



CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS – PERSONAL

ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN MANUAL DE  
PROCEDIMIENTOS PARA UN MEJOR RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN  
DE PERSONAL, EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN, SECCION EXTRUSIÓN, EN  
LA EMPRESA PLASTICSACKS CIA LTDA., UBICADO EN EL SECTOR  
NORTE DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO AÑO 2015

Proyecto de I+D+I previo a la obtención del título de Tecnólogo en Administración  
de Recursos Humanos-Personal

Autor: Mónica Alexandra Churaco Lincango

Tutor: Ing. Ángela Camino

Quito, Octubre 2015

## DECLARATORIA

Declaro que la investigación es absolutamente original, auténtica, personal, que se han citado las fuentes correspondientes y en que su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos del autor vigentes. Las ideas doctrinas resultados y conclusiones a los que han llegado son de mi absoluta responsabilidad.

---

Mónica Alexandra Churaco Lincango

CC 172591546-4

## CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, **Mónica Alexandra Churaco Lincango** portador de la cédula de ciudadanía signada con el No. **172591546-4** de conformidad con lo establecido en el artículo 46 de la Ley de Propiedad Intelectual, que dice: *“La cesión exclusiva de los derechos de autor confiere al cesionario el derecho de explotación exclusiva de la obra, oponible frente a terceros y frente al propio autor. También confiere al cesionario el derecho a otorgar cesiones o licencias a terceros, y a celebrar cualquier otro acto o contrato para la explotación de la obra, sin perjuicio de los derechos morales correspondientes. En la cesión no exclusiva, el cesionario está autorizado a explotar la obra en la forma establecida en el contrato”*; en concordancia con lo establecido en los artículos 4, 5 y 6 del cuerpo de leyes ya citado, manifiesto mi voluntad de realizar la cesión exclusiva de los derechos de autor al Instituto Superior Tecnológico Cordillera, en mi calidad de Autor del Trabajo de Titulación que he desarrollado para la obtención de mi título profesional denominado: **“ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA UN MEJOR RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL, EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN, SECCION EXTRUSIÓN, EN LA EMPRESA PLASTICSACKS CIA LTDA., UBICADO EN EL SECTOR NORTE DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO AÑO 2015”** facultando al Instituto para ejercer los derechos cedidos en esta certificación y referidos en el artículo transcrito.

**FIRMA**

\_\_\_\_\_

**NOMBRE**

Mónica Alexandra Churaco Lincango

**CEDULA**

172591546-4

Quito, a los 23 días del mes de octubre del 2015

---

ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA UN MEJOR RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL, EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN, SECCION EXTRUSIÓN, EN LA EMPRESA PLASTICSACKS CIA LTDA., UBICADO EN QUITO

---

## CONTRATO DE CESIÓN SOBRE DERECHOS PROPIEDAD INTELECTUAL

Comparecen a la celebración del presente contrato de cesión y transferencia de derechos de propiedad intelectual, por una parte, el estudiante Mónica Alexandra Churaco Lincango, por sus propios y personales derechos, a quien en lo posterior se le denominará el “CEDENTE”; y, por otra parte, el **INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO CORDILLERA**, representado por su Rector el Ingeniero Ernesto Flores Córdova, a quien en lo posterior se lo denominará el “CESIONARIO”. Los comparecientes son mayores de edad, domiciliados en esta ciudad de Quito Distrito Metropolitano, hábiles y capaces para contraer derechos y obligaciones, quienes acuerdan al tenor de las siguientes cláusulas:

**PRIMERA: ANTECEDENTE.-** a) El Cedente dentro del pensum de estudio en la carrera de análisis de sistemas que imparte el Instituto Superior Tecnológico Cordillera, y con el objeto de obtener el título de Tecnólogo en Recursos Humanos- Personal , el estudiante participa en el proyecto de grado denominado “**ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA UN MEJOR RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL, EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN, SECCION EXTRUSIÓN, EN LA EMPRESA PLASTICSACKS CIA LTDA., UBICADO EN EL SECTOR NORTE DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO AÑO 2015**” el cual incluye el mejoramiento de la selección mediante la utilización de herramientas técnicas, para lo cual ha implementado los conocimientos adquiridos en su calidad de alumno. b) Por iniciativa y responsabilidad del Instituto Superior Tecnológico Cordillera se desarrolla, el mejoramiento de herramientas técnicas, motivo por el cual se regula de forma clara la cesión de los derechos de autor que genera la obra literaria y que es producto del proyecto de grado, el mismo que culminado es de plena aplicación técnica, administrativa y de reproducción.

**SEGUNDA: CESIÓN Y TRANSFERENCIA.-** Con el antecedente indicado, el Cedente libre y voluntariamente cede y transfiere de manera perpetua y gratuita todos los derechos patrimoniales del mejoramiento de herramientas técnicas descrito en la cláusula anterior a favor del Cesionario, sin reservarse para sí ningún privilegio especial (código fuente, código objeto, tablas, manuales de uso, etc.). El Cesionario podrá explotar el mejoramiento de selección, por cualquier medio o procedimiento tal cual lo establece el Artículo 20 de la Ley de Propiedad Intelectual, esto es, realizar, autorizar o prohibir, entre otros: a) La reproducción del mejoramiento de selección por cualquier forma o procedimiento; b) La comunicación pública del software; c) La distribución pública de ejemplares o copias, la comercialización, arrendamiento o alquiler del mejoramiento de selección ; d) Cualquier transformación o modificación del mejoramiento de selección; e) La protección y registro en el IEPI al mejoramiento de selección a nombre del Cesionario; f) Ejercer la protección jurídica del programa del mejoramiento; g) Los demás derechos establecidos en la Ley de Propiedad Intelectual y otros cuerpos legales que normen sobre la cesión de derechos de autor y derechos patrimoniales.

**TERCERA: OBLIGACIÓN DEL CEDENTE.-** El cedente no podrá transferir a ningún tercero los derechos que conforman la estructura, secuencia y organización del programa de ordenador que es objeto del presente contrato, como tampoco emplearlo o utilizarlo a título personal, ya que siempre se deberá guardar la exclusividad del programa de ordenador a favor del Cesionario.

**CUARTA: CUANTIA.-** La cesión objeto del presente contrato, se realiza a título gratuito y por ende el Cesionario ni sus administradores deben cancelar valor alguno o regalías por este contrato y por los derechos que se derivan del mismo.

**QUINTA: PLAZO.-** La vigencia del presente contrato es indefinida.

**SEXTA: DOMICILIO, JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA.-** Las partes fijan como su domicilio la ciudad de Quito. Toda controversia o diferencia derivada de éste, será resuelta directamente entre las partes y, si esto no fuere factible, se solicitará la asistencia de un Mediador del Centro de Arbitraje y Mediación de la Cámara de Comercio de Quito. En el evento que el conflicto no fuere resuelto mediante este procedimiento, en el plazo de diez días calendario desde su inicio, pudiendo prorrogarse por mutuo acuerdo este plazo, las partes someterán sus controversias a la resolución de un árbitro, que se sujetará a lo dispuesto en la Ley de Arbitraje y Mediación, al Reglamento del Centro de Arbitraje y Mediación de la Cámara de Comercio de Quito, y a las siguientes normas: a) El árbitro será seleccionado conforme a lo establecido en la Ley de Arbitraje y Mediación; b) Las partes renuncian a la jurisdicción ordinaria, se obligan a acatar el laudo arbitral y se comprometen a no interponer ningún tipo de recurso en contra del laudo arbitral; c) Para la ejecución de medidas cautelares, el árbitro está facultado para solicitar el auxilio de los funcionarios públicos, judiciales, policiales y administrativos, sin que sea necesario recurrir a juez ordinario alguno; d) El procedimiento será confidencial y en derecho; e) El lugar de arbitraje serán las instalaciones del centro de arbitraje y mediación de la Cámara de Comercio de Quito; f) El idioma del arbitraje será el español; y, g) La reconvenición, caso de haberla, seguirá los mismos procedimientos antes indicados para el juicio principal.

**SÉPTIMA: ACEPTACIÓN.**- Las partes contratantes aceptan el contenido del presente contrato, por ser hecho en seguridad de sus respectivos intereses.

En aceptación firman a los 13 días del mes de Octubre del dos quince.

f) \_\_\_\_\_

f) \_\_\_\_\_

C.C. N° 172591546-4

Instituto Superior Tecnológico Cordillera

**CEDENTE**

**CESIONARIO**

## AGRADECIMIENTO

A mis padres que gracias a su educación y paciencia han dejado gran enseñanza en mi vida.

Gracias a mis queridos maestros por el valioso aporte profesional, técnico y humano brindado en el transcurso de esta carrera que después de mucho sacrificio voy a culminar.

## DEDICATORIA

A Dios por darme salud y fuerza para salir adelante, por ser la fuente de inspiración de mi vida y por darme la salud para concluir satisfactoriamente este trabajo.

Con mucho cariño a mis padres y hermanos por su apoyo, comprensión y amor incondicional, por ser el motor de mi vida.

---

## INDICE GENERAL

Declaratoria .....	i
Certificado de cesión de derechos de autor .....	ii
Contrato de cesión sobre derechos propiedad intelectual .....	iii
Agradecimiento .....	vii
Dedicatoria .....	viii
Indice general .....	ix
Resumen ejecutivo.....	xv
Abstract .....	xvi
Introducción.....	xvii
<b>Capítulo 1</b> .....	<b>1</b>
1.01 Contexto.....	1
1.02 Justificación.....	4
1.03.01 Contextualización de la Matriz T .....	7
Capitulo II Análisis de Involucrados .....	11
2.01 Mapeo de Involucrados.....	11
2.02 Matriz de Análisis de Involucrados .....	12
2.02.01 Contextualización de matriz de análisis de involucrados.....	14
<b>Capitulo III</b> .....	<b>17</b>

---

3.01	Árbol de Problemas .....	17
3.0.1	Análisis del Árbol de Problemas .....	18
3.02	Árbol de Objetivos .....	19
3.03	Análisis del Árbol de Objetivos .....	20
<b>Capítulo IV</b> .....		<b>21</b>
Análisis de Alternativas .....		21
4.01	Matriz de Análisis de Alternativas .....	21
4.1.1	Contexto de la Matriz de Análisis de Alternativas .....	22
4.2	Matriz de Análisis de Impacto de objetivos.....	25
4.02.01	Matriz de Análisis de Impacto de objetivos .....	27
4.3	Diagrama de Estrategias .....	31
4.3	Contextualización del Diagrama de Estrategias.....	32
4.4	Matriz de Marco Lógico .....	33
4.4.01	Contextualización del Marco Lógico .....	35
<b>Capítulo V</b> .....		<b>38</b>
Propuesta .....		38
5.01.	Antecedentes .....	38
5.02.	Justificación de la Propuesta .....	39
5.03	Objetivo General .....	41
5.03.01	Objetivos específicos.....	41

---

---

5.04 Marco Teórico .....	41
5.05 Diseño de un Manual de Procedimientos de Reclutamiento y Selección de Personal .....	47
5.05.01. Procedimiento General del Reclutamiento y Selección de personal....	50
4.02 Políticas Plasticsacks Cía. Ltda. ....	54
4.03 Procedimientos de Reclutamiento y Selección de candidatos .....	54
4.03.01 Solicitud del personal (necesidad) .....	54
4.03.02 Reclutamiento y publicación de la convocatoria .....	55
4.03.03 Recepción y validación de hojas de vida.....	59
4.03.04 Entrevista de clasificación Jefe de RR-HH .....	59
4.03.05 Verificación de datos y referencias .....	61
4.03.06 Test y pruebas de ingreso. ....	63
4.03.07 Valoración médica.....	65
4.03.08 Entrevista final .....	66
4.03.09 Contratación.....	66
5.04. Metodológica de la Investigación.....	70
5.04.01. Enfoque de la Investigación.....	70
5.04.02 Modalidad básica de la investigación.....	70
5.04.02.01. La Investigación de Campo .....	71
5.04.02.01. La Investigación Documental .....	71
5.05. Población.....	71

---

---

5.05.01 Muestra.....	72
5.05. Modelo de Encuesta.....	73
5.02.08 Tabulación de la encuesta.....	75
5.01. Taller.....	84
<b>Capítulo VI.....</b>	<b>85</b>
6. Aspectos Administrativos.....	85
6.01 Recursos.....	85
6.02 Presupuesto.....	86
6.03 Cronograma.....	<b>87</b>
<b>Capítulo 7.....</b>	<b>88</b>
7. Conclusiones y Recomendaciones.....	88
7.01 Conclusiones.....	88
7.02 Recomendaciones.....	89
Bibliografía.....	90
Anexos.....	92

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Definición del Problema.....	6
Tabla 2: Matriz de Análisis de Involucrados .....	12
Tabla 3 Matriz de Análisis de Alternativas.....	21
Tabla 4 Matriz de Análisis de Impacto de objetivos .....	25
Tabla 5 Matriz de Marco Lógico.....	33
Tabla 6 procedimientos de Reclutamiento y Selección de Personal .....	53
Tabla 7 Plan de Capacitación .....	68
Tabla 8 Piensa usted que una buena selección de personal aumenta la productividad y disminuye la rotación de personal dentro de una empresa? .....	75
Tabla 9 Considera usted que el personal contratado se ajusta al perfil requerido? ...	76
Tabla 10 El mal desempeño de los trabajadores acarrea consecuencias para la empresa y su departamento .....	77
Tabla 11: ¿Considera necesario buscar varios candidatos mediante publicaciones en medios masivos?.....	78
Tabla 12 ¿Piensa usted que es necesario un test y pruebas de ingreso? .....	79
Tabla 13: ¿Cree conveniente que los jefes de área realicen una entrevista de trabajo previa a la contratación? .....	80
Tabla 14: ¿Considera necesario establecer procedimientos dentro del departamento de Recursos humanos para una correcta organización?.....	81
Tabla 15: Cree usted que un Manual de selección de personal para el Departamento de Recursos Humanos contribuiría a un mejor manejo y ubicación del talento humano? .....	82
Tabla 16: Cree necesario fortalecer el departamento de Recursos Humanos mediante una capacitación en reclutamiento y selección de personal? .....	83
Tabla 17 Presupuestos elaboración del plan de mejora .....	86
Tabla 18 Presupuestos elaboración del plan de mejora .....	867

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Mapeo de Involucrados .....	11
Figura 2Árbol de Problemas .....	17
Figura 3Árbol de Objetivos.....	19
Figura 4Diagrama De Estrategias.....	31
Figura 5Organigrama de la empresa.....	50
Figura 6 Flujograma General del Reclutamiento y Selección de Personal.....	51
Figura 7 Piensa usted que una buena selección de personal aumenta la productividad y disminuye la rotación de personal dentro de una empresa? .....	75
Figura 8 Considera usted que el personal contratado se ajusta al perfil requerido?..	76
Figura 9: El mal desempeño de los trabajadores acarrea consecuencias para la empresa y su departamento .....	77
Figura 10: Considera necesario buscar varios candidatos mediante publicaciones en medios masivos?.....	78
Figura 11: ¿Piensa usted que es necesario un test y pruebas de ingreso?.....	79
Figura 12: ¿Cree conveniente que los jefes de área realicen una entrevista de trabajo previa a la contratación? .....	80
Figura 13: ¿Considera necesario establecer procedimientos dentro del departamento de Recursos humanos para una correcta organización?.....	81
Figura 14: Cree usted que un Manual de selección de personal para el Departamento de Recursos Humanos contribuiría a un mejor manejo y ubicación del talento humano?.....	82
Figura 15: Cree necesario fortalecer el departamento de Recursos Humanos mediante una capacitación en reclutamiento y selección de personal? .....	83

---

## RESUMEN EJECUTIVO

El presente proyecto para la empresa Plasticsacks Cía. Ltda., plantea la Elaboración de un Manual de Procedimientos de Reclutamiento y Selección de personal mismo que beneficiará la productividad y mejorará vinculación de personal adecuado mediante una efectiva selección de personal que permita el cumplimiento de los objetivos del Departamento de Producción sección Extrusión. Por lo cual se tomó en cuenta los aspectos principales que afectan las actividades que realizan el Departamento de Recursos Humanos para reclutar y seleccionar candidatos potenciales que cumpla con las exigencias requeridas por la empresa Plasticsacks Cía. Ltda.

La investigación se realizará dentro de la empresa con ayuda del departamento de Recursos Humanos y jefes de área, además se recopiló la información en diferentes fuentes como libros, y páginas web; posteriormente, se aplicó diferentes técnicas de investigación como son: la entrevista y encuestas a todos los colaboradores. Finalmente se analizó toda la información para elaborar el manual de Reclutamiento y Selección de personal que beneficie a la organización y que servirá para lograr el objetivo de este proyecto.

---

## ABSTRACT

This project for the company Plasticsacks Cia. Ltda., Raises the Elaboration of a Manual of Procedures Recruitment and Recruitment same benefit and improve productivity linking appropriate staff through effective recruitment that allows the fulfillment of the objectives of Section Extrusion Production Department. Therefore it took into account the main issues affecting the activities undertaken by the Department of Human Resources to recruit and select potential candidates who meet the standards required by the company Plasticsacks Cia. Ltda.

Research will be conducted within the company with the help of the Department of Human Resources and department heads, plus the information was collected from different sources such as books, and web pages; subsequently, different research techniques were applied such as: the interview and survey all employees. Finally all the information was analyzed to develop the manual recruitment and selection of staff benefits the organization and will serve to achieve the objective of this project.

---

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad es importante para las empresas tener procesos bien establecidos en cada una de las actividades que realizan sus colaboradores, permitiéndoles mantener un amplio conocimiento de la gestión que realiza la organización.

