



CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS-PERSONAL

**ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE
LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS
EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.**

**Trabajo de Titulación previo la obtención del título de Tecnólogo en
Administración de Personal**

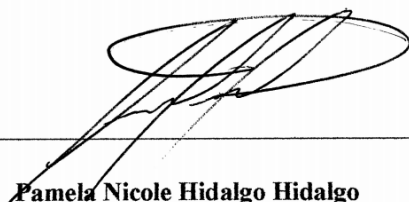
AUTOR: PAMELA NICOLE HIDALGO HIDALGO

TUTOR: Ing. Héctor Geovanny Barragán Grandez, MBA.

Quito, abril 2020

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

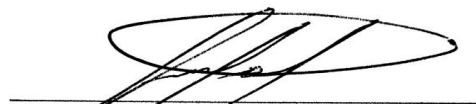
Yo, **Pamela Nicole Hidalgo Hidalgo**, declaro bajo juramento que la investigación es absolutamente original, auténtica, es de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes. Las ideas, doctrinas, resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad.



Pamela Nicole Hidalgo Hidalgo
C.C: 1726290065

LICENCIA DE USO NO COMERCIAL

Yo, **Pamela Nicole Hidalgo Hidalgo** portador de la cédula de ciudadanía signada con el No. **1726290065** de conformidad con lo establecido en el Artículo 110 del Código de Economía Social de los Conocimientos, la Creatividad y la Innovación (INGENIOS) que dice: “En el caso de las obras creadas en centros educativos, universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores, e institutos públicos de investigación como resultado de su actividad académica o de investigación tales como trabajos de titulación, proyectos de investigación o innovación, artículos académicos, u otros análogos, sin perjuicio de que pueda existir relación de dependencia, la titularidad de los derechos patrimoniales corresponderá a los autores. Sin embargo, el establecimiento tendrá una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra con fines académicos. Sin perjuicio de los derechos reconocidos en el párrafo precedente, el establecimiento podrá realizar un uso comercial de la obra previa autorización a los titulares y notificación a los autores en caso de que se traten de distintas personas. En cuyo caso corresponderá a los autores un porcentaje no inferior al cuarenta por ciento de los beneficios económicos resultantes de esta explotación. El mismo beneficio se aplicará a los autores que hayan transferido sus derechos a instituciones de educación superior o centros educativos otorgo licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del proyecto denominado **Elaborar un plan de reclutamiento de personal mediante la aplicación Assessment en la empresa Seguros Equinoccial, DMQ en el periodo 2019-2020** con fines académicos al Instituto Tecnológico Superior Cordillera.



Pamela Nicole Hidalgo Hidalgo

C.C: 1721909123

Quito, abril 2020

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE INTEGRACIÓN CURRICULAR EN EL REPOSITORIO DIGITAL

DATOS PERSONALES:

1. **NOMBRE COMPLETO DEL ESTUDIANTE**
HIDALGO HIDALGO PAMELA NICOLE
2. **CÉDULA DE CIUDADANÍA**
1726290065
3. **FECHA DE NACIMIENTO**
16/07/1997
4. **NACIONALIDAD**
Ecuatoriana
5. **DIRECCIÓN DE RESIDENCIA**
COMITÉ DEL PUEBLO RAMON JIMENEZ N64-364 Y MANUEL LARA
6. **PROVINCIA DE RESIDENCIA**
Pichincha
7. **CANTÓN DE RESIDENCIA**
Quito
8. **CORREO ELECTRÓNICO**
Pamelanicole1997@outlook.com
9. **TELÉFONOS**
02 3453747 / 0983692986
10. **FECHA DE SUSTENTACIÓN**
Julio del 2020

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

TEMA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR:

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020

EN CASO DE HABER REALIZADO INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA:

**COMPLETE Y AÑADA SU FIRMA DIGITAL A CONTINUACIÓN
TIPO DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA ☐

I+D+i ☒

INCUBADORA EMPRESARIAL ☐

PRODUCCIÓN ARTÍSTICA ☐

Yo, Pamela Nicole Hidalgo Hidalgo, portador de la cédula de identidad N° 1726290065, autorizo al Instituto Tecnológico Superior Cordillera la publicación del Trabajo de Integración Curricular en el Repositorio Digital.



