



UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**Proyecto de la Tesis de Grado previo a la obtención del
Título de Ingeniera de Empresas**

**“La rotación del personal operativo y su incidencia en la entrega del
producto de la microempresa Produmetalicos.”**

Autora: Cristina Soledad Llambo Cuji

Tutor: Ing. Mentor Córdova

AMBATO – ECUADOR

JUNIO 2012

APROBACIÓN DEL TUTOR

Ing. Mentor Córdova

CERTIFICA:

En mi calidad de tutor del trabajo de investigación referente a **“La rotación del personal operativo y su incidencia en la entrega del producto de la microempresa Produmetalicos”**, realizado por la señora Cristina Soledad Llambo Cuji, egresada de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, el mismo que responde a las normas establecidas en el reglamento de títulos y grados de la facultad.

Ambato, 13 de Marzo del 2012

Ing. Mentor Córdova
TUTOR

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Cristina Soledad Llambo Cuji, manifiesto que los resultados obtenidos en la presente investigación, previo la obtención del título de Ingeniera de Empresas son absolutamente originales, auténticos y personales; a excepción de los formularios.

Sra. Cristina Soledad Llambo Cuji

C.I. 1803908027

AUTORA

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos Profesores Calificadores, aprueban el presente Trabajo de Investigación, el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

f).....

Ing. Fernando Silva

f).....

Ing. Iván Cevallos

Ambato, junio del 2012

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de esta tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi tesis, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta tesis, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

.....
Llambo Cuji Crisitina Soledad

C.I. 180390802-7

DEDICATORIA

Esta tesis va dedicada a personas que han sido la fuente de inspiración en el largo camino transitado:

A Dios por la vida y sabiduría que me ha concedido, para llegar a culminar esta etapa de mi vida;

A mi madre por el apoyo, amor y esfuerzo brindado para llegar a este logro, siendo una pequeña recompensa a sus múltiples esfuerzos.

A mi esposo e hija, con quienes comparto día a día la felicidad infinita de su compañía, amor y apoyo incondicional.

A mis hermanos, quienes con su ayuda económica y moral me han ayudado a que este sueño se haga realidad.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por permitirme llegar hasta este momento donde cumplo una meta más en mi vida. Por haber estado en aquellos momentos cuando más lo necesite.

A mi familia, gracias por sembrar en mí su amor y sueños, por ser el aliento diario que necesito para luchar por lo que quiero.

Agradezco a mi tutor Ing. Mentor Córdova por haberme compartido sus conocimientos, ideas, consejos y paciencia, lo cual hemos logrado realizar este trabajo que servirá de aporte para quien así lo valore.

A la Universidad Técnica de Ambato y Profesores de la Facultad de Ciencias Administrativas, por ser la guía central de mi vida profesional.

A la microempresa “Produmetalicos” por abrirme sus puertas y haberme facilitado la realización de la presente investigación.

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	PÁGINA
Portada	i
Aprobación del tutor de tesis	ii
Autoría de la tesis	iii
Aprobación de los Miembros del Tribunal de Grado	iv
Derechos de Autor	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Índice General	viii
Índice de Gráficos	xi
Índice de Tablas	xii
Índice de Anexos	xiii
Índice de Formularios	xiv
Resumen Ejecutivo	xv
Introducción	xvi

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

1.1	Tema de investigación	1
1.2	Planteamiento del problema	1
1.2.1	Contextualización	1
1.2.2	Análisis Crítico	4
1.2.3	Prognosis	4
1.2.4	Formulación del problema	4
1.2.5	Interrogantes	5
1.2.6	Delimitación del objeto de investigación	5
1.3	Justificación	5
1.4	Objetivos	7

1.4.1	Objetivo General	7
1.4.2	Objetivo Especifico	7

CAPITULO II MARCO TEÓRICO

2.1	Antecedentes Investigativos	8
2.2	Fundamentación Filosófica	12
2.3	Fundamentación Legal	13
2.4	Categorías Fundamentales	14
2.5	Hipótesis	35
2.6	Señalamiento de Variables	35

CAPITULO III MARCO METODOLÓGICO

3.1	Modalidad básica de la investigación	36
3.2	Nivel o tipo de investigación	37
3.3	Población y muestra	37
3.4	Operacionalización de variables	38
3.4.1	Variable Independiente	38
3.4.2	Variable Dependiente	39
3.5	Plan de recolección de información	40
3.6	Plan de procesamiento de la información	41

CAPITULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1	Análisis de los resultados	42
4.2	Interpretación de datos	43
4.3	Verificación de la hipótesis	53

CAPITULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1	Conclusiones	58
5.2	Recomendaciones	60

CAPITULO VI
PROPUESTA

6.1	Datos informativos	62
6.2	Antecedentes de la propuesta	63
6.3	Justificación	64
6.4	Objetivos	65
6.5	Análisis de factibilidad	66
6.6	Fundamentación científico – técnico	67
6.7	Metodología – modelo operativo	70
6.7.1	Planeación de las necesidades de personal	74
6.7.2	Reclutamiento	75
6.7.3	Selección	76
6.7.4	Contratación	83
6.7.5	Inducción	86
6.7.6	Presupuesto	88
6.7.7	Cronograma de Actividades	89
6.8	Administración de la propuesta	90
6.9	Evaluación de la propuesta	91
	Bibliografía	105
	Anexos	109

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Contenido	Páginas
Gráfico # 1 Categorización; Variable Independiente	14
Gráfico # 2 Categorización: Variable Dependiente	15
Gráfico # 3 Reclutamiento interno y externo	17
Gráfico # 4 Procesos de Producción	29
Gráfico # 5 Método de selección de personal	43
Gráfico # 6 Tiempo que labora en la microempresa	44
Gráfico # 7 Ambiente Laboral	45
Gráfico # 8 Motivo de abandono de trabajo	46
Gráfico # 9 El salario	47
Gráfico # 10 Motivación	48
Gráfico # 11 Capacitación	49
Gráfico # 12 Tareas terminadas en el tiempo establecido	50
Gráfico # 13 Fechas altas de producción	51
Gráfico # 14 Retraso de la producción	52
Gráfico # 15 Representación grafica del Chi ²	57
Gráfico # 16 Diagrama para el reclutamiento y selección de personal	87
Gráfico # 17 Evaluación de la propuesta	91

ÍNDICE DE TABLAS

Contenido	Páginas
Tabla # 1 Operacionaslizacion de Variables	
Variable Independiente	38
Tabla # 2 Variable Dependiente	39
Tabla # 3 Plan de recolección de información	40
Tabla # 4 Método de selección de personal	43
Tabla # 5 Tiempo que labora en la microempresa	44
Tabla # 6 Ambiente Laboral	45
Tabla # 7 Motivo de abandono de trabajo	46
Tabla # 8 El salario	47
Tabla # 9 Motivación	48
Tabla # 10 Capacitación	49
Tabla # 11 Tareas terminadas en el tiempo establecido	50
Tabla # 12 Fechas altas de producción	51
Tabla # 13 Retraso de la producción	52
Tabla # 14 Recolección de datos y cálculos estadísticos	55
Tabla # 15 Calculo X^2	56
Tabla # 16 Presupuesto	88
Tabla # 17 Cronograma de Actividades	89

ÍNDICE DE ANEXOS

Contenido	Paginas
Anexo 1 Encuesta al personal operativo	110
Anexo 2 Árbol del problema	114
Anexo 3 Formula para el cálculo del desplazamiento del personal	115
Anexo 4 Microempresa Produmetálicos	116
Anexo 5 Lista del personal operativo	117
Anexo 6 Croquis de la microempresa Produmetálicos	118

INDICE DE FORMULARIOS

FORMULARIO	Página
Formulario # 1 Solicitud de Empleo	93
Formulario # 2 Necesidades de Personal	95
Formulario # 3 Requisición de Personal	96
Formulario # 4 Descripción del puesto	97
Formulario # 5 Perfil del candidato	98
Formulario # 6 Publicación en la prensa	99
Formulario # 7 Entrevista	100
Formulario # 8 Calificación	101
Formulario # 9 Solicitud de contratación	102
Formulario # 10 Inducción General	103
Formulario # 11 Inducción Especifica	104

RESUMEN EJECUTIVO

La microempresa “Produmetalicos” ubicada en la ciudad de Ambato se dedica a la elaboración de muebles de metal y MDF (tablero aglomerado elaborado con fibras de madera) misma que está atravesando por un problema que es la alta rotación del personal operativo provocando el incumplimiento de la entrega del producto por la falta del Recurso Humano en el área de producción, puede ser por diferentes causas que abandonan su lugar de trabajo como son una baja remuneración, mala selección del personal, etc. que impiden tener el personal estable, por lo que es necesario analizar las razones, solucionar y poder cumplir con los pedidos que requieren los clientes en el tiempo acordado. La metodología que aplicaremos para dar solución al problema es la creación de un Manual de Reclutamiento y Selección de Personal que aportara para obtener un personal calificado dentro de la misma ya que mediante las conclusiones obtenidas, del presente trabajo manifiestan que no cuentan con una herramienta básica en cuanto a la selección, la mayoría de sus obreros ingresaron mediante recomendaciones en lo que incide sus conocimientos en el campo laboral por ello dicha investigación tiene como objetivo elaborar un manual que describa un procedimiento para el reclutamiento y selección, con el propósito de obtener un personal estable, llegar a una contratación acertada, que el trabajador desarrolle su potencial y contribuya con el crecimiento de la microempresa, porque el talento humano se lo considera como su capital más valioso. Las personas, con sus conocimientos y habilidades intelectuales, se convierten en la actualidad como base principal de la nueva organización; las empresas que tratan bien a la gente hacen más que asegurar buenas condiciones laborales y una buena paga, construyen relaciones especiales con los trabajadores y, gracias a ello, mejoran su desempeño en su lugar de trabajo y disminuye la rotación.

Palabras Claves:

Rotación de personal, entrega del producto, Recurso Humano, baja remuneración, retraso en la producción, reclutamiento, selección, contratación, inducción.

EXECUTIVE SUMMARY

The microenterprise "Produmetálicos" located in the city of Ambato is dedicated to the development of metal furniture and MDF (particle board made from wood fibers) it is going through a problem is the high staff turnover causing operational failure delivery of the product by the lack of human resources in the production area, can be for various reasons they leave their place of work such as low pay, poor selection of personnel, etc.. preventing staff have stable, so it is necessary to analyze the reasons and address so that it can fulfill orders requiring customers within the agreed time. The methodology we apply to solve the problem is the creation of a Handbook on Recruitment and Selection of Staff to furnish qualified personnel for intra-and that by the conclusions of this work show that lack a basic tool regarding the selection, as most of its workers entered through recommendations on what impact their knowledge in the workplace is why this research aims to develop a manual that describes a process for the recruitment and selection, in order to obtain a stable, reaching a successful contract, the worker to develop their potential and contribute to the growth of micro, because the human talent is regarded as their most valuable asset. People, with their knowledge and intellectual skills, become present as the main basis of the new organization, companies seeking people well serve to ensure good working conditions and good pay, build special relationships with workers and, as a result, improve their performance in their workplace and reduced turnover.

Keywords:

Turnover, product delivery, Human Resource, low wages, delayed production, recruitment, selection, hiring, induction.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad “Produmetálicos” no cuenta con un adecuado proceso de reclutamiento y selección de personal; a consecuencia de ello, el rendimiento laboral se ha visto afectado, por los constantes abandonos de trabajadores, problema que no ha permitido contratar al personal idóneo y consecuentemente, habilitado para cumplir efectivamente sus funciones y aportar como debiera, al cumplimiento de los objetivos empresariales.

Es por esta razón que se ha creído conveniente elaborar el presente, trabajo de investigación el cual se lo ha resumido en seis capítulos que se detallan a continuación:

Capítulo I, se estudia el problema en su profundidad, evidenciando su magnitud en todo su contexto, formulando su justificación y los objetivos propuestos.

Capítulo II, contiene el marco teórico, el cual se desarrolla bajo un argumento teórico, el mismo que nos servirá como instrumento para poder analizar e interpretar los resultados obtenidos en la investigación y de esta manera desarrollar la propuesta bajo los parámetros normales de ejecución.

Capítulo III, hace referencia a la metodología que se emplea en la investigación, especificando los tipos o niveles investigativos, se determina la población y la muestra, operacionalizando las variables de estudio y se establece las técnicas e instrumentos que se utilizaron en la recolección de información.

Capítulo IV, se realiza el Procesamiento, Análisis e Interpretación de los Datos obtenidos en las encuestas realizadas y la verificación de la Hipótesis para determinar si se acepta o se rechaza la misma.

Capítulo V, abarca las conclusiones y recomendaciones que se llegaron una vez concluida la investigación, basadas en los resultados de las encuestas.

Capítulo VI, está la propuesta, que es el Manual de Reclutamiento y Selección de Personal, que sin duda aportará a la solución del problema detectado.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1 Tema

La rotación del personal operativo y su incidencia en la entrega del producto de la microempresa Produmetálicos.

1.2 Planteamiento del problema

La alta rotación del personal operativo incide en el incumplimiento de la entrega del producto de la microempresa Produmetálicos.

1.2.1 Contextualización

En el Ecuador el talento humano es capaz de generar capital, ingresos, utilidades y ampliar la capacidad operativa de la empresa. Durante el 2006 las empresas delimitan

que el recurso humano es de suma importancia ya que es vital para el funcionamiento de cualquier organización; si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización marchará; en caso contrario, se detendrá. De aquí a que toda organización debe prestar primordial atención a su personal, (talento humano). Todos los gerentes deben actuar como personas claves en el uso de técnicas y conceptos de administración de personal para mejorar la productividad y el desempeño en el trabajo. Tratar a las personas como recursos organizacionales es desperdiciar el talento y la mente productiva. El trabajo del director de talento humano es influir en esta relación entre una organización y sus empleados. Varias empresas se ven preocupadas por el ausentismo laboral ya que es un fenómeno muy antiguo y generalizado que ha afectado en mayor o menor medida a las organizaciones de trabajo, se puede mencionar de manera general que el fenómeno del ausentismo es una forma de expresión que refleja el trabajador hacia la empresa, de tal manera que su incidencia perjudica e impide el logro de los objetivos de la organización como también reduciéndoles sus utilidades.

La distribución absoluta y porcentual en relación al tiempo de servicios que tienen los empleados en las empresas reflejan que el 60% tienen entre 0 a 3 años laborando en la empresa y el 40% tiene entre 4 a 7 años de servicios lo que indica que más de la mitad de los trabajadores tiene poco tiempo en las empresas pudiéndose inferir que existe una rotación de personal medianamente alta en el Ecuador.

La gente se encarga de diseñar y producir los bienes y servicios, de controlar la calidad, de distribuir los productos, de asignar los recursos financieros, y de establecer los objetivos y estrategias para la organización. Sin gente eficiente es imposible que una organización logre sus objetivos. Uno de los aspectos más importantes de la dinámica organizacional es la rotación del personal la misma que consiste en el intercambio de personal entre la organización y el ambiente; es definido por el volumen de personal que ingresan y que salen de la misma. Se expresa a través de una relación porcentual en el transcurso de cierto periodo de tiempo, es decir en índices mensual, trimestral y anual para permitir comparaciones, desarrollar diagnósticos o promover acciones. Para enfrentar el desafío de la rotación del personal, las organizaciones han empezado a

modificar sus políticas del personal, rediseñar los puestos para hacerlo más atractivo y desafiante, redefinir la gerencia para volverla más democrática y participativa, a repensar la remuneración para hacerla de ganancia variable en función del desempeño y de las metas alcanzadas.

En Tungurahua; realizando un estudio del sector industrial podemos encontrar que solo el 12% de las empresas dispone de instalaciones industriales modernas y una buena relación con el Recurso Humano como se observa es un porcentaje reducido el resto de empresas están provocando la salida de los empleados, una reducción de la productividad, elevados costes y bajas rentabilidades. Por ello las organizaciones actuales trabajan coordinadamente con la Gestión del Talento Humano, para el cumplimiento de las metas de toda la organización, a través de los diferentes procesos que esta maneja, como son entre otros: buen ambiente laboral, diseño de cargos, selección, capacitación y desarrollo, gestión del desempeño, etc. Muchas de las empresas tratan de satisfacer ciertos tipos de necesidades que a su propio juicio han considerado como las más satisfactorias para que el trabajador este contento y en consecuencia pueda ver con agrado el trabajo, aunque la organización paga por el esfuerzo del individuo mediante una retribución monetaria, el problema no resulta tan sencillo, surge entonces la relación hombre-trabajo, la relación hombre-organización con todas sus consecuencias.

PRODUMETÁLICOS se encuentra ubicada en la ciudad de Ambato se dedica a la elaboración de muebles de metal y MDF su propietario es Celis Pilco en la actualidad el principal objetivo de la empresa es la de buscar estrategias que ayuden a mejorar la estabilidad de los trabajadores obteniendo resultados y beneficios favorables, para la microempresa y el trabajador.

El propietario de Produmetálicos se encuentra en un ámbito de preocupación debido a la alta rotación del personal operativo aspectos que generan consecuencias negativas para la microempresa porque no cuenta con el recurso humano necesario para poder producir y por ende entregar el producto a tiempo, evitando enojos o hasta la pérdida del cliente

por el incumplimiento que genera. El porcentaje de rotación trimestral en la microempresa es del 27.7% es decir emigraron 5 obreros de los cuales solo 3 fueron reemplazados y 2 siguen vacantes. Por aquel factor el proceso productivo se paraliza por falta del los obreros.

1.2.2 Análisis crítico

En la microempresa Produmetalicos existe una alta rotación del personal operativo porque se halla una selección incorrecta del personal que debe cumplir dicho puesto, esto provoca que pasado cierto tiempo aquellos trabajadores emigran hacia otras empresas porque dentro de la misma existe una insatisfacción laboral por falta de motivaciones que la microempresa puede brindar por un trabajo bien hecho y en el tiempo adecuado, como también por la incomprensión de las necesidades del personal porque no se da un dialogo adecuado entre el obrero y el patrono, y por una baja remuneración ya que el trabajador considera que la misma es insuficiente y decide dejar la empresa a la que presta sus servicios.

1.2.3 Prognosis

Si la microempresa Produmetalicos no realiza los cambios requeridos se tendrán efectos negativos tales como: retrasos en la producción porque no contara con la mano de obra suficiente generando perdida de los clientes por el incumplimiento de la entrega de mercadería y por ende bajaría la rentabilidad de la misma, también provocaría una mala imagen corporativa lo que afecta a la contratación de nuevos empleados debido a que los obreros hablaran mal de la empresa.

1.2.4 Formulación del problema

¿Cómo incide la alta rotación del personal operativo en el incumplimiento de la entrega del producto de la microempresa Produmetalicos?

1.2.5 Interrogantes

¿Cuáles son las causas por las que se da una alta rotación del personal en la microempresa Produmetalicos?

¿Qué necesidades requiere el personal para cumplir con la entrega del producto en el mercado?

¿Qué estrategias se deberían implementar en la microempresa para evitar la inestabilidad laboral y cumplir con la entrega oportuna del producto?

1.2.6 Delimitación del objeto de investigación.

Limite de Contenido:

Campo: Administración.

Área: Administración del Recurso Humano.

