



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÍA**

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

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

Tema:

**PLAN DE MEJORAS PARA EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO
Y SELECCIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO
DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
BOLIVARIANO**

Autora:

Bustamante Bricio Lady Isabel

Tutor:

Ing. Christian Fidel Solorzano Vargas

Guayaquil, Ecuador

2018



DEDICATORIA

A mis padres Geovanny Bustamante e Isabel Bricio por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos de perseverancia, sus valores que me han permitido ser una persona responsable, respetuosa, sincera y sobre todo por su infinito amor.

A mis abuelos que han sido ejemplo de lucha, por ser mis consejeros, por escuchar mis problemas, por estar permanentemente a mi lado sin pedir nada a cambio y por enseñarme que cada día cuenta, que debo esforzarme por todo aquello que me haga feliz.

A mis hermanas por ser ejemplo, de la cual aprendí aciertos y de momentos difíciles por colaborar de cierta manera durante estos años de aprendizaje.

A mis docentes por su apoyo y motivación para la culminación de nuestros estudios; y todas aquellas personas que me ayudaron en asesorías e inconvenientes presentadas a lo largo de nuestra carrera.

Lady Isabel Bustamante Bricio



AGRADECIMIENTO

En primer lugar, al PhD. Roberto Tolozano Benites por su apoyo y haberme permitido estudiar en el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano y poder culminar la carrera de Tecnóloga en Administración de Empresas.

A mis compañeros de aula por haber compartido sus conocimientos, experiencias, proyectos e ilusiones durante estos años.

Un agradecimiento muy especial merece la comprensión, paciencia y el ánimo recibido de mis padres, hermanas y demás familiares.

Lady Isabel Bustamante Bricio



INSTITUTO

SUPERIOR

TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE: TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TEMA:

Plan de mejoras para el proceso de reclutamiento y selección del personal administrativo del Instituto Tecnológico Bolivariano

Autora: Bustamante Bricio Lady Isabel

Tutor: Christian Fidel Solorzano Vargas

Resumen

El presente proyecto de investigación tiene como objetivo principal fomentar mejoras en la contratación de colaboradores basado en los procesos de reclutamiento y selección para cubrir las vacantes en el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología, para ello utilice las técnicas de observación que me permitió analizar los procedimientos que se efectúa en el proceso de selección, a su vez realice una investigación documental para poder sustentar el trabajo donde se me permitió conocer las normas de la administración del talento humano y para culminar pude llevar a cabo una entrevista a la directora del departamento donde me explicó el proceso completo que se realiza para la contratación de colaboradores, las causas y consecuencias de la misma; los resultados se presentan a través de un diagnóstico donde interprete las técnicas y herramientas utilizadas. Para concluir la directora del departamento de Talento Humano del instituto tiene toda la buena disposición para aceptar la propuesta presentada en el trabajo de investigación e implementarlas para realizar un eficiente proceso de selección y de esta manera se obtenga un buen desempeño de los colaboradores; los beneficiados de este estudio son: el rector, directivos porque tendrán un personal idóneo para cumplir con la visión institucional, colaboradores y postulados.

Proceso de Selección

Reclutamiento

Contratación

Colaboradores



INSTITUTO

SUPERIOR

TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE: TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TEMA:

Plan de mejoras para el proceso de reclutamiento y selección del personal administrativo del Instituto Tecnológico Bolivariano

Autora: Bustamante Bricio Lady Isabel

Tutor: Christian Fidel Solorzano Vargas

Abstract

The main objective of this research project is to promote improvements in the hiring of collaborators based on the recruitment and selection processes to fill vacancies at the Higher Technological Institute of Technology, for this purpose, use the observation techniques that allowed me to analyze the procedures that is done in the selection process, in turn make a documentary research to sustain the work where I was allowed to know the rules of human talent management and to finish I could carry out an interview with the director of the department where I explained the complete process that is carried out for the hiring of collaborators, the causes and consequences of it; the results are presented through a diagnosis where the techniques and tools used are interpreted. To conclude the director of the department of Human Talent of the institute has all the good disposition to accept the proposal presented in the research work and implement them to carry out an efficient selection process and in this way a good performance of the collaborators is obtained; The beneficiaries of this study are: the rector, managers because they will have a qualified staff to comply with the institutional vision, collaborators and postulates.

Selection process

Recruitment

Recruitment

Collaborators



ÍNDICE GENERAL

Contenidos:	Páginas:
Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Certificación de Aceptación del Tutor	iv
Cláusula de autorización para la publicación de trabajos de titulación	v
Certificación de aceptación del CEGESCIT	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
ÍNDICE GENERAL.....	ix
Índice de Tablas	xiii
Índice de Figuras	xiii
Índice de Gráficos.....	xiii
CAPÍTULO I.....	1
EL PROBLEMA.....	1
Planteamiento del Problema.....	1
Ubicación del Problema en un Contexto.....	1
Situación Conflicto	2
Delimitación del Problema	2



	Formulación
del Problema	2
Variables de Investigación.....	2
Evaluación del Problema	3
Objetivo General.....	4
Objetivos Específicos	4
Justificación e Importancia	4
CAPÍTULO II.....	6
MARCO TEÓRICO	6
Antecedentes Históricos	6
Evolución del Talento Humano	6
Modelos del Proceso de Selección.....	12
La Selección como un Proceso de Comparación	12
La Selección como un Proceso de Decisión y Elección	13
Modelo de Colocación, Selección y Clasificación de los Candidatos ...	13
Modelo de Valor Agregado	13
Modelo de Chiavenato.....	14
Modelo de Werther Jr.	14
Antecedentes Referenciales.....	17
Fundamentación Legal	20
Variables de Investigación.....	22
Definiciones Conceptuales	23



CAPÍTULO III.....	26
METODOLOGÍA.....	26
Evolución de la Empresa	26
Misión	29
Visión.....	29
Principios	29
Fines.....	30
Valores	32
Objetivo	33
Presentación de las Políticas y Medidas de Acción Afirmativa	34
Organigrama.....	36
Estructura Organizacional	37
Determinación del Tamaño de la empresa por el número de personas	38
Normas de la Administración del Talento Humano.....	39
Reclutamiento y Selección del Personal.....	39
Capacitación e Inducción.....	40
Diseño de la Investigación.....	40
Tipos de Investigación	41
Elección del Tipo de Investigación.....	42
Métodos y Técnicas de Investigación	43



DIAGNÓSTICO	44
CAPÍTULO IV	47
PROPUESTA DEL PLAN DE MEJORAS	47
Objetivo táctico del departamento de Talento Humano	47
Conclusiones	54
Recomendaciones	55
Bibliografía	56
Anexo 1: Carta de Autorización de la Empresa	
Anexo 2: logotipo de la empresa	
Anexo 3: Fotos	
Anexo 4: Entrevista	
Anexo 5: Entrevista Psicológica	



Índice de Tablas

Tabla 1. Proceso de Selección	12
Tabla 2. Plan de Mejoras Acción # 1	50
Tabla 3. Plan de Mejoras Acción # 2	54

Índice de Figuras

Figura 1. Campus del ITB	28
Figura 2. Carreras UASSS	28
Figura 3. Carreras UAECAC	29
Figura 4. Escuela de Conducción	29
Figura 5. Composición del personal del ITB 2017	39

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Composición del personal del ITB 2017	39
--	----

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Ubicación del Problema en un Contexto

La administración de los recursos humanos es la ciencia que organiza el personal que integra una empresa con el fin de reclutarlo, ordenarlo, motivarlo, redistribuirlo y capacitarlo, lo cual contribuye mejora las capacidades y habilidades de las personas para el trabajo (Chiavenato, 2009).

El proceso de reclutamiento y selección del personal conocido por las siglas RSP es una actividad fundamental en el departamento de talento humano de una empresa desde la antigüedad, porque cuyo objetivo es atraer candidatos potencialmente calificados para ocupar puestos dentro de la organización; dicho proceso inicia desde el requerimiento del área donde surge la vacante y termina cuando se obtiene los candidatos que cumplen con los requisitos para el puesto.

La selección del personal se la puede desarrollar de forma interna, es decir donde la empresa intenta cubrir las vacantes con el personal de la propia institución; externa donde se recluta candidatos que no pertenecen a la empresa o mixta para poder efectuar selección interna y externa donde se permita escoger aspirantes con mayores probabilidades de adaptarse al cargo ofrecido y lo pueda desempeñar de una manera correcta para evitar inconvenientes futuros.

La contratación es el procedimiento que se realiza entre la empresa y una persona en la que una parte se compromete a transferir recursos económicos a cambio de la recepción de un determinado trabajo o actividad, esto también implica los acuerdos que las partes regularon en las cláusulas establecidas en el contrato y que ambas aceptaron al momento de la suscripción.

Situación Conflicto

El Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología es una Institución de Educación Superior desde el 24 de junio del 1996 actualmente tiene 4 campus de estudios; el campus Matriz se encuentra ubicado en la ciudad de Guayaquil en las calles de Víctor Manuel Rendón 236 y Pedro Carbo, el rector es el PhD. Roberto Tolozano Benites.

El departamento de RRHH del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano cuenta con la normativa de la administración de Talento Humano, el manual de valoración, y su respectivo perfil de competencias; puedo indicar que los problemas que presenta el departamento al momento del reclutamiento del personal administrativo son: la determinación de los requerimientos de personal, la aprobación del jefe inmediato, determinación adecuada del perfil, la falta de capacitación del personal de talento humano puede provocar desconocimiento sobre las nuevas tendencias de incorporar personal a la institución.

La selección del personal no se la puede realizar de modo mecánica, rápida, improvisada, por empatía, antipatía o solo por la necesidad de cubrir un puesto vacante porque esto induce a que los departamentos involucrados no cumplan con los objetivos planteados dentro de la empresa.

Luego del análisis realizado puedo inferir los siguientes puntos como consecuencias del reclutamiento y selección del personal administrativo:

- Retrasos en los procesos organizacionales, es decir irregularidades en el desarrollo de las tareas designadas;
- Rotación del personal en las distintas áreas administrativas;
- Pérdida de recursos económicos, materiales y tiempo por las constante inducciones o capacitaciones; y,

- Reclamo constante por los candidatos por la falta de comunicación sobre el proceso de postulación, debido que no se le informa sobre las etapas que se desarrolla en el proceso.

Se evidencia en el departamento de talento humano del Instituto Técnico Superior Tecnológico Bolivariano, errores en los procesos de selección del personal administrativo, los cuales provocan retrasos en la contratación y a su vez no permite cumplir con las metas establecidas, por este motivo es necesario diseñar una propuesta de mejora para el proceso de reclutamiento al personal.

Delimitación del Problema

Campo Gestión de Talento Humano
Área Departamento de Talento Humano
Aspectos Contratación de Colaboradores, Procesos de Selección
Período 2018

Formulación del Problema

¿Cómo incide el proceso de reclutamiento y selección del personal en la contratación de colaboradores del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano, en la ciudad de Guayaquil, en el periodo 2018?

Variables de Investigación

Variable Independiente	Proceso de reclutamiento y selección
Variable Dependiente	Contratación de Colaboradores

Evaluación del Problema

Delimitado: La presente investigación se va a llevar a cabo en 10 semanas en el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano, para evaluar el proceso de selección del personal.

Claro: El trabajo investigativo es explícito ya que reúne las condiciones necesarias para el análisis de la problemática y se genera las posibles soluciones, las mismas que se realizaron a través de fuentes fidedignas que contribuyen en el proceso de indagación, indicando que se desea mejorar la vigente disposición en el proceso de contratación del personal.

Evidente: El presente trabajo de titulación expone la problemática que tiene el departamento de Talento Humano respecto del proceso de reclutamiento y selección de personal administrativo, por cuanto las acciones realizadas del mismo no muestran que se están contratando al o a los colaboradores idóneo para él o las áreas que lo requieran.

Relevante: Esta investigación tiene como objetivo favorecer a todas áreas funcionales del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología ya que se proveerá personal con las habilidades y competencias necesarias que requiera el puesto; a través del diagnóstico del proceso de reclutamiento y selección de personal instaurado en la Unidad de Talento Humano y sus posibles soluciones.