En el presente proyecto se indicaran las falencias que se tiene frente a la selección de personal por ello es importante mencionar que la Empresa Plasticsacks Cía. Ltda., otorgado información oportuna para el desarrollo del presente proyecto.

La finalidad del proyecto consiste en aumentar la efectividad en el reclutamiento y selección de personal para el departamento de Producción sección Extrusión, mediante la integración de candidatos potenciales que contribuyan de forma positiva dentro del área, de manera que el índice de rotación de personal disminuya.

La elaboración de este manual pretende dotar al personal de departamento de Recursos Humanos con una herramienta que facilite su labor y los permita ser más efectivos en lo que realizan.

## Capítulo 1

### 1.01 Contexto

La selección de personas comienza desde la Revolución Industrial en donde las fábricas vieron la necesidad de distribuir la carga laboral de sus empleados de acuerdo a sus condiciones físicas manteniendo siempre el enfoque en mejorar la productividad y competitividad de la misma, de aquí nace estudio de los puestos de trabajo.

En la actualidad las organizaciones consideran de gran importancia al talento humano ya que es considerado como el motor que permite que una empresa funcione correctamente, un talento bien seleccionado contribuye al cumplimiento de los objetivos de la organización. La administración de Recursos Humanos significa conservar y crear un ambiente favorable en donde el personal se sienta a gusto con lo que hace y de lo mejor de sí mismo porque se sienten comprometidas con su gestión.

---

Por ende si una empresa administra correctamente sus recursos no tendrá que lidiar con personas equivocadas que no cumplan con los requerimientos de la organización y peor aún no se ajusten al perfil deseado. Todo empieza desde la organización de un sistema óptimo de reclutamiento, selección y contratación que permita integrar personal idóneo y acorde a las necesidades de la empresa.

El proceso de reclutamiento consiste en la atracción de candidatos potencialmente calificados para desempeñar un puesto dentro de la organización, si este proceso se desarrolla correctamente se logrará obtener mejores resultados y el departamento de Recursos Humanos dispondrá de una notable cantidad de candidatos del cual se elijará uno que cumpla con todos los requerimientos para cubrir la vacante.

A medida que el capital humano adquiere gran valor en las organizaciones, la mayoría de empresas optan por seleccionar personas con capacidades sobresalientes que le den un valor adicional a la empresa. Dentro de la selección de personal se analizan las habilidades, capacidades y cualidades de un individuo a fin de encontrar el adecuado para el cumplimiento de estos objetivos, existen varias técnicas y herramientas de las cuales se vale el seleccionador para un mejor resultado, un ejemplo básico del proceso de selección para la integración de personal:

- Entrevista
- Verificación de regencias laborales

- 
- Test o pruebas de ingreso
  - Chequeo Médico
  - Entrevista especializada

La importancia de la selección de personal está orientada en clasificación y ubicación del talento humano de acuerdo a los perfiles de cada individuo. Realizar una efectiva selección contribuye al beneficio de la empresa ofreciendo estabilidad laboral, buen ambiente organizacional y mayor productividad.

El departamento de Recursos Humanos, es el encargado de asumir el reto de seleccionar aspirantes que cumplan con el perfil adecuado y las características requeridas por la unidad solicitante, pensando siempre que la selección de personal se enfoca en la creación de equipos competitivos de trabajo para desempeñar con éxito las tareas de la vacante por la que han sido contratados.

PLASTICSACKS CIA. LTDA., Es una empresa ecuatoriana formada el 1 de junio del 2004, elabora y comercializa sacos y telas de polipropileno para satisfacer las necesidades de los clientes, somos líderes en el mercado de Ecuador y nos esforzamos por ofrecer un excelente producto y servicio personalizado, consideramos que la satisfacción de quien compra nuestros empaques, permitirá establecer negocios a largo plazo, estamos ubicados en la ciudad de Quito sector norte, parroquia de Calderón, calles Cacha y 9 de Agosto.

Para la empresa Plasticsacks Cía. Ltda., la función del departamento de Producción es sumamente importante porque es el área encargada de la elaboración y entrega de los productos que comercializa la empresa, dentro del tiempo solicitado y con los niveles exigidos por el cliente. La mano de obra que requiere en el Departamento de Producción es gente responsable, colaboradora, comprometida y estable, que no afecte el desempeño de los demás colaboradores.

Si un grupo trabaja en conjunto obtiene mejores resultados, los empleados se sentirán satisfechos con su trabajo y la jornada de trabajo será más agradable que obligatoria.

## **1.02 Justificación**

En vista de lo expuesto anteriormente se plantea la elaboración de un manual de procedimientos de reclutamiento y selección de personal para el área de Producción, sección Extrusión, que permita a la empresa Plasticsacks Cía. Ltda., aumentar la eficiencia en la selección y contratación de candidatos potenciales acorde a las exigencias de la empresa, ya que las actividades que se practican dentro del departamento de Recursos Humanos se realizan de manera empírica ocasionando diferentes inconvenientes y retrasos en los procedimientos de selección de personal.

---

El presente proyecto se enfoca en los procedimientos de reclutamiento y selección de personal para el área de producción, sección extrusión, ya que actualmente existen falencias que ocasionan la disminución de la productividad y aumenta la rotación del personal en la empresa.

La carencia de organización en los procedimientos dentro del Departamento de Recursos Humanos afecta la selección dando como resultado la contratación de personal inadecuado e inapropiado para las funciones asignadas. Los empleados vinculados equivocadamente pueden destruir toda una organización y crear un pésimo ambiente laboral.

Es importante que los reclutadores tengan a la mano una herramienta administrativa que contenga los lineamientos a seguir a la hora de incluir personal para un puesto de trabajo. Por ende la creación de un manual, es una fuente de información básica y necesaria para la selección del personal y establecer los lineamientos correctos ayuda a un mejor manejo del talento humano.

**Tabla 1** Definición del Problema

ANÁLISIS DE FUERZAS T					
Situación Empeorada	Problema Actual				Situación Mejorada
Perdida de la producción y aumento de la rotación de personal que lleve al cierre de la empresa.	Deficiencia en el reclutamiento y selección del personal en el área de producción, sección extrusión de la empresa Plasticsacks Cía. Ltda., por la carencia de un manual de procedimientos.				Personal idóneo, estabilidad laboral e incremento de la productividad
Fuerzas Impulsadoras	I	PC	I	PC	Fuerzas Bloqueadoras
Aplicar nuevas herramientas de selección dentro del área de Recursos Humanos, para reclutar candidatos calificados.	2	4	4	2	Escaso conocimiento y actividades rutinarias del área de Recursos Humanos, para reclutar y seleccionar personal.
Fortalecer el crecimiento de la empresa, seleccionando personal apto para cada puesto de trabajo en la sección de extrusión.	2	4	5	3	Deficiente reclutamiento y selección de personal que impiden la contratación de candidatos potenciales, para un mejor desempeño en el área de producción, sección extrusión.
Establecer procedimientos de reclutamiento y selección de personal en el departamento de Recursos Humanos para una mayor efectividad.	2	5	5	3	Desorganización de actividades dentro del departamento de Recursos Humanos.
Desarrollar un sistema óptimo de reclutamiento y selección de personal, para el área de producción, sección extrusión.	1	4	4	3	Carencia de coordinación con el área de producción, sección extrusión y el departamento de Recursos Humanos para cubrir una vacante.

*Elaborado por: Mónica Churaco*  
*Fuente: Estudio de Campo*

---

### 1.03.01 Contextualización de la Matriz T

Partiendo de la problemática central que presenta la empresa Plasticsacks Cía. Ltda., siendo la deficiencia en el reclutamiento y selección de personal para el área de Producción sección Extrusión, por la carencia de un manual de procedimientos que sirva de guía al personal de Recursos Humanos para la integración de personal idóneo en esta área. Dicho problema muestran una situación mejorada y una situación empeorada.

La posible situación mejorada de la empresa manifiesta la integración de personal idóneo, estabilidad laboral e incremento de la productividad en el área de Producción, sección Extrusión. Mientras que la situación empeorada indica la pérdida de la producción y aumento de la rotación de personal que lleven al cierre de la empresa. Al analizar estas situaciones se identificó cuatro fuerzas impulsadoras y cuatro fuerzas bloqueadoras que afectan directamente al problema actual.

La primera fuerza impulsadora es aplicar nuevas herramientas de selección dentro del área de Recursos Humanos para reclutar candidatos calificados, que tiene una intensidad 2(medio bajo) porque en la actualidad no cuentan con todas las herramientas que ayuden desarrollar una correcta selección de personal , dando como resultado un cambio potencial de 4(medio alto) ya que podemos incluir nuevas

---

técnicas y herramientas de selección que nos permita integrar personal que cumpla con todos los requerimientos solicitados por la empresa.

Su fuerza bloqueadora, es el escaso conocimiento y actividades rutinarias que realiza el área de Recursos Humanos, para reclutar y seleccionar personal, con una intensidad de 5(alto) porque la forma de reclutar y seleccionar del personal de Recursos Humanos es aplicada de la manera tradicional y la información no se expande. El potencial de cambio es 3(medio) porque podemos capacitar al personal de Recursos Humanos para atraer y obtener candidatos potenciales capaces de cubrir las vacantes.

La segunda fuerza impulsadora es fortalecer el crecimiento de la empresa, seleccionando personal apto para el puesto de trabajo, cuenta con una intensidad de 2(medio baja), porque actualmente el personal vinculado no cumple con los requerimientos necesarios, por otro lado existe un potencial de cambio de 4(medio alto) ya que para futuras vacantes se puede vincular empleados que cumplan los objetivos propuestos por la empresa.

Presenta una fuerza bloqueadora por el deficiente reclutamiento y selección de personal que impiden la contratación de candidatos potenciales para un mejor desempeño en el área de producción, sección extrusión., tiene una intensidad 5(alto) ya que este problema obstruye contar con personal apto para un mejor desempeño y

---

producción dentro de la empresa, tiene un potencial de cambio de 3(medio) porque podemos mejorar las actividades que realizan siguiendo un manual.

La tercera fuerza impulsadora es establecer procedimientos de reclutamiento y selección de personal en el departamento de Recursos Humanos para una mayor efectividad en las actividades que se realiza, tiene una intensidad de 2 (media baja) porque actualmente el personal de Recursos Humanos contrata personal pero no cuenta con una organización, tiene un potencial de cambio de 5(alta), ya que mediante procedimientos de reclutamiento y selección podrá realizar las actividades correctas y vincular personal idóneo.

Otra fuerza bloqueadora sería la desorganización de actividades dentro del departamento de Recursos Humanos, con una intensidad de 5(alta), porque al realizarse el proceso de selección existen muchos candidatos que aprueban sin haber cumplido todos los requerimientos exigidos por la empresa, cuentan con un potencial de cambio de 3(medio) ya que una mejor organización en las actividades del departamento de Recursos Humanos contribuiría al cumplimiento de sus tareas.

La cuarta fuerza impulsadora es desarrollar un sistema óptimo de reclutamiento y selección de personal, para el área de producción, sección extrusión., tiene una intensidad de 1 (bajo), porque existe demora y pérdida de candidatos potenciales, cuenta con un potencial de cambio de 4 (alta), ya que podemos mejorar las

actividades básicas que realiza el personal de recursos humanos

---

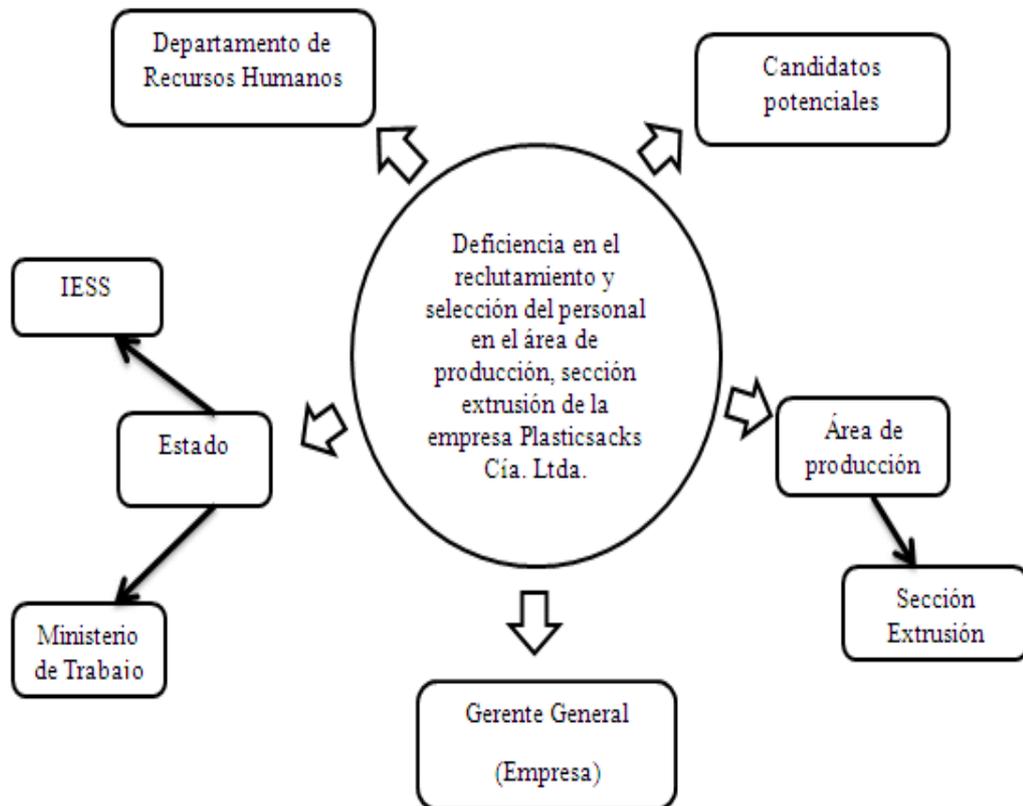
---

La cuarta fuerza bloqueadora que tiene el departamento de Recursos Humanos es la carencia de coordinación con el área de producción, sección extrusión para cubrir una vacante, mantiene una intensidad de 4(alto) porque la solicitud de vacantes no son realizados a tiempo por la falta de coordinación y participación del área, dando como resultado un retraso en la contratación, tiene un potencial de cambio de 3(medio) ya que los jefes de área pueden involucrarse y participar en el proceso de selección de candidatos, siendo ellos quienes aprueben la contratación de los mismos.

## Capítulo II Análisis de Involucrados

### 2.01 Mapeo de Involucrados

Figura 1: Mapeo de Involucrados



Fuente: Estudio de Campo  
Elaborado por: Mónica Churaco

## 2.02 Matriz de Análisis de Involucrados

**Tabla 2:** Matriz de Análisis de Involucrados

ACTORES INVOLUCRADOS	INTERESES SOBRE EL PROBLEMA	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS MANDATOS Y CAPACIDADES	INTERESES SOBRE PROYECTO	CONFLICTOS POTENCIALES
Departamento de Talento Humano	Reducir el uso de actividades rutinarias y escaso conocimiento que utiliza el área de Recursos Humanos a la hora de reclutar y seleccionar candidatos.	Aumento de Rotación de personal en el área de producción, sección extrusión.	Manual de puestos de trabajo y Reglamento interno de la empresa Plasticsacks Cía. Ltda.	Aplicar nuevas herramientas de selección para reclutar candidatos calificados para el área.	Contratar deficiente mano de obra, inadecuada para la sección de extrusión que perjudique la producción de la empresa.
Candidatos potenciales	Disminuir la desorganización de actividades dentro del departamento de Recursos Humanos, para incorporar personal acorde a las necesidades del área de producción, sección extrusión de la empresa Plasticsacks Cía. Ltda.	Trabajadores incorrectamente seleccionados que se encuentran inconformes con el trabajo y fomentan la indisciplina, creando un pésimo clima laboral.	Recurso Humano, manual de puestos de trabajo y Reglamento interno de la empresa Plasticsacks	Establecer procedimientos para una mayor efectividad en el reclutamiento y selección de personal en el departamento de Recursos Humanos	Incremento de la rotación de personal en el área de Producción, Sección Extrusión por la integración de personal inadecuado.
Empresa - Gerente General	Minimizar el deficiente reclutamiento y selección de personal que impiden la contratación de candidatos potenciales, para un mejor desempeño en el área de producción, sección extrusión.	Incorrecto manejo del talento humano	Políticas y normas de la empresa Plasticsacks.	Fortalecer el crecimiento de la empresa, seleccionando personal apto para cada puesto de trabajo en la sección de extrusión.	Disminución de la productividad de la empresa y falta de retención del talento humano.

Área de Producción - Sección Extrusión	Reducir la carencia de coordinación con el área de producción, sección extrusión y el departamento de Recursos Humanos para cubrir una vacante.	Demora en la contratación de personal para el área de producción, sección extrusión.	Manual de puestos de trabajo y Reglamento interno de la empresa Plasticsacks Cía. Ltda.	Desarrollar un sistema óptimo de reclutamiento y selección de personal, para el área de producción, sección extrusión.	Pésimo desempeño del personal nuevo que afecte la entrega del producto a los clientes.
Estado (MDT - IESS)	Aplicar los regímenes del seguro social obligatorio y desarrollo de las actividades productivas.	Inestabilidad laboral	Ley de Seguridad Social y Código de trabajo	Mejorar las relaciones de trabajo entre empleadores y trabajadores.	Incumplimiento al aspecto legal y políticas de empleo.

