



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE  
TECNOLOGÍA**

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

**Proyecto de Investigación previo a la obtención del Título de:**

**TECNÓLOGO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TEMA:**

**MEJORA DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE CONTRATACIÓN DEL  
PERSONAL, EN LA EMPRESA MEXICHEM ECUADOR S.A.**

**Autor: Romero Andrade Jordy Estéfano**

**Tutor: Ing. Com. Marlo Antonio López Perero Mba.**

**Guayaquil, Ecuador**

**2018**



## **DEDICATORIA**

En primer lugar quiero dedicar este proyecto a Dios, mi familia que siempre estuvo apoyándome en el día a día, en el cual hoy estoy terminando mi primera meta de ser tecnólogo, y espero con la ayuda de ellos seguir enfocado en las siguientes metas propuestas.

**Jordy Estéfano Romero Andrade**



## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mi familia por guiarme durante toda mi carrera, A la institución por permitirme estudiar en la misma, A los docentes por su gran labor de educarnos y llenarnos de muchos conocimientos, que me permita desarrollarme de manera eficiente en el campo laboral.

**Jordy Estéfano Romero Andrade**

**CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL CEGESCIT**

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

**CERTIFICO:**

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

Luis Alberto Alzate

Luis Alzate

Nombre y Apellidos del Colaborador

Firma

CEGESCYT



CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE  
TRABAJOS DE TITULACIÓN



Yo, Romero Andrade Jordy en calidad de autor(a) con los patrimoniales del presente trabajo de titulación "Mejora del proceso de selección de contratación del personal, en la empresa Mexichem Ecuador 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 Empresas, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la institución una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del mencionado trabajo de titulación, con fines estrictamente académicos.

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.

Romero Andrade Jordy

Nombre y Apellidos del Autor

Firma

No. de cedula: 0951307198



Factura: 001-004-000065600



20180901008D04284

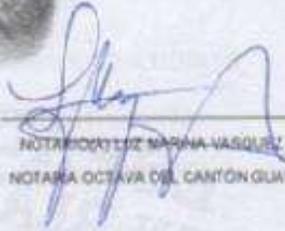


DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO DE FIRMAS N° 20180901008D04284

Yo, el NOTARIO(A) LUZ MARINA VASQUEZ CRUZ de la NOTARÍA OCTAVA, comparece(n) JORDY ESTEBAN ROMERO ANDRADE portador(a) de CÉDULA 0951307198 de nacionalidad ECUATORIANA, mayor(es) de edad, estado civil SOLTERO(A), domiciliado(s) en GUAYAQUIL, POR SUS PROPIOS DERECHOS en calidad de COMPARECIENTE; quien(es) manifiesta que la(s) firma(s) constante(s) en el documento que antecede, es(son) suya(s), la(s) misma(s) que usa(n) en todos sus actos públicos y privados, siendo en consecuencia auténtica(s), para constancia firme(n) conmigo en unidad de acto, de 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. En cuyo texto este Notaria, no asume responsabilidad alguna. - Se archiva un original. GUAYAQUIL, a 8 DE AGOSTO DEL 2018 (19:31).

  
 ESTEBAN ROMERO ANDRADE  
 CÉDULA: 0951307198



  
 NOTARIA LUZ MARINA VASQUEZ CRUZ  
 NOTARIA OCTAVA DEL CANTÓN GUAYAQUIL





## CERTIFICADO DIGITAL DE DATOS DE IDENTIDAD



Número único de identificación: 0951307198

Nombres del ciudadano: ROMERO ANDRADE JORDY ESTEFANO

Condición del cedulao: CIUDADANO

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

Fecha de nacimiento: 9 DE JULIO DE 1993

Nacionalidad: ECUATORIANA

Sexo: HOMBRE

Instrucción: BACHILLERATO

Profesión: ESTUDIANTE

Estado Civil: SOLTERO

Cónyuge: No Registra

Fecha de Matrimonio: No Registra

Nombres del padre: ROMERO MURILLO MILTON ROBERTO

Nombres de la madre: ANDRADE ARREAGA CECILIA MARIANA

Fecha de expedición: 9 DE NOVIEMBRE DE 2012

Información certificada a la fecha: 8 DE AGOSTO DE 2018

Emissor: IRANIA ALLYSON MORALES CEPEÑA - GUAYAS-GUAYAQUIL-NT 8 - GUAYAS - GUAYAQUIL

Certificado: 188-144-01132



188-144-01132

Ing. Jorge Troya Fuentes

Director General del Registro Civil, Identificación y Cedulación  
Documento firmado electrónicamente





INSTRUCCIÓN: BACHILLERATO ESTUDIANTE  
 APELLIDOS Y NOMBRES DEL PADRE: ROMERO MULLO MILTON ROBERTO  
 APELLIDOS Y NOMBRES DE LA MADRE: ANDRADE ARREAGA CECILIA MARISOL  
 LUGAR Y FECHA DE EMISIÓN: GUAYAS 09-11-09  
 FECHA DE CADUCIDAD: 09-11-11

[Signature] [Signature]

REPUBLICA DEL ECUADOR  
 CNE  
**CERTIFICADO DE VOTACION**  
 4 DE FEBRERO 2010

**CIUDADANIA (D)**  
 ESTE DOCUMENTO ADECUA LA QUE LE FUE SUPLENIDO EN EL REGISTRO CIVIL Y CORRESPONDE A LA LEY 1272001

ESTE CERTIFICADO SERA VALIDO PARA TODOS LOS SUJETOS QUE SE ENCONTREN EN EL REGISTRO CIVIL

[Signature]

REPUBLICA DEL ECUADOR  
 DIRECCION GENERAL DE REGISTRO CIVIL  
 IDENTIFICACION Y REGISTRACION

FOTO DE CIUDADANIA  
 N° DE DOCUMENTO: ROMERO ANDRADE JORDY ESTEFANO  
 095130719-8

LUGAR Y FECHA DE EMISIÓN: GUAYAS 09-11-09  
 FECHA DE CADUCIDAD: 09-11-11  
 NACIONALIDAD: ECUATORIANA  
 SEXO: M  
 ESTADO CIVIL: SOLTERO

[Barcode] [Signature]

REPUBLICA DEL ECUADOR  
 CNE  
**CERTIFICADO DE VOTACION**  
 4 DE FEBRERO 2010

**009** JUVENIL  
**009 - 093** (CÓDIGO)  
**0951307198** (SERIAL)  
**ROMERO ANDRADE JORDY ESTEFANO**  
 APELLIDOS Y NOMBRES

GUAYAS PROVINCIA  
 GUAYAS CANTON  
 PARAGUAS PARROQUIA

CIUDADANÍA: [ ]  
 ZONA: 8

[Barcode] [Barcode]



Instituto Superior Tecnológico Bolivariano

### CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL CEGESCIT

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

#### CERTIFICO:

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

*Luis Alberto Alzate*

*Luis Alzate*

Nombre y Apellidos del Colaborador

Firma

CEGESCYT



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA**

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS COMERCIALES, ADMINISTRATIVAS Y  
CIENCIAS**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:  
TECNÓLOGO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.**

**TEMA:**

Mejora del proceso de selección de contratación del personal, en la empresa MEXICHEM ECUADOR S. A.

**Autor:** Romero Andrade Jordy Estefano

**Tutor:** ing.com. Marlon Antonio López Perero Mba.

**Resumen**

**La empresa MEXICHEM ECUADOR S.A., se dedica a la fabricación y distribución de productos, y soluciones para la construcción, infraestructura, agricultura, y otros. El ineficiente proceso de selección afecto a la compañía al momento de seleccionar el personal, que como consecuencia obtuvimos un bajo rendimientos en sus respectivos puestos de trabajo, este proyecto de investigación estuvo enfocado en mejorar la elección de personal que permita obtener resultados óptimos, de manera que el trabajador y la empresas se sientan satisfecho por su rendimiento y por cumplir con sus respectivos objetivos. El tipo de investigación que se van a utilizar son las explicativa y descriptiva con estas investigaciones nos permitió establecer los resultados alcanzados del problema en el proceso de selección del personal.**

Control interno

Efectivo

Arqueo de caja

**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA**

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS COMERCIALES, ADMINISTRATIVAS Y  
CIENCIAS**

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

**TEMA:**

Mejora del proceso de selección de contratación del personal, en la empresa  
MEXICHEM ECUADOR S.A

**Autor:** Romero Andrade Jordy Estefano

**Tutor:** Ing.com. Marlon Antonio López Perero Mba.

**Abstract**

The company **MEXICHEM ECUADOR S.A.**, is dedicated to the manufacture and distribution of products and solutions for construction, infrastructure, agriculture, and others. The inefficient selection process affected the company at the time of selecting the personnel, which as a result we obtained a low performance in their respective jobs, this research project was focused on improving the selection of personnel to obtain optimal results, so that the worker and the companies feel satisfied by their performance and by the following to meet their respective objectives. The type of research that will be used is explanatory and descriptive with these investigations allowed us to establish the results achieved from the problem in the staff selections process.

Internal control

Cash

Cash register

# ÍNDICE GENERAL

<b>Contenidos:</b>	<b>Páginas:</b>
Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Certificación de la aceptación del tutor.....	iv
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
Índice general.....	ix
Índice de figuras.....	xi
Índice de cuadros.....	xii

## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Ubicación del problema en un contexto.....	1
Situación conflicto.....	2
Delimitación del problema.....	3
Formulación del problema.....	4
Evaluación del Problema.....	4
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
Objetivos General.....	5
Objetivos Específicos.....	5
JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACIÓN.....	5

## CAPÍTULO II

## **MARCO TEÒRICO**

### **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

Antecedentes Históricos.....	7
Antecedentes Referenciales.....	9
FUNDAMENTACIÓN LEGAL.....	12
VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.....	32
DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	32

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

Presentación de la Empresa.....	31
Diseño de la Investigación.....	41
Tipos de Investigación.....	41
Técnicas de Investigación.....	45
Procedimiento de la Investigación.....	45

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

Análisis e Interpretación de los Resultados.....	52
Plan de Mejoras.....	64
CONCLUSIONES.....	67
RECOMENDACIONES.....	68
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>69</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>70</b>
<b>Anexos 1.....</b>	<b>71</b>
<b>Anexos 2.....</b>	<b>72</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Títulos:</b>	<b>Páginas</b>
Gráfico del Organigrama de gestión humana.....	36
Gráfico del Organigrama de alta dirección.....	37
Gráfico 1. Plantilla total de trabajadores.....	39
Gráfico 2. Proceso de selección de personal.....	52
Gráfico 3. Proceso actual de selección de personal.....	53
Gráfico 4. Conocimientos al ingresar al puesto de trabajo.....	54
Gráfico 5. Capacitación al personal nuevo.....	55
Gráfico 6. Respectivos Objetivos.....	56
Gráfico 7. Cambios en el proceso de selección de personal.....	57
Gráfico 8. Vinculo de los colaboradores con sus jefes inmediatos...	58
Gráfico 9. Ambiente laboral.....	59
Gráfico 10. Tiempo de espera de los aspirantes.....	60
Gráfico 11. Proceso para llenar la vacante.....	61
Gráfico 12. Nuevo proceso de selección.....	62

## ÍNDICE DE CUADROS

<b>Títulos:</b>	<b>Páginas:</b>
Tabla 1. Problemas.....	3
Tabla 2. Plantilla de trabajadores.....	38
Tabla 3. Plantilla de colaboradores por categoría ocupacional...	39
Tabla 4. Investigación.....	41
Tabla 5. Colaboradores de la empresa.....	43
Tabla 6. Muestreo.....	45
Tabla 7. Procedimiento.....	45
Tabla 8. Proceso de selección de personal.....	52
Tabla 9. Proceso actual de selección de personal.....	53
Tabla 10. Conocimientos al ingresar al puesto de trabajo.....	54
Tabla 11. Capacitación al personal nuevo.....	55
Tabla 12. Respectivos Objetivos.....	56
Tabla 13. Cambios en el proceso de selección de personal.....	57
Tabla 14. Vinculo de los colaboradores con sus jefes inmediatos....	58
Tabla 15. Ambiente laboral.....	59
Tabla 16. Tiempo de espera de los aspirantes.....	60
Tabla 17. Proceso para llenar la vacante.....	61
Tabla 18. Nuevo proceso de selección.....	62

# **CAPÍTULO I**

## **EL PROBLEMA**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **Ubicación del Problema en un Contexto:**

Actualmente las grandes empresas no le dan consideración al proceso de selección en el departamento de recursos humanos, esta problemática conlleva a una mala organización o planificación al momento de seleccionar el personal en las distintas áreas de las empresas, también como resultado se observa un personal no calificado para asumir grandes responsabilidades en las distintas áreas establecidas, de esta manera a la larga damos a relucir una ineficiencia en el desempeño laboral de los trabajadores, además el personal no va a poder cumplir los objetivos, tanto personales, como de la organización.

El proceso de selección es un tema muy importante ya que conlleva enfocarnos en la elección de candidatos potenciales, dispuesto a cumplir nuevos desafíos en la organización, de manera que el trabajador se va a sentir muy satisfecho en el ámbito personal, como de la organización, en el cual como consecuencia tendremos una estabilidad laboral por desempeñarse bien en su área laboral, y además cumplir con todos los objetivos o metas propuesta en la organización.

Este proyecto va estar enfocado en la organización o planificación de un proceso que permita poder obtener eficientes resultados, al momento de cubrir con las distintas necesidades en las áreas de la empresa, en el cual se pueda ver los grandes resultados en un determinado tiempo.