Factible: El presente trabajo de titulación es realizable porque sus puede solucionar la problemática con la aportación de posibles soluciones a través de un estructurado plan de mejoras que será, en la medida de lo posible, presentado a los directivos de la institución para la posterior aprobación e implementación.

Objetivo General

Fomentar mejoras en la contratación de colaboradores basado en los procesos de reclutamiento y selección para cubrir las vacantes en el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

Objetivos Específicos

- Fundamentar los aspectos teóricos sobre los procesos de selección del personal y contratación de colaboradores.
- Diagnosticar el proceso actual de la selección del personal administrativo del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano.
- Proponer un modelo de contratación de colaboradores basado en proceso de selección para el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano.

Justificación e Importancia

No cabe duda de que el propósito de una organización es optimizar sus recursos para obtener el mayor grado de rentabilidad, es por ello que una de las responsabilidades más importante del departamento de Talento Humano es contratar al personal idóneo para ocupar las vacantes, es bajo este contexto que el presente trabajo de titulación es conveniente porque le permite al departamento de RRHH del instituto descubrir las causas, identificar las consecuencias e implementar medidas que solucionen los problemas al momento de realizar el proceso de reclutamiento y selección de personal administrativo, y a su vez permitirá rediseñar el manual de los perfiles de competencias para un puesto de trabajo con la finalidad de obtener resultados favorables hacia la Institución.

La presente investigación plantea un aporte teórico, debido que, dará a conocer los factores que influyen en el sistema de reclutamiento y selección del personal administrativo al momento de incorporarlos en las distintas áreas de la institución; se apreciará la importancia del tema, debido que, contribuirá con los procesos de contratación, entregando

conocimientos y herramientas necesarios para obtener los candidatos apropiados al puesto de trabajo.

Considero que las empresas se deben manejar con lógica en los procesos y no en una lógica de selección de talentos, es por ello, que mediante este estudio que se realizará al departamento de recursos humano del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología va a permitir establecer un plan de mejoras en el proceso de reclutamiento y selección del personal administrativo donde se podrá tomar las decisiones acertadas y oportunas permitiendo así el desarrollo de los procesos de la institución que apunten a la visión institucional.

Por lo tanto, el trabajo tiene relevancia social porque los beneficiados serán los directivos del instituto, colaboradores y postulantes al momento que establecimiento efectué una correcta incorporación de personal, obteniendo un alcance social competitivo al contar con personas eficientes, experimentadas y capaces de realizar sus actividades asignadas.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes Históricos

Evolución del Talento Humano

El desarrollo del trabajo y el hombre desde sus inicios se vio la necesidad de dividir los diferentes empleos entre los miembros de una comunidad, la misma que se realizaba por los diferentes aspectos físicos, como el sexo y la edad, para poder obtener la mayor rentabilidad, productividad y la competitividad.

En la edad media las labores se determinaron por conseguir un carácter testamentario, la clase social condicionaba la elección y las posibilidades de desempeño de una actividad determinada, así los trabajos pasaban de manos de los padres a sus hijos; una de las cualidades de dicha época es el desenvolvimiento del trabajo artesanal; (Huarte de San Juan, 1845), en su libro indica que las personas se diferenciaban en inteligencia y habilidades especiales.

La mecanización de las tareas en la revolución industrial del siglo XIX conllevó la insatisfacción de muchos trabajadores, dicha situación motivó a crear los llamados “*departamentos de bienestar*” en algunas empresas, donde tomaron específicamente atención en solucionar los problemas de los trabajadores con la vivienda, salud, etc. y a finales del siglo el obrero norteamericano Frederic Winslow Taylor diseñó ideas nuevas basándose en la situación de las organizaciones en las que querían producir más a bajo costo, algunas ideas eran:

- No era positivo para el trabajador trabajar en grupo;
- El trabajador no necesitaba pensar y que solo obtenían motivación con las compensaciones económicas; y,
- Intenta tener la menor iniciativa posible.

Las ideas mencionadas no eran muy favorables para los trabajadores.

A principios del siglo XX, la Escuela de las Relaciones Humanas apoyó a Elton Mayo a ejecutar un estudio en la cual se señaló que los factores psicológicos y sociológicos afectaban en el mundo laboral, además recalcó que el factor humano presente en el trabajo y la importancia del papel de los trabajadores en las decisiones de la empresa, desde aquel tiempo se empezó para tener en cuenta que cada trabajador era distinto y que no se trabajan solo por el factor económico.

Chiavenato y Baggeni plantearon que la administración de Recursos Humanos (ARH), surge con el crecimiento de las organizaciones y con la complicación de las tareas ocupacionales y lleva sobreentendido concepciones de psicología industrial, derecho de trabajo, ingeniería de seguridad, medicina del trabajo, etc.

Las tareas asignadas actualmente al departamento de talento humano son muy distintas de las clásicas, porque antes se encontraban con organización total, control, planificación y en el presente vemos otros valores como la mediación, la integración, la inducción y en la lucha por encontrar lo mejor de todos los elementos que formen cualquier empresa.

El término Talento Humano proviene del latín "*talentum*" que denomina una moneda antigua de los griegos, significa aptitud natural para hacer alguna cosa, entendimiento o inteligencia.

En la revista (Ekos, 2015) indica que Pablo Molina, Coordinador de la carrera de Psicología Organizacional de la Universidad de las Américas, manifestó que las áreas de talento humano desde los subsistemas forman gran cantidad de información y todo esta debe estar debidamente registrada en una base de datos, los principales subsistemas del área de talento humano son:

- El reclutamiento;
- La selección;
- La contratación;
- Sueldos y Salarios; y, Seguridad y Salud Ocupacional.

El reclutamiento de colaboradores es un proceso complejo en el que intervienen no sólo diferentes métodos científicos, sino que dentro de la psicología sus diferentes ramas lo enriquecen los resultados prácticos desde una u otra dimensión, desde ahí hay diferentes teorías que autores efectuaron para que sea más factible la selección del personal tales como:

- Hermann Von Helmholtz, laboró sobre los órganos de los sentidos primordiales en el trabajo de los ojos y los oídos, empleando así los métodos como la observación y la experimentación en el estudio de aspectos psicológicos;
- Francis Gallton elaboro técnicas para efectuar mediciones creando test psicológicos y creó procedimientos para representar gráficamente y establecer en forma cuantitativa el grado de relación entre dos variables; y,
- William Stern en año 1911 dio a conocer su obra "*La psicología diferencial y sus bases metódicas*" y en el año 1912 "*La prueba de la inteligencia en niños y jóvenes*" donde expresó su definición de inteligencia e introduce el cociente de inteligencia.

El proceso de selección originó que en la revolución industrial desarrollara estudios de los puestos de cargo en las fábricas para que los obreros puedan trabajar en ellos, desde entonces la selección del personal es importante para todas las organizaciones para así poder cumplir con la mayor producción de la empresa.

Los precursores de las ideas de administración y selección del Recurso Humano fueron Frederick W. Taylor en Estados Unidos y Henry Fayol en Francia.

Las ideas generales de Taylor fueron:

- Seleccionar a los mejores hombres para el lugar de trabajo;
- Instruirlos en métodos eficientes, ergonomía del trabajo y la productividad; y,

- Otorgar incentivos en forma de superiores salarios para los mejores colaboradores.

En el año 1950 se presentan cambios en algunos aspectos en el proceso de selección del personal como lo son las estadísticas y los instrumentos que gestiona de manera automatizada toda la base de datos para así optimizar el tiempo en la búsqueda y seleccionar al candidato idóneo para el cargo.

(Alejandro, 2001) indica que la teoría de Henry Fayol o también llamada *Administración positiva, enfoque anatómico y enfoque del proceso administrativo* hace referencia a los niveles de la dirección, es decir trata sobre los niveles jerárquicos donde las primeras corresponden a los niveles más elevados y las últimas a los más bajos.

Henry Fayol considera la administración como:

1. *Planificar*: Visualizar el futuro, fijar los objetivos que se persiguen;
2. *Organizar*: Diseñar una estructura organizativa donde se incluya las actividades a efectuarse;
3. *Dirigir*: Coordinar a los integrantes de la organización, motivar a los colaboradores; y,
4. *Controlar*: Vigilar el funcionamiento de la empresa, es el proceso de monitorear, comparar y corregir.

Además, resalto 14 principios para el proceso administrativo:

1. División del trabajo;
2. Autoridad – responsabilidad;
3. Disciplina;
4. Unidad de mando;
5. Unidad de dirección;
6. Subordinación del interés individual al interés general;
7. Remuneración del personal;
8. Centralización;
9. Línea de autoridad;

10. Orden;
11. Equidad;
12. Estabilidad personal;
13. Iniciativa; y,
14. Solidaridad.

En el año 2000 se conocen nuevos cambios en la gestión de recursos humanos generando nuevos términos que son: Capital Humano, Intelectual y Potencial, estos tres requisitos son ejecutado en la organización para elegir al personal con la capacidad de adaptarse al cambio.

- *Capital Humano:* Es primordial en toda empresa y se trata de las labores que desarrolla los trabajadores en función de su experiencia laboral, profesional y las capacitaciones que ayude en su formación.
- *Capital Intelectual:* Dentro de una organización este término es utilizado como el conocimiento intelectual que posee la misma y produce valor.
- *Capital Potencial:* Son todos los bienes que una empresa posee si se encuentra con éxito en el mercado empresarial.

El autor (Chiavenato, 2009) escribió lo siguiente:

Las personas y las organizaciones no nacieron juntas. Las organizaciones escogen a las personas que desean tener como colaboradores y las personas escogen a las organizaciones donde quieren trabajar y aplicar sus esfuerzos y competencias. Se trata de una elección recíproca que depende de innumerables factores y circunstancias. (p.144)

Tabla# 1

Selección del Personal		
Con base a los puestos		Con base en competencias
Llenar los puestos vacantes de la organización.	Objetivo Primario	Sumar competencias individuales
Mantener el nivel adecuado de la fuerza de trabajo.	Objetivo Final	Incrementar el capital humano de la organización.
Rapidez para llenar las vacantes.	Eficiencia	Sumar competencias necesarias para la organización.
Puestos cubiertos y fuerza de trabajo plena y completa.	Eficacia	Nuevas competencias aplicables al negocio y una fuerza de trabajo competente.
Cobertura adecuada de los puestos de trabajo de la organización.	Indicador	Ingreso adecuado de nuevas competencias a la organización.
Puestos cubiertos/costos de selección.	Rendimiento sobre la Inversión	Competencias sumadas/costos de selección.

Proceso de Selección

Libro: Gestión del Talento Humano, Chiavenato Idalberto. (Pág. 138)

(Morales, 2003) Señaló que el reclutamiento interno se da:

Al presentarse determinada vacante en la empresa, donde los directivos buscan la reubicación de sus empleados, los cuales pueden ser ascendidos de movimiento vertical, transferidos (movimiento horizontal) o transferido con promoción (movimiento diagonal).

También implica lo siguientes puntos:

- Transferencia de personal;
- Ascensos de personal;
- Transferencias con ascensos de personal;
- Programas de desarrollo de personal; y,
- Planes de profesionalización de personal.

(Morales, 2003) señaló que:

El reclutamiento externo trae "sangre nueva" y nuevas experiencias a la empresa.

El reclutamiento externo se basa en una serie de pasos para poder llevar cabo como son:

- Archivo conformado por candidatos que se presentan de maneras espontáneas o provenientes de otros reclutamientos;
- Candidatos referidos por trabajadores de la misma empresa;
- Carteles o avisos en la puerta de la empresa;
- Intercambio con otras empresas;
- Anuncios en diarios, revistas; y,
- Agencias de reclutamiento externo.

Modelos del Proceso de Selección

(Chiavenato, 2009), indica que:

La selección del personal se conforma como un proceso de comparación y decisión, esto sucede de los dos lados: la organización compara y decide qué pretende de los candidatos y estos confrontan y resuelven acerca de lo que ofrecen la organización donde se presentan como candidatos.

(Peña, 2005) indicó algunos modelos de proceso de selección que se realizaban a lo largo de la historia del departamento de recursos humanos como son los siguientes:

La Selección como un Proceso de Comparación

La manera correcta de realizar la selección del personal es desarrollarla como una comparación entre dos variables; por un lado, los requisitos del puesto a cubrir y del otro lado el perfil de competencias de los postulantes que se presentan para disputarlo.