*Fuente: Estudio de Campo  
Elaborado por: Mónica Churaco*

---

### 2.02.01 Contextualización de matriz de análisis de involucrados

Dentro de esta matriz se define los involucrados directos e indirectos con el fin de analizar la participación de los actores sobre el problema central.

Como primer involucrado directo tenemos al departamento de Recursos Humanos, cuyo interés sobre el problema es reducir el uso de actividades rutinarias y escaso conocimiento que utiliza el área de Recursos Humanos a la hora de reclutar y seleccionar candidatos, ya que el problema percibido es el aumento de rotación de personal dentro del área de producción, sección extrusión. La empresa cuenta con recursos como el Manual de puestos de trabajo y su respectivo Reglamento interno. El interés sobre el proyecto es aplicar nuevas herramientas de selección para reclutar candidatos calificados para el área de producción, porque uno de los conflictos potenciales que tiene el área de Recursos Humanos es la contratación de personal inadecuado para la sección de extrusión que perjudica la producción de la empresa.

Como siguiente involucrado se encuentran los posibles candidatos potenciales, que mantienen un interés sobre el problema siendo disminuir la desorganización de actividades dentro del departamento de Recursos Humanos, para incorporar personal acorde a las necesidades del área de producción, sección extrusión de la empresa Plasticsacks Cía. Ltda., ya que el problema percibido actualmente son los trabajadores incorrectamente seleccionados que se encuentran inconformes con el

---

trabajo, fomentan la indisciplina y crean un pésimo clima laboral., el recurso que tiene es el manual de puestos de trabajo y Reglamento interno de la empresa Plasticsacks. El interés sobre el proyecto es establecer procedimientos para una mayor efectividad en el reclutamiento y selección de personal en el departamento de Recursos Humanos, el conflicto potencial que percibe es el incremento de la rotación de personal en el área de Producción, Sección Extrusión por la integración de personal inadecuado.

Para el gerente general su interés sobre el problema es minimizar el deficiente reclutamiento y selección de personal que impiden la contratación de candidatos potenciales, para un mejor desempeño en el área de producción, sección extrusión, ya que el problema percibido actualmente es la incorrecto manejo del talento humano por parte del personal del Departamento de Recursos Humanos, pero que a su vez cuenta con recursos y mandatos como son las Políticas y normas de la empresa, el interés sobre el proyecto es fortalecer el crecimiento de la empresa seleccionando personal apto para cada puesto de trabajo en la sección de extrusión, porque el conflicto potencial que existe es la disminución de la productividad de la empresa y falta de retención del talento humano.

El área de Producción, sección Extrusión se encuentra afectada, porque su interés sobre el problema es reducir la carencia de coordinación con el departamento de Recursos Humanos para solicitar y cubrir la vacante con los requerimientos exigidos

---

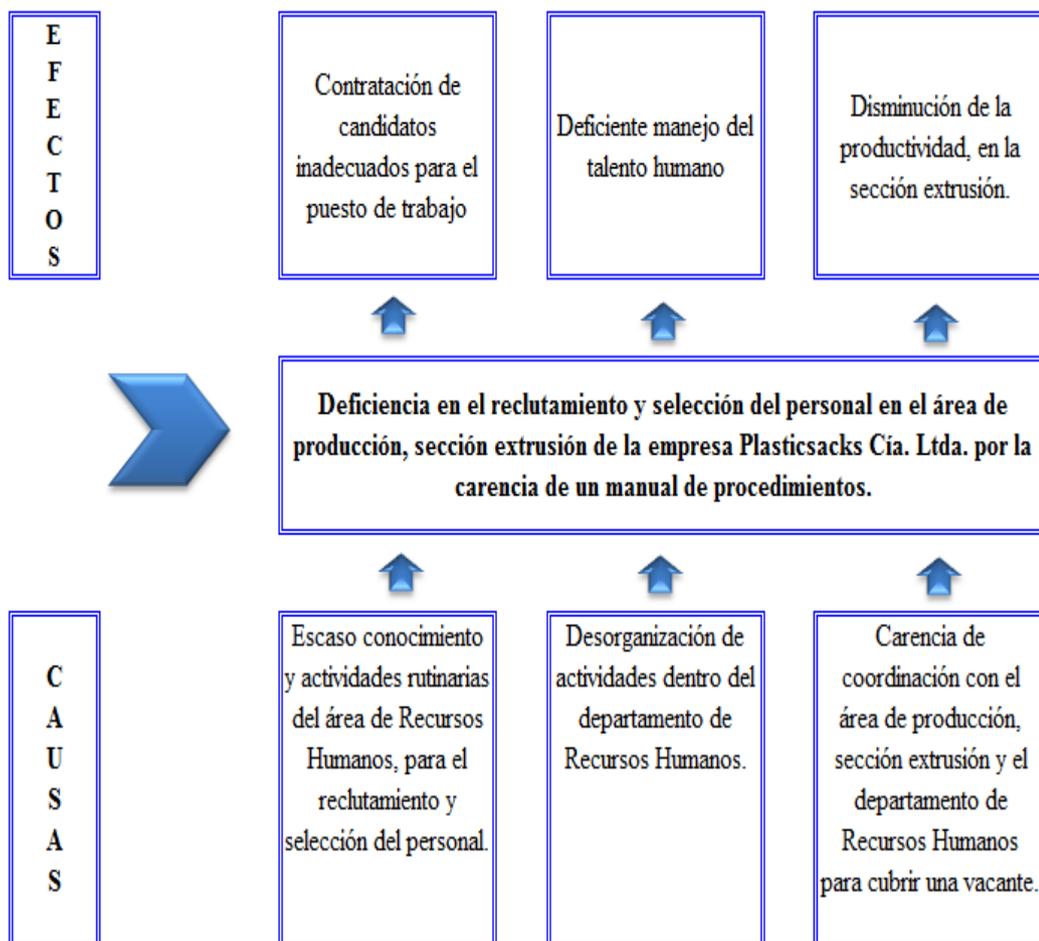
por el área, el problema que percibe esta área es la demora en la contratación de personal para el área de producción ya que retrasa el trabajo programado y por ende el producto no es distribuido a tiempo al cliente. El recurso a utilizar es el Reglamento Interno de la empresa y el interés sobre el proyecto es desarrollar un sistema óptimo de reclutamiento y selección de personal para el área de producción sección extrusión que permita vincular candidatos que cumplan con los requerimientos necesarios. El conflicto potencial percibido es el pésimo desempeño del personal nuevo que afecta la entrega del producto hacia los clientes causando molestias.

El Estado se encuentra involucrado con el proyecto porque existen leyes a las cuales debemos regirnos, como la afiliación de los trabajadores nuevos y registro de contratos en el Ministerio de Trabajo, el interés sobre el proyecto es mejorar la relación laboral con nuestros trabajadores ofreciéndoles todos los beneficios que la ley nos exige.

### Capítulo III

#### 3.01 Árbol de Problemas

Figura 2 Árbol de Problemas



Fuente: Estudio de Campo  
Elaborado por: Mónica Churaco

### 3.0.1 Análisis del Árbol de Problemas

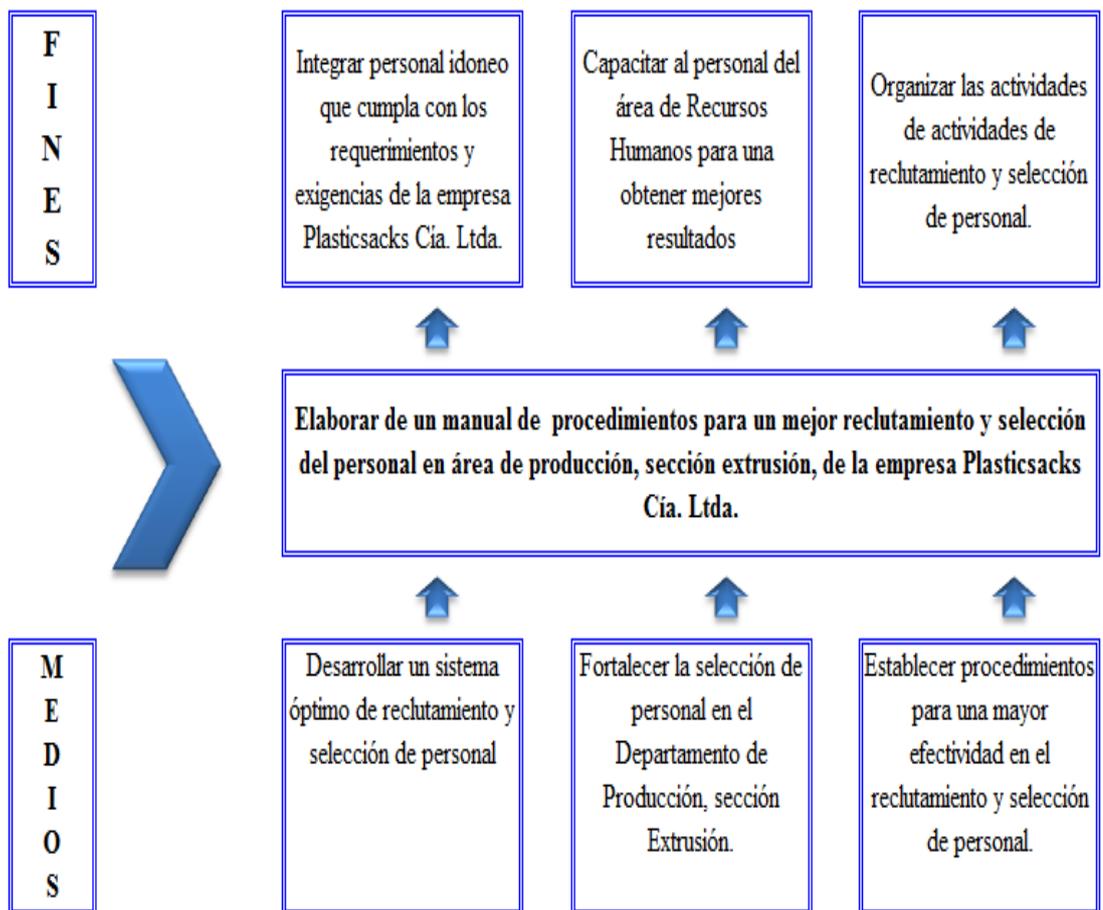
Dentro del análisis del Árbol de Problemas se puede visualizar las causas y efectos del problema central, en el cual la deficiencia en el reclutamiento y selección del personal en el área de Producción sección Extrusión se produce por la carencia de un manual de procedimientos convirtiéndose en el problema central.

Las causas encontradas en esta Matriz son: el escaso conocimiento y actividades rutinarias que realiza el área de Recursos Humanos al momento de reclutar y seleccionar personal; la desorganización de actividades y la carencia de coordinación con el área de producción sección extrusión para cubrir una vacante; impiden que el proceso de reclutamiento y selección de personal dentro de la empresa se desarrolle correctamente y los errores aumenten.

Por otra parte los efectos producidos son: la contratación de candidatos inadecuados para los puestos de trabajo, el deficiente manejo del talento humano seguido de una disminución en la productividad de la sección extrusión, dan como resultado la integración de candidatos no calificados para el puesto de trabajo, aumento en la rotación de personal e inversión en costos de capacitación.

### 3.02 Árbol de Objetivos

Figura 3 Árbol de Objetivos



Fuente: Estudio de Campo

Elaborado por: Mónica Churaco

### 3.03 Análisis del Árbol de Objetivos

El árbol de objetivos muestra el propósito del proyecto que es la elaboración de un Manual de Procedimientos para un mejor Reclutamiento y Selección de Personal en área de Producción sección Extrusión, para lo cual uno de los medios es desarrollar un sistema óptimo de reclutamiento y selección de personal que mejore su tiempo y los ayude a ser efectivos en las actividades que realizan. Otro de los medios es fortalecer la selección de personal en el Departamento de Producción, sección Extrusión, mediante la integración de supervisores de área realizando las entrevistas al personal que desean incorporar en su equipo de trabajo. Por último se quiere lograr establecer procedimientos para una mejor efectividad en el reclutamiento y selección personal, que permita llevar un mejor control en su labor cotidiano y vincular candidatos acordes a la necesidad del Departamento de Producción sección Extrusión.

Los fines son el resultado de los medios del Árbol de objetivos, de los cuales tenemos: integrar candidatos idóneos que cumpla con los requerimientos y exigencias de la empresa, capacitar al personal del área de Recursos Humanos para obtener mejores resultados y organizar las actividades de reclutamiento y selección de personal. Todo esto para contar con un personal satisfecho e identificado con sus puestos de trabajo que permita fortalecer el crecimiento de la empresa mediante un correcto manejo del talento humano.

## Capítulo IV Análisis de Alternativas

### 4.01 Matriz de Análisis de Alternativas

Tabla 3 Matriz de Análisis de Alternativas

OBJETIVOS	Impacto sobre el propósito	Factibilidad Técnica	Factibilidad Financiera	Factibilidad Social	Factibilidad Política	Total	Categorías
Desarrollar un sistema óptimo de reclutamiento y selección de personal	5	5	5	4	4	23	Alto
Fortalecer la selección de personal en el Departamento de Producción, sección Extrusión.	5	5	4	4	4	23	Alto
Establecer procedimientos para una mayor efectividad en el reclutamiento y selección de personal.	5	5	5	4	4	23	Alto
Elaborar de un manual de procedimientos para un mejor reclutamiento y selección del personal en la empresa Plasticsacks Cía. Ltda.	5	5	5	4	4	23	Alto

*Fuente: Estudio de Campo*

*Elaborado por: Mónica Churaco*

#### 4.1.1 Contexto de la Matriz de Análisis de Alternativas

En la matriz de análisis de alternativas se ha definido cuatro objetivos relevantes, el primero es desarrollar un sistema óptimo de reclutamiento y selección de personal, el mismo que cuenta con un impacto sobre el propósito de 5 (alta) porque mejora el control dentro proceso de selección; la factibilidad técnica es de 5 (alta), ya que el trabajo realizado por el Departamento de Recursos Humanos puede ser más factible y encontrar resultados más satisfactorios, este objetivo cuenta con una factibilidad financiera de 5 (alto), porque la gerencia general y demás departamentos apoyan las estrategias planteadas; tiene una factibilidad social de 4 (medio alto), ya que los resultados van aplicados hacia una buena selección de personal dentro de la sociedad, y finalmente se cuenta con la factibilidad política siendo de 4 (medio alto), porque existen leyes y reglamentos a los cuales debemos regirnos a favor del trabajador.

El segundo objetivo es fortalecer la selección de personal en el Departamento de Producción, sección Extrusión., con un impacto sobre el propósito de 5 (alto), porque al seleccionar personal adecuado se fomenta el crecimiento de la empresa y mejora su imagen corporativa; cuenta con una factibilidad técnica de 5 (alto), ya que se espera atraer la mayor cantidad de candidatos y elegir los más idóneos para ocupar un vacante; factibilidad financiera es de 4 (medio alto), porque se plantea capacitar al personal de Recursos Humanos y tal vez no se cumpla en un cien por ciento; por

---

último se tiene una factibilidad social y política con un promedio de 4 (medio alto), porque la empresa cuenta con sus propios reglamentos y disposiciones.

Dentro del tercer objetivo tenemos establecer procedimientos para una mayor efectividad en el reclutamiento y selección de personal, con un impacto sobre el propósito de 5 (alto), porque un correcto orden dentro del departamento de Recursos Humanos lleva al personal a ser más efectivos en su trabajo; mantiene una factibilidad técnica de 5 (alto), ya que pueden llevar un mejor control en las actividades que realizan y mejorarlas; la factibilidad financiera es de 5 (alto), porque se existe la disponibilidad económica en visión a la mejora, la factibilidad social es de 4 (medio alto) ya que relaciona al personal de recursos Humanos y a los candidatos potenciales y la factibilidad política es de 4 (medio alto), porque se debe respetar las políticas y normas de la empresa.

En el cuarto objetivo se evidencia que se debe elaborar de un manual de procedimientos para un mejor reclutamiento y selección del personal en la empresa Plasticsacks Cía. Ltda., con lo cual se cuenta con un impacto sobre el propósito de 5 (alto), porque un manual permitirá guiar de manera más clara al personal de recursos humanos; tiene una factibilidad técnica de 5 (alto), ya que pueden realizar el proceso de forma ágil; factibilidad financiera con un puntaje de 5 (alta), porque se cuenta con los recursos necesarios para desarrollar el proyecto; la factibilidad social es de 4 (medio alto) ya que el manual relaciona al todo el personal que participará en los procedimientos de reclutamiento y selección de personal para la contratación de

---

los candidato elegidos y por último la factibilidad política tienen una ponderación de 4 (medio alto) porque existen reglas establecidas que no podemos cambiar.