La empresa Mexichem Ecuador S.A., es una compañía privada dedicada a la fabricación y distribución de productos y soluciones para la construcción, infraestructura, agricultura y otros, se encuentra ubicada en el Cantón Durán de la Provincia del Guayas, es una empresa industrial en la que tuvo sus inicios en la ciudad de Guayaquil el 12 de marzo de 1958.

Es una empresa con más de 500 trabajadores, en la cual el mayor porcentaje del mismo es personal de la planta de la empresa, además se preocupa por reducir el impacto ambiental de sus operaciones o de sus productos y propician el progreso social en las comunidades donde operan.

Como aspectos de la empresa tenemos la parte ética y sus principales valores, de los cuales son 6

- Liderazgo
- Responsabilidad
- Compromiso
- Integridad
- Resultados
- Seguridad

### **Situación conflicto:**

El ineficiente proceso de selección en contratación del personal en la empresa MEXICHEM ECUADOR S.A. Causo un problema en las diferentes aéreas de la empresa, en el cual no hubo una planificación u organización al momento de elegir el candidato adecuado, de manera que al momento de cumplir con sus tareas asignadas no tuvieron un desempeño optimo, que a su vez genero un déficit en el cumplimiento de los objetivos.

Un gran déficit en la organización del departamento de gestión humana, conlleva a que específicamente en la área de la planta de la empresa el personal se sienta incomodo, porque existe una constante rotación en las

distintas áreas de la planta, además esto a la larga puede generar una baja productividad de la misma.

**Tabla 1. Problemas**

<b>Antecedentes</b>	<b>Consecuencias</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Exceso de rotación de PERSONAL, en las diferentes áreas de la planta de la empresa.</li><li>• Carencia de comunicación por parte de la empresa en la Selección del personal nuevo.</li><li>• Exceso de tiempo en la elección del nuevo aspirante.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• El personal se siente incómodo</li><li>• Inadecuada contratación de personal</li><li>• El aspirante desiste de la vacante.</li></ul>

Fuente: Elaborado por el autor

**Delimitación del Problema:**

Campo : Administración

Área : Talento humano

Aspectos : selección, procesos, y decisiones

Tema : Mejora del proceso de selección de contratación del personal, en la empresa Mexichem Ecuador S.A.

## ¿Formulación del Problema?:

¿Ineficiente proceso de selección de personal, provoca desacertada decisiones de contratación, en la empresa MEXICHEM ECUADOR SA. Del Cantón Duran, de la Provincia del Guayas, durante el periodo 2017?

## Evaluación del Problema:

**Delimitado.-** Ineficiente proceso de selección de personal, provoca desacertada decisiones de contratación, en la empresa Mexichem Ecuador S.A del Cantón Duran, de la provincia del Guayas, durante el periodo 2017

**Claro.-** Errores importantes al momento de seleccionar los curriculum vitae, no hay un estudio detallado de las características de los aspirante seleccionados, como consecuencia personal no calificado para cubrir las distintas necesidades.

**Evidente.-** Podemos notar como evidente que en muchas ocasiones al momento de tener la entrevista laboral se le indica al aspirante que no está calificado para el puesto laboral, porque no cumple con los parámetros que indica el área en la que iba ser asignado.

**Concreto.-** Se va desarrollar un proceso claro que permita seleccionar personal idóneo, para que tengamos como resultado buenos cumplimiento de objetivos.

**Relevante.-** podemos acotar que este proyecto es relevante porque nos enfocamos en la satisfacción tanto del personal, como de la empresa, de manera que pueda servir este proceso a otras organizaciones.

**Original.-** Porque es un enfoque nuevo, en el que no permitirá mucha pérdida de tiempo de los futuros aspirantes, de manera q en un determinado tiempo se notara la satisfacción en el proceso.

**Contextualmente.-** Tenemos un contexto de una problemáticas clara, en el cual se va realizar una investigación detallada con las variables que tenemos.

**Factible.-** El proceso es factible ya que obtendremos buenos resultados en el aspecto personal del trabajador y satisfacción por parte de la empresa por haberse dado una solución al problema.

### **Variables**

**Variables Independientes** : propuesta de mejora del proceso de selección de personal.

**Variables Dependiente** : acertada decisiones de contratación.

### **Objetivo de la Investigación**

#### **Objetivo General:**

Propuesta de mejora del proceso de selección de personal, que provoque acertadas decisiones de contratación, en la empresa MEXICHEM ECUADOR S.A. Del Cantón Durán, de la Provincia del Guayas, durante el periodo 2019

#### **Objetivo específico:**

- Fundamentar teóricamente los procesos de selección de personal, mediante la consulta de bibliografía actualizada.
- Diagnosticar el proceso actual de selección y contratación de personal que aplica la empresa
- Proponer el mejoramiento del proceso de contratación de personal.

#### **Justificación e Importancia:**

A través de los procesos de la empresa habrá un mejoramiento en la elección del personal que permita obtener mejor información para la toma de decisión.

Para este proceso la empresa sería la beneficiaria, porque va a ver un aumento en la productividad en las áreas de la organización, además

vamos a obtener una estabilidad en su personal, de manera en que se vería el gran cambio que tendría este proceso.

Cuando se realicen los controles anuales en la evaluación de desempeño, tendremos como resultado un personal satisfactorio con excelente proyecciones en su campo laboral.

En este proyecto nos va permitir determinar las ineficiencias en los procesos de selección, además vamos analizar la consecuencia de la mala elección del personal, en el que se va ver reflejado al momento en el que el trabajador realice sus respectivas funciones en área laboral.

También podemos acotar que con una buena estructuración en el departamento de recursos humanos, nos favorecerá al momento de elegir al personal idóneo, en el cual vamos a obtener como resultado un personal con buen desempeño en su área laboral y a la vez cumpliendo con los respectivos objetivos.

En el aspecto social de este proyecto, nos orientaremos en que nuestro personal se sienta satisfecho de laboral en la organización, de manera que no se sienta preocupado de perder el trabajo.

Por lo tanto este proyecto es factible porque vamos a obtener una base de la empresa con respecto a la receptación de testimonios, en lo cual vamos a tener más facilidad en el cumplimiento de las metas u objetivos propuestos

## **CAPÍTULO II**

### **MARCOTEÓRICO**

#### **Antecedentes Históricos:**

Los historiadores de la psicología reconocen los aportes y los tratamientos dados por los filósofos de la antigua Grecia, en la que reconocían la diferencia individual entre los hombres. En el estado ideal, la república, los hombres debían escogerse para cumplir las distintas tareas de acuerdo con su capacidad. Los dotados de razón superior debían ser dirigentes; los dotados de coraje guerreros, el resto de los hombres debían ser artesanos, esclavos (460-370 a. de .c )

(Duarte, ( XVI) Valoraba que las personas se diferenciaban en inteligencia y habilidades especiales, y recomendaba que se debiera trabajar para conocer las inclinaciones especiales de cada persona con el fin de brindarle el adiestramiento necesario de acuerdo con sus características.

(Fechner, (1801- 1887)

Se enfocó en los problemas de la medición en psicología en sus investigaciones sobre la sensación y la percepción. Como parte de su contribución a la psicología. Fechner enunció la ley de Weber sobre la base de resultados alcanzados por este último donde establecía una relación matemática entre lo físico y lo mental.

(Helmholtz, (1821- 1824)

Al igual q sus colegas trabajó sobre los órganos de los sentidos fundamentalmente en el funcionamiento de los ojos y los oídos,

enunciando la teoría de Young y proyectó el empleo de métodos como la observación y la experimentación en el estudio de los aspectos psicológicos.

(Batson, xx, pág. 34)

Tenía encomendado la motivación de los trabajadores, para que estos al sentirse valorado produjesen más. Era este un tipo de trato que no ahondaba en los problemas reales, como se demostró cuando a raíz de la depresión económica, aquellos jefes de personal naufragar al enfrentarse a conflictos que requerían una preparación mucho más específicas.

(Taylor, (1956- 1915, pág. 2)

Según el autor “es el padre de los principios de la organización científica del trabajo y es el creador del sistema llamado taylorismo. El taylorismo es un sistema que atiende a aumentar la productividad del trabajo en las fábricas mediante la simplificación de los procesos, la eliminación de los tiempos muertos y el estudio de métodos y tiempos, mediante un cronometraje riguroso y una selección de personal adecuada, además el taylorismo se preocupa también de que las condiciones físicas del ambiente laboral (luz, grado de humedad, temperatura) sean las más adecuadas para la mejora del rendimiento del trabajador. Algunos de los criterios básicos para su aplicación eran: exigir un rendimiento óptimo, la determinación de métodos y procedimientos eficaces, la estandarización de herramientas y equipos, el pago de bonificaciones, así como la selección de personal más apto y su adiestramiento en esa tarea”.

(Owen, (1771- 1858, pág. 29)

”La productividad, la motivación del trabajo y los vínculos de este con el trabajo y con la empresa como organización.

Owen, además, pretendió el bienestar de sus trabajadores y les construyó viviendas les redujo la jornada laboral de diecisiete a diez horas y fundo escuelas libres para los niños. A partir de este momento, en los países occidentales fructifico una espectacular revolución que ha transformado radicalmente el modo de vida de los hombres. La acción de este suceso no solo abarca los procesos técnicos de la producción, sino que influye profundamente en todas las relaciones sociales y económicas. Antes este estado de cosas, se continúan haciendo esfuerzos por conseguir una mayor productividad del trabajador en general, para mejorar sus condiciones laborales y su relación con la empresa”.

(Gilbreth, (1868- 1924, pág. 30)

”Realizo importantes estudios para simplificar las tareas: procuro determinar cuántos y cuáles eran los movimientos indispensables que debería ejecutar el hombre para realizar cualquier tipo de trabajo”.

### **Antecedentes Referenciales:**

#### **Proceso**

Según Koontz, (2011, pág. 54) El proceso. “Es un sistema por el cual, al principio de un periodo que se pretende evaluar, superior y subordinados discuten los resultados específicos que deben obtenerse en él, midiéndolos, siempre que se pueda”.

Concluye Fernandez,( 2014) El proceso a través del cual un puesto de trabajo es descompuesto en unidades menores e identificables. Estas unidades menores suelen ser las tareas, pero el proceso analítico puede ir más allá para descender, por ejemplo, al nivel de las operaciones, acciones, movimiento. Por extensión, el análisis puede incluir la

identificación de requerimientos del trabajo y otras características del entorno del puesto de trabajo.

Señala Urwick, (2011, pág. 21) Que el proceso como las funciones del administrador, con 7 elementos, investigación, planeación, coordinación, control, previsión, organización, comando.

Mi opinión sobre los proceso es que son pasos que nos permiten evaluar constantemente el desempeño de alguna planificación o desarrollo de algunos proyectos, además que conlleva a obtener un resultado específico.

### **Selección**

Según Zayas, (2010) Seleccionar no implica escoger a unos discriminando a otros, sino que la selección brinda la posibilidad de orientar y clasificar a las personas en función de sus potencialidades, y contribuir a la formación y desarrollo de los candidatos en la necesaria interrelación hombre- trabajo.

Señala Gómez, (2008) Es el proceso por el que se toma la decisión de contratar o no contratar a cada uno de los candidatos a un puesto. El proceso normalmente requiere determinar las características necesarias para realizar con éxito el trabajo, y a continuación valorar a cada candidato en función de esas características.

Concluye Chiavenato, (2001) Plantea que la selección busca entre diversos candidatos, a quienes sean más educados para los puestos que existen en la organización o para las competencias que necesita; y el proceso de selección por lo tanto pretende mantener o aumentar la eficiencia o el desempeño humano, así como la eficacia de la organización.

Mi opinión se enfoca en que la selección es un paso muy importante al momento de elegir un personal adecuado, en el cual tiene que cumplir con ciertas características, que permitan sentirse satisfecho en ambas partes.

## **Toma de decisión**

Establece Kass, La toma de decisiones es fundamental para el organismo la conducta de la organización. La toma de decisión suministra los medios para el control y permite la coherencia en los sistemas.

Según Greenwood, Afirma que la toma de decisiones para la administración equivale esencialmente a la resolución de problemas empresariales. Los diagnósticos de problemas, las búsquedas y las evaluaciones de alternativas y la elección final de una decisión, constituyen las etapas básicas en el proceso de toma de decisiones y resoluciones de problemas.

Señala Moddy, Es una acción que debe tomarse cuando ya no hay más tiempos para recoger información.

Mi opinión se basa en que la toma de decisión básicamente nos permite evaluar diferentes aspectos o características de la persona, que como resultados nos da una mejor proyección de lo q queremos en nuestra organización.

## **Contratación**

Concluye Lazarte, Existen determinadas actividades que un individuo realiza de intercambio y no constituyen contrato, además señala como a nadie le puede extrañar que justamente uno de los bienes que se intercambia sea el dinero, el ejemplifica mediante dos situaciones diferentes una referida a la enseñanza y otra relacionada con la asistencia médica, que a pesar de sus peculiares para el no constituyen propiamente contratos.

Establece Blanco, “el contrato es un acto jurídico bilateral para cuya existencia se requiere la manifestación de voluntad de dos o más personas; las que, reconociendo distintas causas y tendientes a diferentes fines, han de coincidir necesariamente para formar el consentimiento del que se ha de derivar los efectos obligatorios de la manifestaciones de voluntad: todo

consentimiento, en este sentido, resultara obligatorio, aunque no todo contrato reconocerá como base de su eficacia el mero consentimiento”.

Concluye Pothier, El contrato es una especie de convención, y una convención es el consentimiento de dos o más personas para formar entre ellas alguna obligación, para extinguir una anterior o para modificar.

Mi opinión al respecto de la contratación es que se basa como la elección en un contrato, cuyas pautas es seguir con los valores de la organización, cumplir con sus diferentes objetivos, que conlleven como intercambio una cierta cantidad económica.