La Selección como un Proceso de Decisión y Elección

Después de efectuar la comparación de las tipologías que exige el puesto o las competencias deseadas y las características que ofrecen los candidatos, puede suceder que varios de ellos presenten condiciones equivalentes que los hagan los indicados para ocupar la vacante. Tan solo puede prestar un servicio especializado, utilizar las técnicas de selección y recomendar a quienes considere más adecuados para el puesto; sin embargo, la decisión final de aceptar o rechazar a los postulantes siempre es responsabilidad del departamento de talento humano.

Modelo de Colocación, Selección y Clasificación de los Candidatos

Este modelo puede ser el más sencillo de todos porque involucra que hay un candidato para una sola vacante disponible, es decir no hay competencia. En este modelo se diseña que no existe la posibilidad de rechazo del postulante para ocupar el puesto vacante, esto no quiere decir que se contratará al candidato, aunque no cumpla las expectativas que exige el puesto.

Modelo de Valor Agregado

El presente modelo va más allá de la simple comparación con el puesto que será ocupado y se enfoca en aportar al desarrollo y crecimiento de la organización. Es un caso especial que va relacionado a las prioridades que puede tener un individuo sobre otro gracias a sus virtudes, competencias o capacidades que enriquecerán al puesto de trabajo y por ende a la organización.

Modelo de Chiavenato

Según (Chiavenato, 2003) considera que:

La selección es la escogencia del hombre adecuado para el cargo adecuado, y que por lo tanto se debe seguir un estricto proceso de selección de personal con el propósito de aumentar la eficacia y el desempeño del personal. Este modelo considera la existencia de 9 pasos en el proceso de selección. (p.128)

Modelo de Werther Jr.

(Werther, 2008) señaló una serie de pasos que deben seguirse para decidir quién cubrirá el puesto vacante, Werther indica que son 8 pasos para llevar a cabo este proceso:

1. Recepción preliminar del curriculum: El proceso de selección se realiza de dos maneras: la organización elige a sus empleados y los empleados eligen entre varias empresas, para ellos lo primero que se debe efectuar es la entrega de la documentación y una entrevista preliminar para obtener más información sobre el candidato;
2. Prueba de idoneidad: Son pruebas para evaluar la compatibilidad entre los aspirantes y los requerimientos del puesto vacante;
3. Entrevistas de selección: Consiste en una conversación donde se pueda conocer la idoneidad para el puesto, es decir el entrevistador va a conseguir la mayor información sobre las habilidades, conocimientos y poder así decidir el mejor postulante;
4. Verificación de datos y referencias: Este se considera importante debido que se debe confirmar todos los datos ingresado en el curriculum como las experiencias profesionales, referencias personales, etc;
5. Examen médico: Al momento de incorporar un personal a la empresa es primordial verificarse la salud de este para ello se le efectúa un examen médico;

6. Entrevista con el jefe inmediato: En ocasiones suele ser la última entrevista, la misma que es completamente distinta a las anteriores ya que se centrara únicamente en los aspectos profesionales para poder así concretar el candidato que va a ocupar el puesto vacante;
7. Descripción realista del puesto: Esto se lo realiza con el fin de aclarar ciertas dudas al candidato sobre el cargo que va a desempeñar dentro de la organización, para así poder llegar a cabo con la familiarización del equipo del trabajo y dar por terminado el proceso de selección; y,
8. Decisión de contratar: Este es el paso final donde se debe comunicar con el elegido y firmar los respectivos documentos; es recomendable comunicar a los postulados sobre los resultados del proceso de selección para que no haya inconvenientes con el fin de obtener una buena imagen de la empresa.

Las redes sociales en los procesos de reclutamiento y selección de personal

Los procesos de selección están innovando e incorporando entre sus herramientas el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC) para generar un entorno más competitivo, naciendo así el e-recruitment que se imagina como el sistema de captación y selección de talento a través de internet que permite mejorar los procesos. Por lo tanto, las organizaciones deben estar al pendiente de los adelantos tecnológicos con el fin de aprovechar sus beneficios. (Gonzalez Sabin, 2005).

Los profesionales de los recursos humanos se están adaptando a la implementación de las redes sociales como herramienta en los procesos de selección de personal como son las bolsas de trabajo electrónicas dado que los procesos de selección tradicionales son largos y complejos, es por ello, por lo que se utiliza los programas en la red porque permite la

consulta automática e inmediata de información de los curriculum de los postulantes como las referencias laborales, personales, cursos y seminarios asistidos.

Los objetivos del uso de las Tics para el proceso de reclutamiento y selección del personal de una empresa son:

- Identificar las tecnologías de información o sistemas que utilizan para el proceso contratación;
- Captar y retener el capital humano de forma inmediata y eficaz; y,
- Descubrir las soluciones a través de las redes sociales que están efectuando las compañías para reducir el tiempo y el costo en el proceso de selección del personal.

Actualmente la gestión de talento humano en Ecuador está fortaleciendo el rol de asesor para el negocio en la toma de decisiones, donde está encaminada a la sostenibilidad afirmando la trasmisión de información de la organización a través de diferentes procesos de gestión e innovación para que agregue valor.

Antecedentes Referenciales

(Cueva, 2013) en su tesis *“Diseño de un cuadro de objetivos e indicadores de gestión en el área de recursos humanos de Triboilgas Cía. Ltda.”*, se asemeja con el tema diseñado en que el área de talento humano debe gestionar métodos que impulsen el crecimiento de quienes la conforman, siendo primordial elaborar el rol de dirección y asesoramiento con base a la planificación, organización y control, todo esto con el fin de promover un mejor desempeño de los colaboradores, para ello se debe establecer procesos claves para la selección del personal para vincular el personal idóneo, sobre la base de las necesidades de la organización, para ello establecen diferentes etapas como la definición del perfil, preselección, entrevista, evaluaciones hasta la vinculación del candidato y se diferencian en que para tener un buen ambiente laboral es necesario mejorar la infraestructura para el desarrollo de las actividades del personal.

La Tesis de (Cabrera, 2013) titulada *“El departamento de recursos humanos y su rol corporativo”*, hace referencia que el departamento de recursos humanos es el eje central de la empresa para ello se debe diferenciar las tareas, de modo que pueda abarcar todas las actividades críticas de la organización, no solo se debe pensar en el reclutamiento de personal sino de fidelizar a los colaboradores con la empresa para poder así obtener mayor rentabilidad de la misma y la diferencia es que se busca un modelo de mejoras para el proceso de selección del personal más no elevar de categoría para tomar decisiones a nivel corporativo.

El autor manifiesta que se puede desplegar un cambio organizacional, permitiendo que se realice la gestión de los trabajadores basado en competencias laborales y que pueda existir un aprendizaje colaborativo entre los trabajadores y la dirección que se transformara en mejores estrategias en la unidad de talento humano para poder contribuir de esa forma con la productividad de la empresa.

En el tema diseñado por (Romero, 2017) es *“Propuesta de mejora en el proceso de reclutamiento y selección para disminuir el índice de rotación de personal en la empresa QUICORNAC S.A”*, se asemeja con él con el tema investigado debido que la autora considera que el alto índice de rotación de los colaboradores incide en los niveles de producción y no permite cumplir con los objetivos planteados por la empresa y propuso implementar procedimientos técnicos de reclutamiento y selección de personal que incluye un plan de mejoras para dicho proceso.

Es un trabajo muy interesante donde manifiesta la importancia que tiene el proceso de selección en los niveles de rotación y en los cumplimientos de metas establecidas, así también deja delineado que se debe considerar las fases como la elaboración de perfil del aspirante, preselección de postulantes, pruebas y entrevistas, todo esto previo a la selección del personal.

La tesis planteada por (Naranjo, 2013) *“Elaboración de un manual de procesos de reclutamiento y selección de personal, con la finalidad de mejorar el rendimiento laboral y financiero de la empresa PLÁSTICOS REYES”*, diseñan un manual de reclutamiento y selección de personal en la cual le permitan medir la capacidad y conocimientos de cada uno de los trabajadores, de acuerdo con eso designarlo al área que se pueda desempeñar de una manera correcta, pues consideran que ese es el factor primordial para poder realizar un producto de excelente calidad y que favorezca al crecimiento de la empresa.

Las autoras plantean que la administración de recursos humanos en la actualidad es muy importante ya que este involucra la calidad, el grado de formación y de productividad que generan las personas inmersas en este proceso de la empresa.

(Mazacon Solis, 2016) en su tesis "*Diseño del manual para el proceso de selección del personal del Centro Cristiano de Guayaquil*", expresa que se debe efectuar un correcto proceso de selección con todas las debidas etapas de verificación rigurosa de los antecedentes y referencias de los candidatos porque la inadecuada implementación de dichos procesos ocasiona que el clima laboral no sea adecuado, incluso podría llegar a ser tóxicos, ocasionando la desmotivación de los colaboradores para desempeñar sus funciones asignadas.

El trabajo investigativo me ayudó en la implementación de mi proyecto porque muestra los conceptos básicos de las variables en estudio y sobre todo porque identifica los métodos que se pueden utilizar en los establecimientos educativos para que se pueda efectuar un proceso de reclutamiento del personal para evitar problemas como: la rotación de personal, mala adaptación del personal, bajo desempeño todos estos problemas a largo plazo afectan a la institución.

(Lozano, 2017) en su tesis: "*Propuesta para mejorar el proceso de selección y contratación del personal operativo de la empresa SOLUAQUA S.A*", estableció como objetivo: Proponer estrategias para mejorar el proceso de selección y contratación del personal operativo en la empresa SOLUAQUA S.A, ubicada en Puerto Santa Ana en la ciudad de Guayaquil en el periodo del 2016, debido que la empresa en estudio no cuenta con procesos formales, no dispone con directrices que facilite sus acciones en el proceso de contratación.

La investigación realizada a la empresa SOLUAQUA S.A me ayudó en mi trabajo investigativo porque se enfoca en el proceso de contratación, del tiempo que se invierte a partir de la contratación para que el candidato que va a ocupar la vacante se sienta seguro para desarrollar un buen desempeño laboral.

Fundamentación Legal

El presente trabajo de investigación se fundamenta legalmente porque está en concordancia con la Constitución de la República del Ecuador y las leyes en todos los aspectos laborales y sociales.

Como lo define la Constitución de la República del Ecuador (2008) en los siguientes artículos:

En sección Octava de trabajo y Seguridad Social en el artículo 33 define al trabajo como *“un derecho, deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, además el Estado garantiza 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”*.

En la sección Tercera de Formas de Trabajo y su retribución en el artículo 320 se reconocerá todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano.

En el Artículo 326 sustenta al trabajo en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

6. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

En el artículo 328 trata sobre la remuneración que será justa, con un salario digno donde se pueda cubrir al menos las necesidades básicas de la persona, la familia.

El código del trabajo establece lo siguiente:

En título preliminar en las disposiciones fundamentales en el artículo 2 establece que el trabajo *“es un deber social, es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes”*.

En el artículo 3 indica sobre *“la libertad del trabajo y contratación, donde el trabajador es libre de dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga, ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio”*.

En el título II trata sobre el contrato individual del trabajo:

En el artículo 8 establece que el contrato individual *“es el convenio en virtud del cual una persona se compromete 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 9 indica el concepto de trabajador que es *“la persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero”*.

En el artículo 10 establece que el empleador es la *“persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador”*.

En el capítulo II de la capacidad para contratar en el artículo 35 indica que los únicos que pueden celebrar contratos de trabajo son todos los que la Ley reconoce con capacidad civil.

En el artículo 36 establece que los representantes de los empleadores son los directivos, gerentes, administradores, capitanes de barco y en general, las personas que a nombre de sus principales ejercen funciones de dirección y administración.

Variables de Investigación

Variable Independiente: Proceso de reclutamiento y selección

El proceso de reclutamiento de una organización funciona con la comunicación interna y externa porque generaliza la información y brinda oportunidades de empleo y al mismo tiempo atrae candidatos para abastecer su proceso de selección.