## 4.2 Matriz de Análisis de Impacto de objetivos

**Tabla 4** Matriz de Análisis de Impacto de objetivos

Objetivos	Factibilidad de Lograrse	Impacto Género	Impacto Ambiental	Relevancia	Sostenibilidad	Total	Categorías
Desarrollar un sistema óptimo de reclutamiento y selección de personal.	Correcto manejo en la selección del talento humano (4)	Contribuye a la participación de género sin discriminación (4)	Personal satisfecho con su puesto de trabajo (4)	Cumplir con los requerimientos solicitados por la empresa (4)	Control del personal de Recursos Humanos en las actividades de selección de personal (5)	24	Medio alto
Fortalecer la selección de personal en el Departamento de Producción, sección Extrusión.	Mejora la productividad en la empresa (4)	Trabajo equitativo (4)	Promueve el bienestar del personal del área de producción sección extrusión (4)	Vacantes cubiertas satisfactoriamente (4)	Compromiso y participación del personal de Recursos Humanos y jefes de área (4)	22	Medio alto

Establecer procedimientos para una mayor efectividad en el reclutamiento y selección de personal.	Organización de las actividades ( 5 )	Se evita la discriminación en el proceso de selección ( 4 )	Armonización de los procesos para el bienestar del personal.(4)	Corregir actividades innecesarias mejorando la calidad de trabajo (5)	Se beneficia el personal, eliminando actividades rutinarias que causaban confusión (5)	22	Medio alto
Elaborar un manual de procedimientos para un mejor reclutamiento y selección del personal en área de producción, sección extrusión, de la empresa Plasticsacks Cía. Ltda.	Desarrollo eficiente de los procedimientos de reclutamiento y selección de personal ( 5 )	Igual y respeto de los derechos ( 4 )	Trabajo en equipo entre los empleados. ( 4 )	Rapidez del personal de Recursos Humanos al realizar el proceso de reclutamiento y selección (4)	Contribuye a mejorar la satisfacción laboral ( 4 )	22	Medio alto
<b>Total</b>						<b>90</b>	<b>ALTO</b>

Fuente: Estudio de Campo  
Elaborado por: Mónica Churaco

---

#### 4.02.01 Matriz de Análisis de Impacto de objetivos

Dentro de la matriz de análisis de impacto de objetivos, se desarrollará la factibilidad de lograrse del objetivo, su impacto de género, el impacto ambiental, la relevancia y su sostenibilidad.

Como primer objetivo se tiene desarrollar un sistema óptimo de reclutamiento y selección de personal para el área de Recursos Humanos, cuenta con una factibilidad a lograrse de 4 (medio alta) ya que puede conseguir un correcto manejo en la selección del talento humano, su impacto de género contribuye a la participación sin discriminación con un nivel de 5 (alta) porque el sistema debe ser equitativo, el impacto ambiental que genera son un personal satisfecho con su puesto de trabajo su nivel es de 4 (medio alto) ya que un equipo de trabajo motivado tendrá mayores resultados. Su relevancia es cumplir con los requerimientos solicitados por la empresa con un nivel de 4 (medio alto) porque se espera que todos los candidatos cumplan sin excepción todos los procedimientos de selección, la sostenibilidad se da mediante el control que toma el personal de Recursos Humanos en las actividades de selección de personal con un nivel de 5 (alta) porque este departamento debe empoderarse en su labor para una correcta toma de decisiones.

El segundo objetivo propone fortalecer la selección de personal en el Departamento de Producción sección Extrusión, la factibilidad a lograrse es la mejora en la productividad de la empresa y su nivel es de 4 (medio alto) ya que si la integración de personal para esta área es efectiva la productividad mejorará, su impacto en el género fomenta el trabajo equitativo con nivel de 4 (medio alto) porque se deben respetar los derechos personales de cada individuo. Su impacto ambiental va dirigido a promover el bienestar del personal del área de Producción sección Extrusión, su nivel es de 4 (medio alto) ya que es importante que el personal se sienta conforme con su puesto de trabajo.

Su relevancia son las vacantes cubiertas satisfactoriamente con un nivel de 4 (medio alto), porque la selección de personal adecuado crea estabilidad laboral en la empresa. Su sostenibilidad es el compromiso y participación del personal de Recursos Humanos y jefes de área en el proceso de selección de candidatos para elegir el mejor acorde al perfil solicitado.

El tercer objetivo es establecer procedimientos para una mayor efectividad en el reclutamiento y selección de personal, su factibilidad de lograrse es la organización de las actividades para mejorar el cumplimiento de objetivos del departamento de Recursos Humanos con un nivel de 5 (alto), porque una mejor organización ayuda a optimizar tiempo y recursos. El impacto de género evita la discriminación en el

---

proceso de selección con un nivel de 4 (medio alto), ya que en el proceso de reclutamiento y selección no debe existir discriminación alguna en contra de alguien. Su impacto ambiental fomenta la armonización de los procesos para el bienestar del personal de Recursos Humanos con una ponderación de 4 (medio alto), porque al establecer procedimientos el personal administrativo tendrá más claridad de lo que debe realizar. Su relevancia es corregir las actividades innecesarias mejorando la calidad de trabajo con un nivel de 5 (alto) ya que desorden y la mala organización provoca una incorrecta contratación de personal. Su sostenibilidad es beneficiar al personal de Recursos Humanos eliminando actividades rutinarias que causen confusión cuenta con un nivel de 5 (alto) porque el uso actividades innecesarias atrasa el trabajo y complican la finalidad del objetivo.

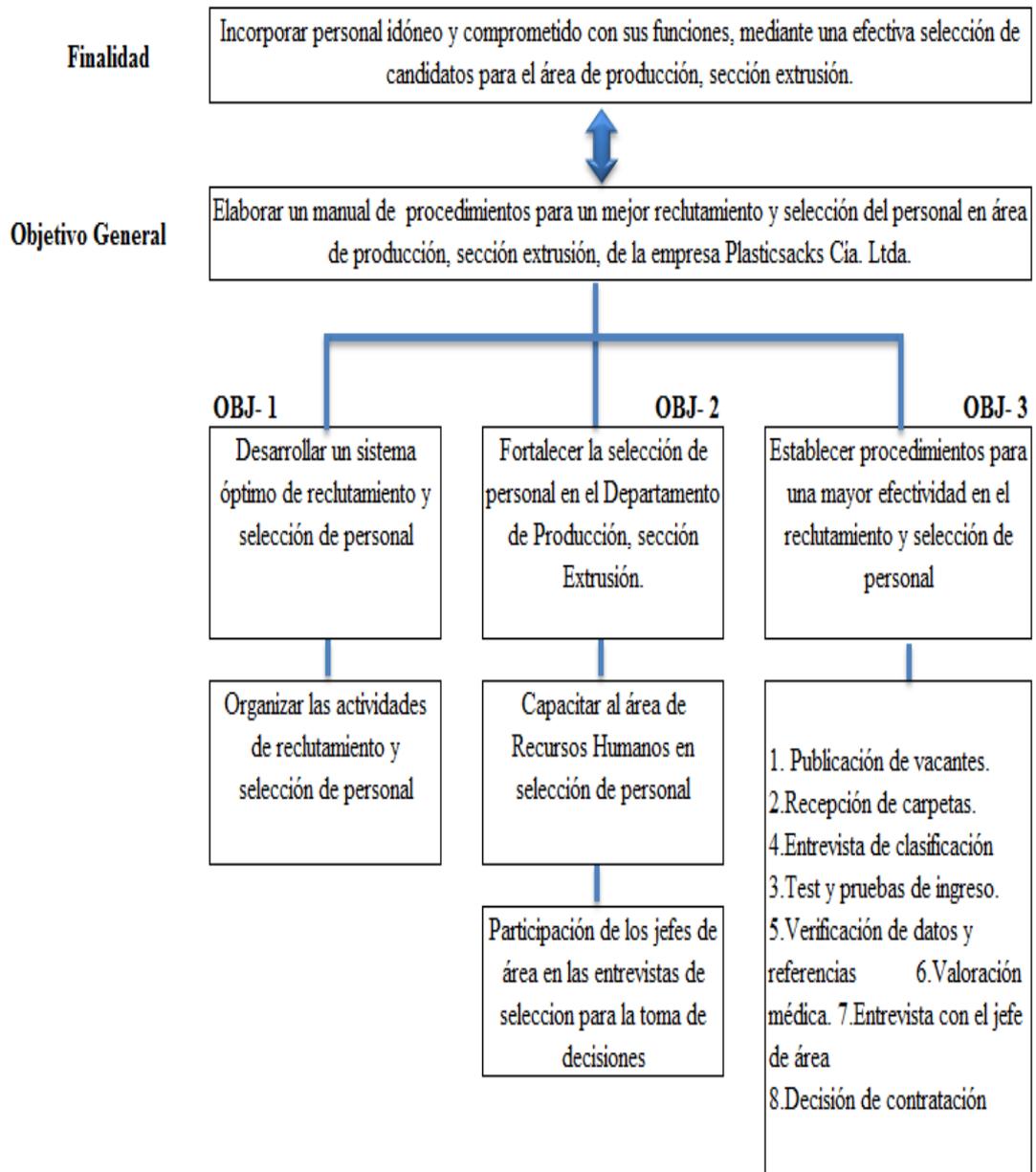
El cuarto objetivo es elaborar un manual de procedimientos para un mejor reclutamiento y selección del personal en área de Producción, sección Extrusión, de la empresa Plasticsacks Cía. Ltda., su factibilidad de lograrse es desarrollar un eficiente procedimiento selección de personal con un nivel de 5 (alta), ya que el manual será una guía para el cumplimiento de los requisitos y correcta selección de candidatos en la empresa.

Su impacto de género es la igualdad y respeto de los derechos para todos los individuos con un nivel de 4 (medio alto), porque no podemos discriminar ni excluir a ningún candidato que desee participar en el proceso de selección.

Su impacto ambiental es fomentar trabajo en equipo entre los empleados, el nivel es de 4 (medio alto), de esta manera los empleados trabajarán conjuntamente y perseguirán un solo objetivo para cumplirlo. Su relevancia es la rapidez que podrá tener el personal de Recursos Humanos al realizar el proceso de reclutamiento y selección, cuenta con un nivel de 4 (medio alto), ya que el proceso de selección será más certero y efectivo gracias a esta herramienta. Su sostenibilidad contribuye a mejorar la satisfacción laboral, cuenta con un nivel de 4 (medio alto), porque al realizar bien su trabajo el equipo de Recursos Humanos se sentirá más motivado dado como resultado un personal feliz con su puesto de trabajo y que se ponga la camiseta por su empresa.

### 4.3 Diagrama de Estrategias

Figura 4 Diagrama De Estrategias



Fuente: Estudio de Campo  
Elaborado por: Mónica Churaco

---

### 4.3 Contextualización del Diagrama de Estrategias

Dentro del Diagrama de Estrategias, la finalidad que desea conseguir el proyecto es incorporar personal idóneo y comprometido con sus funciones mediante una efectiva selección de candidatos, el objetivo general que persigue es elaborar un manual de procedimientos para un mejor reclutamiento y selección del personal en área de producción, sección extrusión, de la empresa Plasticsacks Cía. Ltda.

Como primer objetivo se pretende desarrollar un sistema óptimo de reclutamiento y selección de personal para el área de producción, sección extrusión, para el alcance de este objetivo se cuenta con los siguientes pasos:

1. Organizar las actividades de reclutamiento y selección de personal.
2. Creación de fuentes de reclutamiento.

El segundo objetivo específico es fortalecer la selección de personal en el Departamento de Producción, sección Extrusión, el mismo que para cumplir este objetivo pretende realizar:

1. Capacitación para área de Recursos Humanos en selección de personal.
2. Mejorar la coordinación con el área de Producción mediante un cronograma de contratación.

El tercer objetivo específico es establecer procedimientos para una mayor efectividad en el reclutamiento y selección de personal, el cual se encuentra detallado de la siguiente manera:

1. Publicación de vacantes
2. Recepción de carpetas
3. Entrevista RR-HH
4. Verificación de datos y referencias
5. Test y pruebas de ingreso
6. Valoración médica,
7. Entrevista con el jefe de área, y
8. Decisión de contratación.

#### 4.4 Matriz de Marco Lógico

Tabla 5 Matriz de Marco Lógico

FINALIDAD DEL PROYECTO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>Incorporar personal idóneo y comprometido con sus funciones, mediante un efectivo reclutamiento y selección de candidatos para el área de producción, sección extrusión.</p>	<p>-A fines del mes de diciembre del 2015 se estima incorporar personal idóneo y comprometido con sus funciones en un 100%, mediante un efectivo reclutamiento y selección de candidatos para el área de producción, sección extrusión</p>	<p>-Manual de puestos de trabajo.  -Evaluación de desempeño a los empleados del área de producción, sección extrusión.</p>	<p>-Se contrate mano de obra competente que contribuya al aumento de producción y disminuya el índice de renuncias en el área de producción, sección extrusión.</p>
<p><b>PROPÓSITO DE PROYECTO</b></p> <p>Elaborar un manual de procedimientos para un mejor reclutamiento y selección del personal en área de producción, sección extrusión, de la empresa Plasticsacks Cía. Ltda.</p>	<p>- A finales del mes de octubre del 2015 se realizará un manual de reclutamiento y selección de personal socializado en un 100%</p>	<p>- Control semestral a la Gestión de Talento Humano, realizando seguimiento de cumplimiento de los procedimientos.</p>	<p>- La selección de personal actual brinda más confianza, con la aplicación de un manual.</p>
<p><b>COMPONENTES DEL PROYECTO</b></p> <p>1. Desarrollar un sistema óptimo de reclutamiento y selección de personal, para el área de producción, sección extrusión.</p>	<p>-A finales del mes de octubre del 2015 se estima reducir los errores en el reclutamiento y selección de personal en un 100% en las cuatro secciones del departamento de producción.</p>	<p>-Informes estadísticos de contrataciones mensuales.</p>	<p>- Personal estable y satisfecho con su puesto de trabajo.</p>
<p>2. Fortalecer la selección de personal en el Departamento de Producción, sección Extrusión.</p>	<p>-A fines del mes de diciembre del 2015 se estima que el personal de recursos humanos realice una selección y vinculación de personal efectiva en un 100% para todas las áreas de producción.</p>	<p>- Informes de rotación de personal.  -Evaluaciones de desempeño  -Encuestas</p>	<p>-Aumento de la producción y estabilidad laboral dentro del Departamento de Producción.</p>

3. Establecer procedimientos para una mayor efectividad en el reclutamiento y selección de personal	-Reducción de tiempos en selección y contratación de personal para el área de producción sección extrusión en un 100%, al establecer procedimientos claros y precisos.	-Informes de rotación de personal.	- Personal de Recursos Humanos apto para la contratación y vinculación de candidatos competentes.
<b>ACTIVIDADES DEL PROYECTO</b>	<b>RESUMEN DEL PRESUPUESTO</b>	<b>MEDIOS DE VERIFICACIÓN</b>	<b>SUPUESTOS DE LOS COMPONENTES</b>
1.1-Organizar las actividades de reclutamiento y selección de personal. 1.2-Creación de fuentes de reclutamiento. 2.1- Capacitar al área de Recursos Humanos en selección de personal 2.2- Participación de los jefes de área en la toma de decisiones. 3.1- Publicación de vacantes. -Recepción de carpetas. -Test y pruebas de ingreso. -Entrevista RR-HH -Verificación de datos y referencias -Valoración médica. -Entrevista con el jefe de área Decisión de contratación	-Copias \$10,00 -Impresiones \$25,00 -Internet \$20,00 -Costos por capacitación de RR. HH. \$900,00 -Flyers para el reclutamiento de personal \$50,00 -Gastos telefonía celular \$40,00 -Transporte \$20,00	-Facturas -Comprobantes -Recibos -Nota de venta	-In asistencia a la capacitación por parte del personal de recursos Humanos. -Desinterés del personal de Recursos Humanos. -Organización inadecuada. -Recursos económicos insuficientes.

Fuente: Estudio de Campo

Elaborado por: Mónica Churaco

#### 4.4.01 Contextualización del Marco Lógico

Dentro del Marco Lógico encontramos la finalidad de proyecto siendo incorporar personal idóneo y comprometido en sus funciones mediante un efectivo reclutamiento y selección de candidatos para el área de producción, sección extrusión, el cual presenta un indicador que informa que a fines del mes de diciembre del 2015 se estima incorporar personal idóneo y comprometido en sus funciones en un 100%, mediante un efectivo reclutamiento y selección de candidatos para el área de producción, sección extrusión. Los medios de verificación con los que cuenta para el seguimiento del proyecto son: el Manual de puestos de trabajo y las evaluaciones de desempeño que se realiza a todos los empleados. Dando como supuesto que la contratación de mano de obra competente que contribuya al aumento de producción y disminuya el índice de renuncias en el área de producción, sección extrusión.

Adicional en esta matriz se puede observar el propósito del proyecto que es elaborar de un manual de procedimientos para un mejor reclutamiento y selección del personal en área de producción, sección extrusión, de la empresa Plasticsacks Cía. Ltda., mismo que cuenta con un indicador que menciona que a finales del mes de octubre del 2015 se realizará un manual de reclutamiento y selección de personal socializado en un 100%. El medio de verificación a utilizarse es mediante un control semestral a la Gestión de Talento Humano, realizando un seguimiento al cumplimiento de los procedimientos. Se pretende un supuesto en el cual la selección de personal actual brindada genera más confianza, con la aplicación de un manual.

---

ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA UN MEJOR RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL, EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN, SECCION EXTRUSIÓN, EN LA EMPRESA PLASTICSACKS CIA LTDA., UBICADO EN QUITO

El proyecto cuenta con tres componentes de los cuales el primero es desarrollar un sistema óptimo de reclutamiento y selección de personal, para el área de producción, sección extrusión, mismo que será medido a través de un indicador propuesto a finales del mes de octubre del 2015 que se estima reducir los errores en el reclutamiento y selección de personal en un 100% en las cuatro secciones del departamento de producción. Para un mejor seguimiento y control se realizará informes estadísticos que demuestren la variación de las contrataciones mensuales. El tener un personal estable y satisfecho en cada puesto de trabajo, se convierte en un supuesto. Para cumplir con este objetivo específico, se han desarrollado diferentes actividades detalladas a continuación:

1.1-Organizar las actividades de reclutamiento y selección de personal.

1.2-Creación de fuentes de reclutamiento.