Nombre de los autores: Castellano de la Torre Ugarte, Franco Ángel, universidad peruana de ciencias aplicadas, Año: 2013

Tema: Propuesta de mejora del proceso de reclutamiento y selección en una empresa de construcción e ingeniería.

En la siguiente investigación se basa en elaborar una propuesta de mejora del proceso selección y reclutamiento en la empresa del sector de ingeniería y construcción en el Perú. Se explica su gestión e importancia, enfocado al proceso de reclutamiento y selección. Asimismo se explica la importancia de la gestión por proceso y la mejora continua en las empresas.

Posteriormente se describe el proceso de análisis del proceso y de las causas encontradas del problema principal de incumplimiento con sus estándares en el tiempo del servicio, finalmente el estudio propone mejoras al proceso, concluyendo en los beneficios encontrados al utilizar las diferentes herramientas en la investigación y recomendaciones a seguir para el desarrollo a futuro del proceso.

#### **Fundamentación Legal:**

- **Constitución 2008**

- **Plan Nacional de desarrollo 2017 2021**
- **Matriz de producción sectores priorizados**
- **Código de trabajo**
- **Reformas del iess**
- **Reformas al código del trabajo**

### **Constitución de la República del Ecuador 2008**

En la constitución de la republica del 2008 tenemos muy buenos artículos donde nos habla sobre las leyes del país, en las que las grandes organizaciones, y las personas naturales tienen que cumplir con sus distintas pautas. Además también tenemos buenas leyes en el plan de desarrollo, en la matriz de producción donde se priorizan ciertos sectores, el código de trabajo, las reformas del iess, y las reformas al código del trabajo.

Según el artículo treinta y tres el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de persona y base económica. El Estado garantizara a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Según el artículo treinta y cuatro el derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.

### **Plan Nacional de desarrollo (2017- 2021)**

## **Planificación para toda una vida:**

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

Entendemos al Estado como avalista de derechos, al servicio del bien común. Proponemos un Estado cercano a la gente, con servicios de calidad y calidez, eficiente y transparente. Creemos en la democracia radical, en el poder popular, con colaboración y sugerencias permanentes a la ciudadanía. Nuestra alternativa será siempre la vía del dialogo y la implementación de diferentes espacios y mecanismos para presentarse a consensos colectivos.

En diez años se ha recuperado el proyecto para lograr mayor equidad y justicia social, ampliar las capacidades productivas y fortalecer el talento humano. Ahora es el momento de profundizar, innovar, mejorar e incluir, para que todas y todos aprovechemos lo logrado, y garantizar la realización plena de nuestros proyectos de vida, en condiciones de igualdad de oportunidades, de equidad y justicia, celebrando nuestras diversidades en un Estado plurinacional e intercultural.

## **La planificación nacional para el desarrollo:**

Una de las mayores innovaciones de la Constitución de 2008 está relacionada con la concepción sobre la razón de ser el. Estado: se lo deja de entender como un acompañamiento burocrático (que se definía a si mismo sin considerar a la sociedad), para entender como la institucionalidad capaz de garantizar los derechos ciudadanos y el bien común. De manera concreta, el primer deber del Estado hoy consiste en asegurar, “sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales”.

La naturaleza del descentralizado y participativo lo diferencia del esquema de planificación del periodo neoliberal, cuando su papel se limitaba a la

realización de reportes operativos de distintas entidades que no consideraban una visión estatal en conjunto. El actual procedimiento busca la coordinación entre los distintos niveles de gobierno a través del régimen de competencias; su propósito es que la acción del Estado ecuatoriano “se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada.

También se reconoce que la participación ciudadana es una condición fundamental para la planificación dentro del procedimiento democrático. Sin embargo, esta participación no se limita a la posibilidad de formular políticas públicas; se extiende a todo su periodo, pues debe garantizar la contribución de individuos y colectivos (en sus expresiones organizativas) a través de comunidades, pueblos y nacionalidades. Nada debe hacerse sin la expresión de los sujetos de derechos, protagonistas de su propio desarrollo.

En cumplimiento a la normativa vigente, tras la aceptación del plan nacional de desarrollo, los actores estatales deberán desarrollar un conjunto de instrumentos de planificación que permitan definir tácticas, programas y proyectos requeridos para el cumplimiento de los grandes objetivos y metas nacionales complementarias a nivel nacional como:

- Agendas de Coordinación Intersectorial.
- Planes Sectoriales.
- Planes Institucionales.

### **Estrategias Nacionales de desarrollo, en perspectiva global**

Por años, Ecuador ha trabajado para integrar la visión de la Carta Internacional de derechos humanos dentro de la planificación nacional para el desarrollo. De esta forma, la ejecución de los derechos ha llegado a darse de manera progresiva en el marco de la implementación de normas, jurisprudencia y políticas públicas para dicho efecto. El Estado, en consecuencia, ha asumido su rol como garante Constitucional de derechos,

en tanto, debe garantizar los mecanismos para exigirlos e implementarlos con justicia, en corresponsabilidad con la sociedad en su conjunto.

Los planes de Desarrollo se articularon con los Objetivos de desarrollo del milenio en respuesta a estas necesidades. En esta ocasión, el nuevo Plan Nacional de Desarrollo se articula de manera directa con la agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que continúan lo anteriormente establecido en los ODM. Se ha hecho este ajuste basado en la responsabilidad de la comunidad internacional de Estados Soberanos: esta responsabilidad sentada en la idea de caminar juntos hacia objetivos comunes para prometer una vida digna (a todas las personas, en todo lugar y en todo momento).

La planificación ha permitido constituir estrategias conjuntas a nivel regional y global para atender las problemáticas comunes de los diferentes países. Por lo tanto, está pensada también como un “instrumento técnico, político que permite empatar agendas nacionales para la consolidación de una agenda regional”. De esta forma se ha propuesto la planificación nacional para el desarrollo de manera integral, en un contexto amplio, que proyecte a los pueblos hacia el futuro, hacia un horizonte común: la garantía plena de derechos para todos durante la vida, considerando los diversos contextos y situaciones de desarrollo de los individuos y sus expresiones organizativas.

### **Visión de largo plazo**

Al revisar la historia de un país queda en evidencia que sus propósitos dependen de las decisiones y acciones que se tomen en el presente. Por esto, el constituir propósitos a largo plazo en la planificación contribuye a definir estrategias que, en el futuro, permitirán configurar progresivamente la sociedad que se anhela. Así, en la última década se construyó un argumento en contra de la antigua visión inmediata de la planificación en el país; argumento que se sostuvo gracias a la recuperación del rol planificador del Estado, que permitió que se incorporaran instrumentos para la planificación a largo plazo.

El garantizar una vida digna para todas las personas, además de ser un mandato Constitucional, es un imperativo moral. Precisamente, es por esto que el primer eje se orienta al ideal de lograr una sociedad más justa y equitativa, construida a través de la promoción de la igualdad en todos los ámbitos y la erradicación de todo tipo de discriminación, exclusión y pobreza. Como se dijo en el Programa de gobierno, “conjugamos el verbo erradicar: desde la corrupción, la desnutrición infantil y la pobreza extrema hasta la violencia basada en género, el maltrato infantil y todas las formas de discriminación por razones políticas, religiosas, sexuales, de identidad u otras que denigren la dignidad del ser humano” (Movimiento Alianza PAIS, 2017. De allí que el ser humano debe ser el elemento central en el accionar político, desde una perspectiva completa que no se limite únicamente a la cobertura de necesidades básicas. La idea es ir más allá. Se trata de potencializar las aptitudes de la población dentro de un ambiente de respeto a la interculturalidad, la plurinacionalidad y las identidades diversas.

En la misma línea, las metas se orientan a garantizar los derechos de la naturaleza. Actualmente el mundo atraviesa un periodo de crisis ambiental, que se ha reflejado en las amenazas a los recursos naturales, la pérdida de vegetación natural, la degradación de los ecosistemas, la extinción acelerada de especies, la contaminación ambiental y el cambio climático. Este tema de ser incorporado dentro de la planificación a largo plazo, pues una garantía de derechos exige del manejo sustentable de los recursos por parte de las generaciones actuales, con el fin de garantizar un ambiente sano, digno y abundante para las generaciones futuras.

### **EL proceso de construcción del plan**

Se buscó que este Plan Nacional de Desarrollo 2017- 2021 este alejado de la visión estática y rígida de la planificación tradicional. En cambio, se intentó convertirlo en un instrumento comprensible y dinámico, dirigido a la ciudadanía. Es importante recalcar, a razón de esto, que se contó con la participación tanto de expertos académicos como con la de varias agencias de la Organización de las Naciones Unidas, tales como la Organización

Internacional del Trabajo, Organización Internacional para las Migraciones y ONU Mujeres, mismas que aportan en los contenidos de las propuestas, así como en el desarrollo metodológico del mismo.

El plan cuenta con un esquema anual y plurianual de inversiones; así como con el establecimiento de intervenciones emblemáticas concretas, correspondientes con el plan de gobierno. Es a partir de estos aportes que se medirá el rendimiento de la acción pública en las diferentes áreas claves, para un mejor desarrollo nacional.

Cada una de estas intervenciones emblemáticas debe plasmarse de manera prioritaria e intersectorial, pero, sobre todo, en coordinación con los diferentes niveles de gobierno y otras funciones del Estado. En ello, es fundamental que se observe el régimen de competencias, así como su complementariedad hacia inversiones privadas y hacia la economía popular y solidaria; con lo cual potenciar su efecto y sostenibilidad.

La propuesta de ejes, objetivos, políticas y metas contenidas en este Plan parten de una evaluación previa de los proyectos anteriores, tanto en gestión como en resultados. Desde este punto se reconocen las transformaciones estructurales que han ocurrido durante la última década. Se ha tomado en cuenta las oportunidades y capacidades generadas para el desarrollo social y el fortalecimiento del talento humano nacional, así como la instauración de infraestructura pública en los ámbitos logísticos, operativos y de telecomunicaciones y la consolidación de una matriz energética diversificada del país. A su vez, la evaluación de los anteriores planes permitió proyectar una gestión más eficiente de la planificación nacional; su resultado, entonces, es un Plan Nacional de Desarrollo más sintético, accesible y directo, que asume el rol de los instrumentos y entidades complementarias del Sistema Nacional Descentralizado de Planificación participativa.

### **Objetivos Nacionales de Desarrollo**

Las condiciones de trabajo inadecuadas se presentan especialmente en el área rural, en la población indígena y en las provincias de la amazonia,

donde superan el 70%. También persiste una brecha en el ingreso laboral promedio entre hombres (\$526) y mujeres (\$ 411), lo que manifiesta una problemática doble: por un lado, no se remunera igual a las personas por un mismo trabajo realizado y, por el otro lado, se observa estructuras laborales que afectan de manera diferenciada a hombres y mujeres, estas últimas con frecuencia obligadas a realizar dobles o triples jornadas para aumentar sus ingresos. Por lo tanto las políticas deben complementarse con incentivos al sector productivo, que permitan fomentar la generación de empleo en el área rural, en la amazonia, para jóvenes, indígenas y montubios; además, se debe garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres por un mismo trabajo realizado, normando, regulando y exigiendo el reconocimiento igualitario, con sanciones expresas si se da el caso contrario, y desarrollar políticas comprensivas sobre la estructura diferenciada de las jornadas laborales.

### **Economía al servicio de la Sociedad**

Este eje toma como punto de partida la premisa de que la economía debe estar al servicio de la sociedad. Es así que nuestro sistema económico, por definición constitucional, es una economía social y solidaria. Dentro de este sistema económico interactúan los subsistemas de la economía pública, privada, popular y solidaria. No se puede comprender la economía sin abarcar los vínculos entre los actores económicos de estos subsistemas, que son de gran importancia y requieren incentivos, regulaciones y políticas que promuevan la productividad y la competitividad. Se procura preservar la sustentabilidad ambiental y el crecimiento económico incluso con desarrollo redistribuidos en la corresponsabilidad social. Esa misma corresponsabilidad lleva a repensar las relaciones entre lo urbano y lo rural, acentuando la importancia de esta última para la sostenibilidad. En consecuencia, es necesario y justo trabajar con dedicación especial en el desarrollo de capacidades productivas y del entorno para conseguir el buen vivir rural.

Estos subsistemas requieren de una buena reglamentación para poder lograr una economía sostenida en la eficiente y en el adecuado manejo de

los recursos naturales y bienes tangibles e intangibles, generados a lo largo de estos últimos años. En este sentido, Ecuador avanza en la ruta hacia una economía sustentada en la justicia y equidad tributaria, a través de una distribución y redistribución de factores de producción y de la riqueza, trabajos, tiempos y recursos, que permitan generar oportunidades y que simultáneamente, fortalecer el sistema económico social y solidario.

Bajo este contexto, a partir de la elaboración y puesta en vigencia de la Constitución de Montecristi, la actividad económica de Ecuador ha registrado un crecimiento de su producto interno bruto (PIB), en torno al 3.47% anual (banco central, 2015), con excepción del año 2016, que registró una moderada contracción como consecuencia de una serie de factores que afectaron la situación macroeconómica, como la disminución sustancial del precio del petróleo (\$3344 millones) y la apreciación del dólar en momentos en que los países vecinos, como Perú y Colombia, depreciaron sus monedas.