FIRMA DEL ALUMNO

ENTIDAD QUE AUSPICIO EL TRABAJO: SEGUROS EQUINOCCIAL

NOMBRE DEL REPRESENTANTE LEGAL: ANDRES CORDOVEZ

TELÉFONO Y/O CELULAR EMPRESA: 023984000 EXT 1857

**Ing. William Patricio Parra López
ADMINISTRADOR DE BIBLIOTECA CENTRAL
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA**

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

AGRADECIMIENTO

Quiero dar las gracias en primer lugar al Instituto Tecnológico Superior Cordillera a todo el cuerpo docente por haberme permitido ingresar a este prestigioso instituto y por brindarme el mejor conocimiento los cuales serán aplicados día a día tanto en el ámbito laboral como en el ámbito profesional y que a su vez una gran parte de conocimientos se encuentran aplicados en este proyecto. Después de esto y no menos importante quiero agradecer a Dios a mi familia por que sin duda alguna sin su apoyo nada de esto fuera posible para poder culminar este peldaño en mi carrera.

Quiero dar las gracias a mi tutor la persona encargada de mi proyecto de grado al Ing. Héctor Geovanny Barragán Grandez, el cual tuvo un gran aporte al desarrollo de este proyecto impartiendo grandes conocimientos, tiempo, esfuerzo e interés para poder culminar con mi proyecto y a su vez con mi carrera.

DEDICATORIA

A Dios, él me ha dado la sabiduría y el entendimiento a lo largo de este tiempo guiándome en cada paso por el buen camino para poder formarme profesionalmente.

A mi madre Fabiola, no solo debo agradecerle por darme la vida, si no fuera por su lucha diaria hoy en día no podría ser lo que soy, ya que, con su apoyo incondicional, amor, consejos, por no dejarme caer en los momentos más difíciles, he logrado culminar esta meta tan soñada.

A mis hermanos, David, Lizeth, Danna a mi cuñado, Alejandro ya que han sabido apoyarme de una u otra forma para que yo pueda llegar a este punto tan importante de culminar mi carrera demostrando que si nos esforzamos logramos lo que soñamos.

A mis amigos que sin duda fueron una parte fundamental a lo largo del camino y no permitieron que me diera por vencida.

Ellos son y serán mi motivación, inspiración y felicidad.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	i
LICENCIA DE USO NO COMERCIAL	ii
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
RESUMEN EJECUTIVO	xii
ABSTRACT	xiv
CAPÍTULO I	1
Introducción	1
1.01 Contexto	2
1.01.01 Macro	2
1.01.02 Meso	2
1.01.03 Micro	3
1.02. Justificación.....	4
1.03. Definición del Problema.....	6
1.03.01 Matriz “T”	6
1.03.02 Análisis Matriz “T”	7
Capítulo II.....	9
Involucrados	9
2.01 Mapeo Involucrados.....	9
2.01.01 Análisis del mapeo de involucrados.....	10
2.01 Matriz de Análisis de Involucrados.....	11
 ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.	

2.02.01 Análisis de la matriz de involucrados	12
CAPÍTULO III.....	14
Árboles	14
3.01 Árbol de Problemas.....	14
3.02 Árbol de Objetivos	16
CAPÍTULO IV	18
Análisis de alternativas	18
4.01 Matriz de Análisis de Alternativas.....	18
4.01.01 Análisis de la Matriz de Alternativas	19
4.02 Matriz de Análisis de Impacto de los Objetivos	23
4.02.01 Análisis de la Matriz de Impacto de Objetivos	25
4.03 Diagramas de Estrategias	27
4.03.01 Análisis Diagramas de Estrategias	28
4.04 Matriz Marco Lógico	29
4.04.01 Análisis Matriz Marco Lógico	31
CAPÍTULO V.....	35
PROPUESTA	35
5.01 Marco Teórico.....	35
5.01.01. Fases de reclutamiento de personal.....	38
5.02 Marco Conceptual	41
5.02.01. Plan.....	41
5.02.02. Reclutamiento	41
5.02.03. Assessment.....	42
5.02.04. Clima Laboral.....	42
5.02.05. Optimización de Recursos	42