El segundo componente es fortalecer la selección de personal en el Departamento de Producción, sección Extrusión, ya que a fines del mes de diciembre del 2015 se estima que el personal de recursos humanos realice una selección y vinculación de personal efectiva en un 100% para todas las áreas de producción. Los medios de verificación a utilizarse son informes de rotación de personal, evaluaciones de desempeño y encuestas. Por otra parte con la realización de proyecto se supone un aumento de la producción y estabilidad laboral dentro del Departamento de Producción. El cumplimiento de este objetivo, tiene las siguientes actividades:

2.1- Capacitar al área de Recursos Humanos en selección de personal

---

## 2.2- Participación de los jefes de área en la toma de decisiones.

El tercer componente es establecer procedimientos para una mayor efectividad en el reclutamiento y selección de personal, que será medido de acuerdo a la reducción de tiempos en selección y contratación de personal para el área de producción sección extrusión en un 100%, al establecer procedimientos claros y precisos. El medio de verificación propuesto es la presentación de informes de rotación de personal, para medir la efectividad de los procedimientos. Dentro de las actividades para este proyecto y emprendimiento de este objetivo específico, se ordena y establece los siguientes procedimientos:

Publicación de vacantes.

-Recepción de carpetas.

-Test y pruebas de ingreso.

-Entrevista RR-HH

-Verificación de datos y referencias

-Valoración médica.

-Entrevista

---

## Capítulo V

### Propuesta

#### 5.01. Antecedentes

La presente propuesta para la empresa Plasticsacks Cía. Ltda., tiene como finalidad contribuir al mejoramiento del reclutamiento y selección de personal, ya que actualmente no cuenta con un proceso adecuado que permita realizar una contratación efectiva. En el Departamento de Recursos Humanos existen quejas continuas con respecto a la selección de personal, especialmente dentro del Departamento de Producción, sección extrusión, el cual indica un alto nivel de rotación, desinterés en el trabajo, falta de motivación y un bajo rendimiento por parte de los trabajadores, esto ha generado que la calidad de productividad disminuya.

Para el departamento de Producción, es importante que se garantice una buena selección y vinculación de la mano de obra, que contribuya al mejoramiento de la empresa y permita que su área cumpla con las metas establecidas.

Actualmente existen algunas falencias en el manejo de selección de personal por parte del Departamento de Recursos Humanos ya que cuentan con un sistema de

---

selección básico, la inexistencia de un formulario de Solicitud de Personal hace que el área de Producción sección Extrusión no tengan claro el perfil del puesto que desea dando como resultado la contratación de personal inadecuado, no se realiza las llamadas de confirmación de referencias personales, en algunos casos la contratación de personal se la realiza sin cumplir los requerimientos obligatorios por la empresa y en ocasiones cuando el trabajador es recomendado por algún directivo no se realiza la entrevista, para lo cual se pretende mejorar y establecer procedimientos de reclutamiento y selección de personal que faciliten la labor del personal de Recursos Humanos.

Para la empresa Plasticsacks Cía. Ltda., el Departamento de Producción es muy importante porque ahí se encuentra la mano de obra calificada y encargada de la elaboración de los productos que comercializa la empresa, dentro del área de Extrusión se transforma la materia prima que da lugar a cada uno de los productos, por ende se debe contar con un equipo de trabajo comprometido con sus funciones y responsable con las tareas asignadas.

## **5.02. Justificación de la Propuesta**

La empresa Plasticsacks Cía. Ltda., no dispone de un procedimiento de reclutamiento y selección lo cual impide que el Departamento de Recursos Humanos realice una correcta vinculación de personal, una de las áreas que registra mayor número de rotación es Departamento de Producción sección extrusión, que se ve

---

afectado por el deficiente desempeño de los empleados, la realización de la presente propuesta pretende mejorar la selección de personal dentro de esta área.

La alta rotación de personal que existe en la sección de Extrusión, da paso al incumplimiento de las funciones delegadas y sobrecarga el trabajo de cada uno de los empleados creando malestar.

El Departamento de Recursos Humanos, muestra su preocupación al no tener una organización estandarizada en cada una de las actividades que realiza ya que en algunos casos la contratación de personal se la realiza sin que el candidato cumpla con todos los requerimientos necesarios y solicitan un manual para llevar un mejor control.

Después de haber realizado un análisis del problema se determina que se puede tener un proceso de reclutamiento y selección de personal adecuado en el Departamento de Recursos Humanos, mediante una herramienta que facilite su labor y les permita ser más efectivos en la incorporación de personal idóneo para los puestos de trabajo.

Por tal motivo se pretende desarrollar un Manual de Procedimientos para mejorar el Reclutamiento y Selección de personal en el Área de Producción, sección Extrusión, de la empresa Plasticsacks Cía. Ltda., permitiendo así incorporar personal apto para cada puesto de trabajo y disminuir la rotación de personal que actualmente existe en el área.

### **5.03 Objetivo General**

Incorporar personal idóneo mediante una selección de candidatos potenciales que cumplan con los requerimientos para cubrir la solicitud de vacantes en el área de Producción sección Extrusión.

#### **5.03.01 Objetivos específicos**

- Desarrollar un sistema óptimo de reclutamiento y selección de personal, para el área de producción, sección extrusión.
- Establecer procedimientos para una mayor efectividad en el reclutamiento y selección de personal

### **5.04 Marco Teórico**

#### **La Administración de Recursos Humanos**

La administración de recursos humanos es un área extremadamente sensible a la mentalidad que impera en las organizaciones, razón por la cual es contingente y situacional. Depende de la cultura que exista en cada organización, así como de la cultura organizacional que se adopte. E igualmente depende de las características del contexto ambiental, del giro de la organización, de las características internas, de sus

---

funciones y procesos y de un sinnúmero de otras variables importantes. (Chiavenato I. , Freelibros.org, 2007)

### **Concepto básico de la Gestión de RRHH**

Es un conjunto de acciones que pretende organizar, desarrollar y poner en funcionamiento a las personas que trabajan en una empresa y que son necesarias para que esta pueda conseguir sus objetivos. (Rodríguez, 2010)

### **Reclutamiento**

El reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. Para ser eficaz, el reclutamiento debe atraer suficiente cantidad de candidatos para abastecer de modo adecuado el proceso de selección. (Chiavenato, Admisnitracion de Recursos Humanos, 2001, p. 208)

“El reclutamiento consiste en una acción dinámica y flexible cuyo objetivo es el de buscar y reunir el máximo número de candidatos en un tiempo determinado, para cubrir ese puesto”. (Nebot López, 2014, p.46)

---

## Finalidades del proceso de reclutamiento

Entre los fines perseguidos por el reclutamiento, pueden establecerse los siguientes:

- Determinar las necesidades presentes y futuras de reclutamiento partiendo de los datos obtenidos por la planificación de RR.HH. y el análisis de puestos de trabajo.
- Suministrar un número suficiente de personal cualificado a un mínimo coste para atender a las necesidades de la organización.
- Aumentar el éxito del proceso de selección.
- Reducir el índice de rotación de la empresa.
- Mejorar la eficiencia de la empresa a corto y largo plazo.

(PublicacionesVertice, 2007)

## Fuentes de reclutamiento

Se denominan fuentes de reclutamiento externas, a aquellas que buscan fueran de la empresa a los candidatos idóneos para cubrir un determinado puesto dentro de la misma. Varios son los precedentes a través de los cuales, se recluta de forma externa: Agencias de empleo, anuncios en la prensa, asociaciones y colegios profesionales e internet. (Editorial Vértice, 2007, p.13)

---

## **Agencias de empleo**

Las agencias de empleo son uno de los medios más comunes para reclutar trabajadores. Estas agencias pueden ser públicas o privadas. Los organismos públicos, recogen datos de todos aquellos que estén demandando un puesto de trabajo, ya se encuentren desempleados o aun trabajando quieran mejorar su empleo. Sus servicios, son totalmente gratuitos. Las privadas, si cobran por sus servicios y normalmente, reclutan a los candidatos, en función de una demanda previa de personal de alguna empresa u organismo. (Editorial Vértice, 2007, p.15)

## **Selección de personal**

Se podría definir la selección como el proceso que influye desde el estudio de las necesidades del personal hasta el nombramiento del mismo. Esta definición pone de manifiesto la importancia de este proceso ya que de la adecuada selección de personal depende en un alto grado la eficiencia de una organización o empresa, ya sea esta pública o privada. La selección de personal tiene como objetivo fundamental: prever a una empresa de personal adecuado tanto en cantidad como en calidad. (Carmaco Situado, 1968, p.135)

## **Objetivos de la selección de personal**

El análisis del puesto proporciona la descripción de las tareas, las especificaciones humanas y los niveles de desempeño que requiere cada puesto, los planes de recursos humanos a corto y largo plazo permiten conocer las vacantes futuras con cierta precisión y conducir el proceso de selección en forma lógica y

---

ordenada además y los candidatos, que son esenciales para disponer de un grupo de personas entre las cuales se pueda escoger. (Caicedo, 2013)

### **Proceso de Selección**

Para que una empresa trabaje de forma adecuada el proceso debe partir desde una correcta selección de personal, de esta manera las personas que conforman la organización se sentirán conformes con sus puestos de trabajo y será más fácil cumplir con los objetivos establecidos con la empresa. (Chiavenato, 2007)

### **Preselección de candidatos**

La fase previa al comienzo de la selección consistirá en separar las solicitudes, cartas, currículums o formularios interesantes de los que no lo son desacuerdo con el puesto de trabajo que se pretende cubrir. Esta preselección deberá limitarse, en principio, a observar, en función de lo que expongan los candidatos, a comprobar si se hallan dentro de los cinco o seis parámetros básicos del perfil buscando: edad, profesión, experiencia, formación, pretensiones económicas. Acabada esa fase, se procede inmediatamente citar a los aspirantes señalando el día la hora y el lugar concreto de la entrevista (Porret Gelabert, 2014, p.169)

### **Entrevista previa**

Se entiende como entrevista previa aquella que se utiliza como instrumento anticipado a la selección y, por tanto, proporciona un ahorro de tiempo al proceso de selección al ser eliminados los candidatos poco idóneos que han superado las etapas anteriores. (Porret Gelabert, 2014,p.170).

---

## **Comprobación de antecedentes y referencias**

Comprueba la veracidad de los datos y afirmaciones que aparecen en el currículo o que han sido comentadas por el candidato de forma oral. Obtiene la información de aquellos que conocen bien al candidato ya sean profesores, compañeros o antiguos jefes. A pesar de ello, su utilización en los procesos de selección presenta muchos inconvenientes, ya que es el candidato el que elige las referencias que indica en el currículo y por tanto, pueden estar llenas de indulgencia: las personas que faciliten información suelen enfatizar los puntos fuertes y silenciar los débiles. (Editorial Vértice, 2007)

## **Test psicotécnicos**

“En la selección de personal los test persiguen descubrir, clasificar, explicar y predecir el comportamiento, habilidades y capacidades de un candidato que aspira a ser contratado por una organización.” (Burbano, 2005, p. 171)

## **Examen médico**

En muchas empresas, y en algunas pertenecientes a sectores determinados, por imperio legal, se acude también al examen médico, efectuado por los propios servicios de la empresa o concertado con instituciones sanitarias privadas y públicas. (Burbano, 2005)

---

### **Entrevista final**

Una vez superada la fase de pruebas, en caso de que hayan efectuado, es muy conveniente tener una entrevista final, que es también decisiva. Puede ser realizada otra vez en la unidad correspondiente para la que vaya a trabajar el candidato, o el departamento de Recursos Humanos. (Burbano, 2005, p. 100)

### **Rotación de personal**

El término rotación de personal se utiliza para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; esto significa que el intercambio de personas entre la organización y el ambiente se define como el volumen de personas que ingresan en la organización y el de las que salen de ellas (.....), Es decir los retiros de personal deben ser compensados con nuevas admisiones, a fin de mantener el nivel de recursos humanos en proporciones adecuadas para que opere el sistema.

(Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2001, p.188)

### **5.05 Diseño de un Manual de Procedimientos de Reclutamiento y Selección de Personal**

Se elabora un Manual de Procedimientos para mejorar el Reclutamiento y Selección de personal dentro del área de Producción sección Extrusión, de la empresa Plasticsacks Cía. Ltda.

---

## Introducción

El presente manual está diseñado para facilitar los procedimientos de reclutamiento y selección de personal de la empresa Plasticsacks Cía. Ltda., considerando la importancia de seleccionar correctamente a los futuros colaboradores considerando que el talento humano es el motor esencial para el funcionamiento de la empresa, esto con la finalidad de incorporar personal idóneo y comprometido con las funciones asignadas, mediante una efectiva selección de candidatos para el área de Producción, sección Extrusión.

La contribución del presente manual detalla una serie de pasos organizados que se debe seguir para el reclutamiento, selección y contratación de candidatos que cumplan con los requisitos necesarios para cubrir una vacante.

## **EMPRESA PLASTICSACKS CÍA. LTDA.**

### Misión

Plasticsacks CIA LTDA., es una empresa ecuatoriana exportadora, líder en el mercado nacional en la fabricación de sacos y telas de polipropileno, que trabaja para mantener su posicionamiento de liderazgo, contribuyendo con el país, generando plazas de trabajo y entregando riqueza al Ecuador y a sus accionistas con conciencia y cultura de calidad.

---

## Visión

Plasticsacks CIA. LTDA. será una empresa que desde la mitad del mundo trabajará permanentemente para convertirse en líder de la fabricación de los mejores sacos y telas de polipropileno en el continente americano en el año 20, constituyéndose en un ejemplo para la industria ecuatoriana con tecnología de punta, materias primas seleccionadas y elevando la calidad de vida de sus integrantes.

## Valores

- ✓ Credibilidad y confianza.
- ✓ Ética profesional.
- ✓ Unidad y trabajo en equipo.
- ✓ Somos íntegros y éticos en todos nuestros actos.
- ✓ Honestidad en todas nuestras acciones
- ✓ Vocación de Servicio.

## Datos de la empresa

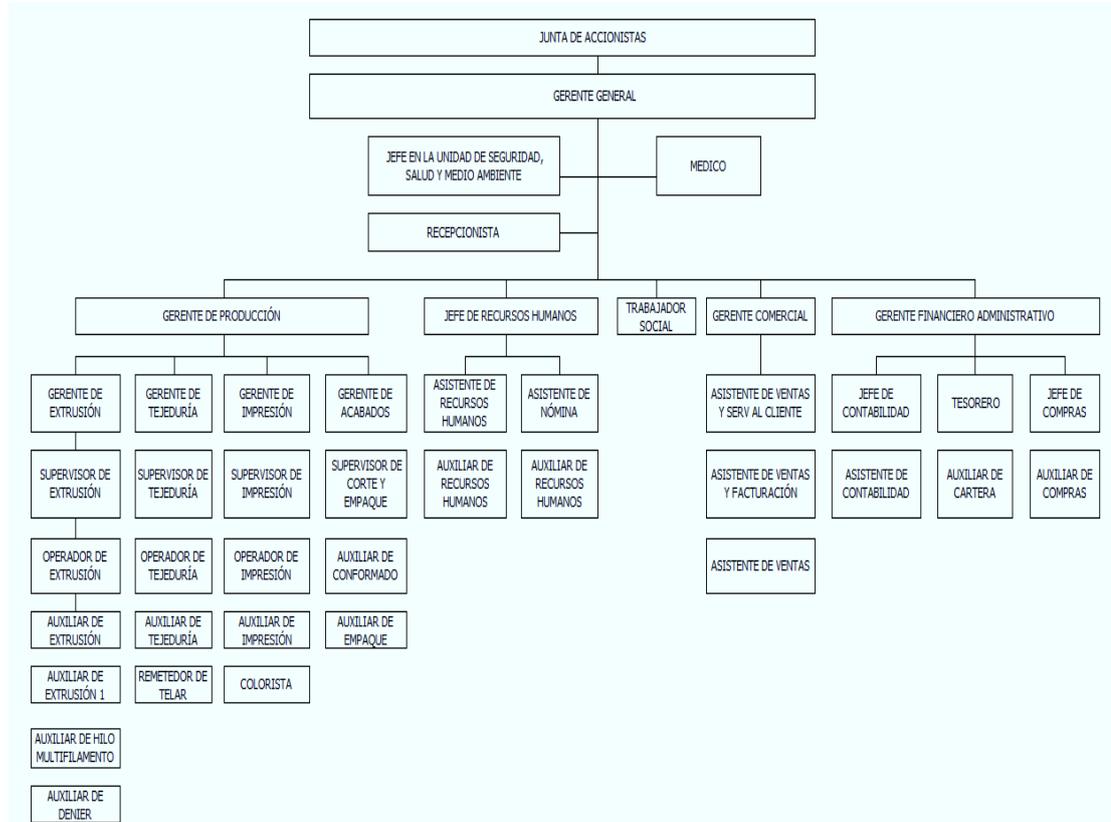
Razón Social: PLASTICSACKS CIA. LTDA.