### **Más sociedad mejor estado**

Una forma de agrupación entre la sociedad y Estado se produce por la provisión, acceso y uso de los servicios públicos; así, entre diciembre de 2006(69,0%) y diciembre de 2016 (83.6%), el porcentaje de hogares con acceso a agua por red pública aumentó en 14.7 puntos porcentajes. Esta notable mejora ha sido posible por las políticas que promovieron y facilitaron el acceso universal a los servicios básicos, aspecto que se concretó gracias a las inversiones que los Gobiernos Autónomos Descentralizados han realizado con los préstamos del Banco de Desarrollo del Ecuador. El Estado, amas de respaldar la cobertura de estos servicios, debe proveerlos con estándares mínimos de calidad, que a su vez, se verán reflejados en los niveles de satisfacción del usuario.

Es necesario tomar en cuenta que la consecución de los objetivos nacionales están orientados en la erradicación de la pobreza, la generación de empleo, la distribución de ingresos, inclusión social, el desarrollo humano, el buen funcionamiento de la economía, la prestación de servicios

de calidad, entre otros, requieren de un Estado que pueda ejercer sus facultades de forma amplia y eficiente, a través de una institucionalidad con capacidad de acción con instituciones que tomen decisiones oportunas, logren consensos políticos, generen certeza jurídica y garanticen los derechos humanos.

En esta medida, los gobiernos, tanto a nivel central como en los niveles descentralizados, pueden profundizar el ejercicio de estas capacidades fundamentales, como la regulatoria, para impulsar políticas públicas que generen incentivos para la realización de diversas actividades y simplificar, así, la vida en sociedad. Las limitaciones gubernamentales en la consecución de estas facultades afectan directamente a toda la población, en particular al segmento en situación de pobreza y vulnerabilidad, por lo que es un desafío del Estado profundizar los programas de mejora regulatoria, determinados a reformar las estructuras en diseño y funcionamiento.

### **Estrategia Territorial Nacional**

Una tercera categoría establecida como “Bajo desarrollo primario de mayor diversificación con puntales productivos” se encuentra en la mayor superficie del territorio nacional. Tiene una gran presencia en la zona norte del país, exceptuando la ciudad de Quito y su ámbito de influencia, y en el entorno petrolero circunscrito principalmente a las ciudades de Nueva Loja, Francisco de Orellana. En este gran espacio se identifica la primacía del sector primario con puntales productivos como la palma africana, distribuido en varios cantones de Esmeralda hasta los alrededores de Santo Domingo; hacia el Sur, en Manabí, tienen especial importancia los cultivos de cacao y maíz. En la Sierra norte destaca el cultivo de papa y la producción de textiles y productos de cuero como espacios manufactureros de gran importancia. Además de esto, que permitan establecer otras zonas en esta categoría, que se ejemplifican a continuación de Norte a Sur. En la Amazonia destaca en la zona norte la incidencia de la extracción de petróleo y el proceso de consolidación de asentamientos humanos que han

buscado una forma de diferenciar la producción, orientándose a los cultivos de palma africana, maíz y cacao principalmente.

Cabe añadir que existen enclaves industriales consolidados en el país que giran alrededor de la extracción de recursos naturales no renovables petróleo y minerales y que están localizados en la Amazonia norte y en la región sur del país, respectivamente. Por otra parte, el desarrollo industrial y los servicios terciarios especializados se concentran en las zonas urbanas principalmente en los asentamientos metropolitanos y en los articuladores nacionales y regionales.

### **Contexto Histórico y Diagnostico de la Realidad Nacional Actual**

La desventaja económica en el contexto del capitalismo permite que socialmente se reproduzcan prácticas de exclusión, marginación y dominación a partir del ejercicio del poder. Ante esta situación el Estado Ecuatoriano ha implementado, durante los últimos diez años, un conjunto de acciones dirigidas hacia la solución y superación de la pobreza. Los mecanismos para lograrlo se han enfocado en tres aspectos comunes: la generación de capacidades, la redistribución de la riqueza y la reducción de asimetrías.

Grandes esfuerzos se realizaron para lograr que esta propuesta pasara a convertirse en un derecho real para todas y todos. Durante muchos años, la sociedad pagó el precio de un Estado que había descuidado su obligación de proveer una educación pública, gratuita y universal. La responsabilidad había sido transferida a agentes privados sin establecer una debida regulación que asegurase la calidad de la enseñanza. La poca inversión realizada por parte del sector público, en sus diferentes niveles, obligó a que los padres de familia asumieran el gasto educativo y ayudó a que se cimentaran fuertes barreras de acceso. En 2006, el ausentismo era significativo en los primeros niveles, en los últimos años de básica y en bachillerato; el abandono escolar era frecuente pues respondía en la mayoría de los casos a razones económicas y a la dificultad de acceso al sistema educativo. Esta precaria condición de la enseñanza contribuyó a

acrecentar desigualdades sociales y afectó la calidad del aparato productivo.

### **Matriz de Producción sectores Priorizados**

La forma como se organiza la sociedad para producir determinados bienes y servicios no se limita únicamente a los procesos estrictamente técnicos o económicos, sino que también tiene que ver con todo el conjunto de interacciones entre los distintos actores sociales que utilizan los recursos que tienen a su disposición para llevar adelante las actividades productivas. A ese conjunto, que incluye los productos, los procesos productivos y las relaciones sociales resultantes de esos procesos, denominadas matriz productiva.

El patrón de especialización primario exportador de la economía ecuatoriana ha contribuido a incrementar su vulnerabilidad frente a las variaciones de los precios de materias primas en el mercado internacional. El Ecuador se encuentra en una situación de intercambio sumamente desigual por el creciente diferencial entre los precios de las materias primas y el de los productos con mayor valor agregado y alta tecnología. Esto obliga al país a profundizar la explotación de sus recursos naturales únicamente para tratar de mantener sus ingresos y sus patrones de consumo.

La reciente matriz productiva ha sido uno de los principales limitantes para que el Ecuador alcance una sociedad del buen vivir. Dominar su estructura y configuración reciente por lo tanto uno de los objetivos prioritarios del gobierno de la Revolución Ciudadana.

El Gobierno Nacional plantea Transformar el patrón de especialización de la economía ecuatoriana y lograr una inserción estratégica y soberana en el mundo, lo que nos permitirá.

- Contar con nuevos esquemas de generación, distribución de la riqueza
- Reducir la vulnerabilidad de la economía ecuatoriana.

- Eliminar las inequidades territoriales.
- Incorporar a los actores que históricamente han sido excluidos del esquema de desarrollo de mercado.

Los ejes para la transformación de la matriz productiva son:

- Diversificación productiva basada en el desarrollo de industrias estratégicas, refinería, astillero, petroquímica, metalurgia y siderúrgica y en el establecimiento de nuevas actividades productivas, maricultura, biocombustibles, productos forestales de madera que amplíen la oferta de productos ecuatorianos y reduzcan la dependencia del país.
- Agregación de valor en la producción existente mediante la incorporación de tecnología y conocimiento en los actuales procesos productivos de biotecnología (bioquímica y biomedicina), servicios ambientales y energías renovables.
- Sustitución selectiva de importaciones con bienes y servicios que ya producimos actualmente y que seríamos capaces de sustituir en el corto plazo: industria farmacéutica, tecnología (software, hardware y servicios informáticos) y metalmecánica.
- Fomentó a las exportaciones de productos nuevos provenientes actores nuevos particularmente de la economía popular y solidaria, o que incluyan mayor valor agregado alimentos frescos y procesados, confecciones y calzado, turismo. Con el fomento a las exportaciones buscamos también diversificar y ampliar los destinos internacionales de nuestros productos.

La transformación de la matriz productiva implica el paso de un patrón de especialización primario exportador y extractivista a uno que privilegie la producción diversificada, ecoeficiente y con mayor valor agregado, así como los servicios basados en la economía del conocimiento y la biodiversidad.

Este cambio permitirá generar nuestra riqueza basados no solamente en la explotación de nuestros recursos naturales, sino en la utilización de las capacidades y los conocimientos de la población.

Ejecutivo impulsó la expedición de la normativa necesaria para fortalecer las actividades económicas. Así por ejemplo, con la expedición del Código Orgánico de la Producción, comercio e inversiones, se creó un marco moderno para el desarrollo de las actividades productivas privadas y de la economía popular y solidaria, donde el Estado no solamente provee los incentivos fiscales necesarios para las iniciativas de estos sectores, sino además los elementos que potencien su desarrollo: educación, salud, infraestructura, conectividad y servicios básicos.

Por otra parte, la ley Orgánica de Regulación y Control del poder de mercado provee de reglas claras y transparentes a empresas, consumidores y principalmente a pequeños y medianos productores para que puedan competir en condiciones justas, asegurando que su desarrollo sea producto de su eficiencia y no de prácticas inadecuadas o desleales.

La formación de capital humano y una educación de excelencia también necesitaban de un marco jurídico adecuado. La expedición de la ley Orgánica de Educación Superior que impulsa la transformación de sistema de educación superior es fundamental para la transformación productiva.

Por otra parte, se han hecho importantes esfuerzos para proveer de la infraestructura necesaria para el normal desenvolvimiento de las actividades productivas con costos competitivos. La inversión pública se ha destinado principalmente a educación básica, desarrollo científico, conectividad y telecomunicaciones, carreteras y energías renovables, con el fin de proveer al país de una base sólida humana y material que sostenga en el tiempo la visión a largo plazo del Plan Nacional para el buen vivir. El uso de los recursos del Estado obedece a una lógica de planificación de mediano y largo plazo, y esta articulado para reforzar las

intervenciones de cada institución con el propósito de lograr el objetivo común en el menor tiempo posible.

Se han identificado 14 sectores productivos y 5 industrias estratégicas para el proceso de cambio de la matriz productiva del Ecuador. Los sectores priorizados así como las industrias estratégicas serán los que faciliten la articulación efectiva de la política pública y la materialización de esta transformación, pues permitirán el establecimiento de objetivos y metas específicas observables en cada una de las industrias que se intenta desarrollar. De esta manera el Gobierno Nacional evita la dispersión y favorece la concentración de sus esfuerzos.

En el ámbito del diseño e implementación de la estrategia de cambio de la matriz productiva, la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, participa conjuntamente con las instituciones corresponsables para lograr un proceso articulado y sostenible, de modo que se alcancen metas y objetivos de corto y mediano plazo que permitan la transformación estructural del Ecuador en el largo plazo.

Para garantizar el buen vivir en el territorio nacional, en base a las tácticas de transformación de la matriz productiva, ha considerado la experiencia de Corea del Sur como un caso de transformación productiva que pueda proveer de importantes elementos para el diseño de una táctica propia y soberana.

### **Reformas del IESS**

Dio a conocer que la reforma establece que el Estado ecuatoriano reconoce el derecho a la seguridad social de todas las personas, independiente de su situación laboral.

El Estado central será responsable, subsidiaria y garantizará el pago de las pensiones de la seguridad social únicamente cuando el IESS no cuente con los recursos económicos para cubrir las obligaciones en curso, de pago del Seguro General Obligatorio y del Régimen Especial del Seguro Social Campesino.

Espinoza señaló que la sostenibilidad del sistema de seguridad social reciente es resultado de decisiones políticas acertadas de los últimos ocho años a diferencia de ciertos políticos, “que estuvieron en el poder y no defendieron a los jubilados, al contrario, son los responsables del feriado bancario, de pensiones jubilares baja”.

De su parte Espinoza, insistió que se fortalecerá el sistema de controles e inspecciones a la afiliación, que es un derecho que todos tenemos. Antes del 2008, realizaban apenas 500 inspecciones al año, ahora son más de 26 mil reclamos atendidos. Además, se revisaran los montos de las pensiones jubilares, hasta obtener que ninguna sea menor a un salario mínimo.

Para modernizar el servicio de salud, se aplicara un correcto manejo administrativo en los centros médicos, así como el mejoramiento de su infraestructura y la adquisición de medicamentos de acuerdo a las necesidades.

Finalmente,, se acordó continuar con nuevas reuniones de trabajo, pendientes a mejorar la seguridad social del país.

### **Reformas del Código de Trabajo**

En el artículo ocho, nos dice que es el convenio en virtud del cual una persona se obliga para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

En el artículo diez, las personas o entidad, de cualquier clase que fuera, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador

El estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no solo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y en general, la realización de todo trabajo de material relacionado con las prestaciones de servicio público, aun cuando a los

obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuera la forma o periodo de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares.

En el artículo trece nos dice la formas de remuneración en los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo.

Contrato en participación es aquel en el que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo.

La remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo.

En el artículo quince nos habla sobre el contrato a prueba, en todo contrato de aquellos a los que se refiere el inciso primero del artículo anterior, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días. Vencido este plazo, automáticamente se entenderá que continúan en vigencia por el tiempo que faltare para completar el año. Tal como el contrato no podrá celebrarse sino una sola vez entre las mismas partes.

En el artículo diecisiete se refiere a los contratos eventuales, ocasionales, de temporada, son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como remplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma.

En el artículo veintiuno nos dice sobre los requisitos del contrato escrito, en el contrato escrito deberán consignarse, necesariamente, cláusulas referentes a:

- La clase o clases de trabajo objeto del contrato.
- La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.
- La cuantía y forma de pago de la remuneración.
- Tiempo de duración del contrato.
- Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo.
- La declaración de si se establecen o no sanciones, y en caso de establecerse la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad.

En el artículo veintiocho nos dice sobre la vigilancia del cumplimiento de contratos, El Ministerio de Trabajo y Empleo encargará al representante diplomático o consular de la Republica en el lugar donde se hallen los trabajadores contratados, la mayor vigilancia acerca del cumplimiento de los contratos, de los que se le remitirán copias, y se le pedirán informes periódicamente.

En el artículo veintinueve nos dice sobre el enganche para el país, cuando el enganche se haga para prestar servicios dentro del país en lugar diverso de la residencia habitual de los trabajadores o en diferente provincia, el contrato debe constar por escrito y en él se estipulará que los gastos de ida y de regreso serán de cargo del empleador: tales contratos llevarán la aprobación del funcionamiento de trabajo del lugar donde se realice el enganche.

