Superior | | Edad | |
| Postgrado | | Sexo | |
| 5) Determinar si la empresa cuenta con un proceso de reclutamiento | | Actitud | |
| Siempre | | Capacidad | |
| Casi Siempre | | 12) Realización de la empresa de evaluaciones para seleccionar el personal | |
| A veces | | Generalmente | |
| Nunca | | Ocasionalmente | |
| 6) Medios que utiliza la empresa en el proceso de reclutamiento | | Parcialmente | |
| Recepción de currículum y solicitudes | | Nunca | |
| Anuncio en el periódico | | 13) Aspectos en los que repercute el proceso de reclutamiento y selección en el desempeño de los empleados | |
| Divulgación interna | | Productividad | |
| Llamar a otras empresas e instituciones | | Eficacia | |
| Otros | | Calidad de los productos | |
| 7) Frecuencia con que establece la empresa los requisitos para el reclutamiento | | Servicios | |
| Siempre | | Cumplimiento de las metas | |
| Casi Siempre | | Otros | |
| A veces | | 14) Medios que utiliza la empresa para la asignación de puesto | |
| Nunca | | Propósito del puesto | |
| 8) Requisitos que utiliza la empresa para el proceso de reclutamiento | | Relación del puesto | |
| Presentación de currículum | | Tarea del puesto | |
| Formulario de solicitud de empleo | | Responsabilidades del puesto | |
| Titulaciones básicas (Medio y superior) | | Requisitos y condiciones de trabajo | |
| Mayor de edad | | | |
| Someterse a evaluación | | | |

Muchas gracias por su colaboración

CAPÍTULO IV

4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

En este capítulo se dará a conocer el análisis de la encuesta que se realizó a los colaboradores de la empresa, se demuestra aplicando los siguientes se escogieron cuatro métodos el inductivo, el deductivo, el análisis, la síntesis en lo que respecta a la investigación fue la descriptiva y explicativa además para la muestra se escogió el muestreo no probabilístico por conveniencia ya que el complemento de todos estos métodos aplicados nos llevaron a la situación real del problema que se presenta en la empresa.

Por medio de este análisis se presenta los cuadros y gráficos con su respectivos análisis e interpretación para dar a conocer los resultados obtenidos.

4.1.1. Análisis documental, Cuadros y gráficos

Encuesta

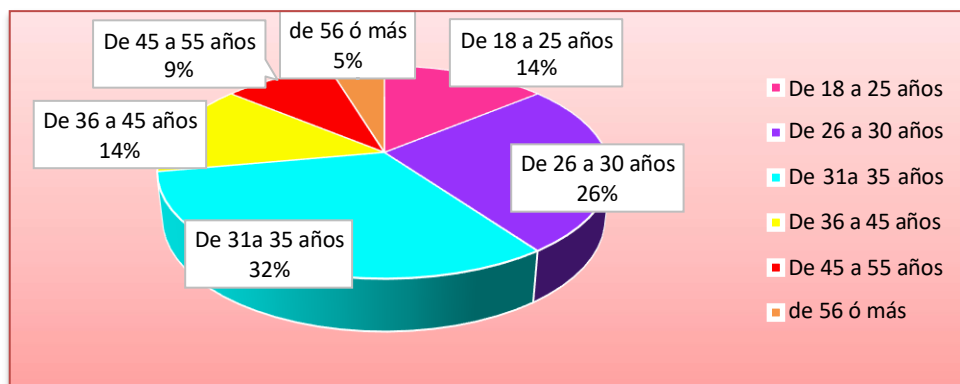
Datos Personales

Tabla 3 Edades

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|-------------|
| De 18 a 25 años | 24 | 14% |
| De 26 a 30 años | 45 | 26% |
| De 31a 35 años | 55 | 32% |
| De 36 a 45 años | 24 | 14% |
| De 45 a 55 años | 16 | 9% |
| de 56 ó más | 8 | 5% |
| Total | 172 | 100% |

Fuente: Elaborado del autor.

Grafico N° 8 Edades



Fuente: Elaborado del autor.

Análisis.- Referente a edades de los encuestados tenemos un 14% entre 18 a 25 años, un 26% entre 26 a 30 años, un 32% que va de 31 a 35 años, un 14% entre 36 a 45 años, además un 9% entre 45 a 55 años y un 5% de 56 años en adelante.