5.03 Marco Legal	43
5.04 Marco Metodológico	44
5.04.01 Población y Muestra	45
5.04.02 Cálculo de la muestra	46
Tabulación	49
5.05 Contenido de la propuesta	61
5.05.01 Antecedentes	61
5.05.02 Justificación	62
5.05.03 Objetivo General	63
5.05.04 Objetivos Específicos	63
5.05.05 Misión	63
5.05.06 Visión	64
5.05.07 Valores	64
5.05.08 Elaboración plan de reclutamiento	64
5.05.09 Ejemplo de casos Assessment Center	73
CAPÍTULO VI	74
ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	74
6.01. Recursos	74
6.01.01 Recursos Administrativos	74
6.01.02 Recursos Audiovisuales	74
6.01.03 Infraestructura	75
6.01.04 Material De Apoyo	75
6.02. Presupuesto	76
6.03. Cronograma	77
CAPÍTULO VII	79

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	79
7.01. Conclusiones	79
7.02. Recomendaciones	80
BIBLIOGRAFÍA.....	81

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Mapeo de Involucrados	9
Figura 2: Árbol de Problemas	14
Figura 3: Árbol de Objetivos	16
Figura 4: Diagrama de estrategias.....	27
Figura 5: Edad.....	49
Figura 6: Género	50
Figura 7: Reclutamiento se Realiza.....	51
Figura 8: Contratación De Personal	52
Figura 9: Habilidades Trabajador.....	54
Figura 10: Proceso de Selección	55
Figura 11. Empoderamiento Empresa.....	56
Figura 12: Sistema de Contratación	58
Figura 13: Reconocimiento Labores	59
Figura 14: Proceso de Selección	60
Figura 15: Imagen 2	84
Figura 16: Imagen 3	84
Figura 17: Imagen 4	85
Figura 18: Imagen 5	85
Figura 19: Imagen 6	86
Figura 20: Imagen 7	86
Figura 21: Imagen 8	87
Figura 22: Imagen 9	87
Figura 23: Imagen 10	88
Figura 24: Imagen 11	88
Figura 25: Imagen 12	89

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz "T"	6
Tabla 2. Matriz de Análisis de Involucrados	11
Tabla 3 Matriz de Análisis de Alternativas.....	18
Tabla 4 Matriz de Análisis de Impactos de los Objetivos.....	23
Tabla 5 Matriz de Marco Lógico	29
Tabla 6. Población y Muestra	45
Tabla 7. Edad	49
Tabla 8. Género.....	50
Tabla 9. Reclutamiento se Realiza.....	51
Tabla 10. Contratación De Personal.....	52
Tabla 11. Habilidades Trabajador	54
Tabla 12. Proceso de Selección.....	55
Tabla 13. Empoderamiento Empresa	56
Tabla 14. Sistema de Contratación.....	58
Tabla 15. Reconocimiento Labores.....	59
Tabla 16. Proceso de Selección.....	60
Tabla 17. Plan de reclutamiento de personal	64
Tabla 18. Ponderación.....	71
Tabla 19. Ejemplo Assessment Center.....	73
Tabla 20. Experiencias	76
Tabla 21. Cronograma de actividades.....	77

RESUMEN EJECUTIVO

Consiste en la elaboración e implementación del plan de reclutamiento de personal mediante la aplicación assessment center en la empresa Seguros Equinoccial en el DMQ periodo 2019-2020. El problema central de la empresa es que no se realizaba la contratación de personal mediante talento y habilidades que refleja como resultado un bajo rendimiento, un mal ambiente laboral, lo que ocasiona que los procesos de los departamentos no se llevan adecuadamente, produce tiempos muertos, repetición de actividades y por consecuencia improductividad del equipo de trabajo.

El trabajo consta de 7 capítulos donde se aplicó la metodología de marco lógico bajo el formato I+D+I que permite describir las causas del problema, objetivos, estrategias que determinan el camino a seguir. Para obtener los datos primarios se realizaron 20 encuestas al personal de seguros equinoccial cuyos resultados evidenciaron que el reclutamiento de personal se lo realiza de manera directa sin aplicar técnicas que reflejen el talento de los postulantes de acuerdo al perfil al cargo a desempeñar como es el Assesment center.

Una vez procesado los datos de la encuesta se elaboró la propuesta que contiene las técnicas y estrategias para incorporar al personal idóneo valorando sus destrezas cuyo objetivo es el reclutamiento de personal para lograr que el índice de productividad de los empleados se incremente en un 50% y que los procesos dentro de la organización en mención se realicen de la manera más eficiente que determine con claridad el

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

proceso de selección que cada uno de los trabajadores teniendo claro lo que deben desempeñar en su puesto de trabajo.

Palabras claves: Reclutamiento, Assesment center, Plan, talento, productividad, desarrollo organizacional.