La selección de personal trabaja como un filtro que solo permite ingresar a la organización a algunas personas, aquellas que cuentan con las características deseadas, además consiste en la elección precisa de la persona oportuna para ocupar el puesto vacante.

Por lo tanto, el proceso de reclutamiento y selección de personal es un conjunto de etapas o pasos que tiene como objetivo el reclutar y escoger al personal idóneo para un puesto de trabajo, por ende, se debe realizar de una manera correcta para poder cumplir con los objetivos de la empresa.

Variable Dependiente: Contratación de Colaboradores

El proceso de contratación es aquella serie de interacción entre la empresa y los postulantes a ocupar un puesto de trabajo, hasta llegar a la ejecución del contrato, todo esto se caracteriza por la seriedad y el respeto que debe existir en cada etapa de este con el fin de que ninguna de las personas involucradas se sienta afectados con sus derechos e integridad personal.

Además, abarca una cadena de requerimientos legales generales según las leyes de nuestro país, esta acción es una de las más complejas y a la vez significativa porque es vital el buen funcionamiento de la institución.

La verdadera importancia del departamento de talento humano se encuentra en su habilidad para responder propiciamente y con voluntad a los objetivos del desempeño, oportunidades y esfuerzos con la combinación adecuada para desempeñar el trabajo necesario.

Definiciones Conceptuales

Perfiles de competencias: Es un conjunto de habilidades y conocimientos que son necesarios para desempeñar un puesto de trabajo, así como los comportamientos y actitudes que tienen las personas con el mayor desempeño dentro de sus puestos de trabajo.

Proceso de selección: Es un conjunto de etapas o pasos que tienen como objetivo el reclutar y seleccionar al personal más idóneo para un puesto de trabajo en una empresa.

Recursos Humanos: Es una función o departamento del área de la Gestión y administración de empresas que organiza y maximiza el

desempeño de los funcionarios, o capital humano, en una empresa u organización con el fin de aumentar su productividad.

Trabajo: Es todo tipo de acción realizada por el hombre independientemente de sus características o circunstancias.

Remuneración: Es el pago que pueda recibir una persona por un trabajo bien realizado.

Constitución: Es la ley fundamental de un Estado, con rango superior al resto de las leyes, que define el régimen de los derechos y libertades de los ciudadanos y delimita los poderes e instituciones de la organización política.

Bolsas de Trabajo: Es una plaza en el cual se registran una serie de ofertas laborales, y a su vez lo mismo sucede con las personas que buscan empleo, las mismas pueden ser públicas o privadas.

Websites: Es un espacio virtual en internet, se trata de un conjunto de páginas web que son accesibles desde un mismo dominio o subdominio de la world wide web.

Áreas Funcionales: Son las divisiones que se realizan en una empresa para lograr su mejor funcionamiento, así el éxito de la empresa consiste en la correcta coordinación de las diversas áreas funcionales.

Test psicológicos: Es un instrumento de tipo experimental que se utiliza para medir o evaluar una característica psicológica específica, la sanidad mental o aquellos rasgos esenciales y generales que marcan y distinguen la personalidad de una persona.

Gestión de Talento Humano: Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para administrar los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.

TIC: Son el conjunto de tecnológicas desarrolladas para gestionar información y enviarlas de un lugar a otro, abarcan un abanico de soluciones muy amplio.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Evolución de la Empresa

El Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología es una Institución de Educación Superior, con Registro Institucional Nro. 09-030 otorgado por el CONESUP, de derecho público, con personería jurídica propia, y capacidad de autogestión administrativa y financiera. Inicia con la cesión de derechos que realiza el Sr. Antonio Gregorio Gutiérrez Peñafiel del Instituto Técnico Superior Particular Mastercomp con sede en la ciudad de Milagro, creado por resolución 2763 del Ministerio de Educación y Cultura del 24 de Junio de 1996 al Lsi. Manuel Roberto Tolozano Benites, posteriormente la Dirección Provincial de Educación y Cultura en acuerdo No. 0068 del 12 de octubre de 1999 autoriza el cambio de nombre a Instituto Técnico Superior Particular Megacompu.

Luego la Subsecretaria Regional de Educación con acuerdo No. 0474 del 28 de junio del 2000 reconoce el acuerdo No. 0068 expedido por la Dirección Provincial de Educación y Cultura del 12 de octubre de 1999; la cesión de derechos a favor del señor Lsi. Manuel Roberto Tolozano Benites; y, autoriza el cambio de domicilio del cantón Milagro a la ciudad de Guayaquil; reconociendo al señor Lic. Gonzalo Enrique Jarrín Mora como rector.

El 11 de diciembre del año 2001 la Junta General de Directivos y Profesores acepta la renuncia presentada por el Lic. Gonzalo Enrique Jarrín Mora a su cargo de Rector y nombra en su lugar al Lsi. Manuel Roberto Tolozano Benites, documento que se hizo llegar al CONESU

El 25 de septiembre, el CONESUP con resolución RCP.S21. No.368.08 autoriza el cambio de nombre de Instituto Superior Tecnológico Megacompu a Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

Su domicilio civil es en la ciudad de Guayaquil y su ámbito en el área de docencia es la provincia del Guayas y en los de Ciencia y Tecnología y Vinculación con la Comunidad su ámbito es nacional. (ITB, itb.edu.ec, s.f.)

Figura #1



Campus del ITB
Rendición de Cuentas 2017 (Pág. 113)

Figura #2



Carreras de la Unidad Académica Salud y Servicios Sociales

Figura #3



Carreras de la Unidad Académica de Educación Comercial Administración y Ciencias

Figura #4



Escuela de Capacitación de Conductores Profesionales Conduce Ecuador

Misión

Somos una Institución de Educación Superior acreditada, inclusiva, reconocida por su liderazgo, comprometida con la calidad académica y la excelencia en la formación de profesionales técnicos y tecnólogos críticos, innovadores y responsables con el desarrollo del entorno, el progreso económico y el bienestar social del Ecuador. (ITB, itb.edu.ec, s.f.)

Visión

Ser una institución caracterizada por su autonomía de pensamiento y de desarrollo interno como elementos distintivos de su posicionamiento dentro del Sistema de Educación Superior del Ecuador que:

- Sea reconocida como un aliado estratégico de instituciones educativas, empresas y otros actores sociales para avanzar conjuntamente en los procesos de formación, investigación, innovación y vinculación con la sociedad;
- Implemente políticas de atracción y formación para consolidar su claustro académico y su equipo de trabajo; y,
- Promueva actuaciones en términos de accesibilidad, igualdad de oportunidades, políticas de acción afirmativa, sostenibilidad y cooperación internacional para el desarrollo. (ITB, itb.edu.ec, s.f.)

Principios

El ITB asume como propios los principios del Sistema de Educación Superior declarados por la Norma Suprema y la Ley Orgánica de Educación Superior y, como institución laica y democrática, garantiza la libertad de pensamiento, expresión y culto de todos sus integrantes, sin discriminación alguna, promueve el respeto al principio de la autonomía responsable y la autodeterminación para la producción del pensamiento y el conocimiento y reconoce y potencia también los principios de cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, excelencia, productividad, criticidad, creatividad e integralidad. (ITB, Reglamento de políticas y medidas de acción afirmativas, 2013)

Fines

El ITB tiene como fines los siguientes:

- a. La generación, transmisión, sistematización, socialización e integración del conocimiento mediante las tres funciones sustantivas de la educación superior: docencia-investigación-extensión;
- b. La transmisión crítica del conocimiento mediante un proceso de enseñanza y aprendizaje consolidado y flexible, que apueste por el fomento, la expansión y la conservación de la cultura ecuatoriana mediante programas de vinculación y que inculque el humanismo y la responsabilidad social como elemento distintivo de los profesionales egresados;
- c. La transferencia de conocimiento científico, técnico y cultural que genere motivaciones y actitudes hacia el cambio y la innovación para el desarrollo económico sostenible, el bienestar social y la mejora de la calidad de vida de los ecuatorianos;
- d. La contribución a la mejora de la calidad de un sistema de educación superior que promueva la inserción laboral de los técnicos y tecnólogos y que los dignifique y revalorice en el entorno laboral donde se desempeñan;
- e. El fortalecimiento en las y los estudiantes un espíritu reflexivo orientado al logro de la autonomía personal, en un marco de libertad de pensamiento y de pluralismo ideológico;
- f. El incremento de la cooperación e integración para el logro de metas conjuntas con instituciones educativas en el ámbito nacional e internacional fomentando la movilidad de estudiantes, docentes e investigadores, e incidiendo en la conformación de redes que apunten a la concreción del espacio común del conocimiento para los países de América Latina;
- g. El incremento de la colaboración con el entorno socio-económico impulsando el intercambio y la conformación de redes, el desarrollo

de investigaciones y la generalización y sistematización de resultados desde una perspectiva multicéntrica, de manera que se favorezca estratégicamente la transferencia de tecnologías, se consoliden las acciones de emprendimiento e innovación, la consolidación de proyectos conjuntos de alto impacto social y financieramente sostenibles y sustentables en el tiempo de manera que el ITB y sus aliados estratégicos se conviertan en agentes de referencia dentro del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología, Innovación y Saberes Ancestrales;

- h. El fomento de las acciones encaminadas a preservar las garantías de la dignidad personal del ciudadano, la tolerancia y la inclusión como elementos determinantes de una sociedad democrática, el derecho al libre desarrollo y la libertad de elección, el respeto a los criterios divergentes, a eliminar y contrarrestar cualquier tipo de manifestaciones de discriminación social en general y hacia los integrantes de los grupos vulnerables en especial, a la eliminación de actitudes que provocan menoscabo al derecho a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a preservar el derecho de las personas con discapacidad al acceso universal y el respeto de sus garantías constitucionales, etc.;
- i. El fomento de la responsabilidad social, conciencia ética y solidaria, capaces de contribuir al desarrollo de las instituciones de la República, a la vigencia del orden democrático, y a estimular la participación social;
- j. La articulación de las acciones con el Plan Nacional de Desarrollo mediante la contribución al cumplimiento de los objetivos del régimen de desarrollo previsto en la Constitución de la República; y,
- k. El fomento de espacios para el fortalecimiento del Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico.

Valores

En concordancia con su espíritu fundacional, el ITB fomentará entre su comunidad los siguientes valores:

- *Responsabilidad Social:* La comunidad bolivariana en general y a cada uno de los diferentes actores educativos en particular, son conscientes de la necesidad de aportar a la justicia social, los derechos humanos, los derechos de la naturaleza como parte de la sensibilidad y el compromiso con el medio ambiente, de aportar a la erradicación de la pobreza, a la mejora de la educación y la salud del ciudadano, a la eliminación de cualquier forma de discriminación. La responsabilidad compartida por los distintos sectores de la comunidad bolivariana en el gobierno, gestión y control del funcionamiento del ITB se pone de manifiesto en la aceptación de las consecuencias y el reconocimiento de las responsabilidades ante los hechos que se deriven de los actos realizados en los procesos de gestión del conocimiento y los aprendizajes desde los entornos académico, profesional y social;
- *Liderazgo:* En la creación, socialización, sistematización y generalización del conocimiento en función de la generación de innovaciones de alto impacto y del desarrollo de estrategias de actualización y aplicación mediante procesos de vigilancia y transferencia tecnológica;
- *Compromiso Social:* Identificado por el compromiso consciente de la comunidad bolivariana con la excelencia académica, con el derecho a la vida y a la libertad del ser humano y con el respeto a la naturaleza;
- *Respeto a la Persona:* Garantías de respeto a la dignidad y a los valores inherentes a la persona, fomenta la igualdad, el pluralismo, la tolerancia. La comunidad bolivariana se pronuncia abiertamente contra cualquier indicio o manifestación de discriminación derivada de posición ideológica, política o económica, religión, raza, género y garantiza el acceso, la permanencia y el egreso,

independientemente del género, la discapacidad, el credo, la orientación sexual, la etnia, la cultura de procedencia, la preferencia política y/o la condición socioeconómica. Se respetan las ideas y los principios, el derecho a la convivencia intercultural, a la justicia y a la libertad, a la equidad y a la igualdad de oportunidades para todo ser humano;

- *Honestidad*: Implica que los miembros de la comunidad bolivariana manejen sus asuntos personales e institucionales con probidad, integridad, transparencia, decencia y decoro;
- *Imparcialidad*: Implica el compromiso institucional y de cada uno de los miembros de la comunidad bolivariana de poner énfasis en los problemas que atañe al trato y consideración igualitaria entre todos los hombres y mujeres; y,
- *Solidaridad*: Es la determinación firme y perseverante de la comunidad bolivariana hacia el fomento de la unidad entre sus miembros y hacia sus semejantes generando la cooperación con ellos con énfasis en las personas que viven en contextos vulnerables, para asumir con determinación, constancia y perseverancia el compromiso con los colectivos sociales y maximizar el empeño de lucha por el bien común.