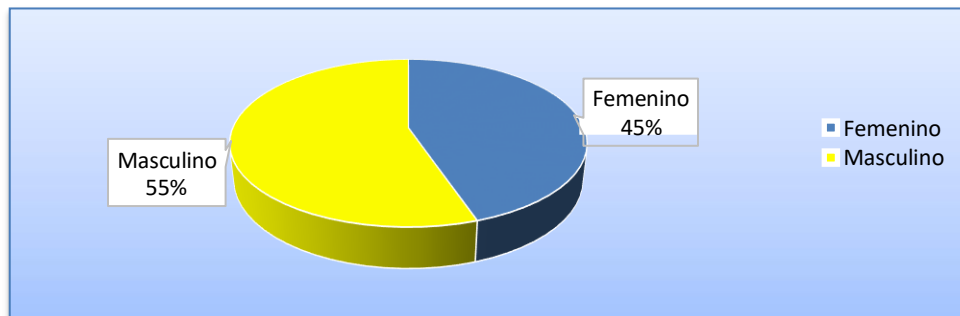
Interpretación.- Es decir que la mayoría del personal que se encuentra en la empresa tiene una edad de 31 a 35 años, lo cual indica que es un personal joven con todas las ganas de trabajar y aportar con la productividad para la empresa.

Tabla 4 Género

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Femenino | 77 | 45% |
| Masculino | 95 | 55% |
| Total | 172 | 100% |

Fuente: Elaborado del autor.

Grafico 9 Genero



Fuente: Elaborado del autor

Análisis.- Referente al género de los encuestados tenemos un 45% de personal femenino y un 55% de personal masculino.

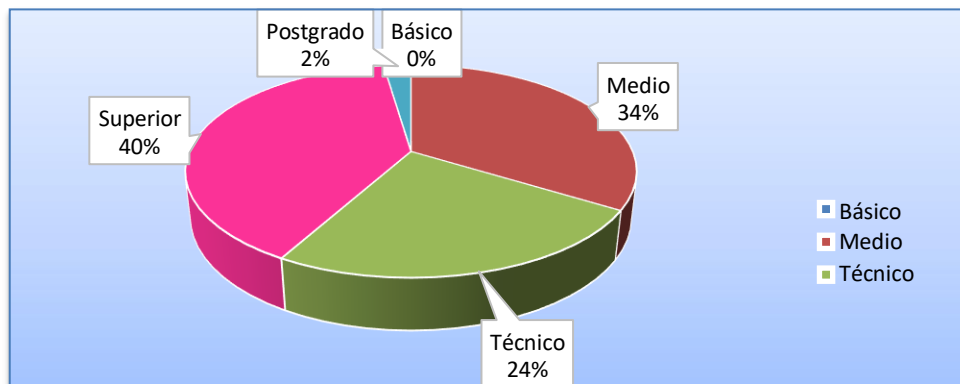
Interpretación.- Es decir que la mayoría del personal que se encuentra en la empresa es masculino.

Tabla 5 Nivel de Educación

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Básico | 0 | 0% |
| Medio | 58 | 34% |
| Técnico | 42 | 24% |
| Superior | 68 | 40% |
| Postgrado | 4 | 2% |
| Total | 172 | 100% |

Fuente: Elaborado del autor.

Grafico N° 9 Nivel de educación



Fuente: Elaborado del autor.

Análisis.- Referente al nivel de educación de los encuestados tenemos un 0% nivel básico, un 34% nivel medio, un 24% nivel técnico, un 40% nivel superior y un 2% nivel posgrado.

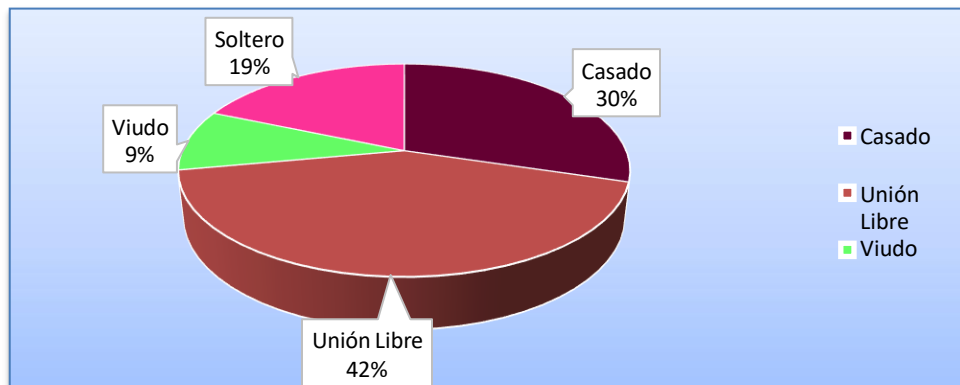
Interpretación.- Es decir que la mayoría del personal que se encuentra en la empresa cuenta con un nivel de estudio superior.