ABSTRACT

It consists in the elaboration and implementation of the staff retention plan through the assessment center application in the company Equinoccial Insurance in the period 2019-2020. The central problem of the company is that the recruitment of personnel was not carried out through talent and skills that reflects as a result a poor performance, a poor work environment, which causes the processes of the departments not to be carried properly, causes downtime, repetition of activities and consequently unproductive work team.

The work consists of 7 chapters where the methodology of logical framework is applied in the R&D&I format that allows to describe the causes of the problem, objectives, strategies that determine the way forward. To obtain the primary data, 20 surveys were conducted on equinonccial insurance personnel whose results showed that the recruitment of staff is carried out directly without applying techniques that reflect the talent of applicants according to the role-made profile such as the Assesment center.

Once the survey data has been processed, the proposal containing the techniques and strategies to incorporate the right staff by assessing their skills whose goal is to recruit staff to achieve that the employee productivity index increased by 50% and that the processes within the organization in commission are carried out in the most efficient way that clearly determines the selection process that each of the workers having clear what they must perform in their job.

Keywords: Recruitment, Assesment center, Plan, talent, productivity, organizational development

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES

Introducción

La investigación se la realiza con el fin de poder contribuir con estrategias las cuales ayuden a evidenciar la falta de estrategia para reclutar personal de acuerdo a su talento y habilidades, sobre la productividad de la empresa Seguros Equinoccial, puntualizar las diferentes causas que generan ese factor, las cuales se pretenden identificar a lo largo de esta investigación.

Teniendo en cuenta de que la Aseguradora tenga un crecimiento en sus actividades, la contratación y despido o renuncia del personal debido a diferentes causas que limiten el desarrollo corporativo de la empresa es probable. Adicional la investigación evidenciara la importancia de la buena relación que debe existir entre el personal de la empresa y el empleador.

La rotación de personal y la baja productividad es un problema que está presente en muchas de las empresas en nuestro país debido a la falta de profesionalismo al momento de incorporar al personal, en cuanto a la productividad la cual refleja la pro actividad que puede llegar a tener la empresa es un factor de mucha importancia y que incide de manera directa al rendimiento laboral, si se cuenta con el personal calificado dispuesto a cumplir sus actividades de forma correcta el índice de productividad e ingresos para la empresa serán altos.

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

1.01 Contexto

1.01.01 Macro

La selección de personal que realizan la mayoría de organizaciones en el mundo conlleva aplicar métodos tradicionales directos o indirectos donde se requiere ocupar un puesto de trabajo se procede a publicar la vacante con los requisitos para cumplir las funciones como título profesional, experiencia laboral, cursos de formación dejando de lado evaluar las aptitudes, capacidades, talento y destrezas de las personas para ejercer un cargo.

En Ecuador, son pocas las empresas que se acogen al reclutamiento de personal por competencias laborales. “Esta es una técnica que los expertos en Recursos Humanos, utilizan para seleccionar personal cuando su objetivo es encontrar profesionales que además de una formación y experiencia adecuada, posean competencias concretas predeterminadas por la empresa.” (Ramírez, s/f, 2013)

1.01.02 Meso

En la ciudad de Quito, la selección de personal mediante competencias laborales se está incorporando o partiendo en las empresas grandes ya que por exigencias del mercado se necesita un personal extremadamente calificado que cumpla con el perfil requerido, teniendo en cuenta los más importantes como sus habilidades, aptitudes y actitudes para el cargo solicitado. Por ello el departamento de recursos humanos o las personas encargadas del reclutamiento de personal deben gestionar de manera pertinente el ingreso del personal que cumpla estrictamente con el perfil y las habilidades solicitadas.

El propósito central del reclutamiento de personal es de suplir lo que se ha reconocido como una de las mayores falencias de las empresas; ya que se está realizando el reclutamiento de personal por solo enfocarse en la contratación oportuna, los objetivos planificados solo se cumplen de manera eficaz mas no eficiente; esta aplicación permitirá al personal de las empresas de Quito tener un conocimiento claro y preciso de sus tareas, obligaciones y responsabilidades, permitiéndole así a los demás departamentos que constituyen las empresas el desarrollo de un adecuado reclutamiento de personal que corresponda a los perfiles requeridos para desempeñar cada puesto de trabajo en particular.