Objetivo

Liderar proyectos y promover una oferta académica equilibrada alineada a causas de impacto formativo nacional con proyección internacional y pertinentes al desarrollo y las necesidades económicas y sociales del Ecuador, aumentando los niveles de colaboración con el entorno socio-económico, impulsando el intercambio y la conformación de redes, desarrollando estrategias de formación, perfeccionamiento y atracción de líderes a su claustro y equipo de trabajo para cumplir con la calidad requerida y con el encargo social de manera que se puedan asumir retos con fuerte compromiso, dedicación y disciplina y se mantenga el respeto a las diferencias realizando un proceso de enseñar- investigar-aprender-

socializar desde la perspectiva del respeto al otro y desde un enfoque de tolerancia, aceptación y diálogo.

Presentación de las Políticas y Medidas de Acción Afirmativa

En la década de los 70 surgen las medidas de acción afirmativa como herramientas fundamentales para evitar discriminaciones, por razón de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos, acciones afirmativas que están contempladas en la Constitución de la República.

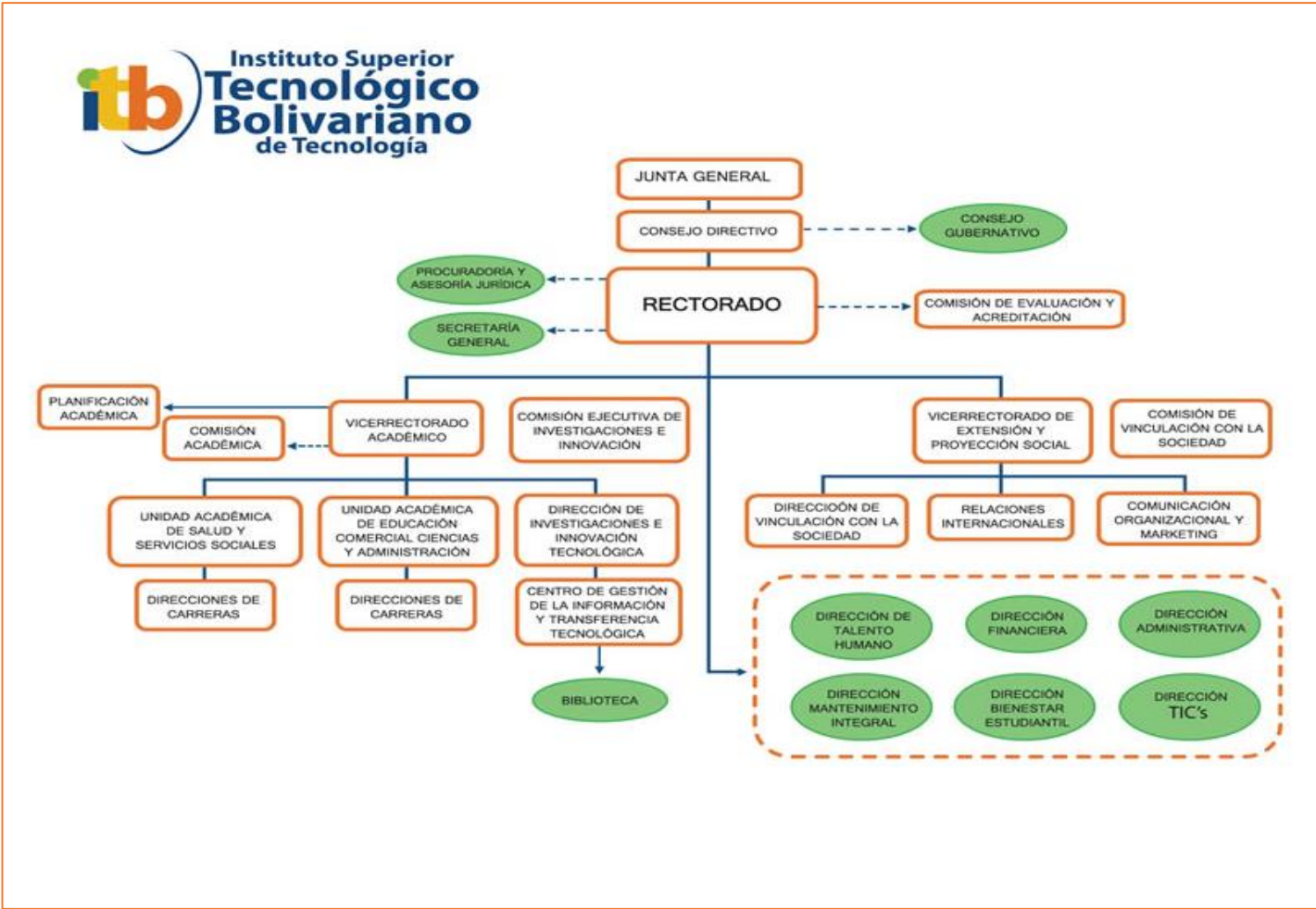
La finalidad de las acciones afirmativas es eliminar todos aquellos obstáculos que puedan impedir o dificultar el acceso de los grupos discriminatorios a la educación o al mercado laboral, en igualdad de condiciones que el resto de las personas.

La acción afirmativa incluye políticas y medidas que el instituto adopta para garantizar y promover la igualdad real de las y los ciudadanos, orientadas a eliminar toda forma de discriminación y a garantizar la igualdad de oportunidades de los grupos históricamente discriminados.

El Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología, en su estatuto institucional, artículo 3, tiene entre sus fines: "*basar nuestra actividad educativa en el cumplimiento estricto del encargo social...*" y reconoce que toda institución que integra el sistema nacional de educación superior debe aplicar políticas y adoptar medidas para garantizar el cumplimiento de los derechos relativos a la igualdad, seguridad, libertad, integridad y dignidad de todos los ciudadanos que

aspiran ingresar para pertenecer a la comunidad educativa del instituto, los mismos que se encuentran declarados en la normativa interna del ITB y se implementan a través del Departamento de Bienestar Estudiantil, unidad responsable de diseñar, ejecutar y evaluar medidas de acción afirmativa en todas las áreas: infraestructura física, tecnológica, recursos para el aprendizaje y la investigación, docencia, becas, asistencia financiera y otros afines, propuestas que son incluidas en el Plan Estratégico Institucional y los Planes Operativos Anuales. (ITB, Reglamento de políticas y medidas de acción afirmativas, 2013)

Organigrama



Organigrama del ITB
Rendición de Cuentas 2017 (Pág. 11)

Estructura Organizacional

La estructura del gobierno del ITB responde a los principios de calidad, igualdad de oportunidades, alternabilidad y equidad de género para la gobernabilidad y gestión.

Su organización se basa en los siguientes procesos:

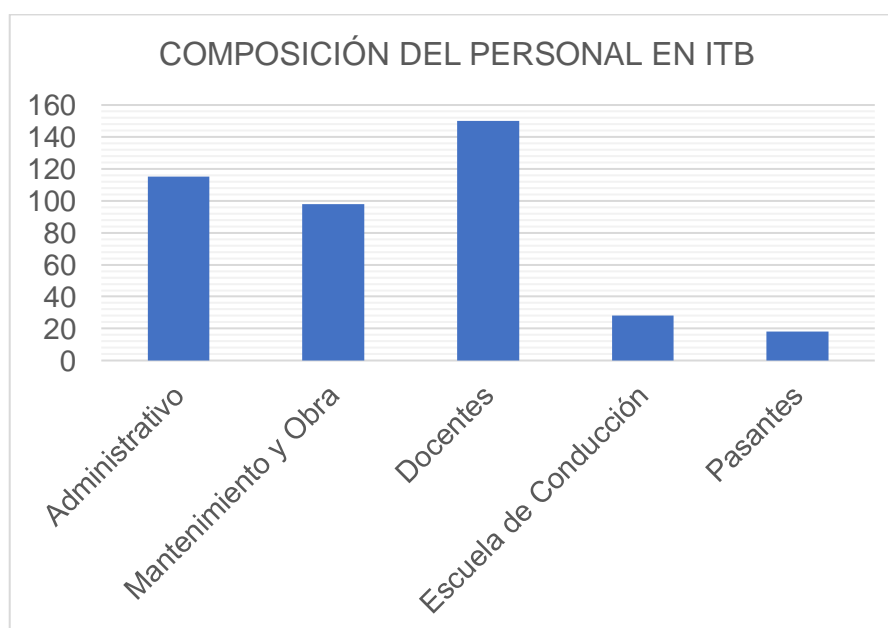
- a) *Procesos Gobernantes*: Proceso de direccionamiento Estratégico del instituto: Intervienen aquellos procesos que orientan la gestión de la organización a través de la planeación estratégica institucional y mediante la formulación de políticas, la expedición de directrices, normas, procedimientos, acuerdos, resoluciones, reglamentos y otros instrumentos para el funcionamiento de la organización, para la articulación, la coordinación y el establecimiento de mecanismos de ejecución de los planes, programas, proyectos de la gestión educativa institucional. Este proceso se estructura a partir de la gestión que realiza el Consejo Académico Superior, el Rectorado, el Vicerrectorado Académico y de Investigación y el Vicerrectorado General.
- b) *Procesos Sustantivos o Agregadores de Valor*: Son los procesos sustantivos esenciales. Aquellos responsables de generar el portafolio de productos y servicios administran y controlan los productos y servicios destinados a usuarios externos, permiten cumplir con la misión institucional, los objetivos estratégicos y constituyen la razón de ser de la institución.
- c) *Procesos Especiales*: Son procesos intermedios que aseguran a los procesos agregadores de valor y a su vez son sustentados en procesos habilitantes de asesoría y apoyo.
- d) *Procesos Habilitantes*: Son aquellos encaminados a generar productos y servicios de asesoría y apoyo logístico para producir el portafolio de productos institucionales demandados por los procesos gobernantes, agregadores de valor y para si mismo, viabilizando la gestión. (Bolivariano, 2016)

Determinación del Tamaño de la empresa por el número de personas

Según la redición de cuentas del año 2017 el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología contó con 409 colaboradores los mismos que están incluidos el personal administrativo, docentes, mantenimiento, de obra y pasantes, la misma que según el número de empleados se la denomina una empresa grande donde el total de sus inversiones en activos fue de \$2'556.039. (ITB, Rendición de Cuentas , 2017)

PERSONAL	CANTIDAD
Administrativo	115
Mantenimiento y Obra	98
Docentes	150
Escuela de Conducción	28
Pasantes	18

Gráfico #1



Composición del personal en ITB
Rendición de Cuentas 2017 (Pág. 120)

Normas de la Administración del Talento Humano

El Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología cuenta con las respectivas Normas de la Administración del Talento Humano, donde se estipulan las políticas de gestión del departamento que son:

1. Diagnóstico y diseño de proyectos de capacitación y profesionalización de calidad y desarrollo de una cultura y clima organizacional en el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología;
2. Diseño y optimización de sistemas de remuneraciones justas y equitativas, con sistemas de evaluación de la gestión de personal;
3. Diseño de estrategias empresariales hacia la organización de equipos de alto rendimiento al interior del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología, con implementación de procesos de desarrollo de personal y talento humano;
4. Implementación de procesos para mejorar la comunicación y el lenguaje organizacional, como elemento clave de desarrollo de la empresa;
5. Selección de personal con procesos de reclutamiento mediante convocatorias públicas internas y externas que fomenten el establecimiento de crecimiento profesional interno y el fortalecimiento institucional con personal capacitado; y,
6. Ejecución de procesos de cambio o movilidad del personal: promoción, rotación, traslado y retiro, fundamentado en la igualdad de oportunidades y participación, la capacidad en el desempeño del puesto y la transparencia en la gestión.