Aspecto: Rotación del Personal

Limite Espacial:

Microempresa Produmetalicos

Límite Temporal:

Periodo: 1 de Enero al 31 de Diciembre del 2011

1.3 Justificación

La investigación que se realizara pretende definir los factores que incurren en la alta rotación porque identificándoles claramente la causa raíz-efecto se logrará la estabilidad del personal dentro de la microempresa y el producto será entregado en el tiempo acordado. Además se evitara el costo al que incurre la inestabilidad laboral ya que es un

tema que si no se atiende a tiempo puede afectar los costos de la misma pudiendo llevarla al fracaso.

En la actualidad es importante considerar que el elemento humano, es el pilar fundamental dentro de la organización, es decir de él depende el buen funcionamiento de la misma pues ayudan a evitar contratiempos y paradas no programadas en el proceso productivo.

El beneficiario de este proyecto de investigación estará directamente relacionado con el propietario de la microempresa “Produmetalicos” porque obtendrá un personal idóneo y estable dentro de sus instalaciones permitiéndole cumplir con sus pedidos y poder contar con un stock permanente de productos, convirtiéndose en un competidor potencial.

Además tendrá un impacto provechoso, contribuiré a la microempresa buscando alternativas de solución para que mediante ello se pueda controlar la inestabilidad laboral debido a que el personal se encuentra insatisfecho ya sea por diferentes razones como por ejemplo por una remuneración baja, falta de motivaciones, etc., la misma que les conlleva abandonar su lugar de trabajo, lo que está provocando retrasos en la elaboración del producto terminado y por ende el incumplimiento de la entrega de la producción en el tiempo determinado.

La factibilidad de poner en marcha el proyecto es muy viable ya que la microempresa cuenta con los recursos necesarios para investigar, puesto que se contara con suficiente información utilizando las respectivas herramientas para su investigación.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

- Determinar cómo incide la alta rotación del personal operativo para mejorar la entrega del producto de la microempresa Produmetálicos.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Identificar las causas por las que se da una alta rotación del personal en la microempresa Produmetálicos.
- Analizar las necesidades que requiere el personal para cumplir con la entrega del producto en el mercado.
- Proponer un manual de Reclutamiento y Selección de personal en la microempresa para evitar la inestabilidad laboral y cumplir con la entrega oportuna del producto.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Investigativos

Luego de la búsqueda en fuentes bibliográficas referentes al objetivo de estudio presentamos los siguientes antecedentes investigativos:

RIVERA, ALICIA. (2010). En su tema Plan de Motivación y su incidencia en la Inestabilidad Laboral en Diamondroses S.A. Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

Objetivos

Objetivo General

Elaborar un plan de motivación utilizando la teoría de las necesidades de Maslow para reducir la inestabilidad laboral de la empresa.

Objetivos Específicos

Identificar las expectativas de los trabajadores aplicando encuestas y la observación para buscar las causas de la inestabilidad laboral.

Determinar si la teoría de las necesidades de Maslow es la mejor utilizando la encuesta al personal para reducir la inestabilidad laboral.

Conclusión:

Los trabajadores no se sienten a gusto en su puesto de trabajo debido a que la motivación aplicada en la empresa no es adecuada, esto se refleja en que la mayoría del personal no cumple con los estándares de rendimiento.

Recomendación:

Realizar un plan de motivación adecuado en el cual participen los empleados a fin de que mejore su rendimiento y se sientan con entusiasmo al realizar sus actividades, además crear un sistema de remuneraciones justo en todas las áreas de trabajo y así tener equidad al momento de incentivar.

SAENZ, MARGOTH. (2011). Tema la gestión del talento humano y su incidencia en la rotación del personal de la Empresa “AGRORAB” Cía. Ltda. del Cantón Pujili. Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

Objetivos

Objetivo General

Determinar cómo incide la inadecuada gestión del talento humano en la rotación del personal de la empresa “AGRORAB” Cía. Ltda.

Objetivos Específicos

Diagnosticar los motivos de la excesiva rotación del personal de la empresa “AGRORAB” Cía. Ltda. mediante una investigación de campo para analizar a la organización, su ambiente laboral y consecuentemente una evaluación de los efectos de la política de recursos humanos desarrollada por la misma.

Analizar la actual gestión del talento humano de la empresa “AGRORAB” Cía. Ltda. mediante herramientas de investigación para identificar los principales problemas que acontece a mencionada empresa.

Proponer una planificación de la gestión del talento humano utilizando estrategias de motivación para disminuir los índices de rotación del personal de la empresa “AGRORAB” Cía. Ltda.

Conclusión:

Una de las causas más comunes que desde el punto de vista laboral han aumentado la rotación del personal en la florícola en los últimos años es la relacionada con el contenido del trabajo y los salarios.

Recomendación:

El administrador debe actuar como persona clave en el uso de técnicas y conceptos de administración de personal para mejorar la productividad y el desempeño en el trabajo, promoviendo y facilitando la creatividad, innovación, trabajo en equipo, efectividad y sobre todo apoyo a la capacitación de su personal en forma permanente.

ING. LIZANDRO EDISON e ING. VINUEZA CRISTINA. (2007). En su tema “diseño del modelo de gestión del talento humano por competencias para la empresa Bycace S.A. en la ciudad de Latacunga”. De la Escuela Politécnica del Ejercito – ESPE.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar un modelo de gestión del talento humano por competencias para la empresa BYCACE S.A. en la ciudad de Latacunga”.

Objetivos Específicos

Realizar un diagnóstico situacional de la Empresa BYCACE S.A. para identificar los cargos existentes en la empresa.

Describir los fundamentos teóricos de la administración del talento humano por competencias que permitirán diseñar un modelo de gestión del talento humano para BYCACE S.A.

Identificar los elementos claves para integrar los procesos de gestión de talento humano, como son entre otros: el diseño de cargos, la selección, la capacitación y el desarrollo, así como la gestión del desempeño, todo centrado en el modelo de competencias.

Conclusión

El elemento principal sobre el que se construye el modelo de gestión es el perfil del puesto, lo que permite a Bycace encontrar en las competencias una referencia especialmente útil para su equipo directivo, que les permita conocerse mejor, identificar sus puntos fuertes y sus oportunidades de mejora para abordar las acciones de desarrollo que estimen más convenientes; para conocer mejor a su personal, y su potencial de desarrollo, lo que les permitirá, entre otras cosas, predecir las necesidades de contratación que tendrán en el futuro, y para seleccionar a los empleados que vayan a tener impacto en la organización.

Recomendación:

Implementar el modelo de gestión de talento humano por competencias ya que representa una herramienta esencial para dirigir a las personas o recursos humanos dentro de la empresa con enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización.

2.2 Fundamentación filosófica

Para la ejecución del presente trabajo de investigación utilizaremos el paradigma Crítico-Propositivo, por las siguientes razones:

Por cuanto al constituirse un problema social la crítica se evidencia en los factores que aquejan la rotación del personal operativo y su incidencia en la producción, en la que se ve la necesidad de formular alternativas de cambio que permitan a la empresa fortalecer sus oportunidades en el entorno y generar un desarrollo organizacional estable en el mercado.

La investigación proporcionará que el personal de la microempresa se sienta en un ambiente laboral satisfactorio minimizando la rotación del personal y mejorando su rendimiento en las actividades que lo desempeñan como trabajador también se evitara los retrasos en la productividad y se obtendrá un beneficio mutuo tanto para el obrero como para el patrón ya que el recurso humano es y continua siendo el activo más valioso de toda empresa en el cual el factor humano, es considerado en la actualidad como el motor de toda empresa, su influencia va ser decisiva en el desarrollo y evolución de la misma cumpliendo con sus objetivos o propósitos planteados.

El tema estudiado se enfoca en una realidad concreta, pues para realizar una investigación científica que contribuya a obtener nuevos conocimientos, es necesario involucrarse con los hechos y situaciones que surgen a diario en la microempresa, a fin de obtener una información verídica y comprobada. Los valores y principios como la responsabilidad, transparencia y respeto son importantes para la correcta ejecución de la

investigación, con el cual se puede profundizar de forma real la alta rotación del personal, a través de la información obtenida dentro de la microempresa, a fin de lograr los resultados en beneficio de la investigación.

2.3 Fundamentación legal

La presente investigación está respaldada legalmente en el Código de Trabajo del Ecuador:

Capítulo IV

Art 42. Obligaciones del Empleador

Literal 13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra.

Literal 15. Atender las reclamaciones de los trabajadores.

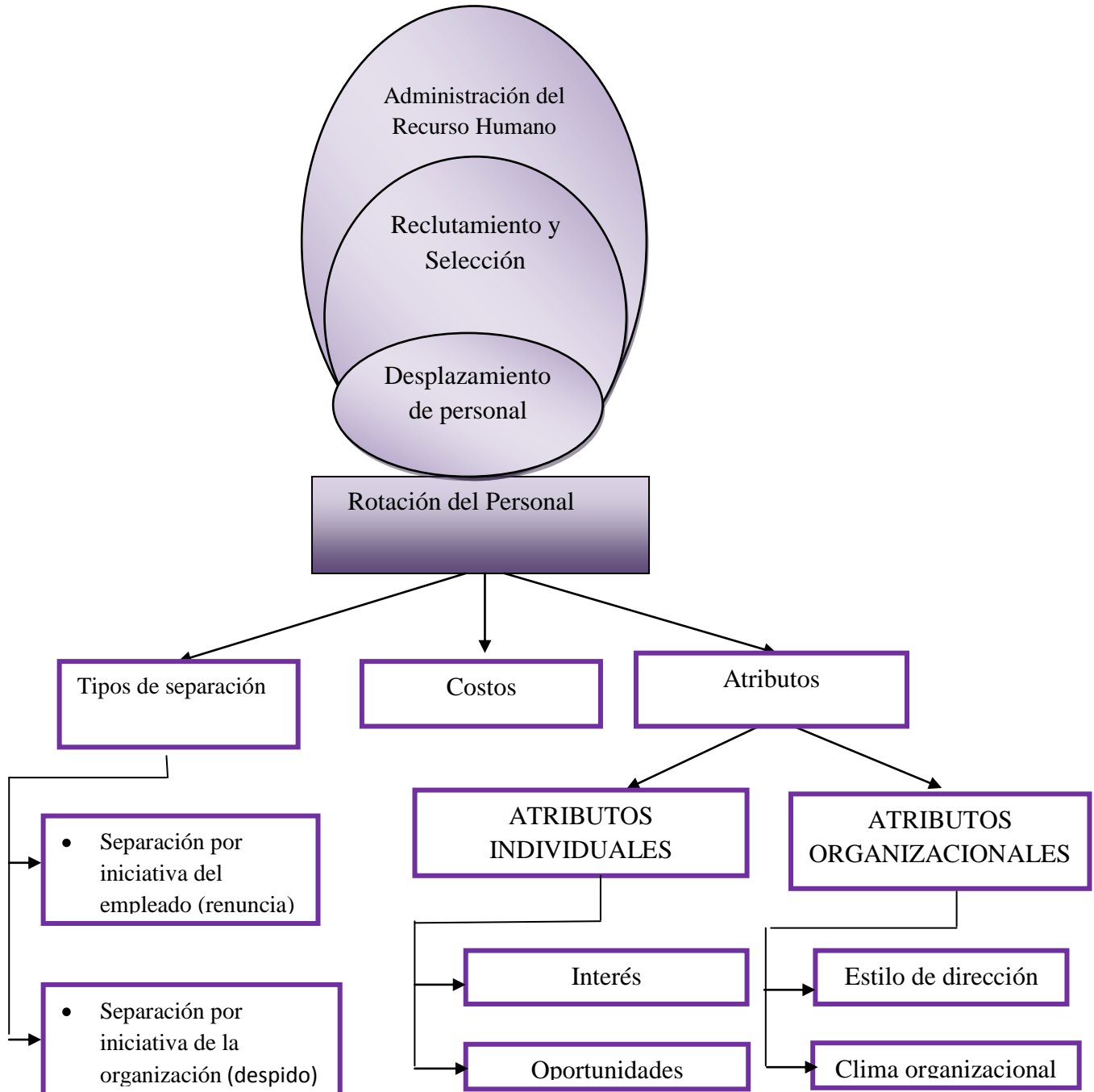
Art 45. Obligaciones del Trabajador

d) Observar buena conducta durante el trabajo.

2.4 Categorías fundamentales

Gráfico # 1

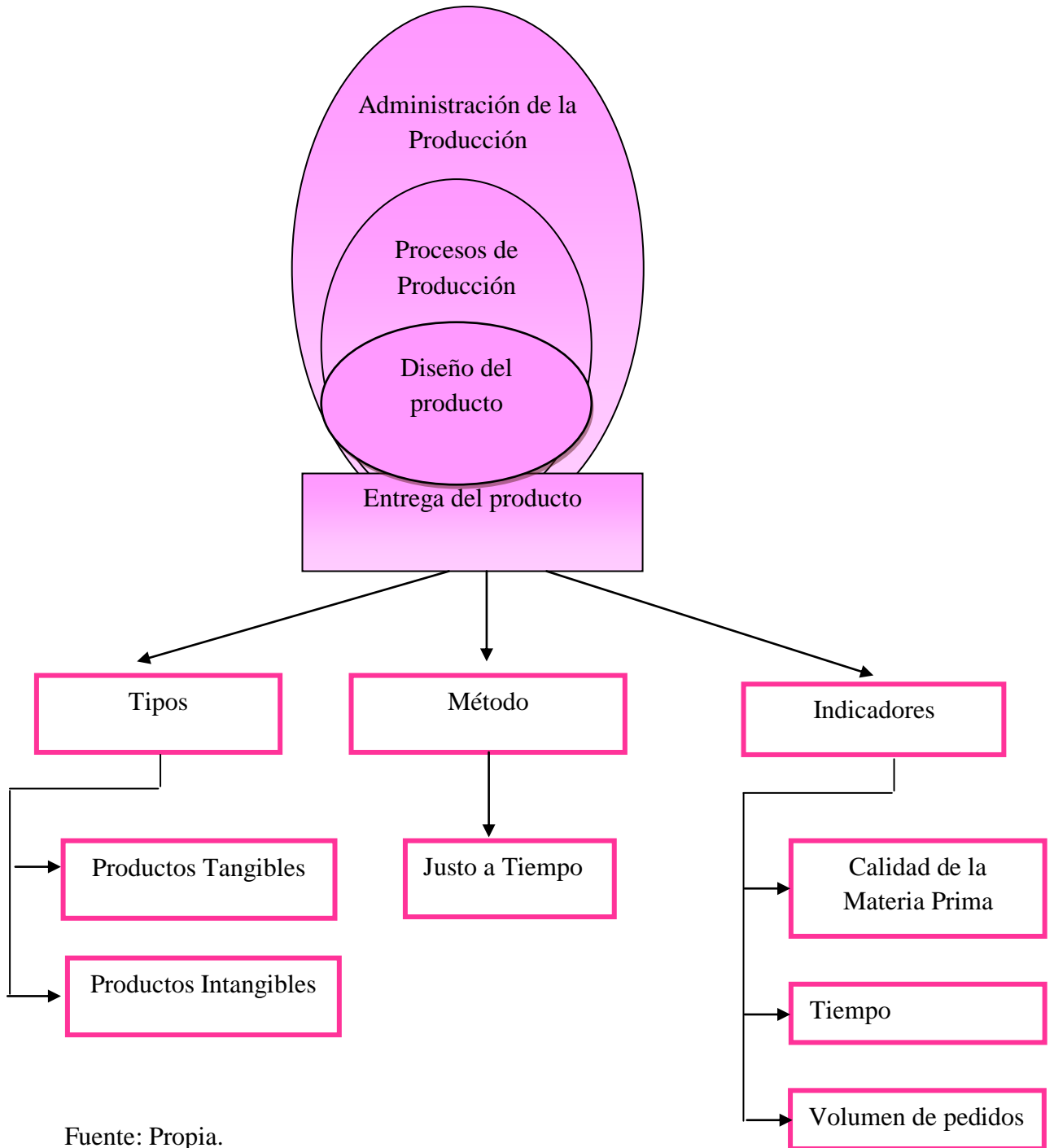
Superordinación y subordinación de la Variable Independiente



Fuente: Chiavenato, I. (2009).
Elaborado por: Cristina Llambo.

Gráfico # 2

Superordinación y subordinación de la Variable Dependiente



Fuente: Propia.

Elaborado por: Cristina Llambo

Definición de Categorías

Administración del Recurso Humano

Según el Autor IVANCEVICH, J. (2005). La Administración de los Recursos Humanos es la administración eficaz de la gente en el trabajo. La administración de los recursos humanos examina que puede o debe hacer para que los trabajadores sean más productivos y estén más satisfechos.

Según el autor ALLES, M. (2006). La administración de recursos humanos hace al manejo integral del capital humano, a su gobierno.

Implica diferentes funciones, desde el inicio hasta el fin de una relación laboral:

- Reclutar y seleccionar empleados
- Mantener la relación legal/ contractual: llevar los legados, pagar los salario, etc.
- Capacitar, entrenar y desarrollar competencias o capacidades.
- Desarrollar sus carreras/ evaluar sus desempeño.
- Vigilar que las compensaciones (pagos) sean correctas.
- Controlar la higiene y seguridad del empleado.
- Despedir empleados

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

La Administración de Recursos Humanos es el manejo de los empleados dentro de una organización como también examinan que es lo que se puede realizar para que el personal sea más productivo obteniendo beneficios mutuos.

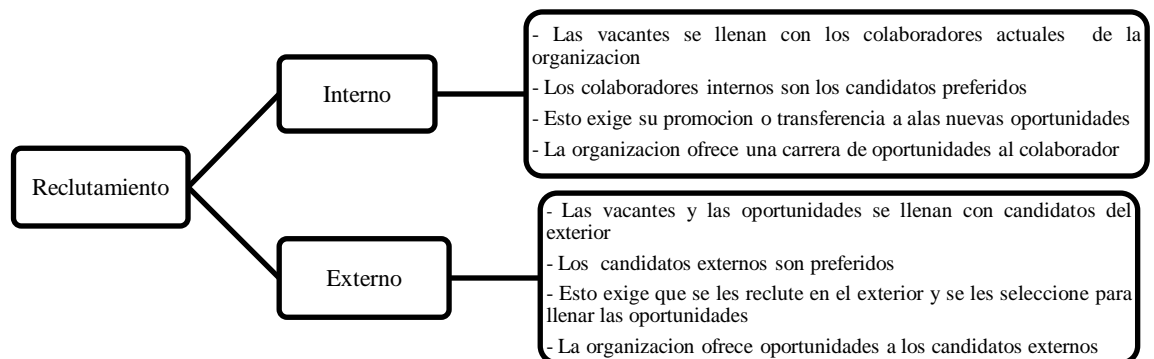
Reclutamiento y Selección

Reclutamiento

Según el Autor CHIAVENATO, I. (2009). El reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos que pretende atraer a candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar puestos dentro de la organización. Básicamente es un sistema de información por el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar.

Gráfico # 3

Reclutamiento interno y externo



Fuente: Chiavenato, I. (2009).

Elaborado por: Cristina Llambo

Según el Autor DESSLER, G. (2009). El reclutamiento se orienta a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar los puestos de trabajo en convocatoria dentro de la organización, el reclutamiento divulga y ofrece al mercado de recursos humanos dentro y fuera de la empresa las oportunidades de empleo que se pretende

cubrir. El proceso de reclutamiento se inicia con la búsqueda y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo. Se obtiene así un conjunto de solicitantes, del cual saldrán posteriormente los nuevos empleados. El proceso de selección se considera independientemente del reclutamiento.