En el artículo treinta y uno se refiere al trabajo de grupo, si el empleador diere trabajo en común a un grupo de trabajadores conservará, respecto de cada uno de ellos, sus derechos y deberes de empleador.

En el artículo treinta y siete se refiere a la regulación de los contratos, los contratos de trabajo están regulados por las disposiciones de este código, aun a falta de referencia expresa y a pesar de lo que se pacte en contrario.

En el artículo cuarenta nos dice sobre los derechos exclusivos del trabajador, el empleador no podrá hacer efectivas las obligaciones contraídas por el trabajador en los contratos que, debiendo haber sido celebrados por escrito, no lo hubieran sido; pero el trabajador si podrá hacer valer los derechos emanados de tales contratos.

En el artículo cuarenta y uno se refiere a la responsabilidad solidaria de empleadores, cuando el trabajo se realice para dos o más empleadores interesados en la misma empresa, como condueños, socios o coparticipes, ellos serán solidariamente responsables de toda obligación para con el trabajador

En el artículo cuarenta y dos se refiere a las obligaciones del empleador, son obligaciones del empleador.

- Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este código.
- Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el acuerdo desplazamiento de las personas con discapacidad.
- Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieron en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista.
- Constituir comedores para los trabajadores cuando estos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de

trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana.

- Constituir escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos.
- Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieron diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros.
- Cargar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzcan
- Facilitar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que este sea realizado.
- Adjudicar a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en la elecciones populares establecida por la ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así como el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del seguro general de salud individual y familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales .tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones.
- Acatar las asociaciones de trabajadores.

- Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que esta de aviso al empleador con la oportunidad debida.
- Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado.

### **Variables de Investigación:**

**Variable independiente** : propuesta de mejora del proceso de selección de personal

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

**Variable dependiente** : Acertada decisiones de contratación

Saber elegir el candidato ideal es un proceso muy complicado, que requiere de experiencia y buen ojo, pero sobre todo, de una adecuada planificación. De tus trabajadores dependerá, en gran medida, el éxito o fracaso de tu empresa, por eso debes seleccionar con cuidado los candidatos que mejor se adapten al perfil del puesto.

### **Definiciones Conceptuales:**

**Diseño** : Es un resultado final de un proceso, cuyo objetivo es buscar una solución idónea a cierta problemática particular, pero tratando lo posible de ser practico ya la vez estético en lo que se hace.

**Proceso** : Es un conjunto o encadenamiento de fenómenos , asociados al ser humano o a la naturaleza, que se desarrollan en un periodo de tiempo finito o infinito y cuyas fases sucesivas suelen conducir hacia un fin específicos

**Eficiente** : Se refiere a la habilidad de contar con algo o alguien para obtener un resultado.

**Plataforma** : Un sistema operativo, un gran software que sirve como base para ejecutar determinadas aplicaciones compatibles con este.

**Exceso** : Se refiere a un comportamiento que sobrepasa los límites de lo que se entiende como correcto, admisible, o lícito.

**Variable** : Es un objeto con cierta identidad, pero el medio que lo rodea lo obliga a variar entorno a las condiciones que se presentan.

**Decisión** : Es una determinación o resolución que se toma sobre una determinada cosa. Por lo general la decisión supone un comienzo o poner fin a una situación.

**Selección** : Se utiliza para hacer referencia al acto de elegir, seleccionar una cosa, objeto o individuo entre un conjunto de elementos o individuos similares.

**Incide** : Es el término aplicado para definir varias cuestiones, motivo por el cual se determinará uno a uno

**Actualmente** : Se trata de un adjetivo que permite nombrar a aquello que sucede o existe en el tiempo de que se habla..

**Contratación** : Es la concreción de un contrato a un individuo a través de la cual se conviene acuerdo, entre las partes intervinientes, generalmente empleador y empleado.

**Personal** : Es el total de los trabajadores que se desempeñan en la organización.

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA

#### Presentación de la Empresa

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

El nombre de la empresa es MEXICHEM ECUADOR S. A. en el cual posee su marca a nivel nacional que es “plastigama” y con su rama que es la construcción.

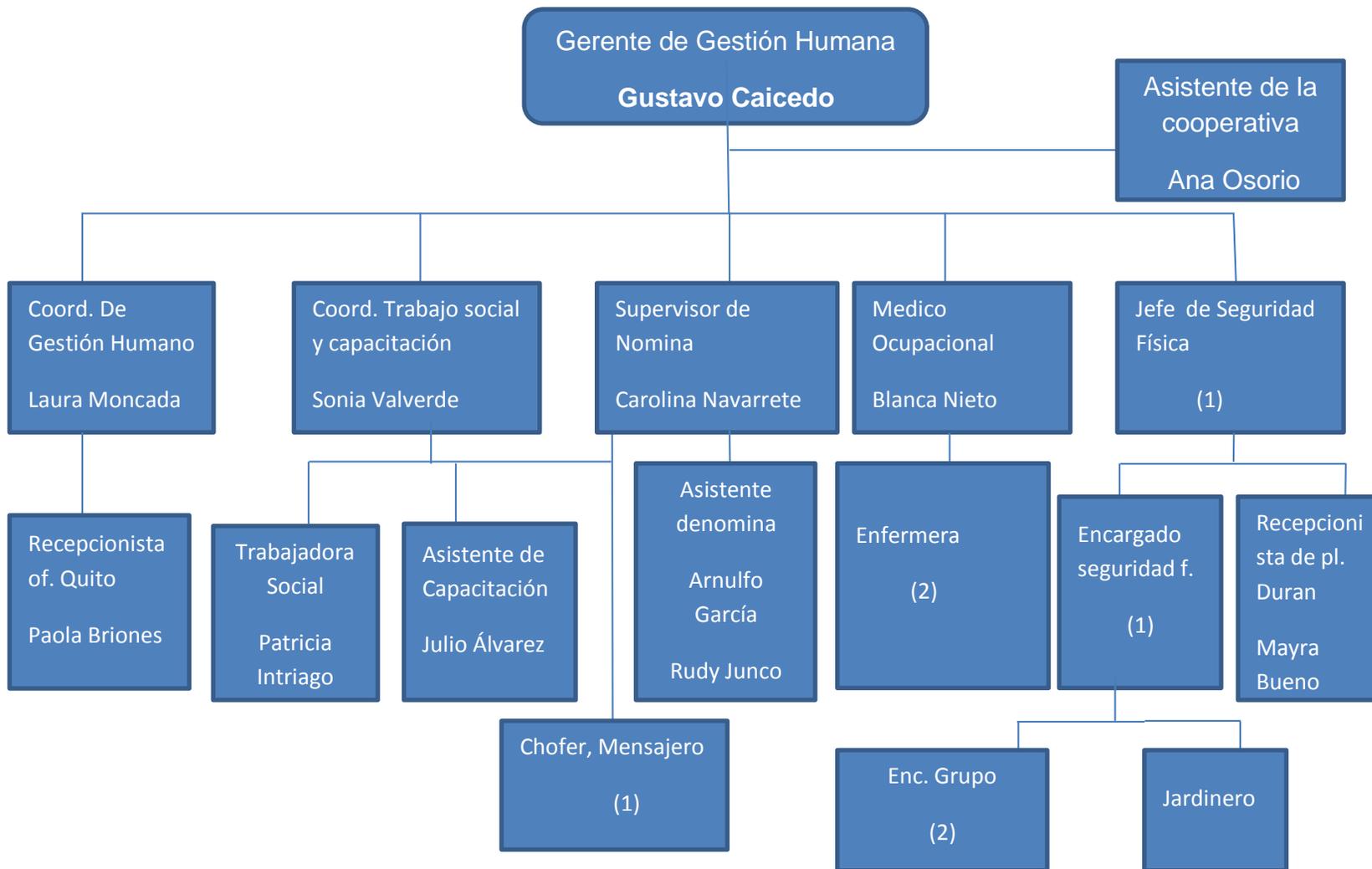
- Fecha, ley o resolución en que fue aprobada o constituida  
La empresa fue aprobada el 15 de Marzo del 1958
- Objeto social  
Actividades de fabricación de artículos plásticos para obras de la construcción
- Misión  
Transformas químicos en: productos, servicios y soluciones innovadoras para los diversos sectores industriales, a través de nuestra excelencia operativa y enfoque en las necesidades del mercado, con el propósito de generar valor continuo para nuestros clientes, colaboradores, socios, accionistas y la comunidad, contribuyendo a mejorar la calidad de vida de la gente.
- Visión

Ser respetada y admirada mundialmente como una compañía química líder, enfocada en generar resultados, contribuir al progreso y mejorar la vida de las personas.

### **Valores**

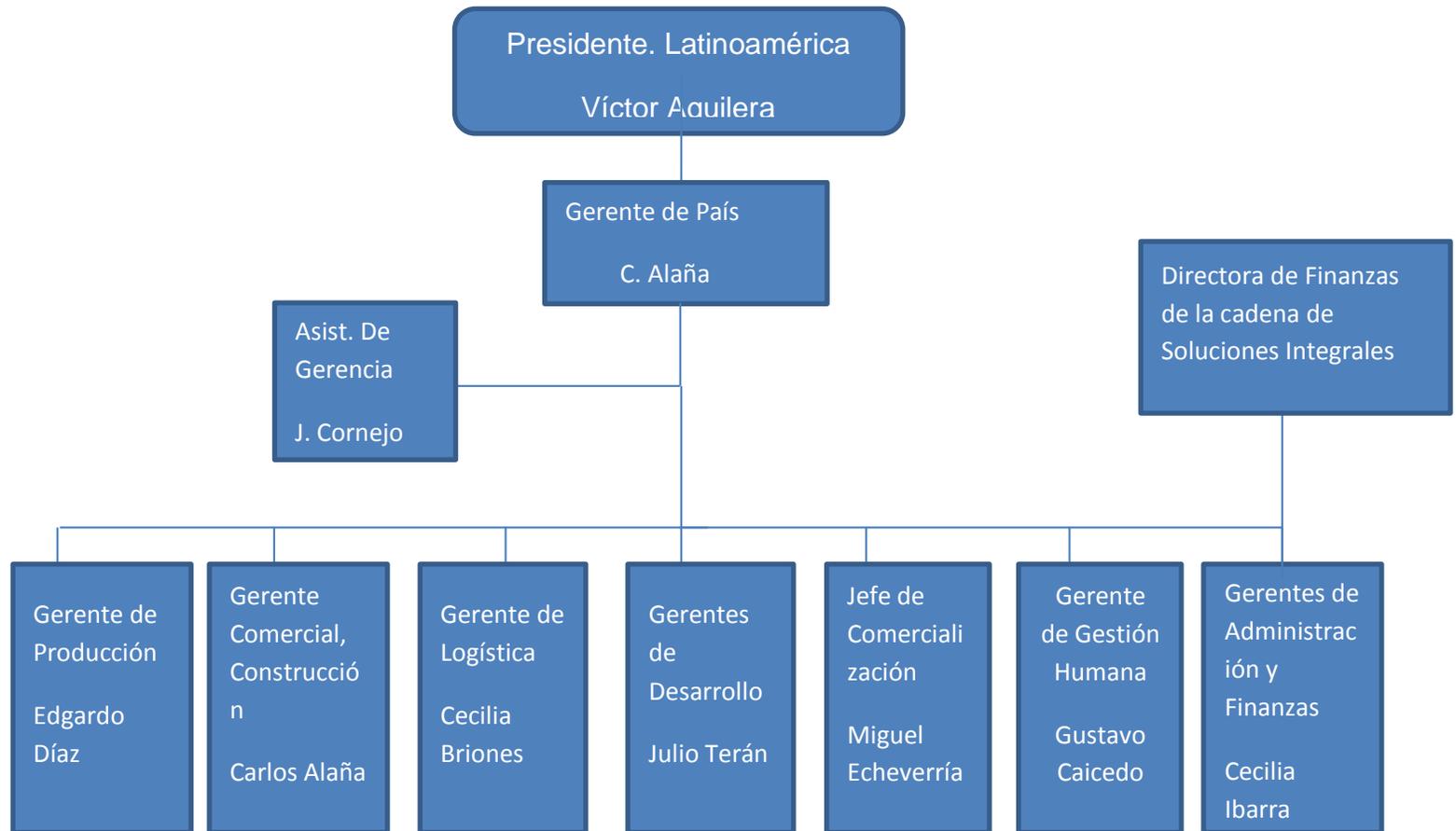
- Liderazgo
  - Compromiso
  - Integridad
  - Responsabilidad
  - Resultados
  - Seguridad
- 
- Estructura Organizativa. Principales áreas de la Empresa. (*Presentar figura*)

## Organigrama de Gestión Humana



Fuente: elaboracion del autor

## Organigrama de Alta Dirección



Fuente: Elaboración del autor

- Plantilla total de trabajadores (*Presentar preferentemente en gráfico*)

Empleados 527

Tabla 2. Plantilla de Trabajadores

<b>Población</b>	<b>Cantidad</b>
Gerentes	7
Producción	393
Logística	54
Contabilidad	11
Créditos y Cobranzas	8
Negocios	35
Gestión Humana	19
<b>Total</b>	<b>527</b>

Fuente: Elaboración del autor

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

Gerentes : 7

Administrativos: 127

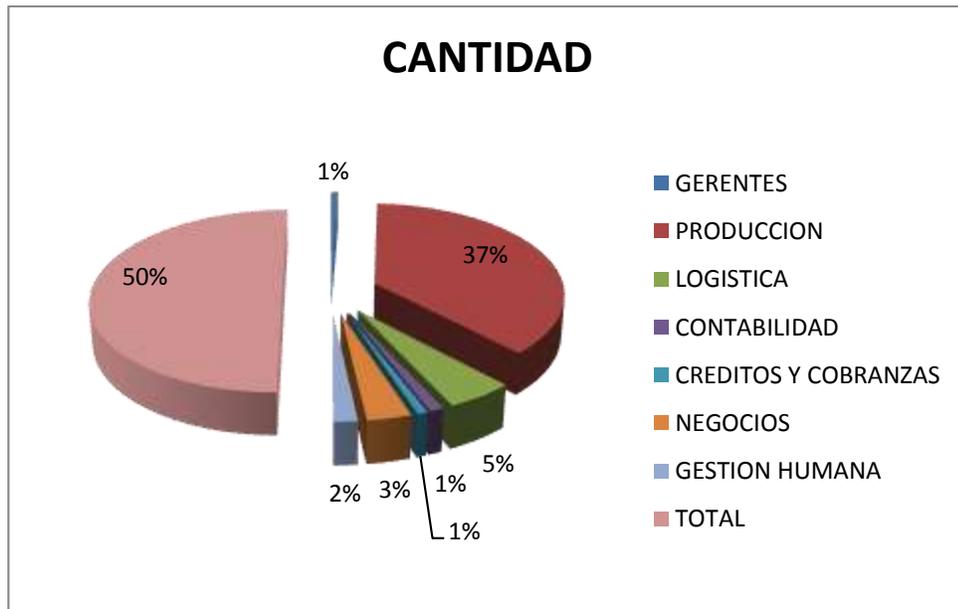
Obreros : 393

Tabla 3. Plantilla de colaboradores por Categoría Ocupacional

Categorías	Colaboradores
Gerentes	7
Administrativos	127
Obreros	392
<b>Total</b>	<b>527</b>

Fuente: Elaboración del autor

Gráfico. 1 Plantilla total de colaboradores



Fuente: Elaboración del autor

- Clientes, proveedores y competidores más importantes.