Reclutamiento y Selección del Personal

En el ITB se realiza procesos de reclutamiento y selección de personal de dos formas que son: candidaturas internas o externas para poder así evaluar, calificar a los postulantes y seleccionar el perfil que cumpla con los requisitos mínimos requeridos del puesto vacante.

Capacitación e Inducción

El ITB cuenta con un proceso para efectuar la correcta capacitación e inducción de la persona que ocupara la vacante para que realiza las actividades asignadas con un buen desempeño, para ello se utiliza ejemplos que facilita el aprendizaje del colaborador. (ITB, Normativa para la Atracción del Talento, 2016)

Diseño de la Investigación

(Hernández Sampieri Roberto, 2010) establece que la investigación es un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno. (p. 4)

Por otro lado, el Manual de trabajos de grados de la UPEL para los trabajos de grado y tesis doctorales señala las siguientes:

- a) *Investigación de Campo*: Se refieren al análisis sistemático de problemas en la realidad con el propósito de describirlos, interpretarlos y entender su naturaleza para poder así explicar sus causas y consecuencias.
- b) *Investigación Documental*: Se entiende como el tratamiento del problema con el objetivo de extender y profundizar la naturaleza del hecho que estudiamos basados en trabajos previos e informaciones ya divulgadas en otros medios.
- c) *Proyectos Factibles*: Consiste en la elaboración, investigación y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas para referirse a una formulación de políticas, programas o métodos.
- d) *Proyectos Especiales*: Llevan a las creaciones tangibles que puedan ser utilizadas como soluciones a los problemas.

Tipos de Investigación

La investigación se la puede realizar de diferentes perspectivas, teniendo en cuenta los tipos de datos que vamos a indagar como son:

1. Según la función del propósito;
2. Según el nivel de profundización en el objeto de estudio;
3. Según el tipo de datos empleados;
4. Según el grado de manipulación de variables;
5. Según el tipo de inferencia; y,
6. Según el periodo temporal en que se realiza.

Dentro de la clasificación de investigación según la función del propósito encontramos la investigación pura o teórica que tiene como objetivo la obtención de información de diferente índole, sin tener en cuenta la aplicabilidad de los conocimientos alcanzado y la investigación aplicada que es más centrada en encontrar mecanismo o estrategias que permitan lograr un objetivo específico.

En el nivel de profundización en el objeto de estudio se investiga el porqué de las cosas, para ello se utiliza la investigación exploratoria que analiza con profundidad los aspectos concretos de la realidad; la investigación descriptiva tiene como objetivo establecer una descripción completa de un fenómeno, situación sin buscar causas ni consecuencias y la investigación explicativa se encarga de determinar las causas y consecuencias de un fenómeno con el fin de explicar el porqué de las cosas.

Entre las investigaciones según el tipo de datos empleados se pueden ejecutar una investigación cualitativa que se basa en la recolección de datos en principio no cuantificables basado solo en la observación, se puede obtener mucha información, pero no ofrece una explicación clara de los fenómenos; y una investigación cuantitativa que se basa en el estudio y análisis de la realidad a través de diferentes procedimientos basados en la medición, a diferencia de la cualitativa esta permite datos con nivel de control e inferencia.

Dentro de las investigaciones según el grado de manipulación de las variables se pueden encontrar la investigación experimental que se realiza en la manipulación de las variables en condiciones altamente controladas, dichos datos se obtienen de muestras aleatorizadas; la investigación cuasi-experimental se manipula una o varias variables concretas, a diferencia de la investigación experimental es que no se posee un control total sobre las variables y la investigación no experimental que se basa fundamentalmente en la observación.

Entre las investigaciones según el tipo de inferencia se pueden realizar de método deductivo que se enfoca en un estudio de la realidad y la búsqueda de verificación o falsación de unas premisas básicas a comprobar; de método inductivo que se obtiene de conclusiones a partir de la observación de los hechos, pero no permite establecer generalizaciones o predicciones y de método hipotético-deductivo que se basa en la generación de hipótesis a partir de hechos observados mediante la inducción donde surge una hipótesis que debe ser comprobada mediante la experimentación.

Los tipos de investigación según el periodo temporal en que se realiza se encuentra la investigación transversal que se centran en la comparación de determinadas características o situaciones en diferentes sujetos en un momento concreto y una investigación longitudinal que se caracteriza por realizar un seguimiento a los mismos sujetos o procesos a lo largo de un periodo determinado.

Elección del Tipo de Investigación

Para el presente trabajo de titulación se utilizó un diseño de investigación documental porque se recopiló la mayor cantidad de información sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal del departamento de

Talento Humano del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología, dándome a conocer cuales son las causas y consecuencias de la problemática para realizar un proceso adecuado y encontrar al personal idóneo.

Métodos y Técnicas de Investigación

Los métodos teóricos que se van a utilizar en esta investigación son los siguientes:

- Método Histórico debido que se emplea un análisis e interpretación de acontecimientos sobre los procesos de selección del tiempo pasado.
- Método Inductivo – deductivo se va a extraer conclusiones generales de las leyes como consecuencia de la observación controlada de los hechos ocurridos durante la selección del personal.

La técnica que se va a emplear dentro de este trabajo de investigación es la entrevista, porque va a facilitar la obtención de información sobre la problemática que tiene el departamento de Talento en el proceso de reclutamiento y selección del personal.

DIAGNÓSTICO

En el transcurso del proyecto de titulación se ha aplicado la técnica de observación sobre los métodos que se aplican en el proceso de reclutamiento y selección del personal administrativo, proceso que es de responsabilidad de la Ing. Alexandra Cevallos Farinango y la Srta. Ivannia Ochoa Núñez donde se ha podido evidenciar que se efectúa de la siguiente manera:

1. Recepción de generación de vacantes (nuevas o existentes);
2. Recepción y revisión de curriculum;
3. Revisión del perfil del puesto;
4. Selección de los candidatos idóneos;
5. Aplicación de valoración psicológicas;
6. Aplicación de entrevista a los candidatos;
7. Selección del mejor candidato;
8. Entrevista final para las indicaciones del puesto;
9. Recepción del expediente completo;
10. Inducción del puesto; y
11. Elaboración y firma del contrato.

Donde se puede inferir que dichos procesos no se efectúan con eficiencia, porque no se cumple con los parámetros establecidos al inicio de la selección debido que al momento de realizar la fase de méritos las personas encargadas del proceso, tardan, porque no poseen conocimientos sobre la aplicación del proceso de reclutamiento; los perfiles de cada uno de los puestos de trabajo y los objetivos departamentales no están bien definidos; además en la aplicación de la valoración psicológica se debe tener en cuenta la disponibilidad de tiempo del postulante y de la persona encargada de realizar dicha valoración, finalmente se consideró que la falta de comunicación con los postulantes atrasa el proceso de contratación de nuevos colaboradores.

También se efectuó investigación documental con el cual se sustenta la observación realizada sobre el proceso de reclutamiento y selección del personal administrativo, mismo que analiza las normas de la administración del Talento Humano del instituto, que explica cuáles son los procesos que se deben seguir en la atracción del Talento Humano:

1. Solicitar a Talento Humano cubrir una vacante;
2. Entregar el debido formato de requisición de personal debidamente autorizado y de la descripción del puesto a cubrir;
3. Publicación de las vacantes en la bolsa de trabajo en línea;
4. Recepción de curriculum;
5. Revisión de curriculum con los debidos soportes;
6. Selección de candidatos idóneos;
7. Realización de una entrevista preliminar, la misma que servirá para evaluar al postulante;
8. Aplicación de valoración psicológicas y exámenes médicos a postulantes aptos;
9. Entrevista final para las indicaciones del puesto;
10. Recepción del expediente completo;
11. Inducción del puesto; y,
12. Elaboración y firma del contrato.

Una vez analizado y cotejado cada paso que está establecido en las normas del departamento y las indicadas por las colaboradoras que realizan el proceso de reclutamiento y selección de personal, se puede revelar que el proceso de reclutamiento y selección del personal no se cumple ni realiza de manera eficiente la aplicación de las diferentes etapas del reclutamiento y selección descritos en el manual.

De la misma manera se detectó que la dirección de talento humano no cuenta con un objetivo táctico que guíe todos sus esfuerzos con la consecución de aquel o aquellos objetivos estratégicos del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología, consecuentemente los colaboradores no realizan las actividades que apunten al objetivos u

objetivos tácticas u operativas que estén enfocadas a la obtención de dichos resultados.

Se aplicó la técnica de la entrevista a la directora del departamento de Talento Humano, Ivonne Priscilla León Espinoza, Ingeniería en Gestión Empresarial Internacional, misma que ha indicado que los pasos que se procede a realizar para el proceso de reclutamiento y selección del personal administrativo son los siguientes:

1. Se emite un formato de requisición de personal, el mismo que debe estar autorizada por el Rector y con las respectivas firmas del solicitante;
2. Se realiza la publicación en fuente de reclutamiento según sea el caso en el cual se define las especificaciones del puesto y salario propuesto;
3. En el proceso se solicita los expedientes con los respectivos soportes como son: certificados de estudios, referencias laborales y certificados de honorabilidad;
4. Los colaboradores internos pueden participar en las vacantes, en caso de tratarse de un puesto superior al ocupado;
5. Dependiendo al área en el cual colabore en conjunto con el jefe inmediato superior se diseña una evaluación para medir el nivel de conocimientos;
6. Se realiza las respectivas valoraciones psicológicas, las mismas que son confidenciales, pero influye al momento de tomar las decisiones;
7. Se selecciona los 3 mejores perfiles
8. Se realiza una entrevista a los candidatos
9. El que obtenga los mejores resultados será seleccionado.

Los pasos que describió la directora del departamento no son los mismos que realizan las personas encargadas de efectuar el reclutamiento, pero se puede demostrar que no se aplica o sigue el procedimiento establecido para realizar el proceso de reclutamiento y selección.

CAPÍTULO IV

PROPUESTA DEL PLAN DE MEJORAS

Una vez realizado el diagnóstico de la problemática que se presenta en la unidad de Talento Humano del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnológico al momento de efectuar el proceso de reclutamiento y selección del personal administrativo se propone un plan de mejoras para incorporar ciertas medidas que son necesarias al momento de realizar la contratación de colaboradores, además el plan es considerado como una herramienta que permite diseñar posibles respuestas de cambio a las debilidades encontradas en una determinada área de trabajo.

El presente plan de mejoras ayudará a definir lo siguiente:

- Objetivo táctico para el departamento de talento humano debido que hasta el momento de efectuar la investigación no cuenta con uno para trabajar encaminada a la filosofía de la institución.
- Eficiente proceso de reclutamiento y selección del personal administrativo del Instituto.
- Capacitación a los colaboradores del departamento de talento sobre las nuevas tendencias de incorporar personal, para que el proceso de reclutamiento se lo realice de manera eficiente.

Objetivo táctico del departamento de Talento Humano

Brindar apoyo al desarrollo del talento humano como factor clave del éxito de la organización y gestión institucional, con altos niveles de eficiencia, eficacia y efectividad para coadyuvar al logro de la visión, misión y objetivos de la institución.

El desarrollo de este objetivo tiene el propósito de guiar que todas las acciones realizadas por el área de Talento Humano apunten al objetivo general de la institución.