Según el Autor LÓPEZ, M. (2010). El reclutamiento se encuentra como el proceso cuyo fin es el de integrar a los candidatos calificados para ocupar cargos dentro de la institución y de esta manera contribuir con los intereses de la misma.

El reclutamiento de personal es un proceso para atraer candidatos calificados es decir que se encuentren aptos para desempeñarse en su lugar de trabajo. Se lo realiza a través de convocatorias dentro y fuera de las empresas que requieren personal para cubrir dichos puestos de trabajo.

Selección

Según el Autor MUÑÍZ, R. La selección de personal es una actividad que cada vez adquiere mayor protagonismo. La experiencia ha demostrado que es necesario llevarla a cabo de la forma más profesional para optimizar los recursos humanos de la empresa y la gestión del talento. Una buena selección obtiene unos resultados importantes y rentables, pensemos en las dificultades, legales, humanas y sociolaborales que existen al despedir a un trabajador, de ahí la importancia que tiene el proceso de selección. Además éste se acentúa en el área comercial, ya que existen verdaderas dificultades a la hora de hallar buenos vendedores.

Según el Autor IBÁÑEZ, M. (2005). La selección del personal es un subproceso importante del más amplio proceso de colocación. Los sistemas para administrar este subproceso casi únicamente incluyen formas de solicitud y entrevistas. Además de tales dispositivos con frecuencia se utilizan pruebas, verificaciones de referencia y exámenes físicos. La selección de recursos puede definirse como la ubicación a través de un proceso de selección técnica y científica del individuo adecuado para el cargo

predeterminado, o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados al más idóneo para ocupar el cargo existente en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y rendimiento del personal.

Según el Autor CHIAVENATO, I. (2009). La selección es el proceso que utiliza una organización para escoger, entre una lista de candidatos, a la persona que mejor cumple con los criterios de selección para el puesto disponible, dadas las condiciones actuales del mercado.

La selección de personal es un paso a seguir para escoger entre una lista de candidatos reclutados al más idóneo aplicando las respectivas pruebas y obteniendo el porcentaje que se requiere para ocupar el cargo existente en la empresa.

Desplazamiento del Personal

Según el autor FUENTES, C. (2006).- “El desplazamiento de personal es una medida que nos permite calibrar y medir el grado de estabilidad o inestabilidad del personal o fuerza laboral de una empresa.

Es una medida relativa, se usa en forma conceptual, para medir la frecuencia de desplazamiento de los empleados durante un tiempo predeterminado; es una medida compleja porque al captar las dificultades que produce el abandono, tiene el fuerte compromiso de investigar cuáles son las causas de tal desplazamiento para poner medidas que impidan su frecuencia. El desplazamiento de personal se produce en un doble movimiento migratorio.

El movimiento migratorio de personas que se separan y que entran a formar parte de la fuerza laboral, dentro de un período determinado.

El movimiento migratorio, el éxodo y el ingreso de los ex-trabajadores que son sustituidos por nuevos para asegurar que la empresa funciona eficientemente.

El desplazamiento del personal nos permite medir a través de una fórmula el grado de estabilidad o inestabilidad del personal que posee la empresa se lo puede medir mensual, trimestral y anual.

Rotación del Personal

Según el Autor JIMÉNEZ, G. (2004). La Rotación del personal se utiliza para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; en otras palabras, el intercambio de personas entre la organización y el ambiente está definido por el volumen de personas que integran y que salen de la organización. (<http://www.monografias.com/trabajos65/rotacion-personal/rotacion-personal.shtml>).

Según el Autor CASTILLO, J. (2006). La rotación del personal se refiere al número de trabajadores que ingresan y salen de una institución; se expresa en índice mensual, trimestral o anual

Los datos de rotación de personal son utilizados en la proyección de la demanda de fuerza laboral, además de constituirse en uno de los indicadores de la gestión de personal, aun en aquellas partes en donde las empresas mantienen una política de alta rotación, como mecanismo de reducción de costos laborales.

Jubilación: por haber alcanzado cierta edad y se desea dejar de trabajar. El empleado será acreedor a un reconocimiento público por parte de la empresa, además deberá cubrir los requisitos de jubilación señalados por la ley, en tiempo y forma que hayan convenido la empresa y trabajador.

Renuncia: Voluntariamente el trabajador sale de la organización. La renuncia vendrá acompañada por una evaluación firmada por el jefe inmediato para que sea considerada en la integración del finiquito e integradas en el historial del trabajador. Para expedir documentos como carta de recomendación, etc., se tendrá un plazo máximo de cinco

días siempre y cuando se haya cubierto los requisitos que señala el departamento expedidor.

Según el Autor CHIAVENATO, I. (2009). La rotación del personal es el resultado de la salida de algunos empleados y la entrada de otros para sustituirlos en el trabajo. Las organizaciones sufren un proceso continuo y dinámico de entropía negativa para mantener su integridad y sobrevivir.

La rotación del personal se lo interpreta como la salida y entrada de los empleados ya sea por diferentes causas que lo conlleva abandonar la empresa por buscar mejores propuestas satisfactorias

Tipos de separación

Separación por iniciativa del empleado (renuncia)

Según el Autor CHIAVENATO, I. (2009). Se presenta cuando un empleado decide, por razones personales o profesionales, terminar la relación de trabajo con el empleador. La decisión de separarse depende de dos percepciones, la primera es el nivel de satisfacción del empleado con el trabajo, la segunda es el número de alternativas atractivas que este encuentra fuera de la organización, en el mercado de trabajo.

Entre las causas para esta acción tenemos: Sueldos insatisfactorios, condiciones físicas del lugar de trabajo desfavorables, descontento con los turnos de trabajo o con el tipo de trabajo, políticas de personal desacertadas, insatisfacción por aspiraciones que no se cumplen en el actual trabajo, razones familiares o asuntos personales.

Incluye las llamadas renuncias formales e informales, es decir, aquellas que son puestas mediante oficio de agradecimiento y las que se dan por abandono sin dar explicación alguna. Desde luego, en ambos casos, se dan por iniciativa del trabajador.

Separación por iniciativa de la organización (despido)

Según el Autor CHIAVENATO, I. (2009). Ocurre cuando la organización decide separar a los empleados, sea para sustituir por otros más adecuado con base en sus necesidades, para corregir problemas de selección inadecuada o para reducir su fuerza de trabajo. Los cambios en el diseño de los puestos provocan transferencias, recolocaciones, tareas compartidas, reducción de horas de trabajo y despidos de colaboradores.

Son decisiones por parte del patrono o directivo, debido a fallas cometidas por el trabajador, tenemos los despidos disciplinarios y los no disciplinarios.

Entre las causas de los despidos disciplinarios constan: incumplimiento de reglamentos internos, inobservancia o desacato de disposiciones legales, asistencia irregular o ausentismo, deshonestidad, embriaguez, vulgaridad o inmoralidad; indiferencia o descuido, bajo rendimiento o deslealtad, hábitos negativos, en fin, características de irregularidad que le ubican como “empleado problema”.

Entre las causas de los Despidos no Disciplinarios, constan los despidos arbitrarios e injustificados que adoptan jefes inescrupulosos, quienes muchas veces actúan por razones políticas o de revanchismo inexplicable.

Existe cuando el propietario de una empresa decide despedir al trabajador por diferentes fallas cometidas dentro de la organización.

Costos

Según el Autor CHIAVENATO, I. (2009). Manifiesta que la rotación del personal implica costos primarios, secundarios y terciarios:

a) Costos Primarios de la rotación del personal

Son los gastos relacionados directamente con la separación de cada empleado y la sustitución por otro: incluye:

- Costos de reclutamiento y selección
- Costo de registro y documentación
- Costos de integración
- Costos de separación

b) Costos secundarios de la rotación del personal

Comprende aspectos intangibles y difíciles de evaluar numéricamente, aspectos cualitativos de forma predominante. Están relacionados de manera indirecta con el retiro y el consiguiente reemplazo del trabajador. Se refiere a los efectos colaterales inmediatos de la rotación:

- Efectos en la producción
- Efectos en la actitud del personal
- Costo extra laboral
- Costo extra operacional.

c) Costos terciarios de la rotación del personal

Se relacionan con los efectos colaterales mediatos de la rotación, que se manifiestan a mediano y a largo plazo. En tanto los costos primarios son cuantificables y los costos secundarios son cualitativos, los costos terciarios son sólo estimables: Comprende

- Costo de inversión extra: Aumento proporcional en las tasas de seguros, mantenimiento y reparaciones con respecto al volumen de producción (reducido

ante las vacantes o a los recién ingresados); Aumento de salarios pagados a los nuevos empleados y ajustes al resto.

- Perdidas de los negocios: Se reflejan en la imagen y en los negocios de la empresa, ocasionadas por la falta de calidad de los productos o servicios prestados

La rotación de personal en la actualidad en las empresas implican un costo ya que el obrero al abandonar su lugar de trabajo estaría paralizando ya sea la producción o diferentes aéreas como también requiere de tiempo para volver a contratar a un nuevo obrero que pueda cubrir aquella área.

Atributos

Atributos individuales

Según el Autor RODRÍGUEZ, J. (2008). Los atributos individuales. Es el conjunto de características y cualidades inesperables del individuo con las diversas formas que el individuo percibe en la organización.

Según el Autor RODRÍGUEZ, J. (2008). El interés son deseos y ambiciones así como tendencias instintivas e impulsivas y anhelos mal definidos que pueden o no impulsar a una persona a actuar plenamente en el cumplimiento de sus objetivos.

Según el Autor RODRÍGUEZ, J. (2008). Las oportunidades son conveniencias en tiempo y lugar para el ascenso o promoción, así como para que la persona ejercite sus capacidades y satisfaga sus necesidades.

Los Atributos individuales indican las cualidades de los obreros en la organización es decir el interés que posee en realizar su trabajo pero siempre esperando algo a cambio o diferentes oportunidades ya sea por conveniencias.

Atributos organizacionales

Es el conjunto de características propias de la organización en ocasiones son únicos y exclusivos que repercuten el comportamiento del trabajador.

Según el Autor RODRÍGUEZ, J. (2008). El estilo de dirección son los distintos comportamientos que pueden exteriorizar los individuos que dirigen a otras, con el objetivo de conseguir, a su vez, influir sobre el comportamiento de estos para que ejecuten sus órdenes.

Según el Autor CHIAVENATO, I. (2007). El clima organizacional se refiere al ambiente interno que existe entre los miembros de la organización y está íntimamente relacionada con el grado de motivaciones de sus integrantes. El termino clima organizacional se refiere especialmente a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional que llevan a la estimulación o provocación de diferentes tipos de motivación en los integrantes.

Los atributos organizacionales indican las características de una empresa y sus trabajadores pues influyen en su comportamiento para que sus actividades lo desempeñen de mejor manera ya sean a través de motivaciones.

Administración de la Producción

Según el Autor CHASE, R. (2005). Indica que la administración de la producción se define como el diseño, la operación y la mejora de los sistemas que crean y entregan los principales productos y servicios de la empresa

Según el Autor MUNCH, L. (2006). Consiste en planear, organizar, dirigir y controlar, todos los procesos para convertir los insumos en productos de alta calidad.

La Administración de operaciones plantea oportunidades profesionales interesantes. Algunos son:

Supervisión de operaciones	Reingeniería de Procesos
Gerencia de la cadena de suministros	Gerente de Planta
Gerencia de la calidad	Gerente de Producción

Según el Autor MUÑOZ, D. (2009). Manifiesta que la administración de la producción es una disciplina que estudia la planeación, organización dirección y control de las operaciones productivas, donde se entiende que las operaciones productivas son actividades necesarias para producir los bienes y servicios que ofrecen las empresas y las organizaciones dedicadas a la producción de manufacturas y servicios

La Administración de la producción es la administración de los recursos productivos de la organización. Esta área se encarga de la planificación, organización, dirección, control y mejora de los sistemas que producen bienes y servicios.

Proceso de Producción

Según el Autor SANCHY, E. (2006). Es el conjunto de actividades mediante las cuales un varios factores productivos se transforman en productos. Un proceso productivo consiste de 1)objetivo, 2)insumos (inputs), 3)proceso de transformación, 4)producto (output) y 5)control (incluyendo la acción correctiva, o ajuste).

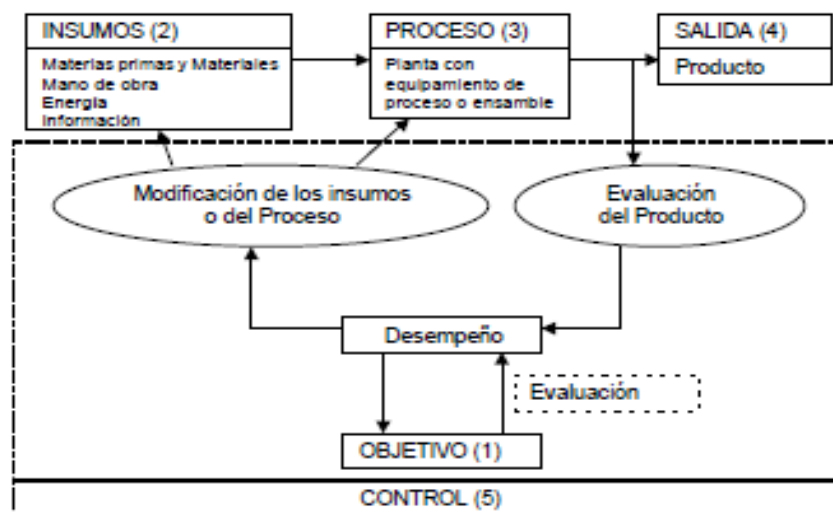
1). Para cualquier actividad de producción debe estar definido claramente un objetivo. Deben definirse las características del producto y las tecnologías a aplicar en su producción, así como los métodos para su control.

2) Los insumos son todos los recursos utilizados en la producción, tales como las materias primas y otros materiales (embalaje por ejemplo), la mano de obra, energía e información de diverso tipo.

- 3). El proceso de transformación incluye la planta y el equipamiento que permite la transformación de los insumos en producto, así como el know how incluido en el sistema..
- 4). El producto es la salida, el resultado, del sistema productivo.
- 5). El control se refiere al sistema utilizado para evaluar el producto con referencia al objetivo del sistema y todas las acciones resultantes conducentes a lograr la adecuación a ese objetivo

Gráfico # 4

Procesos de producción



Fuente: Sanchy, E. (2006).

Elaborado por: Cristina Llambo

Según el Autor FUENTE, V. (2006). El proceso de producción es aquel por el cual, mediante la aplicación de procedimientos tecnológicos, se transforman factores de producción en productos terminados. Los factores son de diversa índole: materias

primas, mano de obra, equipos de producción...Estos factores constituyen las entradas o INPUTS. (<http://www.mailxmail.com/cursos/aprende-planificar-produccion-empresa/proceso-produccion>)

Según el Autor MUNCH, L. (2010) Es el conjunto de etapas requeridas para elaborar el producto o prestar el servicio.

El proceso de producción es un sistema de acciones que se encuentran interrelacionadas de forma dinámica y que se orientan a la transformación de ciertos elementos, es decir los elementos de entrada (conocidos como materia prima) pasan a ser elementos de salida (productos).

Diseño del producto.

Otra manera de aumentar las singularidades el producto es mediante el proceso de diseño. Los productos bien diseñados captan atención y provocan mayores ventas. El diseño no es superficial, si no que llega al núcleo del mismo producto. Un buen diseño contribuye a la utilidad de un producto tanto como a su aspecto, y en él esta considerados: La apariencia, su facilidad de uso, su seguridad y que sean baratos de usar y reparar. También, deben ser sencillos y económicos de producir y distribuir. Un buen diseño puede captar la atención, mejorar el funcionamiento de un producto, disminuir sus costos de producción, y otorgarse gran ventaja dentro del mercado meta. (<http://www.infomipyme.com/Docs/GT/Offline/Tecnicos/disenio.htm>)

Según VEGA L. El diseño del producto es un pre requisito para la producción al igual que el pronóstico de volumen. El resultado de la decisión del diseño del producto se transmite a operaciones en forma de especificaciones del producto. En estas especificaciones se indican las características que se desea tenga el producto y así se

permite que se proceda con la producción.
(<http://www.monografias.com/trabajos13/diseprod/diseprod.shtml>)

KOTLER, P. (2007) Indica que el uno de los principales problemas que se generan al diseñar un producto nuevo (sea un bien o un servicio) es saber si este podrá producirse con la infraestructura y maquinaria existente y si se requerirá personal especializado para su fabricación, es decir si la gente con que cuenta la empresa será suficientemente para el lanzamiento del nuevo diseño.

Al diseñarse los productos deben cumplirse normas relativas a fabricación, seguridad, protección ecológica, entre otras como: fecha de vencimiento, indicaciones dadas para el buen uso, aspectos de garantía claramente indicados y todo aquello que forme parte de la calidad del servicio.

Entrega del producto

Según la Autora HILDA, M. (2007). La entrega del producto es la distribución del producto terminado a los diferentes compradores que lo solicitaron.

Para ello existe logística, la cual arma toda una red de distribución, tomando en cuenta el día que solicitaron el producto, el lugar, la hora.

(<http://www.frontechcolombia.com/content/1-entrega>)

La entrega del producto es igual de importante a la entrevista.

Es la continuación del servicio que usted ofrece.

Es la ratificación de su excelente imagen profesional.

Tenga en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Entregue el producto en el plazo señalado.

- Tenga algunos productos en inventario que le permita una entrega inmediata.
- Lleve un control en su agenda de las fechas en que debe entregar los productos para cumplirle al cliente.
- Tenga durante la entrega del producto la misma postura, entusiasmo y profesionalismo proyectados durante la entrevista de cierre.
- Indague sobre las posibles dudas del cliente respecto a la correcta utilización del producto.
- Utilice la entrega del producto como una oportunidad para comercializar otros productos.
- Promocione durante la entrega del producto, otras líneas por medio de catálogos o con hojas de productos.
- De ser necesario ayude al cliente con la dosificación inicial del producto si este debe diluirse.

(<http://www.piramidedigital.com/Tips/ventas/entregaproducto.htm>).

SUNIL, C y PETER, M. (2006). La entrega de un producto es un contrato de ejecución o tracto sucesivo, periódico y continuo destinado a la entrega de bienes materiales, en la que el suministrante o proveedor (que puede ser una persona natural o jurídica) está obligada a entregar continua o periódicamente bienes y la persona que los recibe "suministrado" a pagar el precio. (http://es.wikipedia.org/wiki/Cadena_de_suministro)

La entrega de un producto se denomina aquella distribución del producto terminado a los diferentes compradores o clientes de la empresa que lo solicitaron en el tiempo acordado.

Tipos

Productos tangibles

ALFARO, E. Los productos tangibles son aquellos bienes que se transfieren y que tiene consistencia Física.

Productos Intangibles

ALFARO, E. los productos intangibles son aquellos bienes que no tiene consistencia física ejemplo seguro de vida, ideas de democracia, las religiones, el software, las patentes las marcas, etc. <http://www.eticaygestion.org/documentos/marketing/3.pdf>

Los Productos pueden clasificarse principalmente en dos categorías: productos `tangibles' y productos `intangibles'. Los productos tangibles son bienes físicos que deben ser manufacturados, despachados y entregados ejm. un libro, una tostadora y un teléfono constituyen productos tangibles. Un bien intangible es todo aquello que no debe ser entregado físicamente, pero que nos brindan un servicio.