Tabla 6 Estado civil

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Casado | 51 | 30% |
| Unión Libre | 73 | 42% |
| Viudo | 16 | 9% |
| Soltero | 32 | 19% |
| Total | 172 | 100% |

Fuente: Elaborado del autor.

Grafico N° 10 Estado Civil



Fuente: Elaborado del autor.

Análisis.- Referente al estado civil de los encuestados tenemos un 30% de personal casado, seguido por un 42% de personal unión libre, un 9% de personal viudo y un 19% de personal soltero.

Interpretación.- Es decir que la mayoría del personal que se encuentra en la empresa es unión libre.

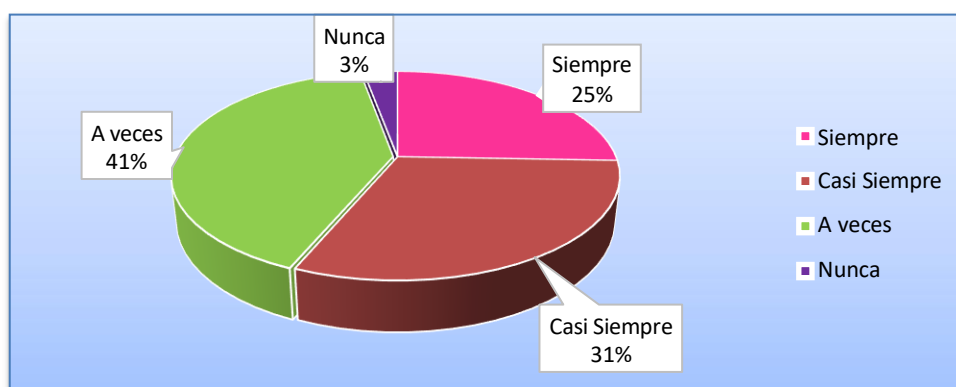
5) Determinar si la empresa cuenta con un proceso de reclutamiento

Tabla 7 Procesos de reclutamiento

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Siempre | 44 | 25% |
| Casi Siempre | 53 | 31% |
| A veces | 70 | 41% |
| Nunca | 5 | 3% |
| Total | 172 | 100% |

Fuente: Elaborado del autor.

Grafico N° 11 Proceso de reclutamiento



Fuente: Elaborado del autor.

Análisis.- Referente a determinar el proceso de reclutamiento de los encuestados tenemos un 25% siempre, seguido por un 31% casi siempre, un 41% a veces y un 3% nunca, pasan por un proceso de reclutamiento

Interpretación.- Es decir que la mayoría del personal que se encuentra en la empresa a veces pasan por un proceso d reclutamiento.

6) Medios que utiliza la empresa en el proceso de reclutamiento

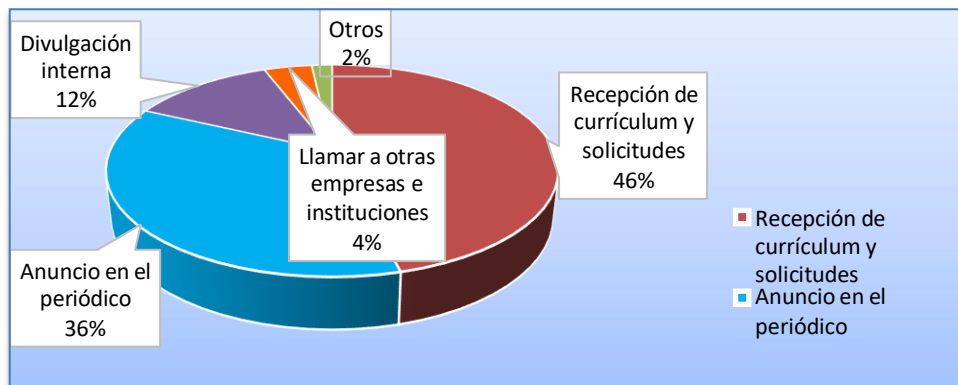
Tabla 8 Medios que se utilizan en el proceso de reclutamiento

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------------|------------|------------|
| Recepción de currículum y solicitudes | 79 | 46% |
| Anuncio en el periódico | 62 | 36% |

| | | |
|---|------------|-------------|
| Divulgación interna | 21 | 12% |
| Llamar a otras empresas e instituciones | 7 | 4% |
| Otros | 3 | 2% |
| Total | 172 | 100% |

Fuente: Elaborado del autor.

Gráfico N° 12 Medios que se utilizan en el proceso de reclutamiento



Fuente: Elaborado del autor.