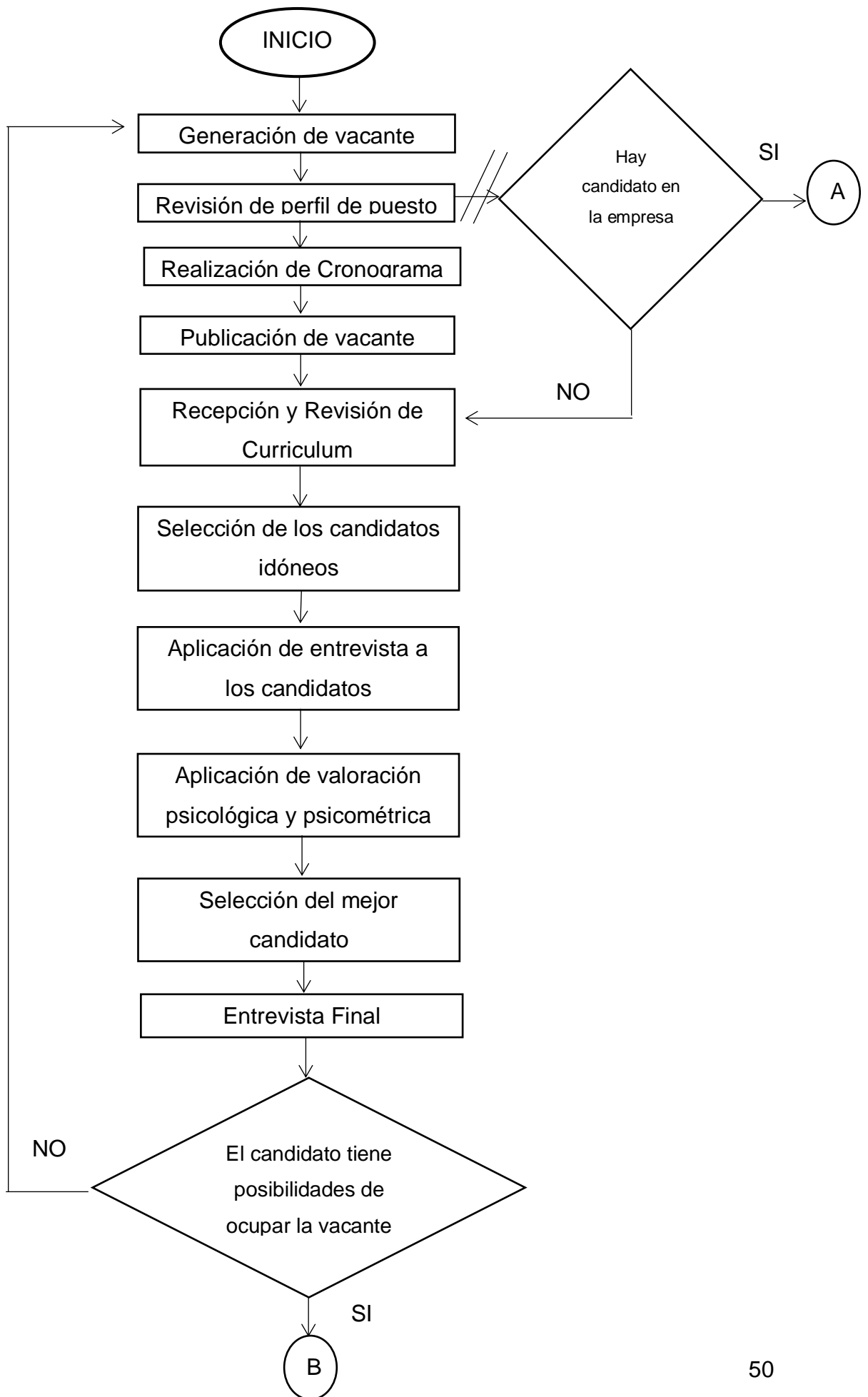
Se puede indicar que, de este último, se pueden desprender varios objetivos operacionales que ayudarán a la obtención del objetivo táctico, mismo que podría ser utilizado si el área de talento humano se subdivide en varios subdepartamentos, mismo que dará como resultado una eficaz obtención de los resultados esperados.

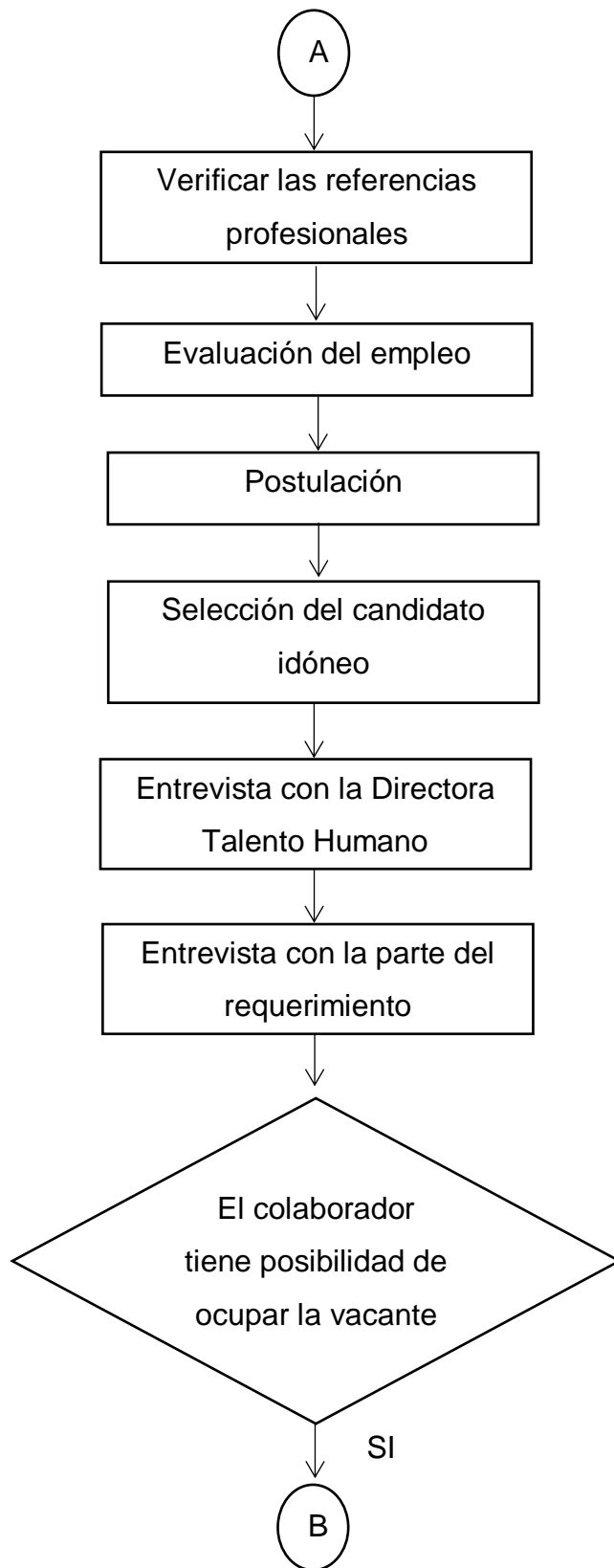
Para llegar a este último se debe desarrollar un eficaz levantamiento de funciones de cada uno de los puestos de las distintas áreas funcionales que tiene la institución, ya que en los planes operacionales se consideran una sola tarea o actividad específica, estos suelen ser preparados por los jefes o responsables de cada equipo de trabajo y se proyectan con una perspectiva de corto plazo, es decir, para un periodo no mayor de un año.

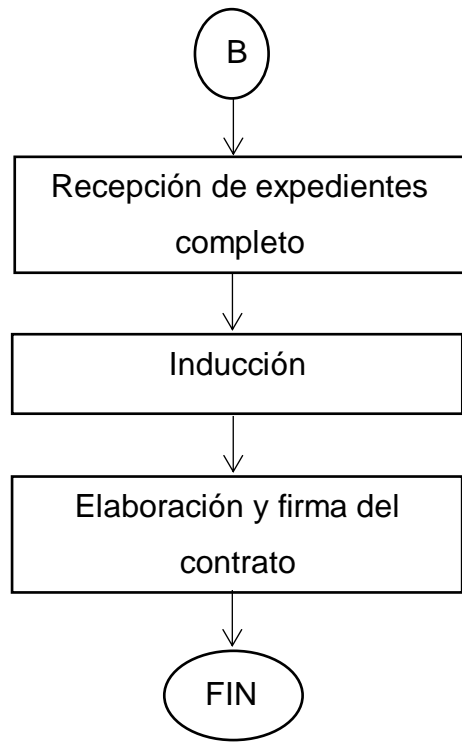
Tabla# 2

Propuesta: Plan de mejoras para el proceso de reclutamiento y selección del personal del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología						
Objetivo General: Fomentar mejoras en la contratación de colaboradores basado en los procesos de reclutamiento y selección para cubrir las vacantes en el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.						
¿Qué?	¿Cómo?	¿Quién?	¿Cuándo?	¿Dónde?	¿Por qué?	¿Cuánto?
Realizar un diagrama de flujos donde se establece el proceso de reclutamiento y selección del personal	Acción #1: Diseñar un protocolo para realizar eficientemente el proceso de reclutamiento.	Dirección de Talento Humano	Periodo 2018 - 2019	En el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología	* Las encargadas del proceso no cumplen con los pasos que se establecen en las normas de la administración del Talento Humano.	\$ 0,00

Elaborado por: Lady Isabel Bustamante Bricio







Tabla# 3

<p>Propuesta: Plan de mejoras para el proceso de reclutamiento y selección del personal del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología</p>						
<p>Objetivo General: Fomentar mejoras en la contratación de colaboradores basado en los procesos de reclutamiento y selección para cubrir las vacantes en el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.</p>						
¿Qué?	¿Cómo?	¿Quién?	¿Cuándo?	¿Dónde?	¿Por qué?	¿Cuánto?
<p>Implementar nuevas herramientas y técnicas de selección del personal</p>	<p>Acción #2: Capacitación del personal encargado del proceso de selección del personal sobre las nuevas tendencias de incorporar personal.</p>	<p>Dirección de Talento Humano.</p>	<p>Periodo 2018 - 2019</p>	<p>En el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.</p>	<p>* No posee conocimientos suficientes para efectuar el proceso de selección. * No se contrata al personal idóneo para el puesto vacante.</p>	<p>\$ 700,00 Semestral</p>

Elaborado por: Lady Isabel Bustamante Bricio

CONCLUSIONES

- La fundamentación teórica relacionada con el proceso de reclutamiento y selección del personal administrativo misma que ha permitido dar un protocolo para la contratación de colaboradores en el departamento de talento humano del Instituto Tecnológico Superior Bolivariano de Tecnología.
- Se diagnostico el proceso actual de la selección del personal del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano encontrando las causas y posibles consecuencias con el fin de generar mejoras en la contratación de los colaboradores.
- Se ha evidenciado a través de las técnicas de recolección de información que el proceso de reclutamiento y selección del personal no se realiza como indica el manual para ello descrito, incluso detectándose que el manual y perfil de puestos no se encuentran todas las actividades de los puestos de trabajo y que los perfiles no cuentan con el suficiente análisis de las habilidades y competencias necesarias.
- Se ha presentado un diseño de un plan de mejoras basado en los procesos básicos que requiere la Unidad de Talento Humano para realizar el proceso de selección en el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano, más no se ha podido realizar un proceso de selección por competencias ya que no se cuenta con un manual de puesto que indique que tipo de habilidades y competencias requiere cada uno de los puestos solicitados.

RECOMENDACIONES

Una vez culminado el proyecto de investigación sobre el proceso de reclutamiento y selección del personal administrativo del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología y en base a los análisis realizados se propone las siguientes recomendaciones:

- El Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología debe plantear un rediseño al actual manual y perfil de puestos, recomendación que puede ser implementada en futuros trabajos de titulación.
- El Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología debe plantear un esquema de valoración de puestos para que este a la par del manual y perfil de puesto, cada uno de ellos debe contar con una remuneración acorde al puesto. Este punto también puede ser recomendado para un futuro plan de acción.
- Se recomienda al Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología socializar el plan de mejoras para todo el personal del departamento de talento humano para tengan una imagen del actual proceso de reclutamiento y selección.
- Dar a conocer a los directivos sobre el proceso de selección del personal administrativo y las rutas de acción a seguir cuando se genera una o más vacantes.
- Se recomienda al Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología elaborar objetivos tácticos y operacionales para todos los departamentos del Instituto, mismos que podrán dar una guía útil para la aplicación de mecanismos de medición de metas u objetivos.
- Capacitar al personal de la Unidad de Talento Humano sobre las nuevas metodologías que se utiliza para el proceso de reclutamiento y selección y temas acordes a la administración de talento humano.