Método

Justo a Tiempo (JAT)

Según el Autor TAIICHI, O. (2004) El método justo a tiempo (traducción del inglés Just in Time) es un sistema de organización de la producción para las fábricas, de origen japonés.

Una definición del objetivo del Justo a Tiempo sería «producir los elementos que se necesitan, en las cantidades que se necesitan, en el momento en que se necesitan».

Objetivos del Justo a Tiempo

El objetivo del JAT es garantizar la completa satisfacción del cliente a la vez que se minimizan los costos, entendiendo la satisfacción al cliente como calidad total.

La Estrategia consiste en un programa de mejoramiento continuo, el cual proporciona:
Productos de perfecta calidad

En las cantidades necesarias

En el momento que se necesitan

Costo total de entrega más bajo

http://es.wikipedia.org/wiki/M%C3%A9todo_justo_a_tiempo

Es una filosofía industrial, que considera la reducción o eliminación de todo lo que implique desperdicio en las actividades de compras, fabricación, distribución y además apoyo a la fabricación en un negocio.

Indicadores

Calidad de la Materia Prima

Se define como materia prima todos los elementos que se incluyen en la elaboración de un producto. La materia prima es todo aquel elemento que se transforma e incorpora en un producto final. Un producto terminado tiene incluido una serie de elementos y subproductos, que mediante un proceso de transformación permitieron la confección del producto final.

<http://www.gerencie.com/materia-prima.html>

La materia prima sirve para fabricar o producir un producto, siendo por lo general que sean refinadas para poder ser usadas en el proceso de elaboración de un producto.

Tiempo

Según los Autores KRAJEWSKI, J. y RITMAN, P. (2004). La primera, la entrega rápida, alude al tiempo que transcurre desde que el pedido de un cliente es recibido hasta que es completado.

La segunda prioridad de tiempo, la entrega a tiempo, mide la frecuencia con la cual se cumple puntualmente las promesas sobre el tiempo de entrega: los fabricantes miden la entrega a tiempo como el porcentaje de pedido de clientes que son entregados según lo prometido, y a menudo considera que la meta por alcanzar es 95%.

La tercera prioridad de tiempo, la velocidad de desarrollo, mide la rapidez con que se introduce un producto o servicio, considerando el tiempo transcurrido desde la generación de la idea hasta el diseño final y la producción.

Se denomina el tiempo que se demora en entregar el producto terminado a los diferentes clientes.

Volumen de pedido

Los factores a tener en cuenta en la gestión de stocks pueden ser diferentes de un almacén a otro, de una empresa a otra, etc. No obstante, hay una serie de elementos que en la mayoría de las ocasiones inciden en la gestión de los almacenes. Dichos elementos a veces pueden controlarse y en otros casos son condicionantes.

Entre los factores que con mayor frecuencia se pueden controlar están: la cantidad a pedir o fabricar, el punto de pedido, el stock de seguridad o protección y el plazo de aprovisionamiento. Entre los factores que se presentan como no controlables podemos citar las demandas o necesidades de salida de almacén, la forma de financiación, la caducidad de los artículos y el espacio del almacén.
(<http://www.uco.es/~p42abluj/web/7texto4.htm>)

Es la cantidad o el volumen que solicitaron los clientes para la respectiva entrega del producto.

2.5 Hipótesis

La disminución en la rotación del personal operativo permitirá cumplir con la entrega del producto de la microempresa Produmetálicos.

2.6 Señalamiento de Variables

Variable independiente: Rotación del personal

Variable dependiente: Entrega del producto

CAPÍTULO III

METODOLÓGICA

3.1 Modalidad básica de la investigación

Para la ejecución de la siguiente investigación se aplicara las siguientes modalidades de investigación:

Investigación Bibliográfica o Documental

Para desarrollar este estudio se utilizará esta investigación ya que es de tipo documental de acuerdo a las exigencias de desarrollo y progreso del tema, el cual contribuirá complementar, conocimientos inherentes, como poder llegar a acuerdos beneficiosos para las dos partes mediante la utilización de libros, revistas científicas, informes, internet y tesis de grado.

También se utilizará este tipo de investigación porque consistirá en obtener toda la información directa de la empresa, observando y efectuando encuestas a los empleados para tener una idea más clara de los factores favorables y desfavorables con respecto a la rotación del personal.

3.2 Nivel o tipo de investigación

Para la ejecución de la presente investigación utilizaré:

Investigación Descriptiva

Utilizare este tipo de investigación porque a través de ella puedo conocer describir y detallar las características más sobresalientes de la rotación del personal operativo aplicando las técnicas de investigación para así tener un conocimiento más claro del mismo.

Investigación Correlacional

Este tipo de investigación nos ayudará a medir estadísticamente la relación existente entre la variable independiente y la dependiente examinando su asociación, también nos permitirá medir el efecto que tendrá el cambio de estrategia dentro de la empresa, con el propósito de evitar la rotación del personal el mismo que tendrá un impacto sobre la producción .

3.3 Población y muestra

La población considerada para la presente investigación está comprendida por 18 trabajadores que corresponde al personal operativo de la microempresa Produmetalicos.

En consideración de que la población no supera individuos no procedo aplicar la fórmula del muestreo.

3.4 Operacionalización de las Variables

Hipótesis: La disminución en la rotación del personal operativo permitirá cumplir con la entrega del producto de la microempresa Produmetalicos.

Tabla # 1

3.4.1. Variable Independiente: Rotación del personal

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ÍTEMES	TÉCNICA E INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
<p>Rotación del personal</p> <p>El término de rotación de recursos humanos se utiliza para definir la fluctuación del personal que labora, entre una organización y su ambiente es decir es el volumen de personas que ingresan y el de las que salen de ella por diferentes causas remuneración, su comportamiento etc.</p>	<p>Recurso Humano</p> <p>Personas que laboran</p> <p>Organización</p> <p>Salida del empleado</p> <p>Remuneración</p> <p>Comportamiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Empleados • colaboradores. • Tiempo • Ambiente • Abandono • Despido. • Salario • Motivación 	<p>¿Cuál fue el método de selección de los empleados el momento de su ingreso a la microempresa?</p> <p>¿Qué tiempo usted labora en la microempresa?</p> <p>¿Cómo considera usted el ambiente laboral de la organización?</p> <p>¿Por qué motivo abandonan su puesto de trabajo?</p> <p>¿El salario que percibe es?</p> <p>¿Se siente motivado para realizar adecuadamente su trabajo?</p>	<p>Encuesta a los trabajadores</p>

Fuente: Propia

Elaborado por: Cristina Llambo.

Tabla # 2

3.4.2. Variable Dependiente: Entrega del producto

CONCEPTUALIZACION	CATEGORÍAS	INDICADORES	ÍTEMES	TÉCNICA E INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
<p>Entrega del producto</p> <p>Es la entrega del producto terminado por el personal a los diferentes compradores que lo solicitaron durante un tiempo establecido, por ello se debe motivar el comportamiento al personal para cumplir con los pedidos y evitar el incumplimiento.</p>	<p>Personal</p> <p>Tiempo establecido</p> <p>Pedidos</p> <p>Incumplimiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitado • Corto • Mediano • largo • Producción • Retraso de la producción 	<p>¿Se encuentra capacitado con las tareas que exige su puesto de trabajo?</p> <p>¿Usted considera que sus tareas asignadas son terminadas en los tiempos establecidos y programados?</p> <p>¿Qué motivación le gustaría recibir por su trabajo realizado en fechas altas de producción?</p> <p>¿Identifique el elemento que considere, influye en el retraso de la producción?</p>	<p>Encuesta a los trabajadores</p>

Fuente: Propia

Elaborado por: Cristina Llambo

3.5 Plan de recolección de información

Para la ejecución de la presente investigación se utilizarán las siguientes técnicas e instrumentos para la recolección de la información:

Tabla # 3

TÉCNICAS DE INFORMACIÓN	INSTRUMENTOS PARA RECOLECTAR LA INFORMACIÓN
1. Información Secundaria 1.1 Análisis de documentos	1.1.1 Libros: Administración del Recurso Humano, Gestión del Talento Humano, Administración de la producción, etc. 1.1.2 Tesis de grado: Referente al tema 1.1.3 Página de Internet: www.google.com
2. Información Primaria 2.1 Observación	2.2.1 Ficha de observación, cámara fotográfica
2.2 Encuesta	2.2.2 Cuestionario

Fuente: Propia

Elaborado por: Cristina Llambo

3.6 Plan de procesamiento de la información

El procesamiento y análisis de la información se llevara a cabo realizando los siguientes pasos que comprenden:

Luego de haber realizado las encuestas al personal operativo de la microempresa Produmetalicos, se procederá a revisar la información recopilada con el propósito de identificar errores y respuestas contradictorias facilitando la tabulación de las preguntas.

Posteriormente se identificaran las preguntas y alternativas de respuesta mediante códigos de esta forma facilitará el proceso de tabulación.

A continuación se procederá a la categorización y tabulación de la información que trata de ordenar y determinar cuántas veces se repite una categoría y se aplicara la tabulación manual

Para analizar y resumir datos se utilizará el estadígrafo de porcentajes ya que se trata de poblaciones finitas y por lo tanto me facilitará aplicar este método para la respectiva interpretación de los resultados obtenidos, con el fin de adquirir respuestas claras y precisas.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Análisis de los resultados

Para realizar la recolección de información se ha utilizado como instrumento el formulario de la encuesta que consta de 10 preguntas, el mismo que ha sido aplicado al personal operativo que es de 18 empleados de la microempresa Produmetálicos

Una vez aplicado los instrumentos de recolección de la información, los resultados se presentan en graficas de pastel con respecto al análisis donde se interpreta los resultados de la encuesta aplicada, por cuanto la información que arrojará será la que indique las conclusiones a las cuales llega la investigación.

4.2 Interpretación de datos

1. Método de Selección de los empleados

Tabla # 4

Alternativas	Frecuencia	F. Absoluta	F. Relativa
Por concurso	0	0	0.00%
Recomendación	12	0.67	66.67%
Experiencia	6	0.33	33.33%
Otros	0	0	0.00%
Total	18	1	100.00%

Gráfico # 5



Análisis e Interpretación

De acuerdo a los datos de la encuesta se observa que el 66.67% que corresponde a 12 encuestados han escogido el método de selección por recomendación, el 33.33% que equivale a 6 personas el método de selección es por experiencia obtenida.

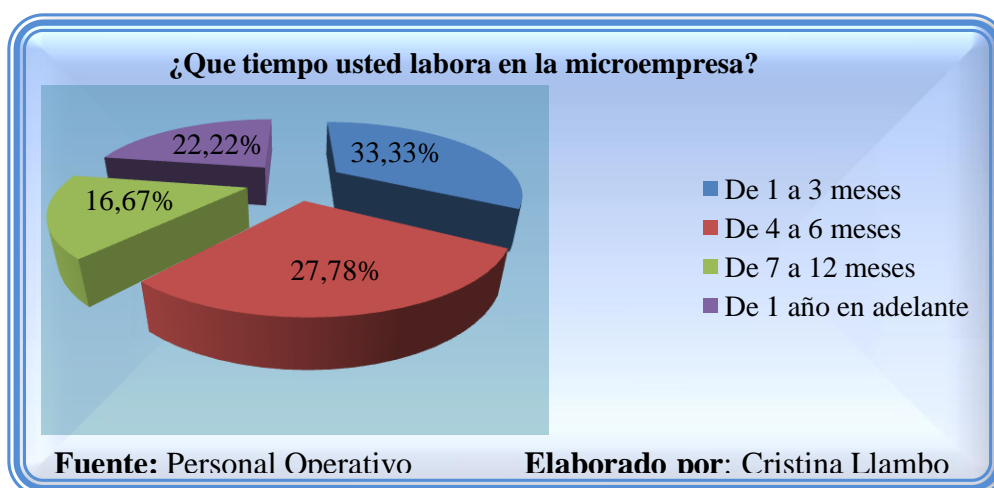
De acuerdo al análisis se puede interpretar que no existe un métodos para poder seleccionar adecuadamente al personal el momento de ingresar a la microempresa ya que la mayoría de trabajadores son ingresados por recomendación lo cual no obtienen los conocimientos necesarios para desempeñarse adecuadamente en su puesto de trabajo. Por lo tanto se debe establecer un proceso integral de selección de personal enfocado a minimizar la alta rotación que se presenta en los puestos de trabajo.

2. Tiempo que labora

Tabla # 5

Alternativas	Frecuencia	F. Absoluta	F. Relativa
De 1 a 3 meses	6	0.33	33.33%
De 4 a 6 meses	5	0.28	27.78%
De 7 a 12 meses	3	0.17	16.67%
De 1 año en adelante	4	0.22	22.22%
Total	18	1.00	100.00%

Gráfico # 6



Análisis e Interpretación

Se observas que, 6 encuestados es decir el 33.33%, manifiestan que el tiempo que trabajan se encuentra dentro del periodo de 1 a 3 meses, 5 encuestados que es el 27.78% trabajan dentro del periodo de 4 a 6 mese, 3 encuestados que es el 16,67% nos manifiesta que trabajan dentro del periodo de 7 a 12 meses y 4 encuestados que es el 22.22% trabajan más de un año.

La grafica indica que el personal esta rotando constantemente ya que existe un número reducido de empleados, que trabajan más de un año lo que demuestran que la microempresa no cubre en su totalidad las necesidades del trabajador, por lo que deciden salir y buscar nuevas ofertas de trabajo para mejorar su nivel de vida.

3. Ambiente laboral

Tabla # 6

Alternativas	Frecuencia	F. Absoluta	F. Relativa
Muy Agradable	0	0	0.00%
Agradable	8	0.44	44.44%
Poco Agradable	10	0.56	55.56%
Total	18	1.00	100.00%

Gráfico # 7



Análisis e Interpretación

De acuerdo con los datos se observa que el 55.56% que equivale a 10 encuestados lo consideran el ambiente laboral como poco agradable mientras que el 44.44% que significa 8 encuestados lo consideran como agradable.

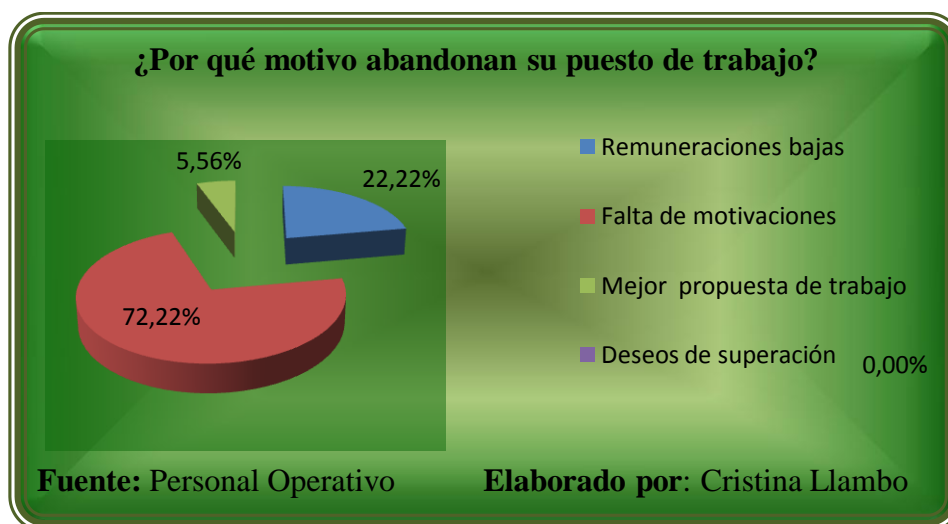
En la grafica se observa que los empleados de la microempresa manifiestan que el ambiente laboral es poco agradable porque no existe una buena comunicación entre trabajadores, un trato igualitario, como también no se encuentran especificadas las funciones que deben cumplir cada uno de los trabajadores, es por ello que surgen inconvenientes y molestias en el campo laboral.

4. Abandono del puesto de trabajo

Tabla # 7

Alternativas	Frecuencia	F. Absoluta	F.Relativa
Remuneraciones bajas	4	0.22	22.22%
Falta de motivaciones	13	0.72	72.22%
Mejor propuesta de trabajo	1	0.06	5.56%
Deseos de superación	0	0	0.00%
Total	18	1.00	100.00%

Gráfico # 8



Análisis e Interpretación

Del 100% de encuestados el 72.22% que corresponde a 13 encuestados explica que abandonan su puesto de trabajo por falta de motivaciones, el 22.22.% que corresponde a 4 encuestados abandonan por remuneraciones bajas y el 5.56% que corresponde a 1 encuestado abandonan por una mejor propuesta de trabajo.

Se observa que la gran mayoría de los obreros consideran a la motivación como un factor importante para que el trabajador se esmere cada día a ser productivos para la microempresa como también la alta rotación de personal se debe a remuneraciones bajas por lo que no existe una igualdad en cuanto al salario.

5. Salario

Tabla # 8

Alternativas	Frecuencia	F.Absoluta	F. Relativa
Excelente	0	0	0.00%
Muy bueno	6	0.33	33.33%
Bueno	12	0.67	66.67%
Total	18	1.00	100.00%

Gráfico # 9



Análisis e Interpretación

El cuestionario realizado proporcionó la siguiente información, el 66.67% de los encuestados correspondiente a 12 personas expresaron, que el salario que perciben es bueno por lo que el 33.33% de los encuestaron que equivale a 6 personas manifiestan que su salario es muy bueno.

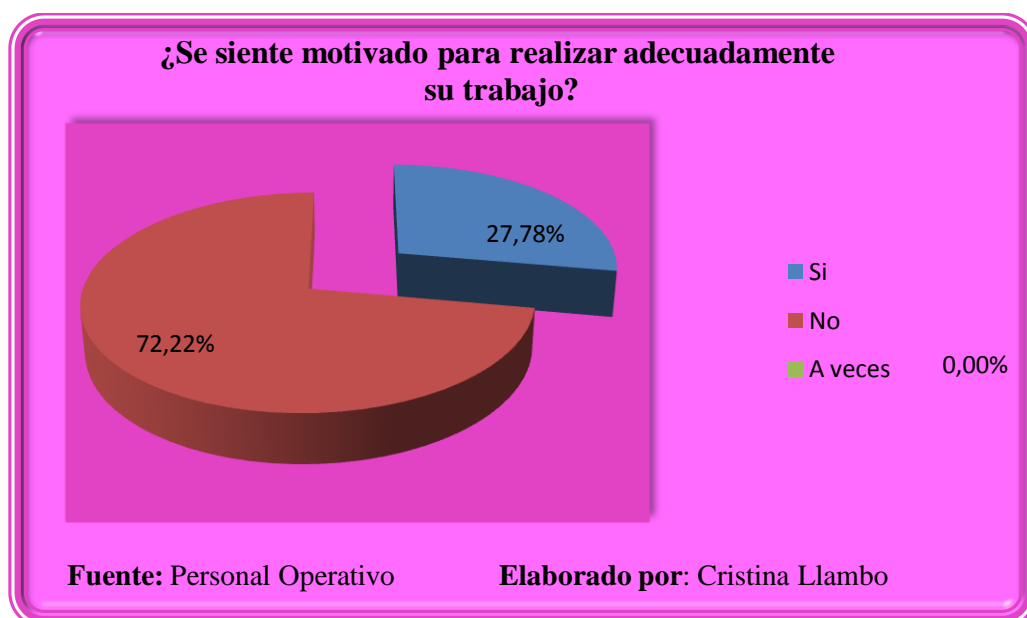
Un gran porcentaje de los encuestados manifiestan que el salario que reciben es bueno por lo que no se encuentran conformes con su remuneración ya que no genera una buena motivación con el salario respecto a las labores que realizan, y un número reducido de encuestados indican que el salario que reciben es muy bueno, de esta manera se determina que la microempresa no genera incentivos que promuevan al personal un alto grado de compromiso que se enfoque en la satisfacción interna como externa.