Análisis.- Referente a los medios que se utilizaron en el proceso de reclutamiento de los encuestados tenemos un 46% por recepción de currículum y solicitudes, seguido por un 36% por anuncios en el periódico, un 12% por divulgación interna, un 4% por llamar a otras empresas e instituciones y un 2% por otros.

Interpretación.- Es decir que la mayoría del personal que se encuentra en la empresa fue contratada mediante la recepción de currículum y solicitudes.

7) Frecuencia con que establece la empresa los requisitos para el reclutamiento

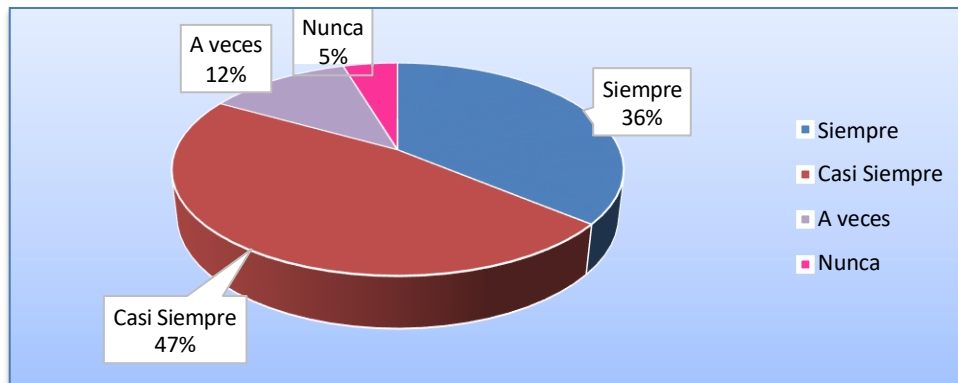
Tabla 9 Frecuencia de los requisitos para el reclutamiento

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Siempre | 62 | 36% |
| Casi Siempre | 81 | 47% |
| A veces | 21 | 12% |

| | | |
|--------------|------------|-------------|
| Nunca | 8 | 5% |
| Total | 172 | 100% |

Fuente: Elaborado del autor.

Grafico N° 13 Frecuencia de los requisitos para el reclutamiento



Fuente: Elaborado del autor.

Análisis.- Referente a la frecuencia de los requisitos para el reclutamiento de los encuestados tenemos un 36% siempre, seguido por un 47% casi siempre, un 12% a veces y un 5% nunca.

Interpretación.- Es decir que la mayoría del personal que se encuentra en la empresa, casi siempre se los contrata por que cumplen con los requisitos pero solo en documentos.

8) Requisitos que utiliza la empresa para el proceso de reclutamiento

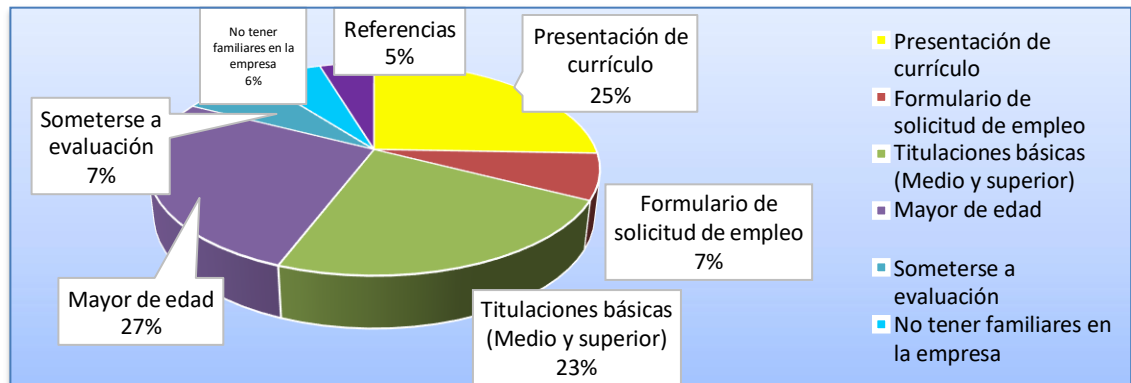
Tabla 10 Requisitos del proceso de reclutamiento.

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|---|------------|------------|
| Presentación de currículum | 44 | 25% |
| Formulario de solicitud de empleo | 12 | 7% |
| Titulaciones básicas (Medio y superior) | 40 | 23% |
| Mayor de edad | 46 | 27% |
| Someterse a evaluación | 12 | 7% |

| | | |
|-----------------------------------|------------|-------------|
| No tener familiares en la empresa | 10 | 6% |
| Referencias | 8 | 5% |
| Total | 172 | 100% |

Fuente: Elaborado del autor.