Sus principales competidores son

- ❖ Tubos Rival
- ❖ Tuberías del Pacifico

Los principales clientes son

- ❖ Construmercado

- ❖ Megaproductos
  - ❖ Megaprofer
  - ❖ Ferrohecadu
- Principales productos o servicios
    - ❖ Tanques
    - ❖ Tuberías para la construcción de agua potable
    - ❖ Tuberías y accesorios de conduit
    - ❖ Soldaduras
- Descripción del proceso objeto de estudio o puesto de trabajo
 

El departamento de contabilidad, se encarga de establecer medidas necesarias para garantizar un adecuado control de los sistemas contables de la empresa, también analiza los estados financieros y se enfoca en dar un seguimiento de los cobros, y de los pagos con sus proveedores.

El departamento de logística se encarga de la compra de la materia prima, las cotizaciones, realiza los pedidos, también se encarga de la distribución de sus productos.

El departamento de gestión humana se encarga de realizar los contratos a los nuevos colaboradores, además se encarga de las capacitaciones, también analiza las necesidades de cubrir vacantes en las diferentes áreas de la empresa.
- Análisis económico financiero de periodos anteriores de la empresa a través de indicadores (ingresos, costos, liquidez, rentabilidad, rotación de inventarios, entre otros)
  - Otros indicadores como productividad, rendimiento de equipos, de materiales, etc.

- PERSONAL CONTRATADO DEL PERIODO 2014- 2017

Áreas	2014	2015	2016	2017
Producción	140	180	240	270
Logística	25	50	85	95
Operativos	160	120	200	310
Ventas	80	120	130	150

Fuente: Elaboración del autor

### Diseño de la Investigación:

La investigación que se va a utilizar, es la de tipo cualitativa, ya que por medio del mismo se podrá obtener mejores resultados en la recopilación de todos datos, o información documentada, en la que se refleja el resultado de la investigación, y a su vez llegaremos a una mejor resolución del problema.

La cuantitativa en esta investigación no vamos a enfocar en obtener ciertas alternativas, usando magnitudes numéricas, que nos permita observar los resultados en los cuadros estadísticos.

### Tipos de Investigación:

**Tabla 4. Investigación**

Explorativa	Explicativa	Descriptiva	Correlacional
Según Namakforoosh en el año 2005, Nos dice q su propósito es encontrar lo suficiente acerca de un problema para	Conforme José Ortiz ,en el año 2005, nos dice que buscan sencillamente presentar los resultados alcanzados para un determinado	Cómo Mario Tamayo en el año 2004, nos dice que comprende la descripción, registro análisis e interpretación de la naturaleza	De acuerdo Marcelo M. Gómez en el año 2006, nos dice que se especifican las relaciones entre dos o más variables,. Corresponden a los

formular hipótesis útiles pág.( 72)	programa, a la vez que dar cuenta de las causas que posibilitaron el curso de acción pág. ( 69)	actual, y la composición o procesos de los fenómenos pág. (46)	estudios correlacionales y pueden establecer la asociación entre dos variables pág. ( 77)
-------------------------------------	---	--	---

**Elaborado por: Romero Andrade Jordy Estéfano**

En esta investigación se va utilizar la explicativa y la descriptiva, la explicativa permite establecer los resultados alcanzados del problema en el proceso de selección de la Empresa Mexichem Ecuador S.A., La descriptiva nos permite conocer las actitudes, a través de la descripción exactas de las actividades y de los procesos de la misma.

#### **Población y Muestra:**

**Población:** es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado. Cuando se vaya a llevar a cabo alguna investigación debe de tenerse en cuenta algunas características esenciales al seleccionarse la población bajo estudio.

**Poblaciones Finitas:** el muestreo en poblaciones finitas o encuesta por muestreo consiste en la selección de una parte de los elementos de una población estadística, con el objetivo de sacar conclusiones de dicha población.

Además como podemos observar en el recuadro de población del departamento, hay poca población de personas que como resultado nos indica que vamos a utilizar este tipo de población finita en nuestro proyecto.

**Población Infinita:** son concebidas por la Estadística como un conjunto de individuos, objetos o situaciones, que representan factores comunes, más allá de su naturaleza o género, pero cuyo número se encuentra calculado más allá de cien mil elementos distintos.

Podemos acotar que la población infinita en muchos problemas se enfoca en saber implicar una o muchas variables, al verla cuando se repite, esto no aplica con un número fijo, finito, de indagación ya que teóricamente se puede repetir cuantas veces se requiera.

## LA TABLA UNIVERSO

**Tabla 5. Colaboradores de la empresa**

<b>Departamentos</b>	<b>Cantidad</b>
Gerentes	7
Producción	393
Logística	54
Contabilidad	11
Créditos y Cobranzas	8
Negocios	35
Gestión Humana	19
<b>Total</b>	<b>527</b>

Fuente: Elaboración del autor

**Muestra:** la muestra es un conjunto fielmente representativo de la población

Como resultado podemos decir que una muestra en este caso elegida, debe ser representativa de la población. Y además la muestra tiene un nivel de confianza de la bondad con la que representa a todos los sujetos, generalmente del 95 por ciento o superior.

También podemos acotar que la muestra es utilizada para realizar indagaciones que proyecten algún resultado óptimo, que refleje la realidad nacional, en la que pueden ser de preferencias de cualquier tipo, comportamiento o perfiles sociodemográficos

**Muestro Estratificado:** es una técnica de muestro probalístico en donde el investigador divide a toda la población en diferentes subgrupos o estratos. Luego, selecciona aleatoriamente a los sujetos finales de los diferentes estratos en forma proporcional.

**Muestreo no Estratificado o Probabilístico:**

Es una técnica de muestreo donde las muestras se recogen en un proceso que no brinda a todos los individuos de la población iguales oportunidades de ser seleccionados.

**Muestro por racimos (cluster o conglomerado) conglomerados:** son unidades geográficas (distritos, pueblos, organizaciones, clínicas, etc)

El muestro por racimos También se refiere a saber diferenciar entre las unidades de análisis y las unidades muestral, en este tipo la unidad de análisis indica quienes van hacer medidos, y las unidades muestral se enfoca en el racimos a través del cual se consigue el acceso a la unidad de análisis

**Tabla 6. Muestreo**

<b>Población</b>	<b>Cantidad</b>
Gerentes	2
Producción	200
<b>Total</b>	<b>202</b>

Elaborado por: Romero Andrade Jordy Estefano

**Métodos y Técnicas de investigación:**

**Deductivos, Inductivo:** infiere los hechos observados basándose en la ley general, y el inductivo, en el cual se formulan leyes a partir de hechos observados).

**Técnicas:** Esta noción sirve para describir a un tipo de acciones regidas por normas o un cierto protocolo que tiene el propósito de arribar a un resultado específico.

**Análisis:** Este método se emplea para conocer mejor los objetos.

**Histórico:** Comprende el conjunto de técnicas, métodos y procedimientos usados por los historiadores.

**Tabla 7. 3. 4 Procedimiento**

<b>Técnicas</b>	<b>Instrumentos</b>
Observación	Guías-fichas
Entrevista	Formulario
Encuesta	Cuestionario

Elaborado por: Romero Andrade Jordy Estéfano

Detallado (para el desarrollo de problema u objeto de estudio el autor aplicara dos entrevista para la gerencia y encuesta para el área de producción, logística, y el área de ventas)

### **Diseño de la entrevista**

La presente investigación tiene como objetivos recopilar información respecto al proceso de selección de personal

Entrevista para el Gerentes y Subgerente

#### **1. ¿Estima usted que la empresa a la cual aceptadamente usted dirige, aplica un eficiente proceso de selección?**

Si, por que tenemos un excelente personal en el departamento de Gestión Humana, que se encargan en cubrir las distintas necesidades de la empresa, en sus diferentes áreas y con un tiempo establecido.

#### **2. ¿Cuál es el presupuesto que invierte la empresa para la capacitación del personal?**

Nuestra organización como tal invierte un 25% del presupuesto anual, solo en capacitaciones, en el cual en su gran mayoría va destinada para las capacitaciones de personal de la planta de la empresa, el resto para los de administración, clientes, contratista, etc.

#### **3. ¿El personal de Talento Humano tiene la capacidad suficiente para desarrollarse en ese puesto?**

Si, por que nuestro personal tiene una gran experiencia en los distintos campos del departamento de gestión humano, en el cual podemos notar como resultado en el cumplimiento de sus respectivos objetivos

#### **4. ¿Conoce usted el porcentaje de deserción que tiene actualmente la empresa?**

No, es un tema que no lo he tomado en cuenta por ahora, en el cual habría que revisar detalladamente si hay estabilidad en la empresa con respecto al personal, o si observa en que estamos haciendo mal para que haiga tanta deserción en nuestra organización, además sería una problemática muy grave. Porque nuestra finalidad como empresa es que nuestro personal se retire de nuestra organización cuando cumplan sus años de servicios.

**5. ¿Cree usted que la empresa debería invertir en un nuevo programa de selección?**

No porque nuestro proceso actual que tiene la empresa en la selección de personal, es muy óptimo ya que se lo viene usando desde hace mucho tiempo, y además están plasmados de manera eficiente, en el cual no habría motivo de invertir en algo que ya está muy establecido con sus respectivos parámetros.

**Conclusión respecto a la Entrevista**

Bueno como podemos notar de la entrevista, podemos observar que los entrevistados en ciertos puntos de la entrevista confían mucho en el trabajo que realiza su personal, pero como consecuencia no le dan un seguimiento a la hora de saber cómo está el rendimiento de los colaboradores en sus respectivas áreas o departamentos de la empresa y además podemos recalcar que no tienen un control en el aspecto en el que su personal se siente cómodo en la organización.

**Diseño de la encuesta:**

**Para los del área de producción**

**Objetivo:**

Evaluar el actual proceso de selección de personal, en la cual vamos a determinar las falencias y los errores q se están cometiendo al momento de

seleccionar al personal, como resultado a través de la encuesta vamos a mejorar dicho proceso.

Nº 1/200

Datos Generales

Edad: 18-25  26-30   
31-35  36-40   
41 en adelante

Género: Masculino  Femenino   
Educación:  
Primaria  Secundaria  Superior

**1. ¿Cómo considera usted, el proceso actual de selección de personal?**

Excelente   
Bueno   
Regular

**2. ¿La empresa posee en la actualidad un proceso de selección de personal?**

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

**3. ¿Cree usted que el colaborador posee muchos conocimientos al ingresar a su puesto de trabajo?**

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

**4. ¿con que frecuencia se capacita al personal nuevo?**

Siempre	<input type="checkbox"/>
Ocasionalmente	<input type="checkbox"/>
Nunca	<input type="checkbox"/>

**5. ¿cada que tiempo el colaborador cumple con sus respectivos objetivos?**

Siempre	<input type="checkbox"/>
Ocasionalmente	<input type="checkbox"/>
Nunca	<input type="checkbox"/>

**6. ¿cree usted que debería haber cambios en el proceso de selección de personal?**

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

**7. ¿cómo es el vínculo de los colaboradores con sus jefes inmediato?**

Excelente	<input type="checkbox"/>
Regular	<input type="checkbox"/>
Malo	<input type="checkbox"/>

**8. ¿Estima usted que el ambiente laboral es el adecuado?**

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

**9. ¿cree usted que el proceso de la elección del personal adecuado genera mucho tiempo de espera para los aspirantes?**

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

**10. ¿Cree usted que el proceso para llenar la vacante para el puesto de trabajo fue el óptimo?**

Si

No

**11. ¿Estima usted que es necesario que la empresa aplique un nuevo proceso de selección?**

Si

No

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

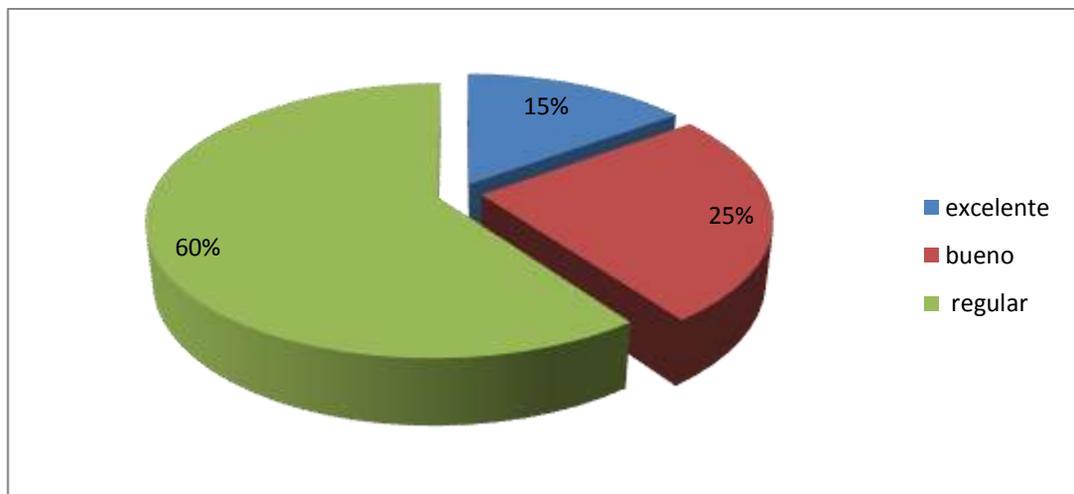
1. ¿Cómo considera usted, el proceso actual de selección de personal?