6. Motivado

Tabla # 9

Alternativas	Frecuencia	F. Absoluta	F. Relativa
Si	5	0.28	27.78%
No	13	0.72	72.22%
A veces	0	0	0.00%
Total	18	1.00	100.00%

Gráfico # 10



Análisis e Interpretación

Del 100% de los encuestados, el 72.22% que equivale a 13 persona explican que no existe motivaciones para realizar mejor su trabajo y el 27.78% que equivale a 5 personas explican que si son motivados para realizar mejor su trabajo.

Según los resultados obtenidos un porcentaje alto de los encuestados manifiestan que no existe motivación lo que ocasiona que se encuentren desmotivados y no cumpla su trabajo correctamente. Mientras que un porcentaje reducido indican que si reciben motivaciones de parte de su jefe, por un buen desempeño laboral en la microempresa.

7. Capacitado

Tabla # 10

Alternativas	Frecuencia	F. Absoluta	F. Relativa
Siempre	8	0.44	44.44%
Casi siempre	0	0	0.00%
A veces	0	0	0.00%
Numca	10	0.56	55.56%
Total	18	1.00	100.00%

Gráfico # 11



Análisis e Interpretación

La investigación permitió conocer que el 55.56% de los encuestados que son 10 personas manifiestan que nunca se encuentran capacitados con las tareas que exige su puesto de trabajo y el 44.44% de los encuestados que son 8 personas manifiestan que siempre están capacitados para realizar su trabajo

La encuesta indica que existe un porcentaje alto en cuanto al personal que nunca se encuentra capacitado por lo que es importante recalcar que hace falta capacitaciones para que tenga la microempresa mejores resultados.

8. Tareas asignadas

Tabla # 11

Alternativas	Frecuencia	F. Absoluta	F. Relativa
Siempre	0	0	0.00%
Frecuentemente	10	0.56	55.56%
Nunca	8	0.44	44.44%
Total	18	1	100.00%

Grafico # 12



Análisis e Interpretación

La investigación determina que el 55.56% que corresponde a 10 empleados dicen que las tareas asignadas son frecuentemente terminadas en los tiempos establecidos, mientras que el 44.44% que corresponde a 8 empleados indican que las tareas asignadas nunca son terminadas en los tiempos establecidos y programados.

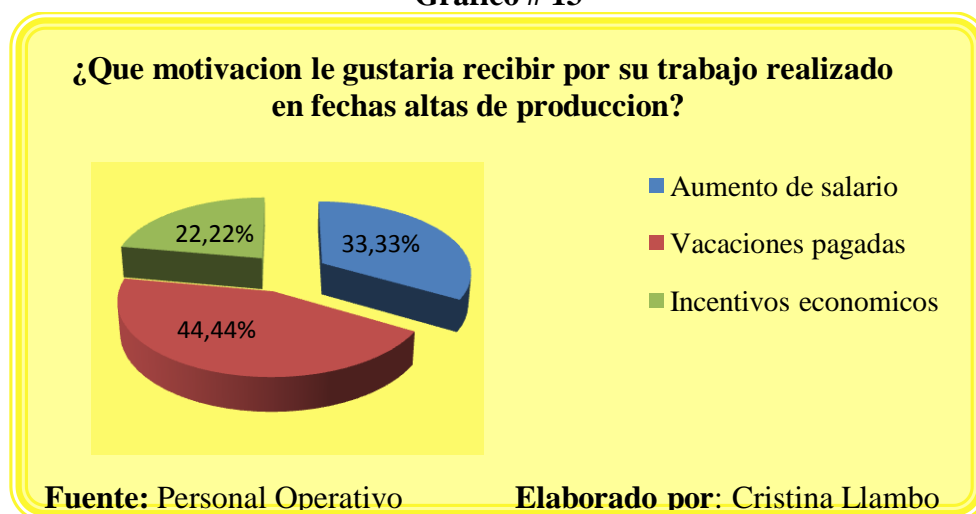
La mayor parte de las tareas frecuentemente son realizadas y entregadas en los tiempos establecidos, mientras que un grupo reducido lo indica que nunca son entregadas, por consiguiente en la microempresa se debe implantar métodos de evaluación al personal para identificar las razones por las que existe la salida del personal que por ende esta influye en el retraso de la producción y en la entrega oportuna del producto.

9. Producción

Tabla # 12

Alternativas	Frecuencias	F.Absoluta	F. Relativa
Aumento de salario	6	0.33	33.33%
Vacaciones pagadas	8	0.44	44.44%
Incentivos económicos	4	0.22	22.22%
Total	18	1.00	100.00%

Gráfico # 13



Análisis e Interpretación

Del total de los 18 encuestados, 8 personas que representa el 44.44%, dice que les gustaría recibir como motivación vacaciones pagadas por su trabajo realizado en fechas altas de producción, 6 personas que representa el 33.33%, dicen que les gustaría recibir como motivación el aumento de salario por su trabajo realizado en fechas altas de producción y 4 personas que es el 22.22%, dicen que les gustaría recibir incentivos económicos por su trabajo realizado en fechas altas de producción.

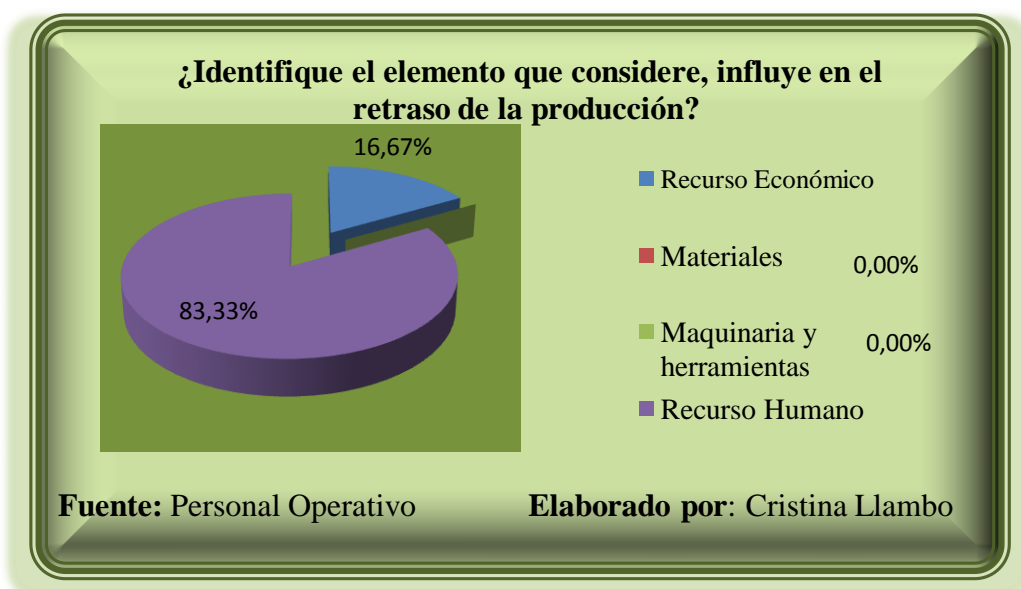
Según los resultados arrojados por la aplicación de esta encuesta, los obreros manifiestan que la mejor motivación que les podría otorgar la microempresa son las vacaciones pagadas y el aumento del salario, vinculado las recompensas, que a igual trabajan debe ser reconocido, es por ello que se recomienda a la microempresa desarrollar modelos de compensación que impulsen a los obreros a dar un mayor rendimiento y evitar la inestabilidad laboral.

10. Retraso de la producción

Tabla # 13

Alternativas	Frecuencia	F. Absoluta	F. Relativa
Recurso Económico	3	0.17	16.67%
Materiales	0	0	0.00%
Maquinaria y herramientas	0	0	0.00%
Recurso Humano	15	0.83	83.33%
Total	18	1.00	100.00%

Gráfico # 14



Análisis e Interpretación

La investigación realizada determina que el 83.33% que corresponde a 15 encuestados indican que el elemento que influye en el retraso de la producción son los trabajadores y el 16.67% que corresponde a 3 encuestados indican que influye el recurso económico.

La mayor parte del personal ha manifestado que el retraso de la producción se debe a la falta de personal que abandonan su puesto de trabajo por diferentes razones como también a la falta de recursos económicos, sin embargo es importante tener incentivado al trabajadores para que disminuya la rotación en cuanto al personal y se pueda cumplir con la producción en el tiempo establecido, como también obtener beneficios mutuos tanto para la microempresa como para el obrero.

4.3 Verificación de Hipótesis.

Con los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas al personal operativo de la microempresa, se tomo como referencia las preguntas y respuestas numero 4 y 10, para así, proceder a realizar la verificación de la hipótesis para comprobar si es necesario o no la disminución en la rotación del personal para que de esa manera el producto sea entregado en el tiempo establecido.

4.3.1 Formulación de la hipótesis

H₀:

La disminución en la rotación del personal operativo no permitirá cumplir con la entrega del producto de la microempresa Produmetalicos.

H₁:

La disminución en la rotación del personal operativo si permitirá cumplir con la entrega del producto de la microempresa Produmetalicos.

4.3.2 Definición del nivel de significación

Dentro de la investigación el nivel de significancia escogido fue el 5% = 0.05

4.3.3 Elección de la prueba estadística Chi cuadrado

Para realizar la matriz de tabulación cruzada se tomo en cuenta 2 preguntas del cuestionario como se muestra a continuación:

$$X^2 = \frac{\sum (Fo - Fe)^2}{Fe}$$

X² = Chi cuadrado

∑ = Sumatoria

Fo = Frecuencias Observadas

Fe = Frecuencias Esperadas

4.3.4 Combinación de frecuencias

Pregunta # 4

¿Por qué motivo abandonan su puesto de trabajo?

- a) Remuneraciones Bajas
- b) Falta de motivaciones
- c) Mejor propuesta de trabajo
- d) Deseos de superación

Pregunta # 10

¿Identifique el elemento que considere, influye en el retraso de la producción?

- a) Recurso Económico
- b) Materiales
- c) Maquinaria y herramientas
- d) Recurso Humano

Tabla # 14

Recolección de datos y cálculos estadísticos

ALTERNATIVAS		Recursos		Materiales		Maquinaria y Herramientas		Recurso H		Total (fo)	Total (fe)
		Económicos									
ALTERNATIVAS		3		0		0		15			
		fo	fe	fo	fe	fo	fe	fo	fe		
Remuneraciones Bajas	4	7	7.08	4	4.25	4	4.25	19	18.42	34	34.00
Falta de motivaciones	13	16	14.58	13	8.75	13	8.75	28	37.92	70	70.00
Mejor propuesta de trabajo	1	4	4.58	1	2.75	1	2.75	16	11.92	22	22.00
Deseos de superación	0	3	3.75	0	2.25	0	2.25	15	9.75	18	18.00
		30	30.00	18	18.00	18	18.00	78	78.00	144	144.00

Tabla # 15
Cálculo de X^2

Fo	Fe	Fo-Fe	(Fo-Fe)²	(Fo-Fe)²/Fe
7	7.08	(0.08)	0.01	0.00
16	14.58	1.42	2.01	0.14
4	4.58	(0.58)	0.34	0.07
3	3.75	(0.75)	0.56	0.15
4	4.25	(0.25)	0.06	0.01
13	8.75	4.25	18.06	2.06
1	2.75	(1.75)	3.06	1.11
0	2.25	(2.25)	5.06	2.25
4	4.25	(0.25)	0.06	0.01
13	8.75	4.25	18.06	2.06
1	2.75	(1.75)	3.06	1.11
0	2.25	(2.25)	5.06	2.25
19	18.42	0.58	0.34	0.02
28	37.92	(9.92)	98.34	2.59
16	11.92	4.08	16.67	1.40
15	9.75	5.25	27.56	2.83
X^2				18.09

4.3.6 Cálculo del grado de libertad

Para decidir primero determinamos los grados de libertad (gl) con el cuadro formado por 4 renglones y 4 columnas.

$$gl = (\# \text{ renglones} - 1) (\# \text{ de columnas} - 1)$$

$$gl = (4 - 1) (4 - 1)$$

$$gl = 3 \times 3$$

$$gl = 9$$

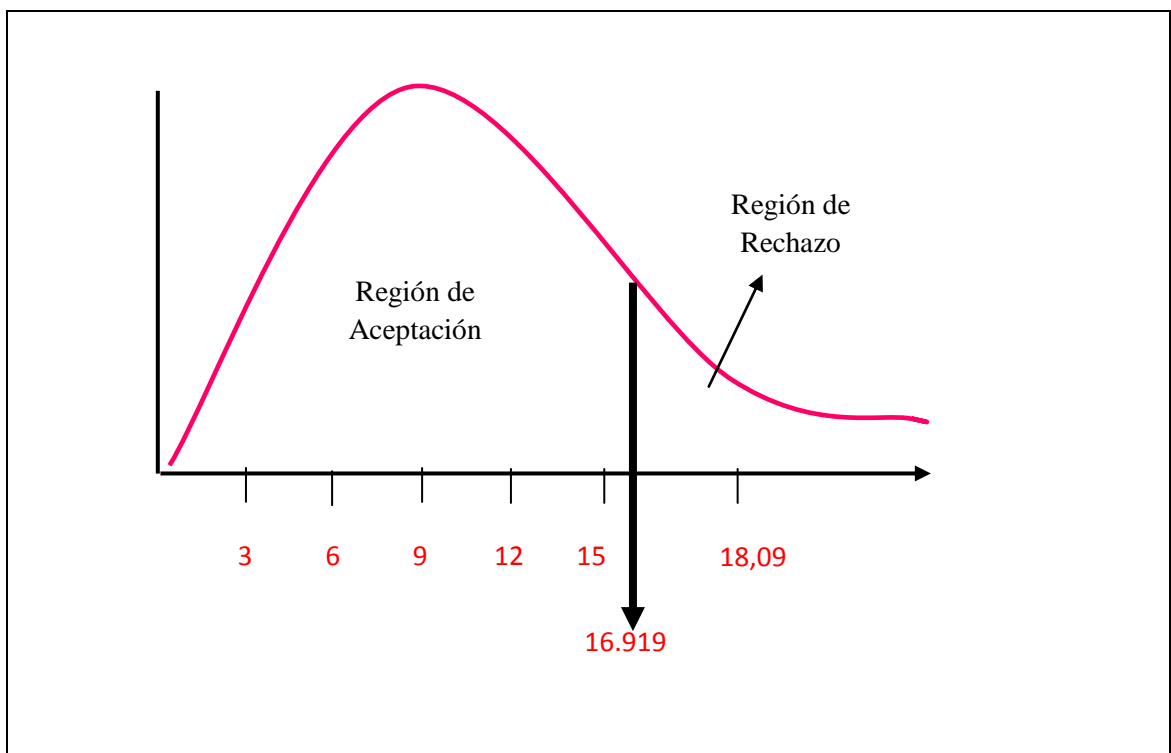
Valor Critico = 16.919

4.3.7 Decisión final

El valor de $X^2 = 18.09$ es mayor al V.C. = 16.919 por consiguiente se acepta la hipótesis alterna, es decir que la disminución en la rotación del personal operativo si permitirá cumplir con la entrega del producto de la microempresa Produmetálicos. Y se rechaza la hipótesis nula.

Gráfico # 15

Representación grafica del Chi ²



Fuente: Propia

Elaborado: Cristina Llambo

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El estudio realizado al personal operativo de la microempresa Produmetalicos, ha permitido determinar las siguientes conclusiones:

5.1 Conclusiones

- La microempresa no cuenta con una herramienta básica en cuanto a la selección del personal, la mayoría de sus obreros ingresaron mediante recomendaciones en lo que incide sus conocimientos en el campo laboral.

- Existe un número reducido de obreros que trabajan más de un año en la microempresa con lo que se demuestran un alto índice de rotación del personal, la misma que afecta la productividad de la microempresa, ocasionando pérdidas en la producción y desprestigio de la misma.

- En cuanto al ambiente laboral se manifiesta que es poco agradable porque existe favoritismo entre patrono y empleados por ende no existe una buena comunicación para desempeñarse mejor en sus actividades.
- Se manifiesta que no existe el recurso humano suficiente por lo que es un factor que influye en el retraso de la producción ya que los obreros abandonan su puesto de trabajo generando entonces el detenimiento del crecimiento tanto empresarial como personal.
- Unas de las causas que, desde el punto laboral, ha incidido en la rotación del personal en la microempresa en los últimos meses es el salario; debido a que la remuneración no es igualitaria para todos los empleados, por lo que los trabajadores por buscar una solución a esta situación llegan abandonar la microempresa en la que laboran por buscar un mejor nivel de vida.
- No existe estrategias de motivación para que el trabajador se desempeñe de una mejor manera en su campo laboral pues la motivación se puede definir como la voluntad por alcanzar las metas de la organización condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer algunas necesidades personales y empresariales.
- La capacitación no debe verse como un gasto más de la microempresa, sino como un beneficio a corto plazo ya que es una fórmula que responde a las necesidades de la microempresa para que tengan una mayor claridad y conocimiento de sus actividades dentro de la misma.
- Las tareas que son asignadas varias ocasiones no son entregadas en el tiempo estimado por lo que la falta de incentivos, propician a los empleados abandonar su lugar de trabajo obteniendo una falta de recurso humano que colabore a cumplir con el trabajo en el tiempo establecido.

- En la microempresa no existe un control adecuado en el área de producción ya que existe un retraso en el proceso productivo pues los obreros no tienen un excelente rendimiento en sus tareas cotidianas, ya sea por diferentes causas como por ejemplo la baja remuneración, falta de incentivos, etc. por lo que abandonan el lugar al que prestan sus servicios incidiendo en el incumplimiento de la entrega de la mercadería a los diferentes clientes que la microempresa lo obtiene por falta del recurso humano.

5.2 Recomendaciones

- ✚ Diseñar un manual de reclutamiento y selección de personal adecuado para obtener el recurso humano idóneo que llene las necesidades de la microempresa, donde no solo se busca cubrir un puesto sino ir más allá, es decir lograr el crecimiento y/o desarrollo tanto personal como en beneficios para la microempresa.
- ✚ Realizar un plan de motivación a fin de que el personal se sienta con entusiasmo al realizar sus actividades y evite pensar en abandonar la microempresa.
- ✚ Para mejorar el ambiente laboral es recomendable que el propietario de la microempresa otorgue las mismas oportunidades a todos sus empleados, siempre en igualdad de circunstancias además debe realizar eventos de integración de los miembros de la microempresa en fechas conmemorativas para fomentar el compañerismo y el trabajo en equipo.
- ✚ Buscar estrategias de motivación adecuadas en el cual participe los empleados a fin de que reduzca la inestabilidad laboral, mejore su rendimiento y se sientan con entusiasmo al realizar sus actividades diarias en la microempresa.

- ✚ Crear un sistema de remuneración justo y equitativo al momento de incentivar, de esa manera se fomentará a los empleados el deseo por esforzarse en las diferentes actividades dentro de la microempresa.

- ✚ Implementar incentivos para los empleados de esa manera se evitara la salida del personal de la microempresa.