Dirección: Av. 9 de Agosto y Calle Cacha, Calderón Quito – Ecuador

Actividad económica: Fabricación de envases de plástico y polipropileno

## Organigrama de la empresa

Figura 5 Organigrama de la empresa



Fuente: Estudio de Campo

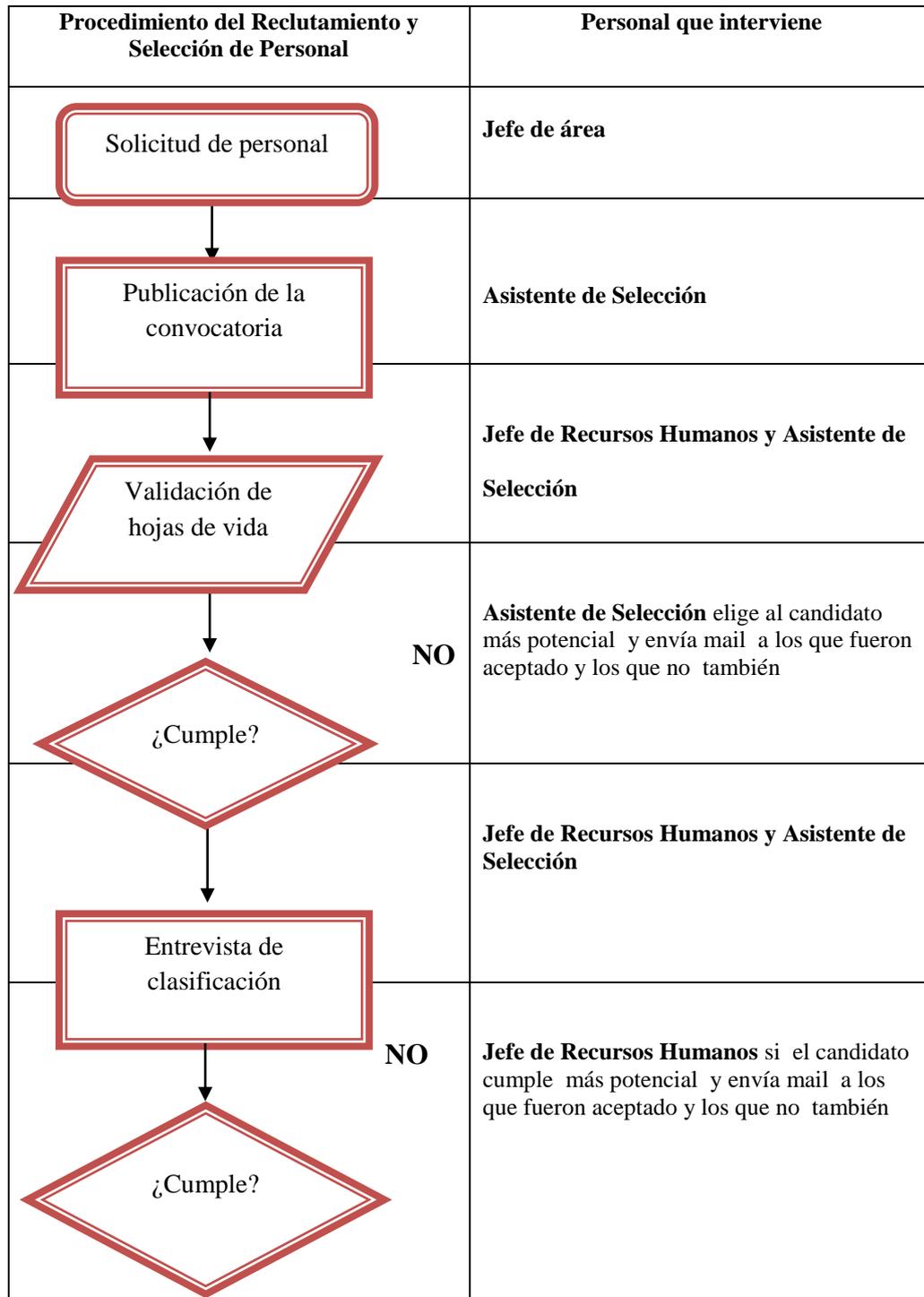
Elaborado por: Mónica Churaco

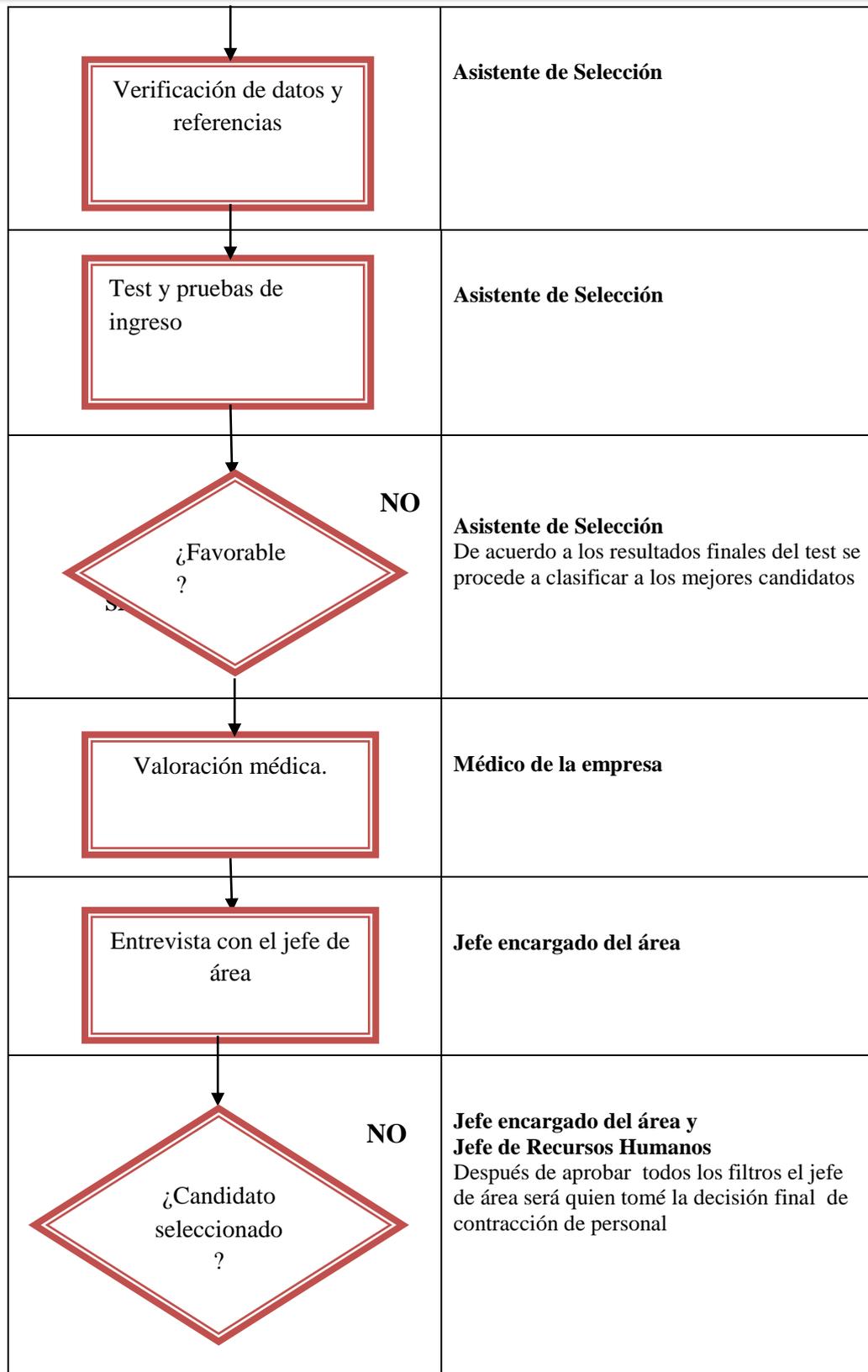
### 5.05.01. Procedimiento General del Reclutamiento y Selección de personal

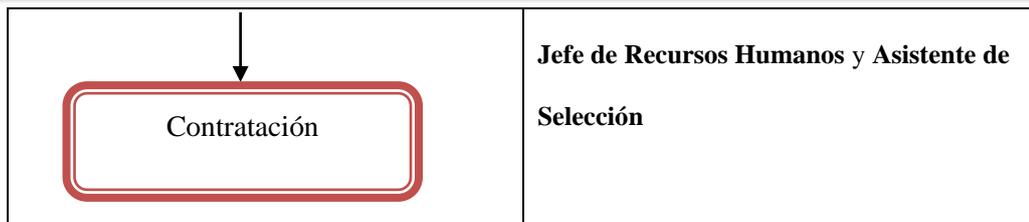
La organización de las actividades de reclutamiento y selección de personal proporciona a sus colaboradores una definición específica de las labores que deben realizar para cumplir los objetivos dentro de su trabajo y permite que la empresa tenga un amplio panorama de cómo fluyen los procedimientos de la compañía.

## Flujograma General del Reclutamiento y Selección de Personal

Figura 6 Flujograma General del Reclutamiento y Selección de Personal







Fuente: Estudio de Campo

Elaborado por: Mónica Churaco

## Descripción de los procedimientos de Reclutamiento y Selección de Personal

Tabla 6 procedimientos de Reclutamiento y Selección de Personal

ACTIVIDAD	RESPONDABLE	DESCRIPCIÓN	DOCUM. / REGISTRO
Solicitud de personal	Jefe del Área de Extrusión	Solicitud de personal para cargos nuevos o incrementos de personal	Solicitud de personal
Publicación de la convocatoria	Asistente de selección RR.HH.	Atracción de candidatos mediante cualquier medio de comunicación	Modelo de convocatoria.
Recepción y validación de hojas de vida	Jefe de RR.HH. y Asistente de selección RR.HH.	Aprobación de perfiles acorde a lo requerido por el área. Lista de documentos de ingreso del aspirante.	Base de datos de reclutamiento
Entrevista de clasificación	Jefe de RR.HH. y Asistente de selección RR.HH.	Cuando se aprueba la carpeta de ingreso.	Formato de Entrevista de personal
Verificación de datos y referencias	Asistente de selección RR.HH.	Comprobación de referencias laborales y desempeño profesional.	Formato de Referencias Laborales

Test y pruebas de ingreso	Asistente de selección RR.HH.	Medir las actitudes y capacidades del candidato.	Test Psicotécnico
Valoración médica.	Médico de la empresa	Valoración del estado de salud de los candidatos.	Autorización del examen Pre Ocupacional
Entrevista con el jefe de área	Jefe encargado del área	Aprobación de vinculación por parte del área que solicita la vacante	
Contratación	Jefe y Asistente de selección RR.HH.	Elaboración del contrato de trabajo.	Modelo de Contrato

*Fuente: Estudio de Campo  
Elaborado por: Mónica Churaco*

#### **4.02 Políticas Plasticsacks Cía. Ltda.**

Los candidatos que estén interesados en ingresar deberán cumplir con lo siguiente:

- Ser mayor de edad
- Presentar obligatoriamente toda la documentación requerida por la empresa.
- Todos los aspirantes deben realizarse los exámenes médicos y chequeos solicitados por la empresa.
- Los procedimientos de reclutamiento y selección serán de manera equitativa para todos los candidatos.

#### **4.03 Procedimientos de Reclutamiento y Selección de candidatos**

##### **4.03.01 Solicitud del personal (necesidad)**

El área de extrusión llenara la solicitud de personal con todos los requerimientos del puesto, una vez completada la solicitud correctamente deberá ser

enviada el departamento de Recursos Humanos para su análisis y búsqueda de candidatos potenciales.

PLASTICSACKS SOLICITUD DE PERSONAL				
FECHA DE LA SOLICITUD:		Día	Mes	Año
DATOS DEL AREA SOLICITANTE				
DEPENDENCIA SUPERIOR				
ÁREA - CENTRO DE COSTO				
DESCRIPCION DEL PUESTO DE TRABAJO				
NOMBRE DEL CARGO				
NÚMERO DE PERSONAS REQUERIDAS				
TIPO DEL PUESTO	CREACIÓN	RENUNCIA		
HORARIO				
ADMINISTRATIVO	<input type="checkbox"/>			
ROTATIVO	<input type="checkbox"/>			
DESCRIPCIÓN DEL PERFIL				
INSTRUCCIÓN FORMAL				
HABILIDADES Y CAPACIDADES				
CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS				
EXPERIENCIA				
FUNCIONES DEL CARGO				
<p>_____</p> <p>Jefe del área requiriente</p>		<p>_____</p> <p>Responsable de Talento Humano</p>		

#### 4.03.02 Reclutamiento y publicación de la convocatoria

Una vez elaborada el modelo de convocatoria la persona encargada de selección publicará el requerimiento a través de los medios que dispone la empresa sea de forma externa como interna.



Importante Fábrica de producción ubicada al norte de la ciudad de Quito desea incorporar un:

**OPERADOR DE EXTRUSIÓN**

**Requisitos:**

Género: Masculino  
Edad: de 25 a 40 años  
Formación: Bachiller

**Experiencia:**

1 año a 3 años en trabajos similares

**Horarios de trabajo:**

Turnos rotativos de 7:30 am a 18:00pm pago horas extras

**Responsabilidades:**

- Verificación de mezcla a extruir.
- Mantenimiento de orden y limpieza.
- Registros de datos de producción y mediciones.
- Realizar los ajustes a la máquina que sean necesarios para el proceso.

**Beneficios:**

- Sueldo negociable
- Beneficios de ley
- Capacitación permanente.

Los aspirantes que deseen participar en los procedimientos de reclutamiento deberán cumplir y entregar la siguiente documentación al departamento de Recursos Humanos:

- Hoja de vida
- Copias de la cedula de identidad y ultima papeleta de votación.
- Certificados de trabajo
- Certificados de estudios.
- Certificados de Honorabilidad
- Croquis del domicilio

La convocatoria puede ser publicada de forma interna en las carteleras de la planta de producción en la empresa.

Para el reclutamiento externo podemos difundir la información en la página Red Socio Empleo:

## RED SOCIO EMPLEO

**Recordemos:** Todos los servicios que brinda la Red Socio Empleo, son gratuitos.

Primero ingresamos a la página Red Socio Empleo con el Ruc y contraseña registrada:



Dentro de esta página podemos crear la Oferta Laboral, detallando el perfil del personal requerido por la empresa.

- Clic en Crear Oferta Laboral



Logo: Red Socio Empleo

Ministerio del Trabajo

Detrás de cada nombre, hay un talento

Bienvenido: PLASTICSACKS CIA. LTDA. | 1791931750001

<<Página inicial | Modificar contraseña | X Cerrar sesión

Nombre Comercial: PLASTICSACKS  
RUC/Cédula: 1791931750001  
Página Web: asistenterrhh@plasticsacks.com.ec  
Correo electrónico: jefe.rrhh@plasticsacks.com.ec  
Teléfono Oficina: 22820543

Actualizar Datos

Crear Oferta Laboral

Eventos

Becarios-Senescyt

Secretaría de Educación Superior, Ciencia y Tecnología

Una vez abierta esta opción procedemos a llenar los campos correspondientes a la oferta laboral que deseamos solicitar.



Logo: Red Socio Empleo

Ministerio del Trabajo

Detrás de cada nombre, hay un talento

Bienvenido: PLASTICSACKS CIA. LTDA. | 1791931750001

<<Página inicial | Modificar contraseña | X Cerrar sesión

Previsualizar oferta | Publicar oferta

Oferta Laboral | Perfil del Cargo | Experiencia y Capacitación

\*Número de cargos solicitados: 1

\*Nombre Institución: PLASTICSACKS

\*Discapacidad:  No  Sí

\*Ciudad: QUITO

\*Sector: NORTE

\*Fecha inicio publicación: 29/09/15

\*Persona de contacto:

Celular: 0222820543

\*Mostrar la información de la institución:  Sí  No

\*Cargo solicitado:

\*Tipo de contratación: Seleccione

\*Provincia: PICHINCHA

Parroquia: Indistinto

\*Servicio Requerido:
 

- Publicación de Una Oferta en la página WEB de la RSE
- Terna enviada por el Asesor previa selección de Hojas de Vida de la RSE (3 días)
- Proceso Integral de Selección con entrevistas y pruebas, para envío de terna (15 días)

\*Fecha finalización:

\*Teléfono: 22820543

\*Correo electrónico de contacto: jefe.rrhh@plasticsacks.com.ec

\*Acepta realizar entrevistas en línea:  Sí  No

ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA UN MEJOR RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL, EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN, SECCION EXTRUSIÓN, EN LA EMPRESA PLASTICSACKS CIA LTDA., UBICADO EN QUITO

---

Una vez publicada la vacante, las hojas de vida de los candidatos que cumplen con el perfil llegarán al correo electrónico registrado.

#### **4.03.03 Recepción y validación de hojas de vida**

Después de las publicaciones necesarias en los medios correspondientes, procedemos a la recepción de carpetas estas pueden ser: físicas o electrónicas. Seleccionamos las mejores hojas de vida a fin de encontrar las que cumplan con el perfil solicitado para cubrir la vacante. Elegidas las mejores procedemos a coordinar una cita, fijamos la fecha y hora para proceder con la entrevista.

Es importante llevar una base de datos con los perfiles de todos los candidatos postulados, ya que un futuro estos currículos pueden cubrir una nueva vacante.

#### **4.03.04 Entrevista de clasificación Jefe de RR-HH**

Este paso es muy importante, porque durante la entrevista inicial podemos determinar si el candidato está acorde a nuestras exigencias. Tomar en cuenta lo siguiente:

- Dar a conocer al postulante una breve reseña del giro de negocio que se dedica la empresa.

- Indicar las funciones y cargo que va a desempeñar el candidato.
- Durante la entrevista verificar la información otorgada por el postulante vs los documentos entregados.
- Evitar preguntar que no se relacionen con el puesto de trabajo.