La tabla 8. Proceso de selección de personal

Opción	Repetición	Porcentaje
Excelente	30	15%
Bueno	50	25%
Regular	120	60%
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración del autor

Grafico 2. Proceso de selección de personal



Fuente: Elaboración del autor

## El análisis

Conforme a este gráfico y a la tabla número 6, podemos acotar que el 60 % de los encuestado nos dice que hay proceso de selección muy regular, el 25% nos dice que está bueno, y el 15% que es un proceso excelente.

## Interpretación

Podemos relucir que en el personal de la empresa, la gran mayoría no se siente satisfecha con el actual proceso de selección de personal, en el cual debería haber un cambio de un proceso de selección lo más pronto posible.

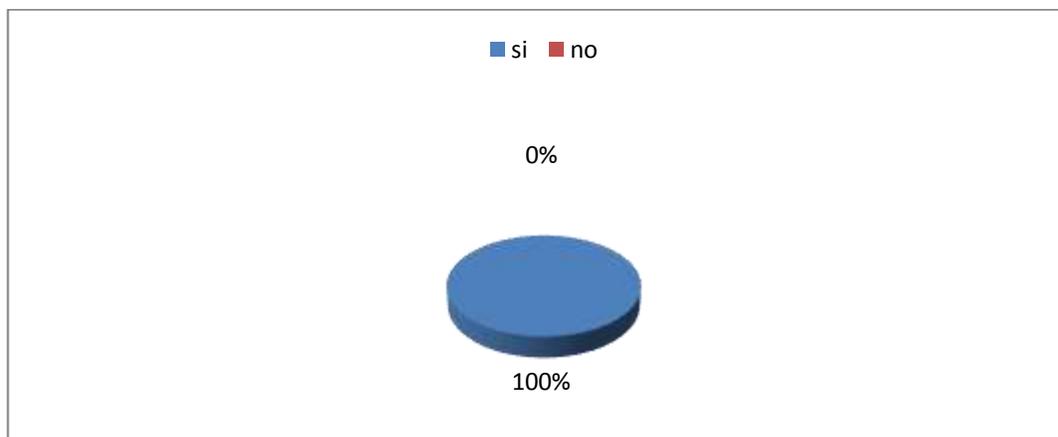
## 2. ¿La empresa posee en la actualidad un proceso de selección de personal?

**Tabla 9. Proceso actual de selección de personal**

Opción	Repetición	Porcentaje
Si	200	100%
No	0	0%
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración del autor

**Gráfico 3. Proceso actual de selección de personal**



Fuente: Elaboración del autor

## Análisis

Podemos acotar que en esta tabla número 7 y en el gráfico, nos dice que las que la empresa actual si posee un proceso de selección de personal, por lo tanto obtuvo un porcentaje de 100%.

## Interpretación

Como resultado de esta pregunta de la encuesta, podemos observar que la gran mayoría del personal de la empresa, sabe que existe un proceso actual de selección de personal, en la cual con este proceso permite cubrir las distintas vacantes en los distintos departamentos de la organización.

### 3. ¿Cree usted que el colaborador posee muchos conocimientos al ingresar a su puesto de trabajo?

**Tabla 10. Conocimiento al ingresar al puesto de trabajo**

Opción	Repetición	Porcentaje
Si	80	40%
No	120	60%
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración del autor

**Gráfico 4. Conocimientos al ingresar al puesto de trabajo**



Fuente: Elaboración del autor

## Análisis

Podemos observar que en el gráfico y en la tabla número 8, nos dice que el 60% de los colaboradores al momento de ingresar a su puesto de trabajo, si tiene los conocimientos óptimos para realizar las tareas que se le indiquen, y el 40% nos dicen que los colaboradores no poseen los conocimientos óptimos que se requiere en la organización.

## Interpretación

Este porcentaje nos indica claramente que se debería de realizar un mejor proceso para que se elija un personal adecuado, o si no capacitaciones al personal nuevo.

### 4. ¿Con que frecuencia se capacita al personal nuevo?

**Tabla 11. Capacitación al personal nuevo**

Opción	Repetición	Porcentaje
Siempre	37	18%
Ocasionalmente	146	73%
Nunca	17	9%
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración del autor

**Gráfico 5. Capacitación al personal nuevo**



Fuente: Elaboración del autor

## Análisis

Podemos observar en el grafico que el 73% del personal lo capacitan ocasionalmente, el 18% nos dice q siempre lo capacitan y el 9 % nos dice q nunca recibe una capacitación.

## Interpretación

Como resultado nos dice claramente que el personal recibe una escasa capacitación, en la cual debería ser más frecuente porque con las actualizaciones que se realizan hoy en día en las organizaciones, es un tema muy primordial que se debe tomar en cuenta.

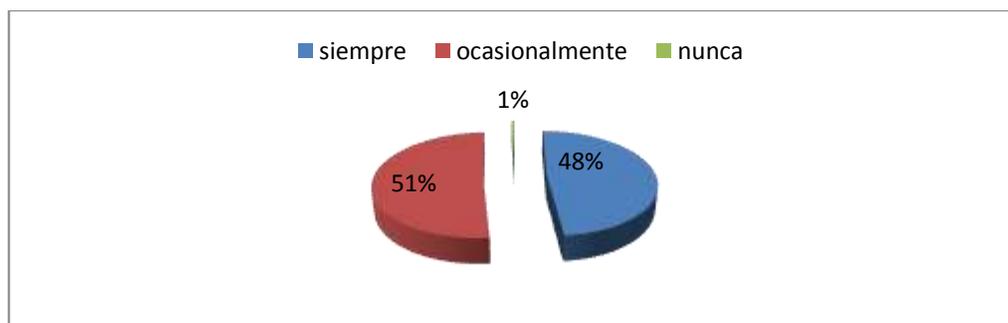
## 5. ¿Cada que tiempo el colaborador cumple con sus respectivos objetivos?

Tabla 12. Respectivos Objetivos

Opción	Repetición	Porcentaje
Siempre	97	48%
Ocasionalmente	102	51%
Nunca	1	1%
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración del autor

Grafico 6. Respectivos Objetivos



Fuente: Elaboración del autor

## Análisis

Respecto a esta investigación podemos observar en la gráfica que el 51% nos dice que los colaboradores cumplen con sus respectivos objetivos ocasionalmente, el 48% nos dijo que siempre y el 1% que nunca.

## Interpretación

Podemos resumir que en la investigación hay un cumplimiento de objetivos de forma ocasionalmente, en el cual como empresa siempre se deberían cumplir los objetivos para que la empresa crezca como compañía y el personal como persona.

## 6. ¿Cree usted que debería haber cambios en el proceso de selección de personal?

**Tabla 13. Cambios en el proceso de selección de personal**

Opción	Repetición	Porcentaje
Si	145	72%
No	55	28%
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración del autor

**Gráfico 7. Cambios en el proceso de selección de personal**



Fuente: Elaboración del autor

## Análisis

Según el gráfico nos dice con un porcentaje muy alto en este caso el 72% de los encuestados nos dijo que se necesitan cambios en el proceso y el 28% nos dijo que no se necesitan.

## Interpretación

En este gráfico notamos que se deberían hacer grandes cambios en el proceso, porque el porcentaje nos dijo que es muy alto, en el cual la organización debería tomar en cuenta.

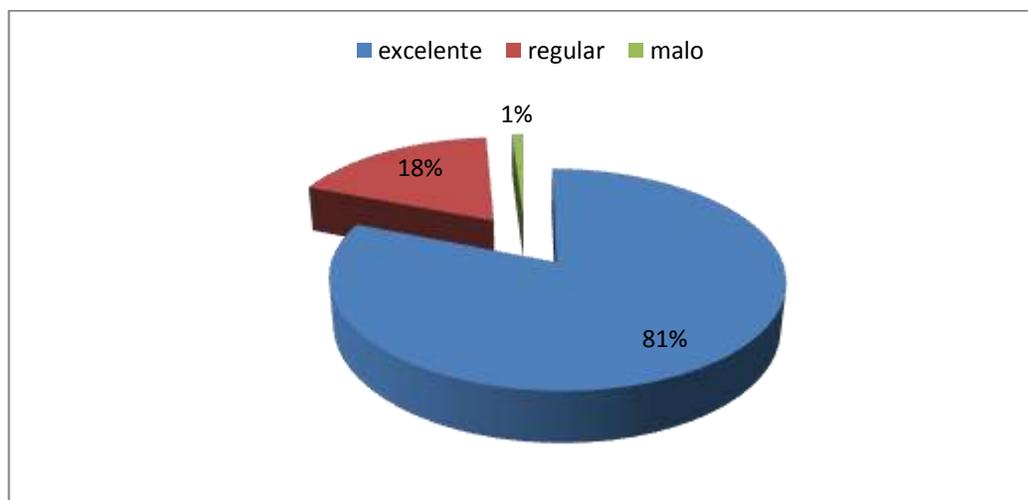
## 7. ¿Cómo es el vínculo de los colaboradores con sus jefes inmediatos?

Tabla 14. Vínculo de los colaboradores con sus jefes inmediatos

Opción	Repetición	Porcentaje
Excelente	162	81%
Regular	36	18%
Malo	2	1%
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración del autor

Gráfico 8. Vínculo de los colaboradores con sus jefes inmediatos



Fuente: Elaboración del autor

### Análisis

De acuerdo con la gráfica y la tabla, en esta investigación podemos acotar que el 81% del personal tiene buen vínculo con el jefe inmediato, el 18% regular y un 2% mala relación.

### Interpretación

Como resultado decimos que se debería tomar en cuenta el porcentaje de regular y malo para ver en que se puede mejorar, en esa relación entre colaboradores.

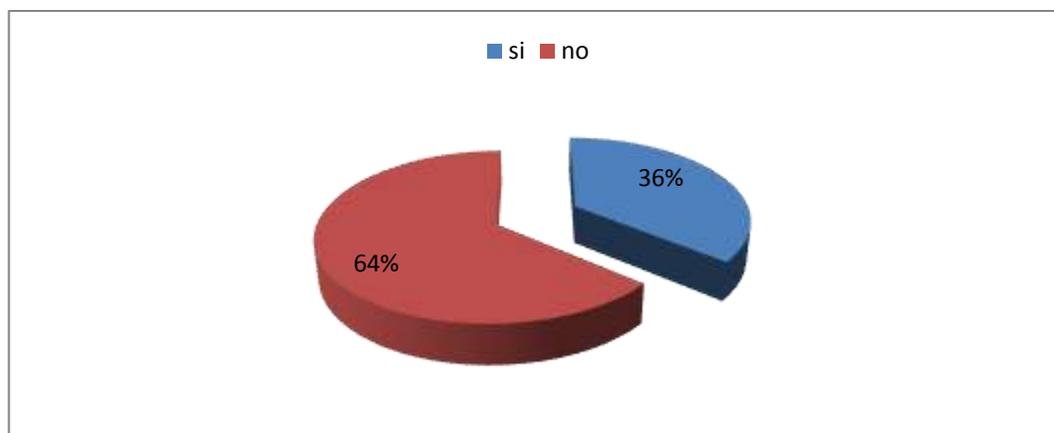
### 8. ¿Estima usted que el ambiente laboral es el adecuado?

Tabla 15. Ambiente laboral

Opción	Repetición	Porcentaje
Si	72	64%
No	128	36%
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración del autor

Gráfico 9. Ambiente laboral



Fuente: Elaboración del autor

## Análisis

De acuerdo a este grafico podemos observar que el 64% nos dice que no hay un buen ambiente laboral, y el 36% nos dice que si hay un buen ambiente laboral en la empresa.

## Interpretación

Damos a relucir que en la empresa no existe el ambiente adecuado, como resultado puede haber una deserción en el personal, en el cual como empresa se debe tomar correctivos.