- ✚ Implementar una capacitación, con la finalidad de obtener eficiencia del mismo y poder alcanzar objetivos y metas propuestas por la microempresa, mejorando el conocimiento de las actividades que lo desempeñan en su puesto de trabajo.

- ✚ Implementar un plan de evaluación al desempeño del personal para controlar las tareas que se les asigna con el recurso humano necesario y de esa manera mejorar la productividad de la empresa.

- ✚ El recurso humano es un pilar fundamental para una empresa por lo que se recomienda otorgar incentivos tanto morales como económicos para que el personal note que la microempresa busca satisfacer sus necesidades de esa manera evitar la salida del personal y poder satisfacer al cliente entregando el producto en el tiempo estimado.

CAPITULO IV

PROPUESTA

6.1 Datos informativos.

6.1.1 Título de la Propuesta

Diseño de un Manual de Reclutamiento y Selección de personal en la microempresa
Produmetálicos

6.1.2 Institución Ejecutora:

Microempresa Produmetálicos

6.1.3 Beneficiario:

Microempresa Produmetálicos Propietario Celis Pilco
Personal Operativo

6.1.4 Ubicación

Provincia: Tungurahua

Cantón: Ambato

Dirección: Av. Indoamerica y Virgen del Cisne

Teléfono: 2855040 - 086945567

6.1.5 Tiempo estimado para la ejecución

Inicio: Marzo del 2012

Fin: Mayo del 2012

6.1.6 Equito Técnico responsable

Investigadora: Cristina Llambo

Gerente Propietario: Celis Pilco

Tutor: Ing. Mentor Córdova

Docente: Ing. Marco Barrionuevo

6.2 Antecedentes de la propuesta

En toda empresa, para que exista un excelente desenvolvimiento y crecimiento económico se deben establecer mecanismos que coadyuven con su mejoramiento, para lo cual será necesario incorporar actividades que la beneficien, mediante un análisis profundo y minucioso de los diferentes problemas que enfrenta.

PRODUMETÁLICOS no dispone de un manual de reclutamiento y selección de personal. Al no disponer de un Manual, no está en capacidad de diseñar los perfiles de puestos y los contenidos cualitativos del desempeño del personal y su nivel de la prestación de servicios se ve afectado.

Se debe tomar en cuenta como punto principal el Manual de Reclutamiento y Selección de personal ya que la mayor parte de trabajadores han ingresado a la microempresa por recomendaciones mas no por obtener experiencia; este factor está incidiendo en la alta rotación del personal ya sea por diferentes motivos, que no se acopla a su puesto de trabajo por falta de experiencia, mala administración, etc. que enlaza al incumpliendo de la entrega del producto por falta de recurso humano en el área de producción, causando perdida en la microempresa por su incumplimiento generado.

PRODUMETÁLICOS para poden entregar su producto en el tiempo establecido y disminuir la rotación debe cumplir con este aspecto importante; el propietario debe presentar procedimientos efectivos que permita determinar a la microempresa las necesidades de contar con el talento humano calificado, apto para el desempeño de sus funciones, con la más alta eficiencia, pues el correcto manejo del personal, permitirá un crecimiento económico permanente en la microempresa como también que el personal se encuentre satisfecho en su lugar de trabajo.

6.3 Justificación

Luego de haber realizado la investigación se considera necesario realizar la presente propuesta con la finalidad de disponer de talento humano idóneo y de esta manera evitar la rotación del personal.

Produmetálicos debe contar con un instrumento que establezca en forma clara y precisa los procesos de reclutamiento y selección de personal, lo cual permitirá alcanzar integralmente las expectativas de desarrollo y satisfacción que tienen tanto la microempresa como los trabajadores. Por lo que es necesario crear un manual que establezca en forma clara las formas de planeación y necesidades que obtiene el talento humano, reclutar, seleccionar, contratar e inducir personal, con la finalidad de ayudar a la microempresa a cumplir con sus perdidos en el tiempo establecido y acordado por sus clientes, cumplir con su misión, establecer procesos claramente definidos para mantener un clima organizacional estable, permitir la colaboración del recurso humano y precisar

los insumos necesarios para realizar las actividades de forma eficiente dentro de la microempresa.

Dentro de este contexto, en lo referente a la productividad y el manejo del capital humano, la microempresa debe contar con las personas idóneas para que la misma esté posicionada en el mercado competitivo, por tanto la coordinación, dirección, motivación, y satisfacción del personal son aspectos cada vez mas importantes en la cultura organizacional: para así mejorar el desempeño, lograr la satisfacción del trabajador y obtener una actitud positiva para minimizar la rotación del personal- ausentismo.

La constitución de la republica exige la Selección de Personal porque a través de esta se garantiza la igualdad de oportunidades y se valora el merito de la gente.

6.4 Objetivos

6.4.1 Objetivo General

- Diseñar un Manual de Reclutamiento y Selección de Personal para reducir la rotación de los mismos y cumplir con la entrega de los productos de la microempresa Produmetálicos.

6.4.2 Objetivos Específicos

- Determinar los procesos de Reclutamiento de personal y así generar una guía de orientación empresarial en el área de talento humano.
- Determinar las políticas de reclutamiento y selección del personal para generar responsabilidad y desarrollo organizacional.

- Determinar formularios con los cuales vamos a seleccionar al personal más idóneo y capacitado para la microempresa Produmetálicos.

6.5 Análisis de Factibilidad

Aspecto Socio-cultural

Es importante mantener un constante compañerismo, comunicación, una buena relación con todos los obreros, fomentar su participación, a través de eventos sociales, culturales que motiven la permanencia del personal en su lugar de trabajo por un largo período de tiempo.

Aspecto Tecnológico

Produmetálicos no cuenta con un instrumento necesario para obtener un personal calificado dentro de la misma con lo que es necesario diseñar el manual de reclutamiento y selección de personal que nos ayudara a evitar la rotación y contar con un personal capacitado y motivado en su lugar de trabajo.

Aspecto Organizacional

Se ha desarrollado eficientemente la investigación gracias a la apertura de todos quienes integran la microempresa, los mismos que han proporcionado la información necesaria para el desarrollo de este trabajo, logrando así identificar las causas por las que existe un alto índice de rotación, por lo que se ha establecido diseñar una Manual de Reclutamiento y Selección de Personal, proporcionando igualdad - beneficios para los trabajadores y la organización.

Aspecto Ambiental

Con la aplicación del manual dentro de la microempresa aportará a mejorar el ambiente laboral ya que se contratara personal capacitado que aporte al crecimiento de la misma por lo que se obtendrá un beneficio mutuo para las dos partes.

Aspecto Económico Financiero

Un manual de Reclutamiento y Selección de Personal permitirá incrementar el nivel de ingresos a la microempresa ya que se contara con un personal capacitado, motivado y satisfecho en su lugar de trabajo desempeñándose de una mejor manera en sus funciones cumpliendo con la producción en el tiempo acordado.

Aspecto Legal

En el código de trabajo en su Art. 68, hace referencia a la promoción y formación en el trabajo como por ejemplo: ascensos, cursos de formación y adaptación a cambiar de puesto trabajo o de tarea por razones de salud, rehabilitación, reinserción y recapacitación, de manera que se garantice la igualdad de oportunidades sin exclusiones y discriminaciones, garantizando la igualdad de oportunidades.

6.6 Fundamentación Científico-Técnico

Planeación y necesidad de talento humano

Es una técnica para determinar en forma sistemática la provisión y demanda del personal que tendrá Produmetalicos para determinar el número y tipo de empleados que serán necesarios; para que el departamento de Recursos Humanos pueda planear sus labores de: reclutamiento, selección y otras.

Reclutamiento

Es en esencia un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar.

Fuentes Internas

Se refiere al personal que labora en la organización.

Fuentes Externas

Utilizarla únicamente cuando los medios de reclutamiento interno no llenen las expectativas de personal requerido para una vacante tanto en cantidad, como en calidad del perfil del candidato.

Las fuentes externas las encontramos en:

- Agencias de empleo
- Recomendaciones de colaboradores

Selección

La selección de personal consiste en escoger de varios postulantes al mejor, y busca solucionar problemas fundamentales como la adecuación del hombre al cargo, y la eficiencia del hombre en el cargo.

Importancia de la Selección

La Selección es importante por las siguientes razones:

- Por la evaluación y adecuación de los conocimientos, habilidades y aptitudes de los candidatos del puesto de trabajo.
- Porque el individuo al estar colocado en el puesto adecuado, realiza sus actividades con mayor satisfacción contribuyendo con su buen desempeño al logro de objetivos y resultados de las empresas.
- Porque el momento más adecuado para rechazar a las personas menos aptas para un puesto es antes de que hayan ingresado a la empresa.

Contratación

Es formalizar con apego a la ley la futura relación de trabajo para garantizar los intereses, derechos, tanto del trabajador como la empresa.

Inducción

Es informar al personal respecto a todos los nuevos elementos, estableciendo planes y programas, con el objetivo de acelerar la integración del individuo en el menor tiempo posible al puesto, al jefe y a la organización. En el cual el nuevo trabajador debe conocer todo lo relacionado con la empresa

Inducción General

Dar a conocer al nuevo trabajador información básica referente a; historia, estado actual, objetivos, metas de la empresa, puesto de trabajo que va a ocupar, características, funciones, relaciones con otros puestos, medios de trabajo que se utilizan, expectativas de desarrollo, salario, reglamentos, códigos e instrucciones existentes, etc.

Inducción Específica

Brindar toda la información específica del oficio a desarrollar dentro de la compañía, profundizando en todo aspecto relevante del cargo.

Políticas

La política es una actividad orientada en forma ideológica a la toma de decisiones de un grupo para alcanzar ciertos objetivos.

6.7 Metodología - Modelo Operativo

MANUAL DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL PARA LA MICROEMPRESA PRODUMETALICOS.

VISION

“Para los próximos cinco años “Produmetalicos” será la empresa líder en el centro del país en la producción de muebles para oficina y hogar confeccionadas en MDF y Metal, reconocida a su vez en su entorno por ofrecer la calidad a buen precio, excelente diseño y variedad de productos, que serán el resultado de la constancia, productividad, tecnología y eficiente administración; así como de su cultura organizacional.”

MISION

Somos distribuidores al por mayor y menor de colchones, muebles de metal y MDF confiables y eficientes con precios competitivos en el mercado, orientada a un buen servicio al cliente, estableciendo relaciones de largo plazo, laborando con cualidades empresariales de alto contenido humano y profesional.

Concepto de Manual de Reclutamiento y Selección de Personal

Documento en el cual se presentan las diferentes fases del proceso de reclutamiento y selección de personal, así como también las políticas y normativas para su aplicación con el objetivo de obtener personal idóneo para satisfacer las necesidades laborales de la microempresa Produmetálicos

Importancia del Manual

Es importante porque define los pasos a seguir para que el propietario de la microempresa o el personal encargado pueda planificar, reclutar y seleccionar el personal mediante la aplicación de técnicas e instrumentos que faciliten la obtención de un personal calificado.

Objetivos del Manual

Objetivo General

- Servir como herramienta técnica auxiliar al departamento de recursos humanos encargado por el Propietario de la microempresa, en el desarrollo de las funciones que dicho departamento realiza en lo referente a la planificación, reclutamiento y selección de personal.

Objetivo Específicos

- Identificar los pasos a seguir en el proceso de reclutamiento de personal.
- Propiciar una transparente y eficiente gestión de los procesos de planeación, reclutamiento, selección, contratación e inducción, donde el mérito, la idoneidad y la no discriminación sean los elementos centrales en su ejecución

Aplicación del Manual

El encargado de la aplicación del presente manual será el Jefe de Talento Humano, y el Gerente General, son los únicos responsables de velar por el cumplimiento de todo lo establecido en este documento.

Instrucciones para el uso del Manual

- Dar a conocer a todo el personal de la empresa su contenido.
- La información comprendida en este documento debe ser revisada y analizada para posteriormente ponerlo en práctica.
- El presente manual deberá ser revisado, y de ser necesario, actualizado al menos cada año.
- Al actualizar este manual se deberán reemplazar las páginas donde se hagan los cambios haciendo saber su modificación.

Políticas de Reclutamiento y Selección de personal en la microempresa Produmetalicos.

Estas políticas se establecerán con la finalidad de Reclutar y Seleccionar al Talento Humano, en una forma justa, formal, transparente y sobre todo cumpliendo con los requisitos y características que el puesto o cargo exigen; por lo que la Comisión responsable del concurso, deberá verificar que el candidato seleccionado cumpla con todos los requisitos y las características del puesto.

- Todo cargo a cubrir, deberá contar con el perfil del puesto que permitirá orientar la búsqueda.

- Todo requerimiento de personal, deberá ser efectuado mediante la presentación del formulario de requisición de personal, al responsable del área de Talento Humano, quien le dará curso, luego de obtener el visto bueno
- Las vacantes de personal estarán abiertas a postulantes externos e internos, se dará preferencia al personal interno, de no encontrar candidatos dentro de la microempresa se procederá a seleccionar personal extraño a la misma.
- En caso que el puntaje de la selección resulte empate entre un postulante interno y otro externo, la empresa privilegiará al interno para la inclusión en la terna de candidatos para la toma de decisión.
- El Gerente propietario encargado del departamento de Talento Humano, deberá proponer una terna de candidatos potenciales para una selección final. En los casos de obtener candidatos únicos como resultado de la búsqueda, deberán ser documentados y justificados con el visto bueno del ente responsable donde se requiere la contratación.
- Ningún candidato podrá ser considerado, si no pasa satisfactoriamente por todo el proceso.
- Todo postulante deberá entregar su currículum y complementar la solicitud de empleo, que pasarán a ser propiedad de la microempresa. **Formulario 1.**
- Toda persona, sin excepción de ninguna naturaleza deberá someterse a los procesos de selección.
- Los candidatos de la terna final, deberán contar con un certificado médico.
- La decisión final del candidato a incorporar a la microempresa, será tomada por el Gerente Propietario de la microempresa

- El proceso de reclutamiento y selección, deberá contener toda la documentación que interviene en el procedimiento, debidamente clasificada y archivada en el Departamento de Talento Humano.
- El uso de la información recabada a lo largo del proceso será confidencial y exclusiva del área de Talento Humano, para la estricta utilización para el proceso del sistema.

6.7.1 Planeación de las necesidades del Personal

PLANIFICACION DEL TALENTO HUMANO

Permitirá obtener el número adecuado de personal calificado en el puesto y así desarrollar, formar y promocionar al personal actual, de acuerdo con las necesidades futuras de la microempresa.

La rotación de personal en la microempresa es constante, en el área de producción quienes con mayor frecuencia y por diversos motivos abandonan su trabajo.

Se selecciona personal constantemente en el área de producción siendo que el recurso humano es el pilar fundamental e indispensable en la producción lo que se genera el incumplimiento en la entrega del producto, éste es uno de los aspectos considerados importantes para que el crecimiento de la microempresa se vea afectado económicamente.

Se utilizara un formulario para especificar si la necesidad de recurso humano es eventual o proyectada. **Formulario 2**

6.7.2 RECLUTAMIENTO

El proceso de Reclutamiento del Personal en la microempresa tendrá las siguientes fases:

Requisición de Personal

Se utilizarán formularios para dar a conocer la existencia de la vacante de los departamentos solicitantes de personal, esta requisición estará acompañada de la descripción del puesto y el respectivo perfil del candidato. **Formulario: 3, 4, 5.** El jefe del área solicitante deberá completar el formulario de requisición del personal y esta solicitud será entregada al responsable del área de reclutamiento (Propietario), quien se encargará de aprobarlos y legalizarlos.

Fuentes de Reclutamiento

Son los diferentes lugares a los que se puede acudir en busca del elemento humano, adecuado a las exigencias del puesto que se pretende cubrir, estos lugares o fuentes pueden ser internos o externos.

Fuentes Internas

Sera el medio de reclutamiento más idóneo para cuando exista una vacante dentro de PRODUMETALICOS para brindarle al personal operativo y administrativa la oportunidad de superación personal, profesional, económica y social. **Ver Anexo 5**

Fuentes Externas

Los medios que se utilizara para reclutar personal a la microempresa Produmetalicos, se lo realizara a través de:

- ✚ Avisos en lugares visibles dentro y fuera de la microempresa
- ✚ Anuncios en el periódico de mayor circulación. (El Heraldo)

6.7.3 SELECCIÓN

La microempresa para su normal y eficiente funcionamiento contará con las personas adecuadas, en los lugares precisos. Dicho de otro modo lo esencial será contar con talento humano de calidad, ya que es el activo más importante, por ello, se debe proceder con una selección adecuada. El conseguir este objetivo, supone para la microempresa una disminución en los costos (en tiempo y dinero) derivados del Proceso de Selección para cubrir un puesto, lo cual se logrará aplicando un Proceso Técnico de Reclutamiento y Selección de Personal.

Especificación o perfil del cargo

Se fundamentará en una descripción de las funciones esenciales del cargo, y de las condiciones y calidades que deberá tener el aspirante a llenar la vacante, las cuales se valoraran a través del análisis de la hoja de vida presentada

Convocatoria

El puesto de mayor rotación de personal en la microempresa es el de pintor dentro del área de producción. Una vez presentada la vacante el Jefe de Talento Humano fijará la fecha de convocatoria para el respectivo proceso de selección, disponiendo de un término de diez días hábiles a partir del momento en que se produce la vacante. La convocatoria interna se la realizará en la cartelera de la microempresa, y la convocatoria externa se publicará en el Heraldo. **Formulario 6.**

Una vez publicada la convocatoria el aspirante tendrá plazo de cinco días hábiles para la presentación de su hoja de vida con soportes que acrediten el nivel académico y la experiencia laboral y referencias laborales, familiares y personales.

Calificación

Currículum Vitae (70%)

Factores	Ponderación
Experiencia laboral	60%
Educación	5%
Capacitación	5%

Los aspirantes que obtengan un porcentaje igual o superior al 55% pasaran a la siguiente fase.

Pruebas técnicas de conocimientos (25%)

Los aspirantes que obtengan un puntaje igual o superior al 15% pasaran a la siguiente fase.

Entrevista Personal (5%)

Esta fase será calificada por el Gerente Propietario encargado del departamento de Recurso Humano.

Total 100%

JUSTIFICACIÓN

A través de una entrevista con el Gerente propietario de la microempresa Produmetalicos se ha justificado aquellos porcentajes pues, considera que el factor de mayor importancia para evaluar es la experiencia laboral, manifiesta que es necesario un personal que haya trabajado en aéreas similares para poder contar con el recurso humano de calidad, también indica que en este tipo de trabajo no es necesario de un nivel educativo alto, y una capacitación de varios años. De igual manera los porcentajes aplicados para las evaluación de las pruebas de conocimientos son mediante el consentimiento del propietario, considera que se tomara un porcentaje mayor en las pruebas practicas porque ayudara a conocer las habilidades que poseen las personas ya

sea en el manejo de la maquinaria, etc. y la entrevista tendrá un porcentaje del 5% que lo calificara el gerente propietario.

Detalle del Curriculum Vitae (70 %)

El jefe de talento humano irá separando todo aquel currículum que cumpla con los requerimientos del perfil solicitado y comparará los perfiles entre sí.

Será clasificado el curriculum que cumpla con un porcentaje igual o superior al 55% de los requisitos solicitados por el jefe de área de producción en cuanto a:

Formación académica.

Experiencia en el área.

Experiencia en el puesto.

Conocimientos específicos.