Incorporando el programa *Assessment* beneficiara el cumplimiento de todas las responsabilidades que existen, estableciendo herramientas que nos ayuden con una mejora, esto será necesario e indispensables para que exista una reestructuración en los procedimientos.

1.01.03 Micro

En la empresa Seguros Equinoccial se observa alta inconformidad del personal al ver que el proceso reduce la ocupación del cargo por distinciones, no hay claridad en las competencias que quiere que su futuro candidato seleccionado tenga para desempeñar bien sus labores es por eso que se puede notar la baja productividad del personal que se encuentra insatisfecho de no poder obtener el cargo sabiendo que podría ser la persona idónea para la ocupación del mismo por los buenos resultados en las evaluaciones realizadas.

Contamos con herramientas muy eficientes y una cultura organizacional que motiva al personal a seguir superando sus miedos y crecimientos tanto profesionales como personales, es por ello que se pretende crear o fundamentar la base para el desarrollo del reclutamiento del personal incorporando la elaboración de un plan de reclutamiento de personal que llevara a fortalecer la gestión del departamento de recursos humanos y mejora continua del proceso de selección.

De acuerdo a las cifras emitidas por el departamento de Fianzas indica que en el 2019 el crecimiento fue de un 10% pero sin embargo no era lo esperado donde de acuerdo al desarrollo la aspiración era un 20% por cuanto se atribuye que el personal contratado no se encuentra motivado con el desarrollo de sus funciones y que poseen cierta dificultad al momento de adaptarse al puesto de trabajo y su desempeño no es el esperado.

1.02. Justificación

El trabajo de investigación es realizado con el fin de incrementar la efectividad del proceso de reclutamiento de personal dentro de la empresa Seguros Equinoccial, ya que verificando el estado de misma se pudo denotar la falta de estrategia para reclutar personal de acuerdo a su talento y habilidades, ocasionando así una baja productividad representativa para la empresa.

Dentro de los beneficiarios el principal sería el colaborador que logre canalizar el proceso el accedería a mayor probabilidad de encontrar un cargo de trabajo de acuerdo a sus habilidades, y poder seguir accediendo a cargos superiores tales como supervisiones y gerencias, entre otros.

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

De igual manera la empresa será un gran beneficiado ya que a más conocimientos mejor rendimiento, se logrará obtener ganancias económicas además da optimización de tiempo, mayor productividad, facilidad de resolver inconvenientes obteniendo como resultado mayor prestigio empresarial.

Los clientes la parte más importante de toda empresa la buena atención al cliente es una ventaja muy competitiva a perseguir de todas las empresas, ya que sin clientes no existirían ingresos para la empresa, es por eso que el cliente también saldrá beneficiado con atención eficiente y profesional manejando los más altos estándares de calidad y con personal totalmente calificado.

A través de implementación de la elaboración de un plan de reclutamiento de personal mediante la aplicación Assessment que se llevara a cabo para así poder seleccionar al candidato ideal.

En el Plan Nacional del Desarrollo resalta el Objetivo 1 “Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas. El garantizar una vida digna en igualdad de oportunidades para las personas es una forma particular de asumir el papel del Estado para lograr el desarrollo; este es el principal responsable de proporcionar a todas las personas individuales y colectivas, las mismas condiciones y oportunidades para alcanzar sus objetivos a lo largo del ciclo de vida, prestando servicios de tal modo que las personas y organizaciones dejen de ser simples beneficiarias para ser sujetos que se apropian, exigen y ejercen sus derechos.

1.03. Definición del Problema

1.03.01 Matriz “T”

Tabla 1 Matriz "T"

SITUACIÓN EMPEORADA	SITUACIÓN ACTUAL				SITUACIÓN MEJORADA
Baja productividad, alta rotación de personal	Falta de estrategia para reclutar personal de acuerdo a su talento y habilidades				Alta productividad por la vinculación eficiente de personal de acuerdo a su talento y habilidades
Fuerzas Impulsadoras	Real I.	Ideal PC.	I	P C	Fuerzas Bloqueadoras
Desarrollo de técnicas para evaluar talento y habilidades	2	5	5	1	Inexistía de estrategias para evaluar las habilidades y talento
Contratar personal eficiente y adecuado	2	5	4	1	Incremento de rotación de personal debido a la contratación inadecuada
Mejorar al ambiente laboral inducción al personal	1	4	5	2	Resistencia al cambio por medio de los empleados
Revisar y corregir el proceso de reclutamiento del personal	2	5	4	1	Falta de apoyo por parte de la gerencia
Valorar la efectividad de la propuesta implementada en la selección de personal	1	5	4	1	Escaso conocimiento en el programa de selección de personal (Assessment)