Grafico N° 14 Requisitos del proceso de reclutamiento.



Fuente: Elaborado del autor.

Análisis.- Referente a los requisitos del proceso de reclutamiento de los encuestados tenemos un 25% presentación de currículum, seguido por un 7% formulación de solicitud de empleo, un 23% titulación básicas (medio y superior), un 27% ser mayor de edad, un 7 someterse a evaluación, un 6% no tener familiares en la empresa y un 5% referencias.

Interpretación.- Es decir que uno de los principales requisitos en el proceso de reclutamiento es ser mayor de edad.

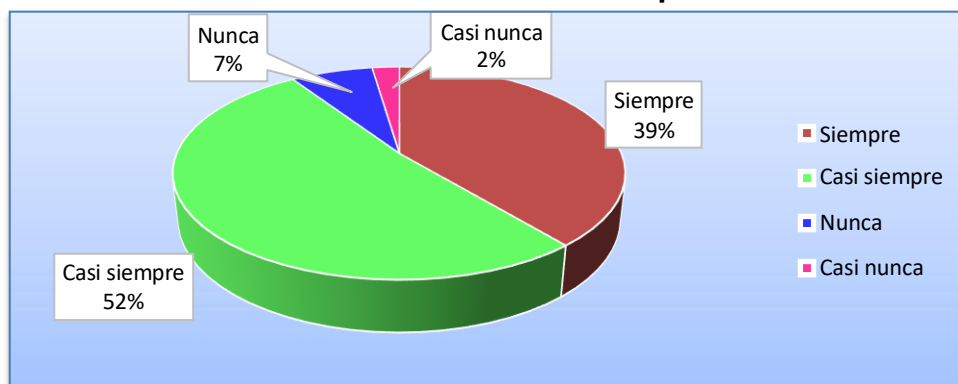
9) Frecuencia en la que empresa sigue un proceso de selección

Tabla 11 Frecuencia en los procesos.

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Siempre | 67 | 39% |
| Casi siempre | 89 | 52% |
| Nunca | 12 | 7% |
| Casi nunca | 4 | 2% |
| Total | 172 | 100% |

Fuente: Elaborado de la autora.

Grafico N° 15 Frecuencia en los procesos.



Fuente: Elaborado del autor.

Análisis.- Referente a la frecuencia en la que empresa sigue un proceso de selección tenemos un 39% siempre, seguido por un 52% casi siempre, un 7% nunca y un 2% casi nunca.

Interpretación.- Es decir la frecuencia en la que empresa sigue un proceso de selección es casi siempre.

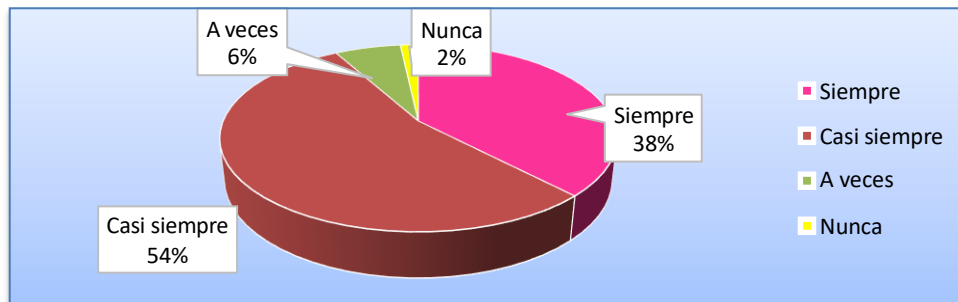
10) Establecimiento por parte de la empresa de los requisitos para la selección de personal

Tabla 12 Establecimiento de los requisitos para la selección de personal

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Siempre | 65 | 38% |
| Casi siempre | 93 | 54% |
| A veces | 11 | 6% |
| Nunca | 3 | 2% |
| Total | 172 | 100% |

Fuente: Elaborado del autor.

Grafico N° 16 Establecimiento de los requisitos para la selección de personal



Fuente: Elaborado del autor.

Análisis.- Referente al establecimiento por parte de la empresa de los requisitos para la selección de tenemos un 38% siempre, seguido por un 54% casi siempre, un 6% a veces y un 2% nunca.

Interpretación.- Es decir al establecimiento por parte de la empresa de los requisitos para la selección es casi siempre.