Edad.

Criterios de Evaluación

Los aspirantes serán evaluados por sus merecimientos con un puntaje de 70%, serán elegibles los candidatos que alcanzaren un rendimiento igual o superior al 55%.

Merecimientos.-

Se considerará los factores educación, experiencia y capacitación, que estarán valorados con un porcentaje equivalente al 70%.

Factores	Ponderación
Experiencia laboral	60%
Educación	5%
Capacitación	5%

Experiencia Laboral (60%).- Del puntaje establecido, se asignará la prorrata resultante del valor que corresponda a los documentos presentados por el aspirante, en función del requisito establecido para el puesto que se convocare a través de lo siguiente:

Años	Ponderación
2 años en adelante	60%
1 año a 2 años	50%
7 meses a 1 año	35%
0 a 6 meses	25%

Educación (5%).- Hace referencia a que el participante cuente con su título de bachiller como requisito mínimo.

Capacitación (5%).- Del puntaje establecido, se asignará la prorrata resultante del valor que corresponda a los documentos presentados por el aspirante que justifique su participación en eventos como: talleres, cursos, etc.

Horas	Ponderación
31 horas en adelante	5%
16 a 30 horas	4%
5 a 15 horas	2%

Pruebas de idoneidad (25%)

Diseño

La microempresa Produmetalicos para seleccionar personal utilizará pruebas psicométricas y pruebas prácticas, se realizará dependiendo el cargo que se desee cubrir, a excepción de las psicométricas, que serán las mismas para todos los cargos, al alcance del presente manual.

Aplicación: Las pruebas son teóricas y prácticas

Valoración

La prueba psicométrica tendrá un valor del (10%) y la de práctica obtendrá la valoración de (15%) que tendrá un porcentaje del 25%.

Preparación de pruebas.-El gerente conjuntamente con el jefe del área de producción serán los encargados de preparar las pruebas según el puesto a cubrir, con el fin de valorar la actitud del aspirante, las mismas deberán ser coherentes con los requisitos del puesto.

Recepción y valoración de las pruebas.- el lugar, hora y día previstos se desarrollarán las pruebas que serán calificadas por el responsable del departamento en este caso de producción.

Informe de las pruebas

Se utilizará para determinar en forma resumida el nombre de la persona y el respectivo puntaje. **Formulario 8**

Tipos de pruebas

Pruebas Psicométricas:

Con la aplicación de esta prueba se evaluarán indicadores de personalidad como carácter, autoestima, responsabilidad, cautela, creatividad, estabilidad emocional; aptitudes como: habilidad, nivel de organización, servicio social, liderazgo que la persona posee; y de inteligencia.

Pruebas Prácticas:

Este tipo de pruebas se administrara para conocer las habilidades y destrezas que el candidato posee para el manejo de: equipos, herramientas y otros recursos que utilizaran en el desarrollo de las funciones del puesto.

Entrevista Personal (5%).-

Se aplicará a los candidatos que logren un puntaje igual o superior al 15% en la pruebas

Entrevista

Se utilizará una entrevista estructurada, se realizará a los candidatos a fin de complementar la información que se ha obtenido mediante el análisis de las hojas de vida, las pruebas, verificación de referencias laborales y personales. Estará a cargo el jefe de talento humano (Gerente Propietario). **Formulario 7.**

Puntaje	Nota
2 puntos	2%
1.5 puntos	1.5%
1 punto	1%
0.5 decimas	0.5%

Proceso de la Entrevista

- ✓ Se debe citar a los postulantes, indicando el lugar, fecha y hora de la entrevista.
- ✓ Los entrevistadores deben actuar en forma sencilla y cordial, con el fin de dar confianza al entrevistado.

- ✓ Tratar de observar, los aspectos positivos de personalidad.
- ✓ Cerrar la entrevista, anunciándole que los resultados y decisión del ganador serán publicados o comunicados oportunamente.
- ✓ El Gerente de la microempresa llevará a cabo el presente proceso, tabulará inmediatamente los resultados y elaborará el informe final.

Del Postulante

- ✓ Debe acudir a la entrevista 10 minutos antes de la hora convocada.
- ✓ Debe estar bien presentado física y anímicamente
- ✓ Deberá contestar las preguntas en forma serena, y observando al entrevistador.

Verificación de Antecedentes Laborales

En esta etapa la microempresa procederá a verificar la idoneidad del postulante, manifestada en su solicitud o presentada en su currículum vitae, preguntando y/o constatando los estudios indicados, capacitación, experiencia laboral y referencias personales.

Examen Preocupacional

Se solicitará exámenes médicos actualizados para verificar el estado de salud del futuro empleado, a aquellos aspirantes que alcancen el mayor puntaje, siempre y cuando este fuere igual o superior a 70%, cuyo responsable determinará la aptitud para el trabajo.

Orden de Prioridades

Cuando se declare la no aptitud médica del aspirante, se respetará el orden de opciones de los aspirantes.

El responsable de tomar esta decisión plasmará su criterio y firma en el **Formulario 8**.

Informe de Selección

El Gerente Propietario encargado del departamento de Recursos Humanos y el Jefe de área de Producción serán los responsables de elaborar los resultados finales, en el informe se deberá detallar las calificaciones obtenidas por los postulantes, este informe se publicara en las instalaciones de la microempresa, las próximas 48 horas posteriores a la entrevista. **Formulario 8**

6.7.4 CONTRATACIÓN

Una vez seleccionado al personal eficaz y que reúne todos los requisitos se procederá a preparar el documento denominado contrato de trabajo, el cual la microempresa no cuenta con dicho documento, pero el propietario de la microempresa se compromete a elaborar un contrato de trabajo el mismo que establece la relación jurídica laboral entre colaborador y empresario, en que el nuevo colaborador se compromete a prestar sus servicios manuales o intelectuales, así como la responsabilidad del empleador a retribuirle económicamente, mediante una remuneración y prestaciones sociales. En síntesis contiene las condiciones laborales que celebrarán el ganador del concurso y el representante legal de la empresa dentro del marco de las leyes laborales, generando un conjunto de derechos y obligaciones para ambas partes.

- La persona contratada procederá a la firma del contrato de prueba, durante los primeros 90 días.

- Pasado el periodo de prueba, el contrato se renovara hasta cumplir un año, conforme señala el Código de Trabajo
- Si se requiere separar a la persona de la empresa por diferentes motivos con 30 días antes de que cumpla el año se puede realizar el desahucio
- También se puede utilizar el visto bueno ante el Ministerio de Relaciones Laborales, cuando el trabajador hubiere infringido las disposiciones contenidas en el artículo 72 del Código de Trabajo.

La persona que fue electa a pertenecer a la microempresa Produmetálicos deberá firmar una solicitud de contratación hasta que se elabore el contrato de trabajo. **Formulario 9**

Desahucio

Es el aviso con el que una de las partes hace saber a la otra que su voluntad es la de dar por terminado el contrato. **Tomado de:** Art 184. Código de trabajo.

Tiene que ser por escrito, y ante el Inspector de Trabajo.

- ✚ El desahucio en un contrato a tiempo fijo, podrá ser pedido tanto por el trabajador como por el empleador.
- ✚ El desahucio en un contrato a tiempo indefinido, solo el trabajador podrá hacer uso de este derecho laboral.
- ✚ NO se necesitará desahucio en contratos que no gozan de estabilidad.
- ✚ Si el empleador es el que presenta este trámite, deberá notificar con 30 días de anticipación. Si el trabajador es el que lo hace, deberá notificar con 15 días de anticipación.

Visto Bueno

Podrá proponerlo el empleador o trabajador, ante el inspector de trabajo, previa determinación de una causa legal, y mediante el cual se concede, la terminación de la relación laboral, que podrá ser aceptada o negada.

Causas para pedir un visto bueno de parte del empleador

- Por faltas o atrasos repetidos, o por abandono de más de 3 días consecutivos e injustificados.
- Conducta inmoral.
- Ineptitud física o intelectual para realizar el trabajo.
- Permisos no justificados.
- Denuncia injustificada con respecto a sus obligaciones con el IESS.
- Injurias graves.
- Otras previstas en el Código de Trabajo.

Causas para pedir un visto bueno de parte del empleado

- Injurias graves.
- Falta de pago o disminución, impuntualidad en el pago.
- Otras previstas en el código de trabajo

6.7.5 INDUCCIÓN

Una vez que se ha reclutado y seleccionado al colaborador deseado, es necesario orientarlo y capacitarlo, proporcionándole la información y los conocimientos necesarios para que tenga éxito en su nueva posición.

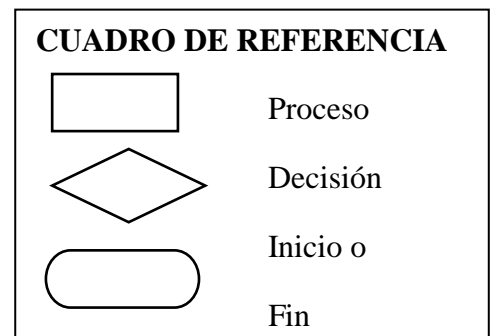
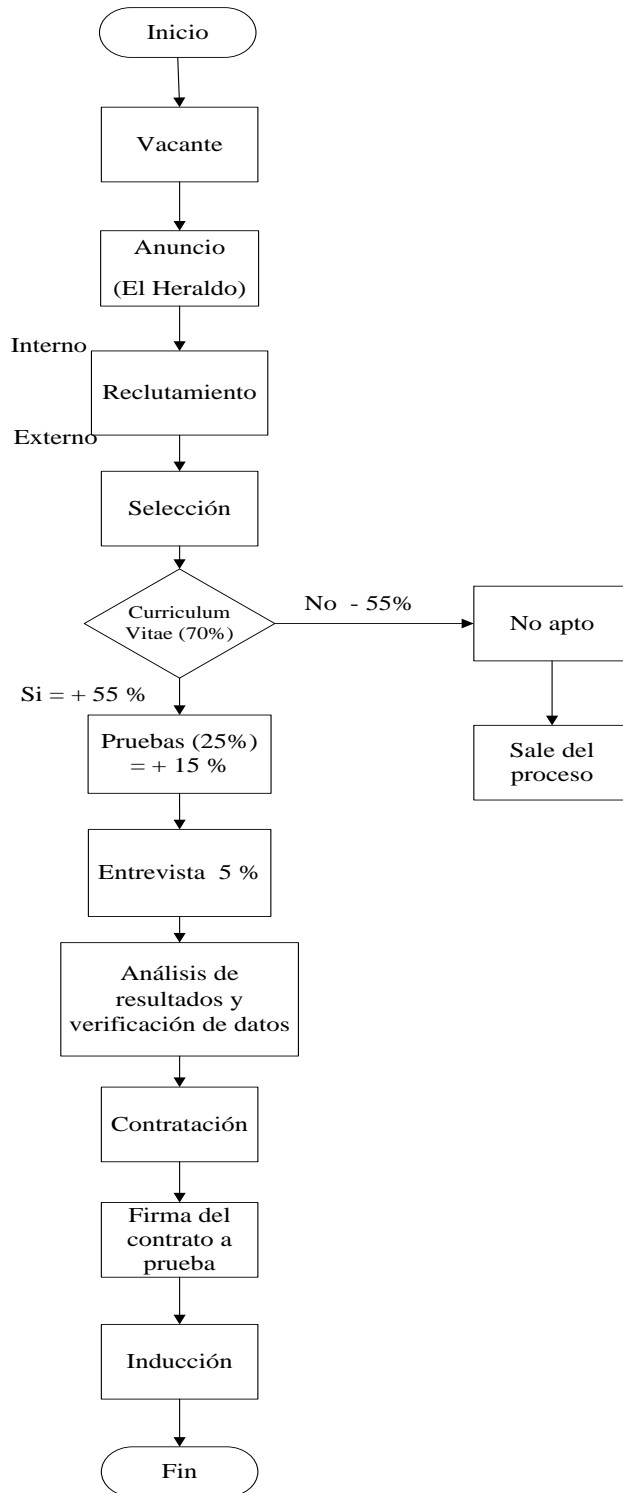
La microempresa Produmetalicos, proporcionará al nuevo empleado la información básica tanto en el puesto de trabajo como en la organización, que le permita integrarse rápidamente al lugar de trabajo, la cual incluye:

- Valores de la organización.
- Misión, visión, objetivos y políticas.
- Horarios de labores, días de descanso, días de pago.
- Historia de la microempresa.
- Reglas generales de disciplina.
- Derechos y obligaciones de los trabajadores.
- Se debe explicar de manera general en qué consistirá su trabajo.

Se utilizara dos tipos de formularios general y específico que obtendrán la firma del Gerente: **Formulario 10 y 11**

Grafico # 16

DIAGRAMA DE PROCEDIMIENTOS PARA EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL



Fuente: Propia

Elaborado por: Cristina Llambo

6.7.6 PRESUPUESTO

Tabla # 16

Etapa	Medios a Utilizar	Cantidad	Tiempo	Costo Unitario	Subtotal
• Planificación del RRHH	• Publicación Prensa	–		300 \$	300 \$
• Reclutamiento	• Copias de Publicación en hojas	30		0.02	0.60 \$
• Selección					
• Contratación					
• Inducción	• Impresión Formularios	80	5 días	0.25	20 \$
	Transporte				50 \$
	Copias de libros			15 \$	15 \$
	Internet		50 horas	1 \$	50 \$
	Impresiones				30 \$
	Suministros de oficina			20 \$	20 \$
	Subtotal				485.6 \$
	Imprevistos 20 %				97.12 \$
	Total				582.72 \$

Fuente: Propia

Elaborado por: Cristina Llambo

6.7.7 Cronograma de Actividades

Tabla # 17

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS							
PROPUESTA							
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES MES DE MARZO - ABRIL							
ACTIVIDADES	SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4	SEMANA 5	SEMANA 6	SEMANA 7
	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7	1 2 3 4 5 6 7
✓ Aprobación del Título de la Propuesta	████████						
✓ Políticas del Manual		██████					
✓ Planeación de las necesidades del personal			██████				
✓ Reclutamiento			██████				
✓ Selección			████████	██████			
✓ Contratación					██████		
✓ Inducción						██████	
✓ Revisión y corrección						████████	
✓ Impresión y presentación							██████
✓ Ejecución de la propuesta							██████

Fuente Propia

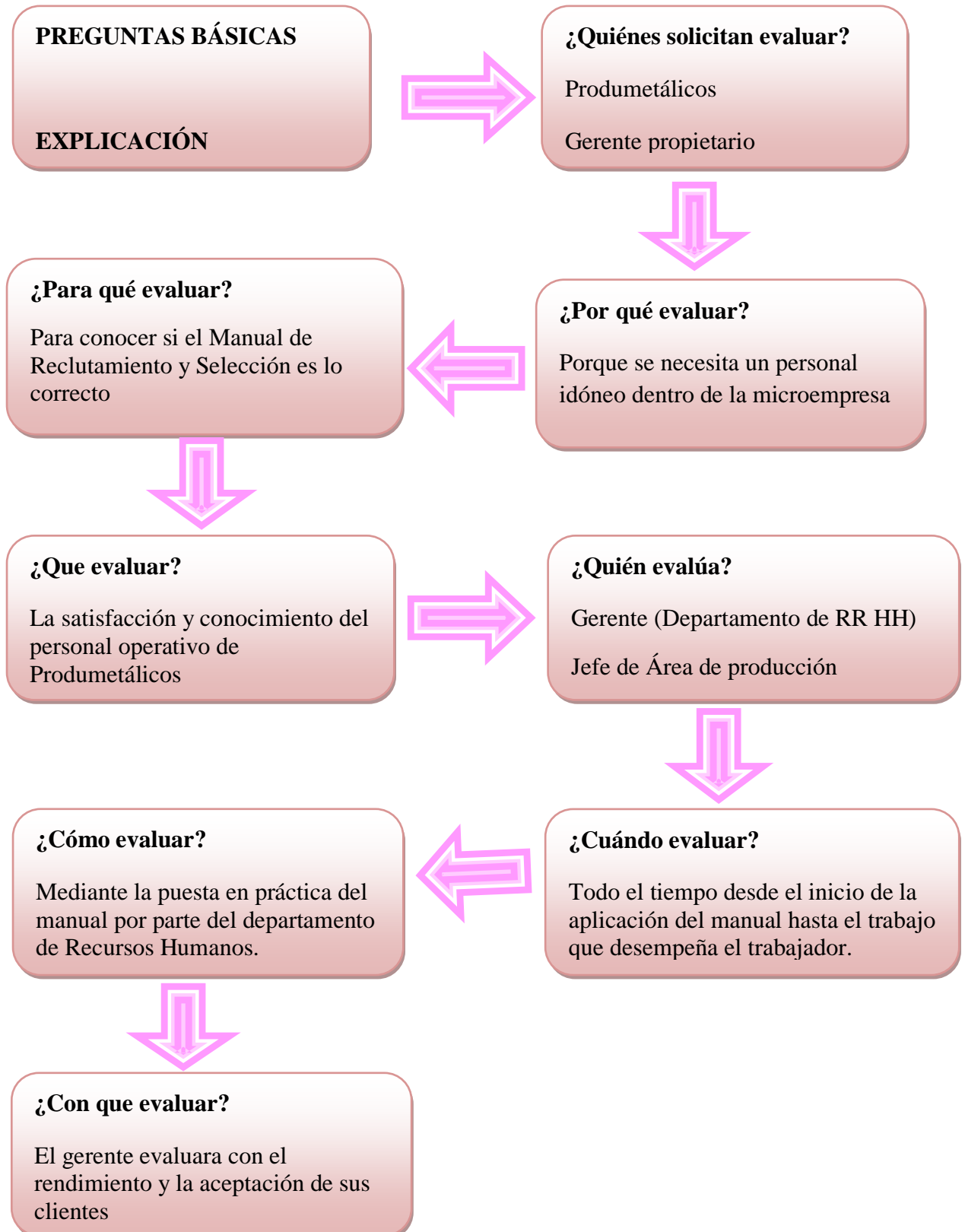
Elaborado por: Cristina Llambo

6.8 Administración de la Propuesta

El gerente Propietario de la microempresa encargado del departamento de Talento Humano conjuntamente con el jefe de área de producción serán los encargados de monitorear el cumplimiento de las acciones programadas en función del tiempo y son los encargados de poner en práctica el funcionamiento de este organigrama- manual, de manera que sea aprovechado al máximo en beneficio de la microempresa, contribuyendo con su crecimiento.

6.9 Evaluación de la propuesta

Gráfico # 17



FORMULARIOS

Formulario # 1

Produmetalicos

**SOLICITUD DE
EMPLEO**

Emitido por: Departamento de Talento Humano

Puesto al que aplica: Fecha:

1.- DATOS PERSONALES

Apellidos: Edad:
Nombres: Fecha Nacimiento:
Lugar de nacimiento: C.I:
Dirección Domiciliaria:
Teléfono:

2.- DATOS FAMILIARES

Estado Civil: Soltero () Casado () Viudo () Divorciado () Union Libre ()

Si tiene parientes que trabajan en esta empresa indique los siguientes datos:

Nombres y Apellidos:
Cargo que ocupa:

3.- INSTRUCCIÓN

Primaria:
Institución Grado Aprobado:
Secundaria:
Institución Título obtenido:
Superior:
Institución Título obtenido:

Actualmente estudia: Si () No ()

Si su respuesta es positiva indique: Estudios que realiza:
Año que cursa:

4.- TRABAJO ACTUAL

Nombre de la empresa que en la actualidad trabaja:
Puesto que ocupa: Sueldo percibido:
Tiempo de Trabajo: Motivo de la renuncia:

5.- TRABAJOS ANTERIORES

Enumere los tres últimos empleos a los que a prestado sus servicios.