Fuente: Seguros Equinoccial

Elaborado por: Pamela Hidalgo

PARAMETROS: 1-bajo; 2-medio bajo; 3-medio; 4-medio alto; 5-alto

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

1.03.02 Análisis Matriz “T”

La Matriz T consta de una situación actual que es falta de estrategia para reclutar personal de acuerdo a su talento y habilidades si no se toma acciones se tendrá una situación empeorada como baja productividad, alta rotación de personal con el proyecto se pretende llegar a una situación mejorada alta productividad por la vinculación eficiente de personal de acuerdo a su talento y habilidades para esto se cuenta con fuerzas impulsadoras como desarrollo e técnicas para evaluar talento y habilidades dándole un parámetro de 2 que significa medio bajo con el proyecto se pretende dar a conocer más allá de los cánones permitidos así se da un parámetro de 5 que significa alto, podemos denotar que tenemos fuerzas bloqueadoras como inexistencia de estrategias para evaluar las habilidades y talento de 5 siendo muy alto lo cual pretendemos llegar a un resultado de 1 siendo bajo.

En la fuerza impulsadora que determina contratar personal eficiente y adecuado dándole un parámetro de 2 que significa medio bajo con el proyecto se pretende dar a conocer más allá de los cánones permitidos así se da un parámetro de 5 que significa alto, podemos denotar que tenemos fuerzas bloqueadoras como incremento de rotación de personal debido a la contratación inadecuada nos da un parámetro de 4 siendo medio alto lo cual pretendemos llegar a un resultado de 1 siendo bajo.

Para mejorar al ambiente laboral inducción al personal dándole un parámetro de 1 que significa bajo con el proyecto se pretende dar a conocer más allá de los cánones permitidos así se da un parámetro de 4 que significa medio alto, podemos denotar que tenemos fuerzas bloqueadoras como resistencia al cambio por medio de los empleados

que nos da un parámetro de 5 siendo alto lo cual pretendemos llegar a un resultado de 2 siendo medio bajo.

Revisar y corregir el proceso de reclutamiento del personal dándole un parámetro de 2 que significa medio bajo con el proyecto se pretende dar a conocer más allá de los cánones permitidos así se da un parámetro de 5 que significa alto, podemos denotar que tenemos fuerzas bloqueadoras como falta de apoyo por parte de la gerencia nos da un parámetro de 4 siendo medio alto lo cual pretendemos llegar a un resultado de 1 siendo bajo.

Finalmente el valorar la efectividad de la propuesta implementada en la selección de personal este conocimiento no se lo difunde dándole un parámetro de 1 que significa bajo con el proyecto se pretende dar a conocer más allá de los cánones permitidos así se da un parámetro de 5 que significa alto, podemos denotar que tenemos fuerzas bloqueadoras como el escaso conocimiento en el programa de selección de personal (Assessment) nos da un parámetro de 4 siendo medio alto lo cual pretendemos llegar a un resultado de 1 siendo bajo.

Capítulo II

Involucrados

2.01 Mapeo Involucrados



Figura 1: Mapeo de Involucrados
Fuente: Seguros Equinoccial (2019).
Elaborado por: Pamela Hidalgo

2.01.01 Análisis del mapeo de involucrados

Dentro de la estructura del Mapeo de involucrados se ha tomado en cuenta los diferentes factores que forman parte de este estudio, entre ellos tenemos el estado que con sus entes reguladores de las empresas como son: el IESS quien vela por las prestaciones económicas, de salud y servicios sociales a todos sus afiliados, por otra parte, tenemos al Ministerios de Relaciones Laborales, mismos que controlan los recursos, procesos, políticas de las instituciones.

Otro factor importante es la empresa donde se pretende implementar las capacitaciones y demás fuerzas impulsadoras, esto involucra directamente tanto a la Gerencia como al departamento de Recursos Humanos y colaboradores de la empresa Seguros Equinoccial.

Se ha considerado de igual forma al Senescyt y el Instituto Superior Cordillera ya que estos generar oportunidades y resultados educativos de igual calidad para todos y que ayudan a la ejecución de proyectos con mejora a la sociedad.