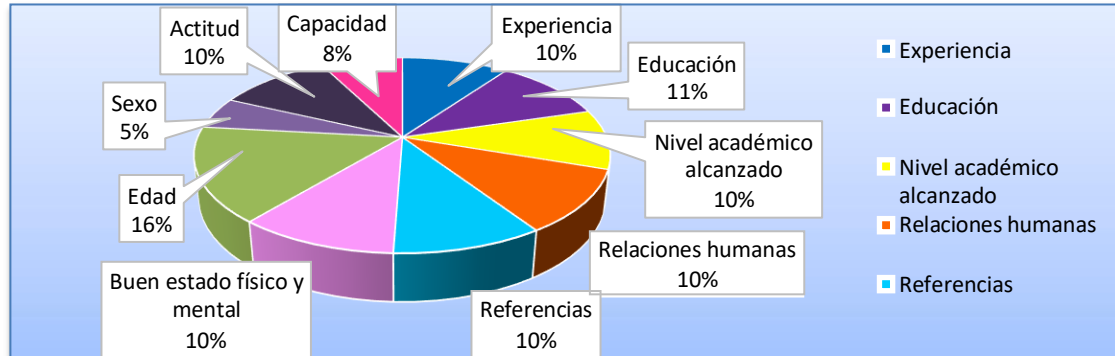
11) Requisitos que tiene establecido

Tabla 13 Requisitos establecido

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------------|------------|-------------|
| Experiencia | 17 | 10% |
| Educación | 18 | 11% |
| Nivel académico alcanzado | 17 | 10% |
| Relaciones humanas | 18 | 10% |
| Referencias | 17 | 10% |
| Buen estado físico y mental | 18 | 10% |
| Edad | 27 | 16% |
| Sexo | 9 | 5% |
| Actitud | 18 | 10% |
| Capacidad | 13 | 8% |
| Total | 172 | 100% |

Fuente: Elaborado del autor.

Grafico N° 17 Realización de evaluaciones para la selección del personal.



Fuente: Elaborado del autor.

Análisis.- Referente a los requisitos que tiene establecido tenemos un 10% experiencia, seguido por un 11% educación, un 10% a nivel académico alcanzado, un 10% relaciones humanas, un 10% referencias, un 10% buen estado físico, un 16% sexo, un 10% actitud y un 8% capacidad.

Interpretación.- Es decir que el mayor de los requisitos que tiene establecido es la edad.

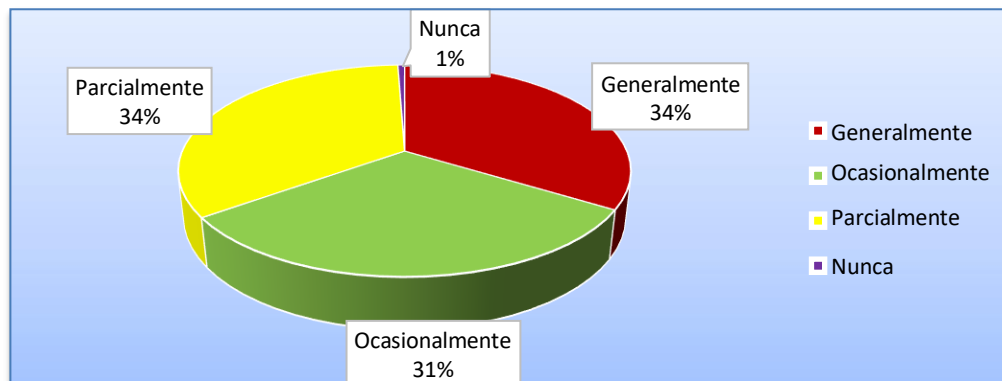
12) Realización de la empresa de evaluaciones para seleccionar el personal

Tabla 14 Realización de evaluaciones para la selección del personal.

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------|------------|-------------|
| Generalmente | 58 | 34% |
| Ocasionalmente | 54 | 31% |
| Parcialmente | 59 | 34% |
| Nunca | 1 | 1% |
| Total | 172 | 100% |

Fuente: Elaborado del autor.

Grafico N° 18 Realización de evaluaciones para la selección del personal.



Fuente: Elaborado del autor.

Análisis.- Referente a la realización de la empresa de evaluaciones para seleccionar el personal tenemos un 34% generalmente, seguido por un 31% ocasionalmente, un 34% parcial y un 1% nunca.

Interpretación.- Es decir que la realización de la empresa de evaluaciones para seleccionar el personal es ocasionalmente.