Nombre de la empresa	Cargo	Desde	Hasta	Motivo de Salida
.....
.....
.....

6.- REFERENCIAS

6.1 LABORALES:

NOMBRES	DIRECCION	TELEFONO
.....
.....
.....

6.2 PERSONALES:

.....
.....
.....

7.- DATOS ADICIONALES:

Por que Fuentes y medios se entero del llamado al puesto de trabajo:

Fuentes Internas: () Fuentes Externas: ()

Si su respuesta es fuentes extyernas indique el medio por el cual se enteró

1.- Carteles visibles en la porteria:

2.- Bolsa de Trabajo:

3.- Prensa Local:

4.- Anuncios en Radio:

5.- Contactos y/o recomendaciones:

Sueldo que aspira ganar:

Formulario # 3

<i>Produmetalicos</i>	REQUISICIÓN DE PERSONAL
<p>Fecha:</p> <p>Departamento:</p> <p>Cargo a contratarse:</p> <p>Reporta a (jefe inmediato):</p> <p>Tiene personal a su cargo: Si No Cuántos:</p> <p>Nombre del ocupante anterior:</p> <p>Remuneración estimada:</p> <p>Tipo de contrato sugerido:</p> <p>Fijo:</p> <p>Indefinido:</p> <p>Otros(cual)</p>	
<p>Justificación de la contratación</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	
<p>Entre los empleados que trabajan en la empresa, considera que existe alguna persona que pueda ocupar el cargo solicitado.</p>	
<p>Nombre:</p> <p>Cargo actual:</p> <p>Area:</p>	
<p>Fecha en la que debe empezar:</p> <p>Nombre y firma del solicitante:</p> <p>Autorización del responsable del área:</p>	
<p>Observación del Departamento de Talento Humano:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	
<p>Aprobación de la Gerencia General:</p> <p>.....</p> <p style="text-align: center;">Firma</p>	

Formulario # 4

<i>Produmetálicos</i>	DESCRIPCIÓN DEL PUESTO	
Titulo del Puesto: Departamento:		
Descripción del Puesto:		
Criterios de Selección: Escolaridad: Experiencia Profesional: Condiciones de Trabajo: Tipo de Tarea: Características Físicas: Relaciones Humanas: Conocimientos Necesarios: Pruebas que serán Aplicadas: Indicaciones Generales:		
..... Gerencia General Departamento Requirente Departamento de Talento Humano

Formulario # 5

<h1 style="margin: 0;"><u>Produmetálicos</u></h1>	<h2 style="margin: 0;">PERFIL DEL CANDIDATO</h2>																
Perfil específico para el cargo de: Fecha:																	
REQUISITOS GENERALES: Lugar local o sede de trabajo: Edad: entre y Preferencia específica: Género: Masculino: Femenino: Nacionalidad: Ecuatoriana: Extranjera: Ciudad de origen : Estado Civil: Nivel social: Horario de trabajo:																	
FORMACION ACADEMICA / PROFESIONAL Formación académica en : Nivel: Conocimientos Informáticos: Sería conveniente que conozca: Otros aspectos de preparación:																	
IDIOMA: <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Nombre</th> <th style="width: 20%;">Escribe</th> <th style="width: 20%;">Lee</th> <th style="width: 30%;">Habla</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>.....</td> <td>.....</td> <td>.....</td> <td>.....</td> </tr> <tr> <td>.....</td> <td>.....</td> <td>.....</td> <td>.....</td> </tr> <tr> <td>.....</td> <td>.....</td> <td>.....</td> <td>.....</td> </tr> </tbody> </table>		Nombre	Escribe	Lee	Habla
Nombre	Escribe	Lee	Habla														
.....														
.....														
.....														
EXPERIENCIA PROFESIONAL: <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 25%;">No. Años</th> <th style="width: 35%;">Cargo</th> <th style="width: 40%;">Nombre de la empresa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>.....</td> <td>.....</td> <td>.....</td> </tr> <tr> <td>.....</td> <td>.....</td> <td>.....</td> </tr> <tr> <td>.....</td> <td>.....</td> <td>.....</td> </tr> </tbody> </table>		No. Años	Cargo	Nombre de la empresa				
No. Años	Cargo	Nombre de la empresa															
.....															
.....															
.....															
Gerencia General	Departamento Requirente	Departamento de Talento Humano															

Formulario # 6

<i>Produmetalicos</i>	REQUIERE CONTRATAR
<h2>PINTOR</h2> <p>Que reúna el siguiente perfil:</p> <p>Experiencia en el pintado de muebles de metal y MDF</p> <p>Manejo de pintura acrílica, laca, etc</p> <p>Acabados de primera.</p> <p>Persona proactiva con deseos de superación</p> <p>Requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Título de bachiller➤ Sexo: Masculino➤ Experiencia mínima de 1 año <p>Ofrecemos:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Estabilidad Laboral➤ Sueldo acorde a la ley➤ Afiliación al IESS <p>Las personas interesadas deben presentarse con documentos actualizados en la Microempresa Produmetalicos, ubicada en las calles: Av. Indoamerica y Virgen el Cisne. Telf. 2855040 - 086945567</p>	

Formulario # 7

<i>Produmetalicos</i>	ENTREVISTA	
CALIFICACIÓN DE LA ENTREVISTA (5%)		
Puesto:		
Nombre del aspirante:		
Criterios a evaluar:	Intervalo de calificación	Puntos obtenidos
Experiencia y Conocimientos: Grados de experiencia y conocimientos que tiene para desempeñar el cargo.	0 a 2%	
Trabajo en Equipo: Cooperar y trabajar de manera coordinada con los demás.	0 a 1.5%	
Enfoque a los resultados: Orientación a los compromisos organizacionales con eficacia y calidad.	0 a 1.5%	
Total Puntos:		
Nota Según Tabla:		
<p>.....</p> <p>Nombre del Evaluador</p>	<p>.....</p> <p>Firma del Evaluador</p>	

Formulario # 8

<i>Produmetálicos</i>			CALIFICACIÓN			
N	Nombres y apellidos	Criterios de evaluación			Puntaje	Evaluación
		Curriculum	Conocimiento, pruebas de selección.	Entrevista		
Fecha:.....						
Responsable.....						

Formulario # 9

<h1 style="margin: 0;">Produmetalicos</h1>	<h2 style="margin: 0;">SOLICITUD DE CONTRATACIÓN</h2>												
<p>1.- REQUERIMIENTO</p> <p>El departamento:</p> <p>Requiere personal para:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>Con el siguiente perfil:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>Período de Contratación:</p> <p>Fecha estimada de la provisión:</p> <p>Causa que origina el requerimiento:</p> <p style="padding-left: 100px;">Nombre:</p> <p style="padding-left: 100px;">Renuncia:</p> <p style="padding-left: 100px;">Término de Contrato:</p> <p style="padding-left: 100px;">Otro:</p> <p>Fecha: Nombre y Firma Jefe Unidad</p>													
<p>2.- INFORME DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO</p> <p>En respuesta a requerimiento informa:</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 70%;"></td> <td style="width: 15%; text-align: center; border: 1px solid black;">Si</td> <td style="width: 15%; text-align: center; border: 1px solid black;">No</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Existe respaldo para contrato</td> <td style="border: 1px solid black;"></td> <td style="border: 1px solid black;"></td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Cargo conforme a requerimiento</td> <td style="border: 1px solid black;"></td> <td style="border: 1px solid black;"></td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 40px;">Período conforme</td> <td style="border: 1px solid black;"></td> <td style="border: 1px solid black;"></td> </tr> </table> <p>Observaciones:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>Fecha:</p>			Si	No	Existe respaldo para contrato			Cargo conforme a requerimiento			Período conforme		
	Si	No											
Existe respaldo para contrato													
Cargo conforme a requerimiento													
Período conforme													
<p>3.- AUTORIZACION DE GERENCIA</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 70%;"></td> <td style="width: 15%; text-align: center; border: 1px solid black;">Si</td> <td style="width: 15%; text-align: center; border: 1px solid black;">No</td> </tr> <tr> <td>Autoriza inicio proceso de contratación</td> <td style="border: 1px solid black;"></td> <td style="border: 1px solid black;"></td> </tr> </table> <p>Observaciones:</p> <p>.....</p>			Si	No	Autoriza inicio proceso de contratación								
	Si	No											
Autoriza inicio proceso de contratación													

Formulario # 10

<i>Produmetalicos</i>		INDUCCIÓN GENERAL
Nombres y apellidos del trabajador incorporado: Denominación del Puesto: Ubicación del puesto:		
Componentes de la Inducción General	Firma del trabajador como recibido	
* Historia y evolución de la organización		
* Descripción del puesto de trabajo, relaciones con otros puestos, expectativas de desarrollo.		
* Reglamentos existentes		
* Códigos		
* Políticas		
* Instrucciones		
..... Trabajador incorporado Responsable de la Inducción General	

Formulario # 11

<i>Produmetalicos</i>	INDUCCIÓN ESPECÍFICA
Nombres y apellidos del trabajador incorporado: Nombres y apellidos del jefe inmediato: Denominación del Ubicación del puesto:	
Componentes de la Inducción Específica	Firma del trabajador como recibido
* Presentación oficial entre los compañeros de trabajo	
* Mostrar el lugar de trabajo	
* Explicar objetivos de trabajo del área, estrategia que se sigue	
* Ratificación de las funciones del puesto y entrega de medios necesarios, indicaciones sobre su uso.	
* Conversatorio sobre las relaciones personales en el área, costumbres, disciplina	
* Realización del Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje	
* Dar a conocer las posibilidades de carrera o crecimiento.	
* Mostrar principales instalaciones de la empresa	
..... Trabajador incorporado Responsable de la Inducción Específica

BIBLIOGRAFÍA

Libros:

ALLES, M. 2006. Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias 2 ed. Buenos Aires, Granica S.A.

CASTILLO, J. (2006). Administración de Personal, un enfoque hacia la calidad. 2 ed. Bogotá Ecoe ediciones Ltda.

CHASE, R. (2005). Administración de la Producción y Operaciones para una Jacobs, R. Y Ventaja Competitiva. 10 ed. México, Editorial McGraw – Hill..

CHIAVENATO, I. 2007. Administración del Recurso Humano. El capital humano de las organizaciones. México, McGraw-Hill editoriales S.A

CHIAVENATO, I. 2009. Gestión del Talento Humano. 3 ed. España, McGraw-Hill Interamericana editoriales S.A.

DESSLER, G (2009) Administración de recursos humanos enfoque latinoamericano. 2 ed. México Editorial Pearson.

IVANCEVICH, J. (2005). Administración de recursos humanos. 9 ed. México, Editorial McGraw-Hill.

IBÁÑEZ, M. (2005). Administración del recurso humano en la empresa. Lima Perú, Editorial San Marco

KRAJEWSKI, J. y RITMAN, P. 2000. Administración de operaciones: estrategias y análisis. 5 ed. México, Pearson Educación.

MUNCH, L. (2010). Administración. Gestión organizacional- enfoque y procesos administrativos. México, McGraw-Hill editoriales S.A.

MUÑOZ, D. (2009). Administración de Operaciones. Enfoque de Administración de Procesos de Negocios. México, Editorial Cengage Learning.

RODRÍGUEZ, J. 2008. Administración moderna del personal. 7 ed. España, D.F. Limusa.

WOYNE, R. (2005) Administración de Recursos Humanos. 9 ed. México, Editorial Pearson Prentice Hall.

Tesis:

ABAMBARI, P. (2011). Reclutamiento y Selección de Personal como medio para optimizar el Rendimiento Laboral en la empresa Creaciones Rose de la Ciudad de Quito. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas

FIGUEROA, J. (2010-2011). Plan de reclutamiento y selección y su incidencia en el cumplimiento de los objetivos en la empresa Alert Security del Ecuador Cía. Ltda. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas

PAREDES, B. (2010). La administración del talento humano y su incidencia en los niveles de producción de la empresa “NYS EJECUTIVOS” en la ciudad de Ambato. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas

RIVERA, A. (2010). Plan de Motivación y su incidencia en la Inestabilidad Laboral. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas.

SANCHEZ, E. (2010). Modelo de Gestión del Talento Humano y su incidencia en la producción de la empresa CAVIMAR de la ciudad de Ambato. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas.

VENTIMILLA, E. y VINUEZA, A. (2007). Diseño del modelo de gestión del talento humano por competencias para la empresa BYCACE S.A. en la ciudad de Latacunga. Escuela Politécnica del Ejército - ESPE. Maestría en gestión de empresas.

Internet:

FUENTE VERONICA. El proceso de producción. [En línea]. Disponible: <http://www.mailxmail.com/curso-aprende-planificar-produccion-empresa/proceso-produccion> (2011 – 11 – 08).

JIMÉNEZ JIMCAR. 2000. Canales De Distribución y Logística Transporte. [En línea]. Disponible:<http://www.slideshare.net/puruxona/canales-de-distribucion-y-logistica-transporte> (2011 – 11 - 08).

JIMÉNEZ, G. (2004). Rotación de personal. [En línea]. Disponible: <http://www.monografias.com/trabajos65/rotacion-personal/rotacion-personal.shtml>. (2001- 11 -08)

KINGSTON, JAMAICA. Entrega del producto. [En línea]. Disponible: <http://www.piramidedigital.com/Tips/ventas/entregaproducto.htm> (2011 - 11 - 08).

LÓPEZ, MANUEL. (2010) Selección del personal. [En línea]. Disponible: <http://www.monografias.com/cgi-bin/search.cgi?query=Seleccion%20del%20persona> (2011 – 11 - 08)

SUNIL CHOPRA Y PETER MEINDL (2006) Cadena de suministro. [En línea]. Disponible: http://es.wikipedia.org/wiki/Cadena_de_suministro (2011- 11 - 08).

TAIICHI OHNO. (2004). Método justo a tiempo. [En línea]. Disponible: http://es.wikipedia.org/wiki/M%C3%A9todo_justo_a_tiempo (2011 – 11 - 08).

VEGA LAURA. (2000). Diseño del producto. [En línea]. Disponible: (<http://www.monografias.com/trabajos13/diseprod/diseprod.shtml>) (2012 – 05 - 27).

AneXOS

Anexo # 1

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Cuestionario No.....

LA ROTACIÓN DEL PERSONAL OPERATIVO Y SU INCIDENCIA EN LA ENTREGA DEL PRODUCTO DE LA MICROEMPRESA PRODUMETALICOS

OBJETIVO:

Identificar la situación actual de las causas que provocan la rotación del personal operativo como también en el incumplimiento de la entrega del producto por parte de la microempresa Produmetalicos

IMPORTATANCIA:

La información que proporcione al llenar esta encuesta será confidencial y no le perjudicara de ninguna forma, siéntase libre de responder lo que considere verdadero, esta encuesta le llevara unos cuantos minutos.

ENCUESTA

MARQUE CON UNA X LA RESPUESTA

1. ¿Cuál fue el método de selección de los empleados el momento de su ingreso a la microempresa?

- a) Por concurso
- b) Recomendación
- c) Experiencia
- d) Otros

2. ¿Qué tiempo usted labora en la microempresa?

- a) De 1 a 3 meses
- b) De 4 a 6 meses
- c) De 7 a 12 meses
- d) De 1 año en adelante

3. ¿Cómo considera usted el ambiente laboral de la organización?

- a) Muy Agradable
- b) Agradable
- c) Poco Agradable

4. ¿Por qué motivo abandonan su puesto de trabajo?

- a) Remuneraciones bajas
- b) Falta de motivaciones
- c) Mejor propuesta de trabajo.

d) Deseos de superación

5. ¿El salario que percibe es?

a) Excelente

b) Muy bueno

c) Bueno

6. ¿Se siente motivado para realizar adecuadamente su trabajo?

a) Si

b) No

c) A veces

7. ¿Se encuentra capacitado con las tareas que exige su puesto de trabajo?

a) Siempre

b) Casi siempre

c) A veces

d) Nunca

8. ¿Usted considera que sus tareas asignadas son terminadas en los tiempos establecidos y programados?

a) Siempre

b) Frecuentemente

c) Nunca

9. ¿Qué motivación le gustaría recibir por su trabajo realizado en fechas altas de producción?

a) Aumento de salario

b) Vacaciones pagadas

c) Incentivos económicos

10. ¿Identifique el elemento que considere, influye en el retraso de la producción?

a) Recurso Económico

b) Materiales

c) Maquinaria y herramientas

d) Recurso Humano

Fecha de aplicación.....

Nombre del encuestador.....

Anexo # 2

Árbol del problema

Efectos



Causas

Anexo # 3

FÓRMULA PARA EL CÁLCULO DEL DESPLAZAMIENTO DEL PERSONAL

$$\text{Frecuencia de...} = \frac{\text{Separaciones: } (Renuncias, Despidos, Cesantias, Separ. Varias) / \text{Ingresos: } (Ingresos / Movilidad / Contratos)}{\text{Fuerza Laboral Inicial} / \text{Fuerza Laboral Final} / \text{Fuerza Laboral Promedio}} \times 100 = \dots \% \text{ Frec. de...}$$

(FLI) | (FLF) | (FLP)

Para calcular el índice de rotación existente en la microempresa “Produmetalicos” se ha procedido a la aplicación de esta fórmula en la que se han considerado los siguientes datos:

La fuerza laboral inicial durante el trimestre (Octubre, Noviembre, Diciembre) del año 2011 fue de 18 obreros, 5 obreros salieron durante el trimestre, de los cuales 3 obreros fueron reemplazados inmediatamente quedando 2 puestos vacantes.

Fuerza Laboral Inicial (FLI): 18 obreros separación

$$\text{Frecuencia de separación} = \frac{5}{18} \times 100 = 27.7 \% \text{ frecuencia de separación trimestral}$$

$$\text{Frecuencia de ingresos} = \frac{3}{18} \times 100 = 16.6 \% \text{ frecuencia de ingresos trimestrales}$$

$$\text{Frecuencia de reemplazos} = \frac{3}{18} \times 100 = 16.6 \% \text{ frecuencia de ingresos trimestrales}$$

$$\text{Frecuencia de vacantes} = \frac{2}{18} \times 100 = 11.1 \% \text{ frecuencia de vacantes trimestrales}$$

Anexo # 4

MICROEMPRESA PRODUMETÁLICOS



Anexo # 5

LISTA DEL PERSONAL OPERATIVO INTERNOS DE LA MICROEMPRESA PRODUMETÁLICOS

1. Jorge Calle	1803904027
2. Amaro Alban	1802898292
3. Henry López	1802898943
4. Gonzalo Carrillo	1803984777
5. Marco Pilco	1803525789
6. Marcos Jara	1803948938
7. Carlos Dávila	1802940030
8. José Anchatuña	1801299948
9. Diego Adame	1802999384
10. Diego Paz	1801129366
11. José Miranda	1801845745
12. Raúl Montenegro	1701801213
13. Lucio Romero	1890494990
14. Paúl Barrionuevo	1298547843
15. Rodrigo Rosero	1733909000
16. Hernán Ríos	1873293903
17. Hugo Salgado	1787329134
18. Blas Cuji	1295849898

Anexo # 6

CROQUIS DE LA MICROEMPRESA PRODUMETÁLICOS