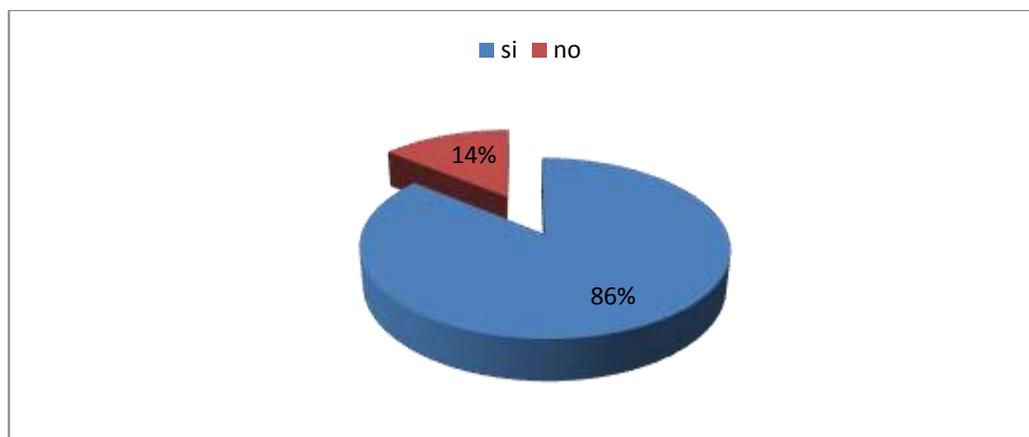
**9. ¿Cree usted que el proceso de la elección del personal adecuado genera mucho tiempo de espera para los aspirantes?**

**Tabla 16. Tiempo de espera de los aspirantes**

Opción	Repetición	Porcentaje
Si	172	86%
No	28	14%
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración del autor

**Grafico 10. Tiempo de espera de los aspirantes**



Fuente: Elaboración del autor

## Análisis

Podemos recalcar de acuerdo al grafico que el 86% nos dice que el proceso genera mucho tiempo de espera en los aspirantes y el 14% nos dice que no.

## Interpretación

Como resultado podemos acotar que debería haber más planificación u organización, al momento de realizar el proceso, para que no se demoren en contratar a los aspirantes.

**10. ¿Cree usted que el proceso para llenar la vacante para el puesto de trabajo fue el óptimo?**

**Tabla 17. Proceso para llenar la vacante**

Opción	Repetición	Porcentaje
Si	28	14%
No	172	86%
<b>Total</b>	200	100%

Fuente: Elaboración del autor

**Grafico 11. Proceso para llenar la vacante**



Fuente: Elaboración del autor

## Análisis

De acuerdo a el grafico notamos que el 86% nos dijo que el proceso para llenar la vacante no fue el óptimo y el 14% nos dijo que sí.

## Interpretación

Se nota una gran falencia al momento de llenar la vacante en la empresa, esto genera un fastidio en el candidato, es un tema en el cual se debería tomar muchos correctivos.

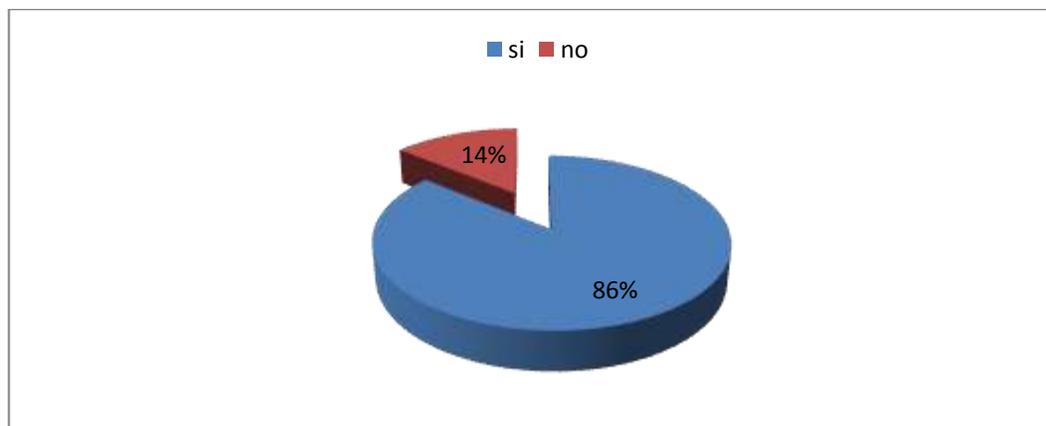
**11. ¿Estima usted que es necesario que la empresa aplique un nuevo proceso de selección?**

**Tabla 18. Nuevo proceso de selección**

Opción	Repetición	Porcentaje
Si	172	86%
No	28	14%
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración del autor

**Grafico 12. Nuevo proceso de selección**



Fuente: Elaboración del autor

## **Análisis**

De acuerdo a la gráfica, y a esta investigación el 86% nos dice que si debería haber un nuevo proceso de selección y el 14% nos dice q no.

## **Interpretación**

En esta grafica los colaboradores nos indican que si se debería haber un nuevo proceso de selección, en el cual se reduzca el tiempo de espera, también en la selección del personal adecuado, que cumpla con los parámetros de la empresa.

## Plan de Mejoras

Para el desarrollo del plan de mejoras aplicamos la técnica 5W + 2H

Qué?	Por qué?	Dónde?	Quién?	Cuándo?	Cómo?	Cuánto?
Constituir una propuesta de mejoramiento, en el proceso de selección de personal.	El actual proceso genera deserción del personal nuevo	En el área de Gestión Humana de MEXICHEM ECUADOR S.A.	Va ser dirigido al gerente y a los dos coordinadores del departamento de Gestión Humana	El 12 de enero del 2019	Teniendo una base de datos de los aspirantes en la página web de la empresa, en la que permita observar sus cualidades para seleccionar a los aspirantes idóneos	<b>\$ 2000</b>
Realizar capacitaciones constantemente en la persona encargada de hacer las	Este mal proceso genera personal con bajo rendimiento en sus respectivas áreas de la	En las instalaciones de la escuela superior politécnica del litoral	Va ser dirigido a los colaboradores del área de Gestión Humana	El 12 de enero del 2019	Por medio de discursos del capacitador y diferentes ejercicios de cómo se debe	<b>\$440</b>

entrevistas, y en los demás colaboradores del área	organización				realizar una buena entrevista a los aspirantes.	
Realizar previas capacitaciones al momento de rotar personal, en las distintas áreas de producción	Por la carencia de capacitaciones al momento de rotar personal, el personal se siente incómodo, y con desconocimiento del trabajado que se le ha encargado	En el área de planta en la empresa MEXICHEM ECUADOR S.A	Va ser dirigido específicamente al personal nuevo de producción	12 de enero del 2019	Por medio de charlas, en las que el colaborador podrá hacer preguntas sobre que se va a realizar en los diferentes proceso de producción	<b>\$ 150</b>
Implementar controles mensuales sobre el desempeño de los trabajadores	De vez en cuando no se llega a cumplir con los objetivos en el área de producción, y	En el auditorio de la empresa	Va ser dirigido a los colaboradores del área de producción	12 de enero del 2019	Haciendo un seguimiento mensual del rendimiento de los colaboradores,	

nuevos en las arias de producción de la empresa.	eso conlleva una baja productividad en la empresa				además dar charlas motivacionales y un reconocimiento anual a cada colaborador que cumpla con los respectivos objetivos	<b>\$ 3000</b>
---	--	--	--	--	--	----------------

**Fuente: elaboración del autor**

## Conclusiones:

- Se va a fundamentar los procesos de selección de personal, mediante la consulta de bibliografía actualizada, aplicándose de manera detallada en el proyecto.
- Se va diagnosticar el proceso actual de selección y contratación de personal que aplica la empresa.
- Se va a proponer el mejoramiento del proceso de contratación de personal, de manera eficiente en la organización.
- Podemos acotar que no se está realizando un eficiente proceso de selección de personal, en el cual la gran mayoría de nuestros colaboradores se siente inconforme por el actual proceso y el tiempo de espera del mismo.
- No se están realizando las capacitaciones frecuentes a los colaboradores del departamento de gestión humana, lo cual genera en su personal un bajo rendimiento o desempeño a la hora de seleccionar un candidato optimo, que permita cumplir con las necesidades del área requerida.
- No se está implementando los respectivos controles en los cumplimientos de objetivos de nuestros colaboradores, esto genera una baja productividad de la empresa.
- No se está controlando o dándole un seguimiento por parte de los gerentes, a él gran porcentaje de deserción de sus colaboradores, en esta situación es una problemática que se debería tomar muy en cuenta.

## **Recomendaciones:**

- Mantener un buen proceso de selección de personal, generara buen desempeño de nuestros colaboradores y productividad para la organización.
- Se recomienda que se cumplan con las respectivas capacitaciones, ya que esto conllevara a un buen proceso de selección de personal.
- Seguimiento en el desempeño laboral específicamente del personal nuevo.
- Escuchar al personal sobre las inquietudes y falencias en algún proceso inadecuado.
- Cumplir con las leyes del empleador y sus respectivos beneficios.
- Dar reconocimientos a todos los colaboradores que realicen un buen desempeño en sus áreas de trabajo.

## **Bibliografía:**

- Dessler Gary, (2001) *Administración del personal. (Octava edición)*, México.
- Montes Jesús y González Pablo, (2006) *Selección del personal, la búsqueda del candidato adecuado. (Primera edición) Vigo España.*
- Olleros Izar Manuel, (2005) *Proceso de captación y selección del personal. (Tercera edición), Barcelona España.*
- Constitución de la república (2008) Ecuador. Obtenido de.*  
*[https://www.oas.org/jurídico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/jurídico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)*
- Barquero Corral Alfredo (2005) Administración de Recursos Humanos, (Primera edición) San José, Costa Rica.*
- Reyes Ponce Agustín (2005) Administración por objetivos, (Editorial Limusa) México.*
- Palomo Vadillo María Teresa (2006) el perfil competencial del puesto de director de marketing en organizaciones de la comunidad de Madrid, (Editorial Avda. De Valdenigrales) Madrid.*
- García Noya María (2001). ) Segunda edición) Selección de Personal, Madrid.*
- Editorial (2008) selección de personal, España.*
- Metodología en Investigación (2010).obtenido de*  
*<http://www.fisterra.com/mbe/investiga/10descriptiva/10descriptiva.asp>*
- Definición ABC. (2007-2018) obtenido de.*  
*<https://www.definicionabc.com/negocios/seleccion-de-personal.php>*

*Eumed.net. (2010). Obtenido de.*

*<http://www.eumed.net/rev/cccss/10/pmza.htm>.*

*Plan Nacional de Desarrollo del Ecuador (2017-2021.) obtenido*

*de. [www.planificacion.gob.ec](http://www.planificacion.gob.ec).*

*Matriz de Producción Sectores Priorizados del Ecuador. Obtenido de.*

*[www.planificacion.gob.ec/wp-](http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/01/matriz_productiva_webtodo.pdf)*

*[content/uploads/downloads/2013/01/matriz\\_productiva\\_webtodo.pdf](http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/01/matriz_productiva_webtodo.pdf).*

*Reformas del IESS en Ecuador. Obtenido de. <https://www.iesg.gob.ec>.*

*Código de trabajo del Ecuador. Obtenido de. [www.trabajo.gob.ec](http://www.trabajo.gob.ec)*

*Reformas al código de trabajo en Ecuador. Obtenido de.*

*[www.trabajo.gob.ec](http://www.trabajo.gob.ec).*

**Anexos 1**



Oficina del departamento de Gestión Humana



Biblioteca del departamento de Gestión Humana



Marca de la Empresa



Tuberías Plastigama

## Anexo 2



Encuesta al personal de Producción de la Empresa.



Encuesta al personal de Producción de la Empresa.

**Nº 1/200**

Encuesta:

Datos Generales

Edad: 18-25  26-30   
31-35  36- 40

41 en adelante

Género: Masculino  Femenino

Educación:

Primaria

Secundaria

Superior

**1. ¿Cómo considera usted, el proceso actual de selección de personal?**

Excelente

Bueno

Regular

**2. ¿La empresa posee en la actualidad un proceso de selección de personal?**

Si

No

**3. ¿Cree usted que el colaborador posee muchos conocimientos al ingresar a su puesto de trabajo?**

Si

No

**4. ¿con que frecuencia se capacita al personal nuevo?**

Siempre

Ocasionalmente

Nunca



**5. ¿cada que tiempo el colaborador cumple con sus respectivos objetivos?**

Siempre

Ocasionalmente

Nunca



**6. ¿cree usted que debería haber cambios en el proceso de selección de personal?**

Si

No



**7. ¿cómo es el vínculo de los colaboradores con sus jefes inmediato?**

Excelente

Regular

Malo



**8. ¿Estima usted que el ambiente laboral es el adecuado?**

Si

No

**9. ¿cree usted que el proceso de la elección del personal adecuado genera mucho tiempo de espera para los aspirantes?**

Si

No

**10. ¿Cree usted que el proceso para llenar la vacante para el puesto de trabajo fue el óptimo?**

Si

No

**11. ¿Estima usted que es necesario que la empresa aplique un nuevo proceso de selección?**

Si

No

## CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

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

### CERTIFICO:

Que después de analizado el proyecto de investigación con el tema: **“Mejora del proceso de selección en la Empresa Mexichem Ecuador S.A., en contratación del personal”** y problema de investigación: **Ineficiente proceso de selección de personal, provoca desacertada toma de decisiones de contratación en la empresa MEXICHEM ECUADOR SA. Del Cantan Duran, de la Provincia del Guayas, durante el periodo 2017,** presentado por **Romero Andrade Jordy Estéfano** como requisito previo para optar por el título de:

### TECNÓLOGO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

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

  
Egresado:

Romero Andrade Jordy Estéfano

Tutor:



Ing.com. Marlon Antonio López Perero Mba.