Así también, en el factor sociedad la familia juega un rol importante ya que estos perciben de manera directa las secuelas ocasionadas por la falta de información sobre el tema de estudio, y son ellos quienes podrán evidenciar el cambio producido en los colaboradores y a su vez disfrutar de los mismos, ya que se pretende mejorar su actitud forma positiva.

2.01 Matriz de Análisis de Involucrados

Tabla 2. Matriz de Análisis de Involucrados

Actores Involucrados	Interés sobre el problema	Problemas percibidos	Recursos, mandatos y capacidades	Interés sobre el proyecto	Conflictos potenciales
Ministerio de Trabajo	Generar conciencia sobre el tema	Falta de conocimiento sobre las consecuencias de la falta de información	Código de trabajo; Art. 347-349	Socializar el tema de interés	Falta de interés sobre el tema y sus consecuencias
Departamento RRHH	Incremento de utilidades	Falta de apoyo por parte de directivos	Recursos materiales ; Código de trabajo art. 42	Obtener reconocimiento de las autoridades	Desinterés para llevar a cabo el plan de acción
Trabajadores	Mayor productividad al alcanzar las metas y tener incentivos	Desmotivación y cansancio emocional	Código de trabajo Art. 5 (Recursos Económicos)	Actitud positiva	Poca colaboración
Familia	Mayor ingreso económico	Conformismo	Recurso Humano	Gente feliz y mejor calidad de vida	Incomprensión y desconocimiento del tema
ITSCO	Credibilidad y prestigio	Falta de interés por parte de las autorizadas	Reglamento de Salud y Seguridad Ocupación al ITSCO	Generar interés sobre en los estudiantes para desarrollar proyectos factibles	Desconocimiento del tema y falta de apoyo al realizarlo

Fuente: Seguros Equinoccial

Elaborado por: Pamela Hidalgo

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

2.02.01 Análisis de la matriz de involucrados

Podemos denotar que la matriz de involucrados consta de seis parámetros.

El primer involucrado es el ministerio de trabajo teniendo como interés sobre el problema central generar conciencia sobre el tema como problemas percibidos falta de conocimiento sobre las consecuencias de la falta de información tenemos por otro punto los recursos mandatos y capacidades el código de trabajo el artículo 347 y 349, adicional el interés sobre el proyecto socializar el tema de interés y como punto final el conflicto potencial falta de interés sobre el tema y sus consecuencias.

El segundo involucrado es el departamento de r.r.h.h., teniendo como interés sobre el problema central incremento de utilidades como problemas percibidos falta de apoyo por parte de los directivos tenemos por otro punto los recursos mandatos y capacidades los recursos materiales código de trabajo el artículo 42, adicional el interés sobre el proyecto obtener reconocimiento de las autoridades y como punto final el conflicto desinterés para llevar a cabo el plan de acción.

El tercer involucrado es el trabajador, teniendo como interés sobre el problema central mayor productividad al alcanzar las metas y tener incentivos como problemas percibidos desmotivación y cansancio emocional tenemos por otro punto los recursos mandatos y capacidades el código de trabajo el artículo 5 (recursos económicos), adicional el interés sobre el proyecto la actitud positiva y como punto final el conflicto potencial es la poca colaboración.

El cuarto involucrado es la familia., teniendo como interés sobre el problema central mayor ingreso económico como problemas percibidos el conformismo tenemos por otro punto los recursos mandatos y capacidades los recursos humanos, adicional el interés sobre el proyecto gente feliz y mejor calidad de vida y como punto final el conflicto potencial es la incomprensión y el desconocimiento del tema.

El quinto involucrado es el ITSCO, teniendo como interés sobre el problema central credibilidad y prestigio como problemas percibidos falta de interés por parte de las autoridades tenemos por otro punto los recursos mandatos y capacidades el reglamento de salud y seguridad ocupacional del ITSCO, adicional el interés sobre el proyecto generar interés sobre los estudiantes para desarrollar proyectos factibles y como punto final el conflicto potencial el desconocimiento del tema y falta de apoyo al realizarlo.