BIBLIOGRAFÍA

- Alejandro, J. (11 de Febrero de 2001). *Gestiopolis*. Obtenido de Gestiopolis: <https://www.gestiopolis.com/administracion-industrial-general-henri-fayol/>
- Asamblea Nacional del Ecuador . (20 de Octubre de 2008). Constitución De La República Del Ecuador . *Constitución De La República Del Ecuador* . Montecristi , Manabi , Ecuador.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (16 de Diciembre de 2005). Código del Trabajo. *Constitución De La República Del Ecuador* . Montecristi , Manabi , Ecuador.
- Bolivariano, I. (2016). *Perfil de valoración y perfil de puestos*. Guayaquil: ITB.
- Cabrera, L. (2 de Enero de 2013). *biblio3.url.edu.gt*. Obtenido de biblio3.url.edu.gt: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/07/02/Cabrera-Luis.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de talento humano*. Mexico: Ricardo A.del Bosque Alayon.
- Cueva, T. &. (23 de Enero de 2013). *Repositorio Dspace*. Obtenido de Repositorio Dspace: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/9444/Tesis%20CMO%20RRHH%2023%20de%20enero%20de%202013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ekos, R. (Julio de 2015). *Revista Ekos*. Obtenido de Revista Ekos: <http://www.ekosnegocios.com/negocios/verArticuloContenido.aspx?idArt=6368>
- Gonzalez Sabin, R. (2005). *Nuevas tecnologías aplicadas a la gestión de RRHH. Las TIC como herramienta*. España: Ideas Propias.
- Hernández Sampieri Roberto, F. C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw - Hill Interamericana Editores S.A.

- Huarte de San Juan, J. (1845). *Examen de Ingenios para las Ciencias*. Madrid: Imprenta del Dr. Primitivo Fuentes, Calle de los Negros N° 1.
- ITB. (28 de Enero de 2013). *itb.edu.ec*. Obtenido de *itb.edu.ec*: https://www.itb.edu.ec/views/layout/default/docs/instituto/50cc33_REGLAMENTO_POLITICAS_MEDIDAS_ACCION_AFIRMATIVAS_ITB.pdf
- ITB. (28 de Enero de 2013). *itb.edu.ec*. Obtenido de *itb.edu.ec*: https://www.itb.edu.ec/views/layout/default/docs/instituto/50cc33_REGLAMENTO_POLITICAS_MEDIDAS_ACCION_AFIRMATIVAS_ITB.pdf
- ITB. (2013). *Reglamento de políticas y medidas de acción afirmativas*. Guayaquil. Obtenido de https://www.itb.edu.ec/views/layout/default/docs/instituto/50cc33_REGLAMENTO_POLITICAS_MEDIDAS_ACCION_AFIRMATIVAS_ITB.pdf
- ITB. (4 de Agosto de 2016). *itb.edu.ec*. Obtenido de *itb.edu.ec*: https://www.itb.edu.ec/views/layout/default/docs/normativa/norma_de_atraccion_de_talento_itb.pdf
- ITB. (2016). *Normativa para la Atracción del Talento*. Guayaquil. Obtenido de https://www.itb.edu.ec/views/layout/default/docs/normativa/norma_de_atraccion_de_talento_itb.pdf
- ITB. (2017). *itb.edu.ec*. Obtenido de *itb.edu.ec*: https://www.itb.edu.ec/views/layout/default/docs/cuentas/858585_rendicion_de_cuentas2017.pdf
- ITB. (2017). *Rendición de Cuentas*. Guayaquil: Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología. Obtenido de http://www.itb.edu.ec/views/layout/default/docs/cuentas/858585_rendicion_de_cuentas2017.pdf

- ITB. (s.f.). *itb.edu.ec*. Obtenido de *itb.edu.ec*:
<http://www.itb.edu.ec/antecedente>
- ITB. (s.f.). *itb.edu.ec*. Obtenido de *itb.edu.ec*:
<http://www.itb.edu.ec/filosofia>
- Lozano, S. (2017). *sga.itb.edu.ec*. Obtenido de *sga.itb.edu.ec*:
<https://sga.itb.edu.ec/>
- Mazacon Solis, C. (Octubre de 2016). *http://repositorio.ug.edu.ec*.
 Obtenido de *http://repositorio.ug.edu.ec*:
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/15726>
- Morales, E. L. (22 de Noviembre de 2003). *Monografias.com*. Obtenido
 de *Monografias.com*:
<https://www.monografias.com/trabajos80/reclutamiento-personal/reclutamiento-personal2.shtml#fuentesdea>
- Naranjo, F. y. (Noviembre de 2013). *http://repositorio.unemi.edu.ec*.
 Obtenido de *http://repositorio.unemi.edu.ec*:
<http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/745/3/Elaboraci%C3%B3n%20de%20un%20manual%20de%20procesos%20de%20reclutamiento%20y%20selecci%C3%B3n%20de%20personal%20con%20la%20finalidad%20de%20mejorar%20el%20rendimiento%20laboral%20y%20financiero%20>
- Peña, S. (2005). Modelo de selección de personal en base a perfil de competencias. *Innovaciones de Negocios*, 24.
- Romero, S. (2017). *sga.itb.edu.ec*. Obtenido de *sga.itb.edu.ec*:
<https://sga.itb.edu.ec/#>
- Werther, W. (2008). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.

ANEXOS

ANEXO 1: CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA

CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA EL TRABAJO DE TITULACIÓN

Guayaquil, 09 de agosto del 2018

Sr(s).

Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

Presente. -

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, con la finalidad de hacer de su conocimiento que la Srta. Lady Isabel Bustamante Bricio con C.I 0940197544 es trabajador de la institución y estudiante del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología, ha sido admitido para realizar su proyecto de tesis con el tema *“Plan de mejoras para el proceso de reclutamiento y selección del personal administrativo del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología”*, donde se va a mejorar la contratación de los colaboradores, en la ciudad de Guayaquil, en el periodo 2018, como parte de la culminación de los estudios en la carrera de Tecnología en Administración de Empresa.

Aprovecho la oportunidad para expresarles mis consideraciones y estima personal.

Atentamente;

Ing. Ivonne León Espinoza

Directora de Talento Humano

ANEXO 2: LOGOTIPO DE LA EMPRESA



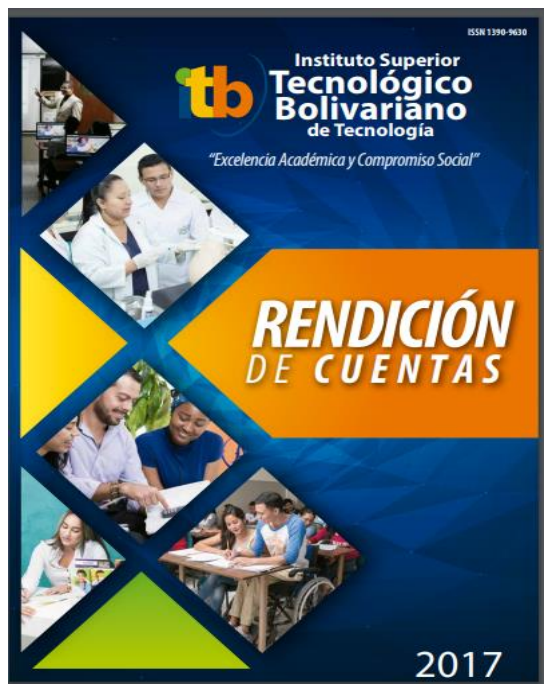
Excelencia Académica y Compromiso Social

Logotipo de los 21 años

ANEXO 3: FOTOS



Personal del departamento de Talento Humano, conformado por la directora Ing. Ivonne León Espinoza y 5 asistentes Ing. Alexandra Cevallos Farinango, Leonidas Guale Moreira, Michelle Flores Mora, Ivannia Ochoa Núñez y Lady Bustamante Bricio.





Personal del Instituto para la rendición de cuentas 2017.

ANEXO 4: ENTREVISTA



Propuesta: “Plan de mejoras para el proceso de reclutamiento y selección del personal administrativo del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología”

Objetivo: Obtener información sobre la contratación de los colaboradores que se realiza en el Instituto para fomentar mejoras en el proceso de reclutamiento y selección.

Se procedió a realizar la entrevista a la directora del departamento de talento, Ingeniera en Gestión Empresarial Internacional Ivonne Priscilla Espinoza León, la cual me brindó su tiempo y sus conocimientos sobre el tema de este proyecto de investigación:

1. ¿Describa el proceso de reclutamiento y selección del personal administrativo que aplica el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología?

- 1) Se emite un formato de requisición de personal, el mismo que debe estar autorizada por el Rector y con las respectivas firmas del solicitante;
- 2) Se realiza la publicación en fuente de reclutamiento según sea el caso en el cual se define las especificaciones del puesto y salario propuesto;
- 3) En el proceso se solicita los expedientes con los respectivos soportes como son: certificados de estudios, referencias laborales y certificados de honorabilidad;
- 4) Los colaboradores internos pueden participar en las vacantes, en caso de tratarse de un puesto superior al ocupado;

- 5) Dependiendo al área en el cual colabore en conjunto con el jefe inmediato superior se diseña una evaluación para medir el nivel de conocimientos;
- 6) Se realiza las respectivas valoraciones psicológicas, las mismas que son confidenciales, pero influye al momento de tomar las decisiones;
- 7) Se selecciona los 3 mejores perfiles
- 8) Se procede a realizar una entrevista a los candidatos
- 9) El que obtenga los mejores resultados será seleccionado.

2. ¿Considera usted que el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología realiza un eficiente proceso de reclutamiento y selección del personal administrativo?

Considero que se realiza un proceso de reclutamiento parcial al momento que se contrata los colaboradores.

3. Considera usted, ¿qué el proceso de reclutamiento y selección del personal es importante para lograr los objetivos de una empresa?

Considero que sí, debido que la empresa funciona por los colaboradores que tenga la misma para poder cumplir con los objetivos de la empresa.

4. ¿Sabía usted, que es necesario que el personal que está a cargo de la selección del personal debe poseer los conocimientos necesarios en los procesos de reclutamiento?

Si

5. ¿Tiene usted, conocimiento del valor económico que representa al Instituto por no realizar el correcto proceso de reclutamiento y selección de personal administrativo?

Si

6. Considera usted, ¿qué es importante implementar un plan de mejoras en el proceso de reclutamiento y selección del personal administrativo en el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología?

Si

7. ¿De qué manera beneficiaria al Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología implementar un plan de mejoras en el proceso de reclutamiento y selección del personal administrativo?

- Personal más capacitado y con habilidades específicas para el puesto solicitado.
- Ahorro de valor económico al seleccionar al personal idóneo.

Entrevistador

Entrevistado

ANEXO 5: ENTREVISTA PSICOLÓGICA



ENTREVISTA PSICOLÓGICA.

Nombres y apellidos: _____

Cargo al que aspira: _____ Fecha: _____

Entrevistador: _____

1. ¿Qué estudios realizó y porque los eligió?

2. ¿Repetiría su elección de estudios si volviera a empezar?

3. ¿De todo lo que ha hecho hasta ahora, qué es lo que más le gusta y por qué?

4. ¿Qué piensa que puede usted aportar a la Institución?

5. ¿En qué piensa que puede usted mejorar trabajando con nosotros?

6. Cómo le gustaría trabajar: ¿sólo? ¿en equipo? ¿le es indiferente?. Justifique su respuesta.

7. ¿Cuáles son sus objetivos a corto, medio y largo plazo?

8. ¿Por qué cree que es usted la persona más idónea para el puesto?

9. ¿Qué aficiones tiene para sus ratos de ocio? ¿En qué los ocupa?

10. ¿Cuáles son sus mejores cualidades? Describa tres principales

11. ¿Cuáles son sus defectos? Describa tres principales

12. Si tiene que tomar una decisión ¿es impulsivo o reflexivo? Justifique su respuesta.

13. ¿Qué piensa su familia de su candidatura y de su nuevo empleo?

14. ¿Es realmente el factor económico el más importante en su decisión?

15. ¿Cuál es la imagen que usted tiene de sí mismo? ¿Si pudiese usted destruir alguna cosa, qué destruiría? ¿Por qué?

16. ¿Cuál sería el peor perjuicio que alguien le puede causar? ¿Por qué?

17. ¿Cuál es su mayor preocupación actual?

18. ¿Cuáles son las personas que más han influido en su vida?

Observaciones del entrevistador:

Firma del entrevistador

Firma del entrevistado