		<b>ENTREVISTA PERSONAL</b>	<b>FOTO</b>
		FECHA DE ENTREVISTA:	
		AREA:	
		CARGO:	
		FECHA DE INGRESO:	
NOMBRE COMPLETO			
LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO :		EDAD:	
ESTADO CIVIL	NUMERO DE HIJOS:		
DIRECCION:			
TELEFONOS:	CORREO ELECTRÓNICO:		
TIPO DE VIVIENDA: PROPIA	ARRENDADA		
NOMBRE DE ESPOSO(A):	OCUPACION:	TELEFONO:	
ESTUDIOS REALIZADOS:			
PRIMARIA:	AÑOS APROBADOS:		
SECUNDARIA:	AÑOS APROBADOS:		
TITULO:			
SUPERIOR:			
CONOCIMIENTOS:	VALORES DE 1 A 10	CALIFIC ENTREVISTADOR	
INGLES:			
OUTLOOK			
EXCEL			
WORD			
OTROS			
REFERENCIAS LABORALES (2) - NOMBRES DE JEFES INMEDIATOS			
NOMBRE	EMPRESA	TIEMPO DE TRABAJO	TELEFONO
REFERENCIAS PERSONALES (2) - NOMBRES DE PERSONAS QUE LE CONOZCAN			
NOMBRE	OCUPACION	PARENTESCO	TELEFONO
PORQUE QUIERE TRABAJAR EN PLASTICSACKS:			
LE RECOMENDO ALGUNA PERSONA QUE TRABAJA EN PLASTICSACKS: ? COMO SE LLAMA:			
ASPIRACION SALARIAL:			
DISPONIBILIDAD DE TIEMPO:			
OBSERVACIONES:			

---

#### 4.03.05 Verificación de datos y referencias

Después de haber realizado la entrevista, se verifican las referencias laborales de cada candidato para la confirmar la información proporcionada en la entrevista, esto deberá ser llenado en su debido formato en cual contiene:

- Fecha de llamada de verificación
- Motivo de salida.
- Nombres del postulante.
- Nombre de la persona que proporciona la información.
- Puesto que desempeño y experiencia.
- Nombre de la empresa

Recordemos que se deberá confirmar las referencias de al menos sus dos últimos trabajos.

	<b>REFERENCIAS LABORALES</b>
<p style="text-align: right;">Fecha <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/></p>	
Candidato	_____
Empresa donde trabajo	_____
Fecha de ingreso	_____
Fecha de baja	_____
Puesto	_____
Motivo de baja	_____
Nombre de quien proporciono la información del puesto	_____
<p>¿Cómo era su desempeño en este trabajo?</p> _____	
<p>¿Cómo trabajaba bajo presión?</p> _____	
<p>¿Si tiene la oportunidad lo volvería a contratar?</p> _____	
<p>_____</p> <p><b>REALIZADA POR</b></p>	

---

#### 4.03.06 Test y pruebas de ingreso.

Los candidatos que aprobaron la entrevista y verificación de datos procederán a realizar un test psicotécnico el cual permitirá determinar la personalidad del individuo a contratar. El test será evaluado por el Psicólogo Industrial de la empresa.

##### ¿Funcionas bien bajo presión?

Este test consta de 30 preguntas.

1. ¿Qué crees que es lo más beneficioso para reducir el estrés y relajarte después de un día de trabajo especialmente duro?

Un par de horas durmiendo en mi sillón favorito

Beber alguna bebida alcohólica

Comer una tableta de chocolate

2. ¿Crees que la vida moderna produce más estrés que la vida hace unos 40 años?

Sí

No

Quizás

3. ¿Cómo de importante es para ti la necesidad de triunfar?

Muy importante

Bastante importante

No es algo en lo que piense mucho

4. ¿Alguna vez has dañado algo debido a que te sentías bajo presión?

No he dañado nada en realidad, pero sí he hecho cosas como colgar el teléfono con un golpe brusco

No

Sí



**5. ¿Crees que los demás piensan de ti que eres una persona capaz de mantener la calma en una situación de crisis?**

No lo creo

Sí, creo que los demás me ven así

A veces, pero a menudo una persona que mantiene la calma en una crisis es que no es del todo consciente de la situación

**6. ¿Te motiva el hecho de tener una fecha límite para terminar un trabajo?**

No, pero tener una fecha límite es un mal necesario que tenemos que afrontar la mayoría

No, creo que las fechas límite son una preocupación y prefiero poder ir a mi propio ritmo

Sí, creo que trabajo bien bajo presión

**7. ¿Cuántas veces te has tomado unos días libres en el trabajo debido al estrés?**

Nunca

Dos veces o menos

Más de dos veces

**8. Repentinamente te piden que cuides de tus tres indomables sobrinos durante un fin de semana debido a una crisis familiar. ¿Cómo te sientes al respecto?**

Aceptaría el reto

Sólo pensarlo me parecería tan horrible que seguramente intentaría escabullirme

Me preocuparía



9. ¿Te sucede que algunas pequeñas cosas, casi insignificantes, te hacen sentir mal?

\_\_\_ A veces

\_\_\_ Con frecuencia

\_\_\_ Rara vez o nunca

10. ¿Cómo te sientes respecto a tener que utilizar la tecnología?

\_\_\_ Bastante indiferente. Si tengo que usar tecnología por mi trabajo, por ejemplo, es algo que puedo afrontar

\_\_\_ Me preocupa un poco

\_\_\_ Es algo que me gusta y encuentro interesante

#### 4.03.07 Valoración médica.

Aprobados los demás filtros, el candidato deberá realizarse los exámenes médicos en el laboratorio de su preferencia previo la autorización del médico de la empresa. El tiempo de entrega de estos será durante los 3 días después del rendimiento de las pruebas para la correspondiente valoración médica.

	<b>AUTORIZACIÓN EXÁMEN PRE OCUPACIONAL</b>
<p>La Empresa Plasticsacks Cía. Ltda. Autoriza a Imagen Scan realizar los exámenes pre ocupacionales al señor/a:</p>	
DATOS GENERALES	
NOMBRES:	
APELLIDOS:	
CEDULA DE CIUDADANIA:	
CARGO:	
EXAMÉNES	
EXAMÉN VISUAL	
AUDIOMETRIA	
RX ÓSEA DE COLUMNA DORSO LUMBAR	
RX TÓRAX	
<p>_____</p> <p>FIRMA DE AUTORIZACIÓN</p>	

#### 4.03.08 Entrevista final

Es aprobada por el jefe de área, mismo que da el visto bueno para la contratación.

#### 4.03.09 Contratación

Después de haber aprobado todos los filtros el candidato procede a firmar su contrato en cual se deberá contemplar los siguientes aspectos:

---

ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA UN MEJOR RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL, EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN, SECCION EXTRUSIÓN, EN LA EMPRESA PLASTICSACKS CIA LTDA., UBICADO EN QUITO

- 
- Fecha de inicio del contrato
  - Puesto que va a ocupar
  - Remuneración
  - Horario de trabajo
  - Firma del contrato por parte del aspirante ganador y el gerente del área a contratar.

Se debe considerar que el contrato se encuentra dentro de los tres meses de prueba y cumplido este tiempo pasa a ser Indefinido.

#### **5.06 Fortalecimiento de la selección de personal en el Departamento de Producción, sección Extrusión.**

Después de analizar la situación actual del departamento de Recursos Humanos se plantea un Plan de Capacitación para el personal de esta área, mismo que se encuentra relacionado con temas acorde a la necesidad del departamento. La capacitación será dictada a las cinco personas que conforman el área de Recursos Humanos para después socializarlo con los jefes del Departamento de Producción, de esta manera las autoridades respectivas darán su aprobación de ingreso a los candidatos idóneos mediante una entrevista de aprobación para la cubrir la vacante.

## Plan de Capacitación

Tabla 7 Plan de Capacitación

N°	CURSO	NECESIDAD / OBJETIVO	AREA	TIPO		CAPACITADOR	HORARIOS	DURACIÓN
				INTERNO	EXTERNO			
1	Selección de Personal	Vincular personal idóneo para los puestos de trabajo	Recursos Humanos		X	CORPORACION ELITE	8:00 a 10:00	30 Horas
2	Planeación Estratégica del Talento Humano	Mejorar el enfoque del talento humano	Recursos Humanos		X	CORPORACION ELITE	9:00 a 11:00 14:00 a 16:00	30 Horas
3	Psicometría para la selección	Medir el comportamiento del personal	Recursos Humanos		X	SECAP	07:00 a 09:00 16:00 a 18:00	30 Horas
4	Psicometría para la selección	Medir el comportamiento del personal	Recursos Humanos		X	SECAP	10:00 a 12:00 17:00 a 19:00	30 Horas
5	Inducción de participación de los jefes de área para proceso de selección	Integración en los procedimientos de selección de personal por parte de Jefes inmediatos para la entrevista de los candidatos	Producción, sección Extrusión	X		Jefe de Recursos Humanos	10:00 a 12:00	2 Horas

*Fuente: Estudio de Campo*

*Elaborado por: Mónica Churaco*

## Relación de Contenidos

Un manual de procedimientos es un documento escrito de forma detallada y organizada en el cual constan las actividades a realizarse dentro un departamento, por ende la propuesta realizada al departamento de Recursos Humanos pretende que sus colaboradores se mantengan informados de los procedimientos que deben seguir para vincular personal idóneo en el área de Producción, sección Extrusión, ya que en la actualidad el 80% de los empleados del departamento de Recursos Humanos realizan sus actividades de manera empírica y ven necesario establecer procedimientos dentro del área.

Adicional tener un manual de reclutamiento y selección ayuda a que el alto nivel de rotación disminuya, la estabilidad laboral mejore y que el personal contratado se ajuste al perfil requerido por el área de Extrusión. Posibilita la satisfacción de los jefes de área y los involucra en los procedimientos de selección, siendo ellos quienes aprueben el ingreso de los futuros empleados ya que actualmente no existe su participación en la toma de decisiones para la contratación de personal y el 80% de los jefes de producción actualmente desean realizar esta actividad.

La contribución de nuevas herramientas como una hoja de Solicitud de personal, un test de ingreso y la búsqueda de candidatos en diferentes medios de comunicación permitirá que área de Recursos Humanos realice su trabajo de forma efectiva y

---

obtengan la respuesta de más aspirantes acorde a las exigencias de la empresa para poder seleccionar el mejor.

Por otra parte se pretende fortalecer el departamento de Recursos Humanos con una capacitación la cual les permita adquirir mayor conocimiento para la selección y contratación de personal idóneo, ya que el 70% desconoce la importancia saber elegir correctamente el talento humano.

#### **5.04. Metodológica de la Investigación**

##### **5.04.01. Enfoque de la Investigación**

La investigación cuantitativa, se centra más en el conteo y clasificación de características y en la construcción de modelos estadísticos y cifras para explicar lo que se observa. Se procede a aplicar la investigación cuantitativa ya que contamos con información estadística por parte de la empresa Plasticsacks Cía. Ltda.

##### **5.04.02 Modalidad básica de la investigación**

El proceso de investigación va dirigido a mejorar los procedimientos de reclutamiento y selección de personal en el área de Producción, sección Extrusión de la empresa Plasticsacks Cía. Ltda., ubicada en el sector norte del distrito metropolitano de Quito calle cache y 9 de agosto, se aplica un estudio de campo en el cual se emplea técnicas como la entrevista y encuestas en el área de producción.

---

#### **5.04.02.01. La Investigación de Campo**

Es el estudio sistemático de problemas en el mismo lugar donde se producen los hechos, los fenómenos y acontecimientos, con la finalidad de buscar y descubrir causas y efectos para ello se utilizó la investigación descriptiva mediante una encuesta y la entrevista. (Burbano D. H., 2005)

#### **5.04.02.01. La Investigación Documental**

Esta herramienta ayuda a identificar las fuentes documentales que van a servir para la realización de la investigación con el uso de esta se pudo recolectar videos y archivos manejados por la empresa. (Burbano D. H., 2005)

#### **5.05. Población**

Población.- Es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio. (Sampieri, 2003)

Se trabajará con toda la población que es de 10 personas ya que el presente manual será utilizado por el departamento de Recursos Humanos y se considerará a los siguientes empleados:

Departamento de Recursos Humanos: 5

Gerencia General: 1

---

Jefes de área: 4

- Jefe del área de Extrusión
- Jefe del área de Impresión
- Jefe del área de Tejeduría
- Jefe del área de Acabados

### **5.05.01 Muestra**

Muestra.- La muestra es una representación significativa de las características de una población, que bajo la asunción de un error (generalmente no superior al 5%) estudiamos las características de un conjunto poblacional mucho menor que la población global. (Tamayo, 1997)

No se aplica la fórmula de la muestra ya que se trabajara con toda la población, por lo tanto no hay necesidad de determinar el tamaño de la muestra.

### **5.05.01 Técnica de recolección de datos**

Encuesta.- Consiste en una interrogación verbal o escrita que se realiza a las personas con el fin de obtener determinada información necesaria para una investigación. (CreceNegocios, 2014)

---

### 5.05. Modelo de Encuesta

**INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA**  
**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**  
**CARRERA DE RECURSOS HUMANOS**

La presente encuesta tiene como objetivo dar a conocer la propuesta que se va a implementar en la empresa Plasticsacks Cía. Ltda., que es el mejoramiento en la selección de personal. Esto se mantendrá de una forma reservada.

#### ENCUESTA

**Marque con una X la respuesta que crea más conveniente, le agradecemos por su colaboración:**

1. ¿Piensa usted que una buena selección de personal aumenta la productividad y disminuye la rotación de personal dentro de una empresa?  
Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
  
2. ¿Considera usted que el personal contratado se ajusta al perfil requerido?  
Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
  
3. ¿El mal desempeño de los trabajadores acarrea consecuencias para la empresa y su departamento?  
Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
  
4. ¿Considera necesario buscar varios candidatos mediante publicaciones en medios masivos?  
Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

- 
5. ¿Piensa usted que es necesario un test y pruebas de ingreso?  
Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
6. ¿Cree conveniente que los jefes de área realicen una entrevista de trabajo previa a la contratación?  
Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
7. ¿Considera necesario establecer procedimientos dentro del departamento de Recursos humanos para una correcta organización?  
Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
8. ¿Cree usted que un Manual de selección de personal para el Departamento de Recursos Humanos contribuiría a un mejor manejo y ubicación del talento humano?  
Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_
9. ¿Cree necesario fortalecer el departamento de Recursos Humanos mediante una capacitación en reclutamiento y selección de personal?  
Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

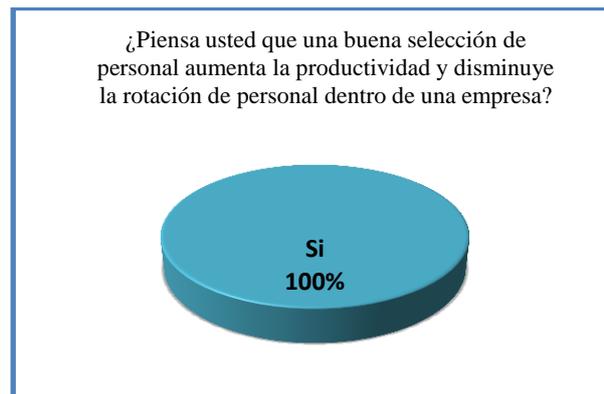
### 5.02.08 Tabulación de la encuesta

1. ¿Piensa usted que una buena selección de personal aumenta la productividad y disminuye la rotación de personal dentro de una empresa?

Tabla 8 Piensa usted que una buena selección de personal aumenta la productividad y disminuye la rotación de personal dentro de una empresa?

Datos	Resultado	Porcentaje
Si	10	100%
No	0	0%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

*Elaborado por: Mónica Churaco*



**Figura 7** Piensa usted que una buena selección de personal aumenta la productividad y disminuye la rotación de personal dentro de una empresa?

*Elaborado por: Mónica Churaco*

**Respuesta:** De las 10 personas encuestadas el 100% concuerda que el buen funcionamiento de una empresa parte desde una efectiva vinculación de personal, por ende conlleva a obtener una alta productividad y la rotación de personal disminuye.

2. ¿Considera usted que el personal contratado se ajusta al perfil requerido?

**Tabla 9 Considera usted que el personal contratado se ajusta al perfil requerido?**

Datos	Resultado	Porcentaje
Si	4	40%
No	6	60%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

*Elaborado por: Mónica Chura*



*Figura 8 Considera usted que el personal contratado se ajusta al perfil requerido?*

*Elaborado por: Mónica Churaco*

**Respuesta:** El 40% de encuestados opina que SI cuentan con un personal conforme para el área, mientras que el 60% manifiesta NO tener un personal acorde al perfil solicitado por su área deduciendo que actualmente es poco satisfactorio el personal contrato.

3. ¿El mal desempeño de los trabajadores acarrea consecuencias para la empresa y su departamento?

**Tabla 10** El mal desempeño de los trabajadores acarrea consecuencias para la empresa y su departamento

Datos	Resultado	Porcentaje
Si	10	100%
No	0	0%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Mónica Churaco



**Figura 9:** El mal desempeño de los trabajadores acarrea consecuencias para la empresa y su departamento

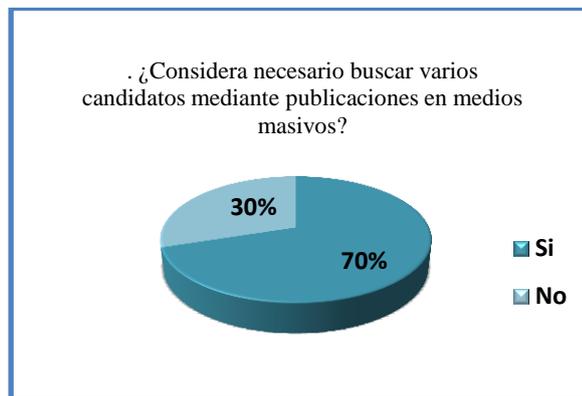
Elaborado por: Mónica Churaco

**Respuesta:** El 100% de la población encuestada opina que el empleado mal seleccionada y contratado puede dañar una organización y afectar el desempeño de sus demás compañeros.