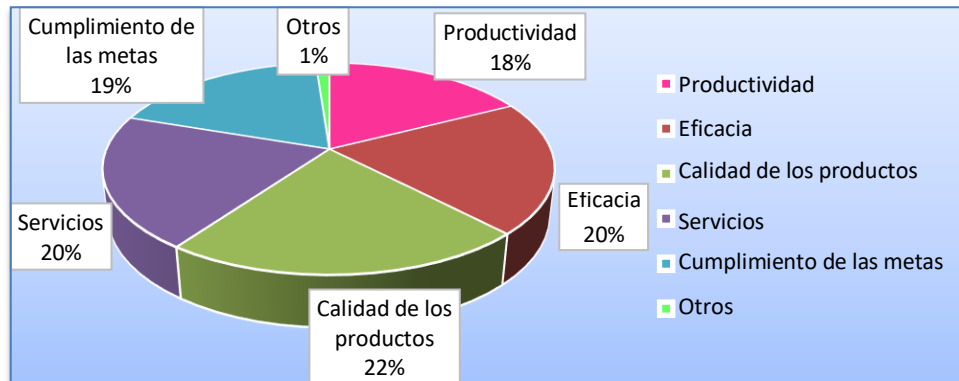
13) Aspectos en los que repercute el proceso de reclutamiento y selección en el desempeño de los empleados

Tabla 15 Aspectos en los que repercute el proceso de reclutamiento

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------|------------|------------|
| Productividad | 30 | 18% |
| Eficacia | 35 | 20% |
| Calidad de los productos | 38 | 22% |
| Servicios | 35 | 20% |
| Cumplimiento de las metas | 32 | 19% |
| Otros | 2 | 1% |
| Total | 172 | 100% |

Fuente: Elaborado del autor.

Gráfico N° 19 Aspectos en los que repercute el proceso de reclutamiento



Fuente: Elaborado del autor.

Análisis.- Referente a los aspectos en los que repercute el proceso de reclutamiento y selección en el desempeño de los empleados tenemos un 18% en productividad, seguido por un 20% en eficacia, un 22% en calidad de los productos, un 20% en servicios, un 19% en cumplimiento de las metas y un 1% en otros.

Interpretación.- Es decir que los aspectos en los que repercute el proceso de reclutamiento y selección en el desempeño de los empleados es la calidad de los productos.

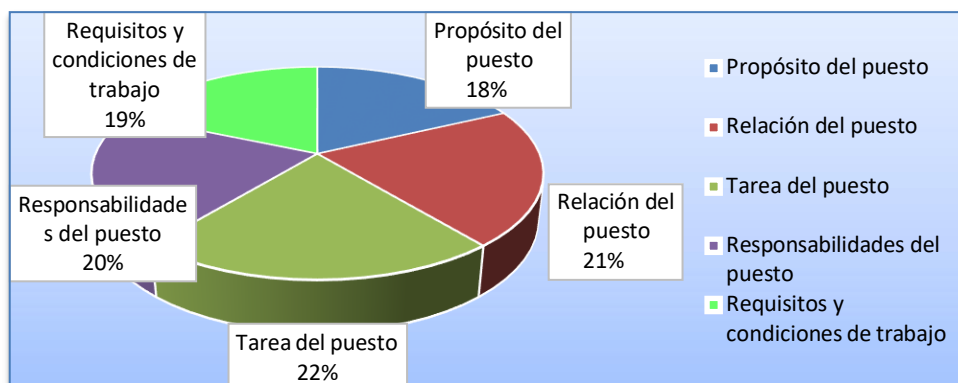
14) Medios que utiliza la empresa para la asignación de puesto

Tabla 16 Medios de asignación de puestos.

| Alternativas | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------------------------|------------|------------|
| Propósito del puesto | 31 | 18% |
| Relación del puesto | 36 | 21% |
| Tarea del puesto | 38 | 22% |
| Responsabilidades del puesto | 35 | 20% |
| Requisitos y condiciones de trabajo | 32 | 19% |
| Total | 172 | 100% |

Fuente: Elaborado del autor.

Gráfico N° 20 Medios de asignación de puestos.



Fuente: Elaborado del autor.

Análisis.- Referente a los medios que utiliza la empresa para la asignación de puesto tenemos un 18% en propósito del puesto, seguido por un 21% en relación del puesto, un 22% en tareas del puesto, un 20% en responsabilidades del puesto y un 19% en requisitos y condiciones de trabajo.

Interpretación.- Es decir que los medios que utiliza la empresa para la asignación de puesto de los empleados es la tarea del puesto.

4.2. DESARROLLO DE PREGUNTAS

| ¿Qué? | ¿Por qué? | ¿Cómo? | ¿Cuándo? | ¿Quién? | ¿Dónde? | COSTO |
|--|---|---|---|--|---|------------|
| Elaborar el plan de mejora del proceso de reclutamiento de recursos humanos de la empresa ASTINAVE EP , porque Es una herramienta cuyo objetivo es ayudar a facilitar y mejorar los procesos. | Es importante porque tiene la finalidad de dar una solución sencilla y practica con un excelente mecanismo que le permitirá a la empresa alcanzar las metas propuestas. | Mediante la aplicación de técnicas que se describieron en el capítulo tres de investigación que se ejecutaran en el desarrollo de la propuesta del plan de mejora del proceso de reclutamiento de recursos humanos de la empresa ASTINAVE EP . | Se lo implementara en el mes de Abril del año 2017. | Se beneficiaran con esta propuesta la empresa los colaboradores que están actuales y lo que ingresan, además a los clientes por que tendrán un personal capacitado con gran desempeño laboral cumpliendo con las cuotas diaria de atención al cliente. | Se realizara en la empresa ASTINAVE EP . A la cual se encuentra ubicada en el Cantón Guayaquil, Vacas Galindo y Vivero . | |
| | | 1. Aplicar a todo el personal contratado el proceso de selección que tiene el departamento de talento humano, en todas sus etapas para eliminar el malestar de los colaboradores. | | | | \$3.584,00 |
| | | 2. Tomar las pruebas necesarias al personal contratado para medir el conocimiento que tienen para una asignación adecuada de tareas y se | | | | \$4.288,00 |

| | | | |
|--|---|--|--------------------|
| | puedan lograr las metas establecidas. | | |
| | 3 Capacitar de manera continua a los colaboradores de la empresa para incrementar la productividad en todos los departamentos de la organización. | | \$5.162,00 |
| | Total | | \$13.034,00 |

Conclusiones

El departamento de recursos humanos de la empresa ASTINAVE en los últimos años ha desarrollado un inadecuado proceso de selección de personal lo que ha generado una baja productividad de los colaboradores en sus diferentes departamentos

No a todo el personal contratado se le ha aplicado el proceso de selección que tiene el departamento de talento humano, lo que ha creado un gran malestar entre los colaboradores.

La contratación se ha ejecutado solamente en base al cumplimiento de los curriculum, mas no se han tomado las pruebas necesarias para la contratación eficiente.

.Además los colaboradores de los diferentes departamentos no han recibido capacitación alguna durante los tres últimos años.

Recomendaciones

Aplicar a todo el personal contratado el proceso de selección que tiene el departamento de talento humano, en todas sus etapas para eliminar el malestar de los colaboradores.

Tomar las pruebas necesarias al personal contratado para medir el conocimiento que tienen para una asignación adecuada de tareas y se puedan lograr las metas establecidas.

Capacitar de manera continua a los colaboradores de la empresa para incrementar la productividad en todos los departamentos de la organización.

Bibliografía

2007-2008, A. N. (2008). *CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR*. Manabi, Palacio Legislativo, Quito, Ecuador, Ecuador: Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador de 2007-2008.

Agüero, P. M. (3 de octubre de 2010). *www.eumed.net*. Obtenido de *www.eumed.net*.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA.

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

García, C. (3 de enero de 1994). *Editorial Vértice*. Obtenido de Editorial Vértice:
<http://www.gestiopolis.com/reclutamiento-y-seleccion-de-personal-en-los-recursos-humanos/>

INEC. (21 de marzo de 2014). *INEC*. Obtenido de INEC:
<http://www.ecuadorencifras.gob.ec/aclaracion-procesos-de-seleccion-de-personal-inec/>

Insa. (16 de mayo de 2007). *gestiopolis.com*. Obtenido de *gestiopolis.com*:
<http://www.gestiopolis.com/reclutamiento-y-seleccion-de-personal-en-los-recursos-humanos/>

Métodos, O. y. (9 de mayo de 2007). <http://www2.ucsg.edu.ec>. Obtenido de <http://www2.ucsg.edu.ec>: <http://www2.ucsg.edu.ec/transparencia-de-la-informacion/-6/unidades-administrativas/-20/-23/618-reclutar-seleccionar-y-contratar-al-personal/file.html>

Véliz, B. P. (13 de octubre de 2000). *monografias.com*. Obtenido de *monografias.com*:
<http://www.monografias.com/trabajos71/planeacion-reclutamiento-seleccion-personal/planeacion-reclutamiento-seleccion-personal2.shtml>

Vértice, E. (5 de agosto de 2007). *gestiopolis*. Obtenido de *gestiopolis*:
<http://www.gestiopolis.com/reclutamiento-y-seleccion-de-personal-en-los-recursos-humanos/>

Anexos

Encuestas en el sitio.