4. ¿Considera necesario buscar varios candidatos mediante publicaciones en medios masivos?
5. **Tabla 11:** ¿Considera necesario buscar varios candidatos mediante publicaciones en medios masivos?

Datos	Resultado	Porcentaje
Si	7	70%
No	3	30%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Mónica Churaco



**Figura 10:** Considera necesario buscar varios candidatos mediante publicaciones en medios masivos?

Elaborado por: Mónica Churaco

**Respuesta:** Con un 70% los encuestados creen necesario que la empresa debería utilizar las publicaciones en medios masivos para reclutar más candidatos y elegir los mejores. Por otra parte el 30% NO piensa que sea algo necesario.

6. ¿Piensa usted que es necesario un test y pruebas de ingreso?

**Tabla 12 ¿Piensa usted que es necesario un test y pruebas de ingreso?**

Datos	Resultado	Porcentaje
Si	6	60%
No	4	40%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Mónica Churaco

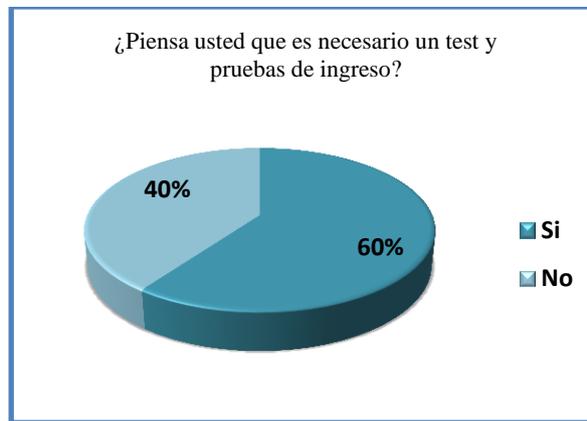


Figura 11: ¿Piensa usted que es necesario un test y pruebas de ingreso?

Elaborado por: Mónica Churaco

**Respuesta:** El 60% opina que SI se debería aplicar pruebas de ingreso y test a todos los postulantes. Mientras que el 40% no cree necesario realizar establecer ningún tipo de pruebas.

7. ¿Cree conveniente que los jefes de área realicen una entrevista de trabajo previa a la contratación?

**Tabla 13:** ¿Cree conveniente que los jefes de área realicen una entrevista de trabajo previa a la contratación?

Datos	Resultado	Porcentaje
Si	8	80%
No	2	20%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Mónica Churaco

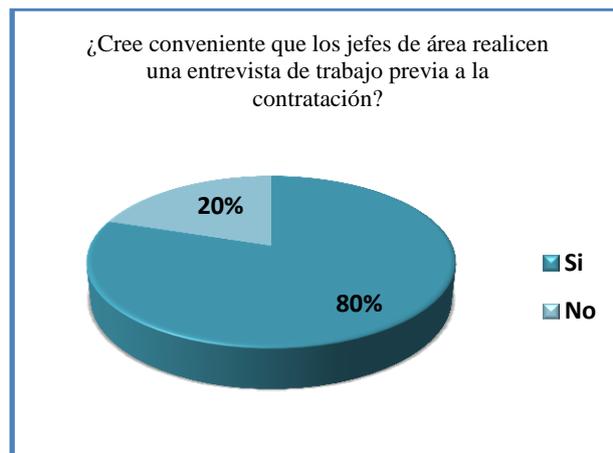


Figura 12: ¿Cree conveniente que los jefes de área realicen una entrevista de trabajo previa a la contratación?

Elaborado por: Mónica Churaco

**Respuesta:** Un 80% de los encuestados consideran conveniente que los jefes de área realicen una entrevista a los candidatos para que sean aprobados según a sus requerimientos antes de ser contratados, por otra parte el 20% piensan que no se debería realizar esto.

8. ¿Considera necesario establecer procedimientos dentro del departamento de Recursos humanos para una correcta organización?

**Tabla 14:** ¿Considera necesario establecer procedimientos dentro del departamento de Recursos humanos para una correcta organización?

Datos	Resultado	Porcentaje
Si	8	80%
No	2	20%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Mónica Churaco

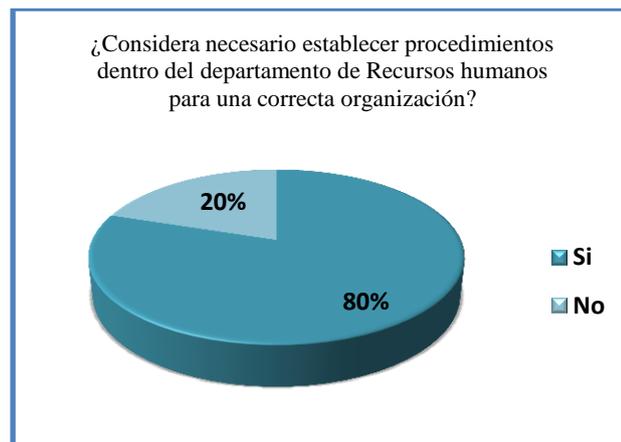


Figura 13: ¿Considera necesario establecer procedimientos dentro del departamento de Recursos humanos para una correcta organización?

Elaborado por: Mónica Churaco

**Respuesta:** Creen necesario establecer procedimientos dentro del departamento de Recursos Humanos el 80% de los encuestados, mientras que el 20% manifiestan que no se necesita aplicar procedimientos.

1. ¿Cree usted que un Manual de selección de personal para el Departamento de Recursos Humanos contribuiría a un mejor manejo y ubicación del talento humano?

**Tabla 15:** Cree usted que un Manual de selección de personal para el Departamento de Recursos Humanos contribuiría a un mejor manejo y ubicación del talento humano?

Datos	Resultado	Porcentaje
Si	10	100%
No	0	0%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Mónica Churaco

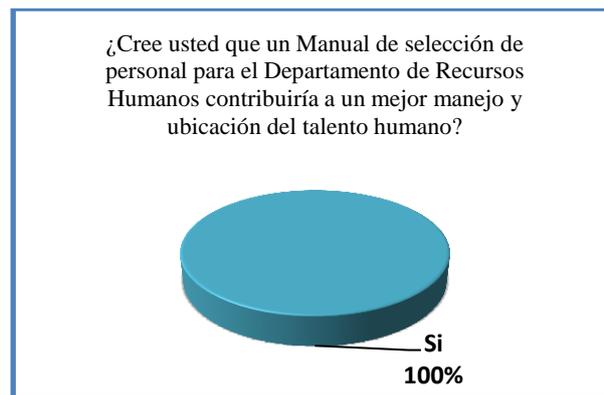


Figura 14: Cree usted que un Manual de selección de personal para el Departamento de Recursos Humanos contribuiría a un mejor manejo y ubicación del talento humano?

Elaborado por: Mónica Churaco

**Respuesta:** Con un 100% todos concuerdan que un Manual de Reclutamiento y Selección de personal ayudaría al personal de Recursos Humanos a mejorar sus procedimientos internos y hacerlos más efectivos en la selección y vinculación de candidatos.

2. ¿Cree necesario fortalecer el departamento de Recursos Humanos mediante una capacitación en reclutamiento y selección de personal?

**Tabla 16:** Cree necesario fortalecer el departamento de Recursos Humanos mediante una capacitación en reclutamiento y selección de personal?

Datos	Resultado	Porcentaje
Si	7	70%
No	3	30%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Mónica Churaco

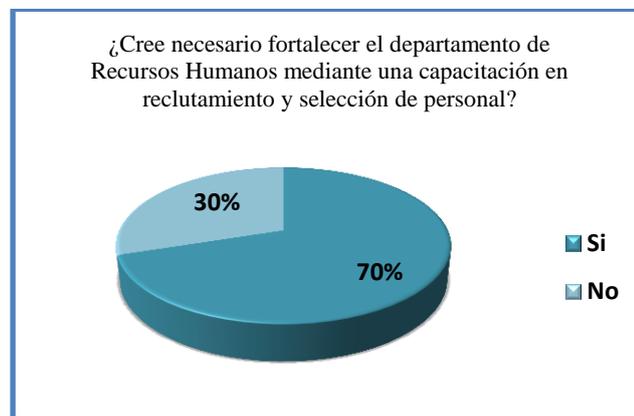


Figura 15: Cree necesario fortalecer el departamento de Recursos Humanos mediante una capacitación en reclutamiento y selección de personal?

Elaborado por: Mónica Churaco

**Repuestas:** Con un 70% del total de encuestados opinan que SI es necesario

fortalecer el conocimiento en reclutamiento y selección de personal con una capacitación para todo el departamento de Recursos Humanos, mientras que el 30% no lo considera necesario.

### 5.01. Taller

Para la elaboración del taller se encuentra organizada de la siguiente manera:

TALLER	
Nº de Participantes	Departamento de Recursos Humanos y Jefe Área de Extrusión
Tiempo de duración	45 minutos
Lugar	Instalaciones de la empresa, sala de reuniones
ACTIVIDADES	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro de participantes</li> <li>• Bienvenida y apertura</li> <li>• Presentación y objetivo del Taller</li> <li>• Análisis del problema</li> <li>• Importancia de establecer procedimientos dentro del Departamento de Recursos Humanos para llevar una mejor organización</li> <li>• Exposición de la propuesta centrada en el Manual de Reclutamiento y Selección de Personal</li> <li>• Palabras de finalización del taller.</li> </ul>	

## Capítulo VI

### 6. Aspectos Administrativos

#### 6.01 Recursos

##### a) Recursos Humanos

- Personal del Departamento de Recursos Humanos
- Candidatos potenciales
- Personal del Departamento de producción

##### b) Recursos Materiales

- Sala de Reuniones de la empresa Plasticsacks Cía. Ltda.
- Pizarra
- Marcadores
- Materiales y suministros de oficina
- Computadores

##### c) Recursos Técnicos

Aplicación de técnicas grupales y de comunicación

#### d) Recursos Financieros

La empresa Plasticsacks Cía. Ltda., dentro de sus instalaciones cuenta con su propia sala de reuniones donde se impartirán las capacitaciones o talleres para el Departamento de Recursos Humanos. Los costos de los materiales e instrumentos para llevar a cabo los cursos serán asumidos por la empresa para su propio beneficio. Así mismo cuando los cursos o talleres deban ser impartidos fuera de las instalaciones de la empresa, se destinará un presupuesto para cumplir con lo establecido.

### 6.02 Presupuesto

#### Presupuesto elaboración del plan de mejora

Tabla 17 Presupuestos elaboración del plan de mejora

DETALLE DE GASTOS	VALOR \$
Copias	\$ 10,00
Impresiones	\$ 25,00
Internet	\$ 20,00
Anillados	\$ 7,00
Empastados	\$ 7,00
Transporte	\$ 20,00
Gastos telefonía celular	\$ 40,00
Flyers para reclutamiento	\$ 50,00
Juntas de equipo	\$ 20,00
Curso de Capacitación RR-HH	\$ 400,00
Local	\$ 20,00
Materiales y suministros de oficina	\$ 25,00
Break coffee	\$ 20,00
Subtotal	\$ 664,00
10% imprevistos	\$ 66,40
<b>TOTAL DEL PRESUPUESTO</b>	<b>\$ 730,40</b>

*Elaborado por: Mónica Churaco*

## 6.03 Cronograma

Tabla 18 Cronograma

DESARROLLO DEL PROYECTO	MESES																							
	MES 1				MES 2				MES 3				MES 4				MES 5				MES 6			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
TEMA DEL PROYECTO																								
<b>CAPITULO. I</b>																								
1.1 Contexto																								
1.2 Justificación																								
1.3 Definición del Problema Central (Matriz T)																								
<b>CAPITULO.II</b>																								
2.1 Mapeo de Involucrados																								
2.2 Matriz de Análisis de Involucrados																								
<b>CAPITULO.III</b>																								
3.1. Arbol de Problemas																								
3.2 Árbol de Objetivos																								
<b>CAPITULO. IV</b>																								
4.1 Matriz de Análisis de Alternativas																								
4.2 Matriz de Análisis de Impacto de los Objetivos																								
4.3 Diagrama de Estrategias																								
4.4 Matriz de Marco Lógico																								
<b>CAPITULO. V</b>																								
5.1 Antecedentes de la Propuesta																								
5.2 Justificación de la propuesta																								
5.3 Objetivo general																								
5.4 Orientación para el estudio(marco lógico)																								
5.5 Relación de contenidos																								
5.6. Metodología utilizada																								

Elaborado por: Mónica Churaco

## Capítulo 7

### 7. Conclusiones y Recomendaciones

#### 7.01 Conclusiones

1.- En la empresa Plasticsacks se evidenció la carencia de un manual de procedimientos para un mejor Reclutamiento y Selección de Personal en el área de Producción Sección Extrusión ya que actualmente el departamento de Recursos Humanos no cuenta con una organización en las actividades que realiza.

2.- Actualmente el involucramiento de las autoridades respectivas en el procedimiento de selección de personal tiene una participación mínima debilitando de esta manera la importancia que este procedimiento tiene.

3.- La carencia de un sistema óptimo de reclutamiento y selección en la empresa Plasticsacks ha sido uno de los procesos que ha traído como consecuencia una alta rotación de personal e improductividad en el departamento de Producción Sección Extrusión.

4.- Actualmente el departamento de Recursos Humanos no cuenta con las herramientas y técnicas necesarias para el proceso de reclutamiento y selección de

---

personal, ya que se omiten varias normas que este exige para el cumplimiento óptimo de su realización.

## **7.02 Recomendaciones**

1.- Se recomienda la implementación del manual e involucramiento de la Gerencia General y del personal del departamento de Recursos Humanos.

2.- Se recomienda realizar una post evaluación al manual de procedimientos de Reclutamiento y Selección de Personal para área de Producción sección Extrusión, a fin de implementar una mejora continua en los procesos que se pretende aplicar.

3.- El departamento de Recursos Humanos debe actualizar constantemente los perfiles del cargo con la finalidad de responder a todas las necesidades de requiera la empresa a la hora de incorporar personal nuevo, además mantener esta información al día ayudará a mejorar sus procedimientos internos.

---

## Bibliografía

- Anndrea Flint, J. W. (2011). Recuperado el 2014, de [www.update-software.com/BCP/BCPMainFrame.asp?DocumentID=CD006620&SessionID=0](http://www.update-software.com/BCP/BCPMainFrame.asp?DocumentID=CD006620&SessionID=0)
- Benítez, J. (7 de Abril de 2014). Habría esperado más apoyo para el sector empresarial. *Diario Hoy*, pág. 1.
- Burbano, D. H. (2005). *Métodos y Técnicas de Investigación*.
- Carmaco Situado, M. (1968). *Las Relaciones Humanos y la Administracion de Personal*. Andres Bello.
- Cazares. (2000). *Scribd*. Recuperado el 2014, de <http://es.scribd.com/doc/19058681/definiciones-Investigacion-Documental>
- Chiavenato, A. (2009). *Rotación de Personal*.
- Chiavenato, I. (2001). *Admisnitracion de Recursos Humanos*. Nomos S. A.
- Chiavenato, I. (2007). *Freelibros.org*. Recuperado el 28 de Septiembre de 2014, de <http://www.freelibros.org/administracion/administracion-de-recursos-humanos-el-capital-humano-de-las-organizaciones-8va-edicion-idalberto-chiavenato.html>
- Desarrollo, S. N. (7 de Febrero de 2013). *Foros Ecuador.ec*. Recuperado el 18 de Mayo de 2014, de <http://documentos.senplades.gob.ec/Plan%20Nacional%20Buen%20Vivir%202013-2017.pdf>
- Editorial Vértice. (2007). *Selección de Personal Recursos Humanos*. Publicaciones Vertice.

- 
- Fernández, J. C. (31 de Diciembre de 2007). *Slide Share*. Recuperado el 14 de Septiembre de 2014, de Slide Share: <http://es.slideshare.net/jcfdezmx2/plan-de-mejora-216033>
- Hernández. (2006). *Slide Share*. Recuperado el 2014, de <http://es.slideshare.net/mmujiica/metodologia-de-la-investigacion-6290115>
- Jackson, H. y. (2006).
- M, R. (2003). *eumed.net*. Recuperado el 2014
- Madhani. (2010). Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v6-n2/6\(2\)17-33.pdf](http://www.spentamexico.org/v6-n2/6(2)17-33.pdf)
- Nebot López, J. (2014). *La Selección de Personal* .
- Noé, W. M. (2005). Recuperado el 26 de Septiembre de 2014
- Porret Gelabert, M. (2014). *Gestión de personas*.
- Rimsky. (2005). Obtenido de [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lhr/garcia\\_g\\_b/capitulo2.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lhr/garcia_g_b/capitulo2.pdf)
- Rodríguez, M. J. (2010). *Selección de personal*.
- Rusque. (2003). *eumed.net*. Recuperado el 15 de Septiembre de 2014
- Sampieri, R. H. (2003).
- Tamayo, M. T. (1997).
- Werther. (1995). Obtenido de [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lhr/garcia\\_g\\_b/capitulo2.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lhr/garcia_g_b/capitulo2.pdf)

## Anexos





---

ELABORACIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE UN MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PARA UN MEJOR RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL, EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN, SECCION EXTRUSIÓN, EN LA EMPRESA PLASTICSACKS CIA LTDA., UBICADO EN QUITO