CAPÍTULO III

Árboles

3.01 Árbol de Problemas

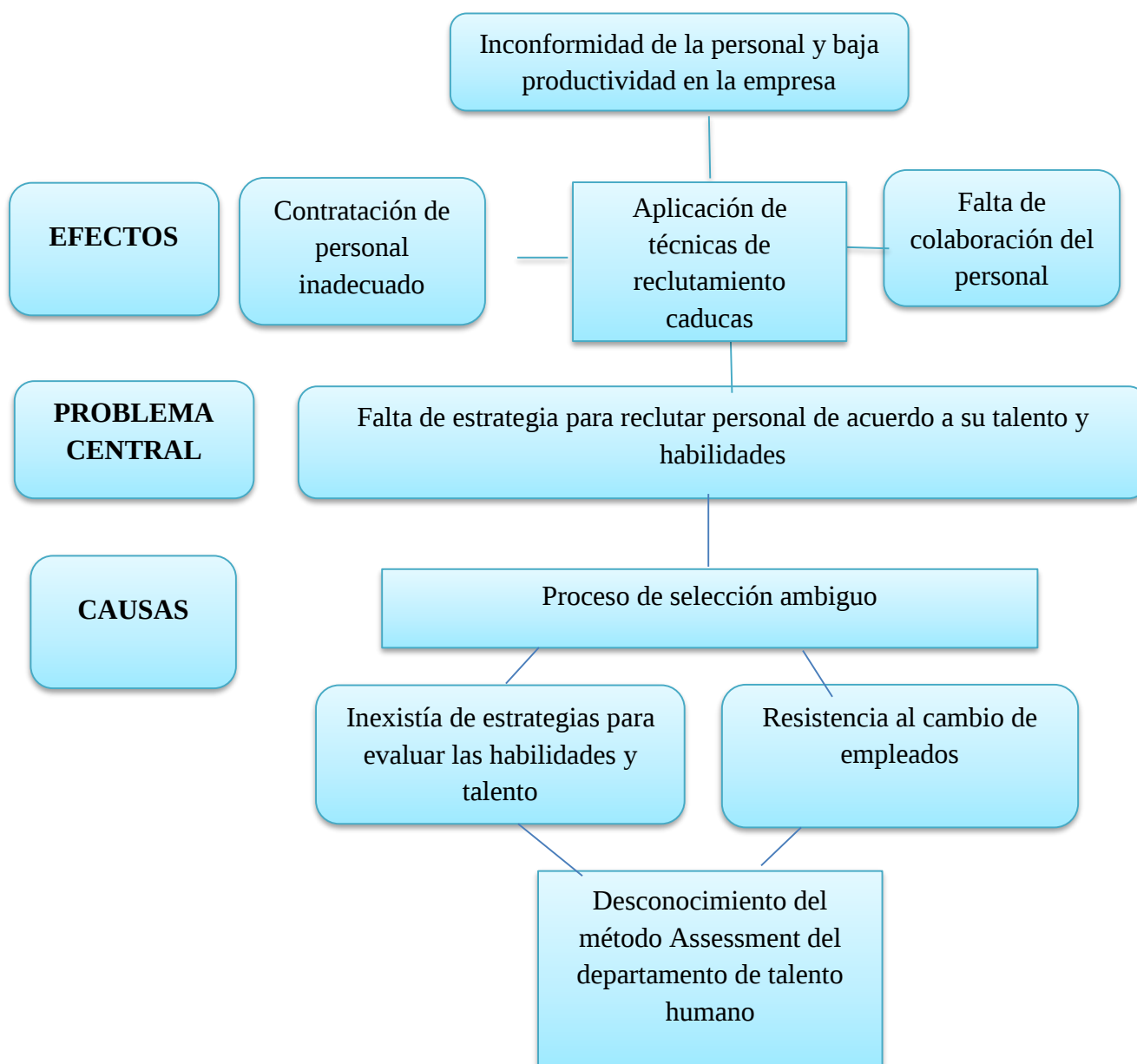


Figura 1: Árbol de Problemas
Fuente: Seguros Equinoccial
Elaborado por: Pamela Hidalgo

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

Análisis

Para el cumplimiento de este proyecto cuyo problema principal Falta de estrategia para reclutar personal de acuerdo a su talento y habilidades, en la empresa Seguros Equinoccial, se ha considerado las causas mismas que son proceso de selección ambiguo, la inexistía de estrategias para evaluar las habilidades y talento, la resistencia al cambio por medio de los empleados y desconocimientos del método Assessment en el departamento de Talento Humano entre las más notorias, estas tienen efectos en la baja productividad, alta rotación de personal así como Pérdidas económicas y pérdida de recursos, llegando a producirse inconformidad del personal, baja productividad en la empresa y la aplicación de técnicas de reclutamiento caducas.

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

3.02 Árbol de Objetivos

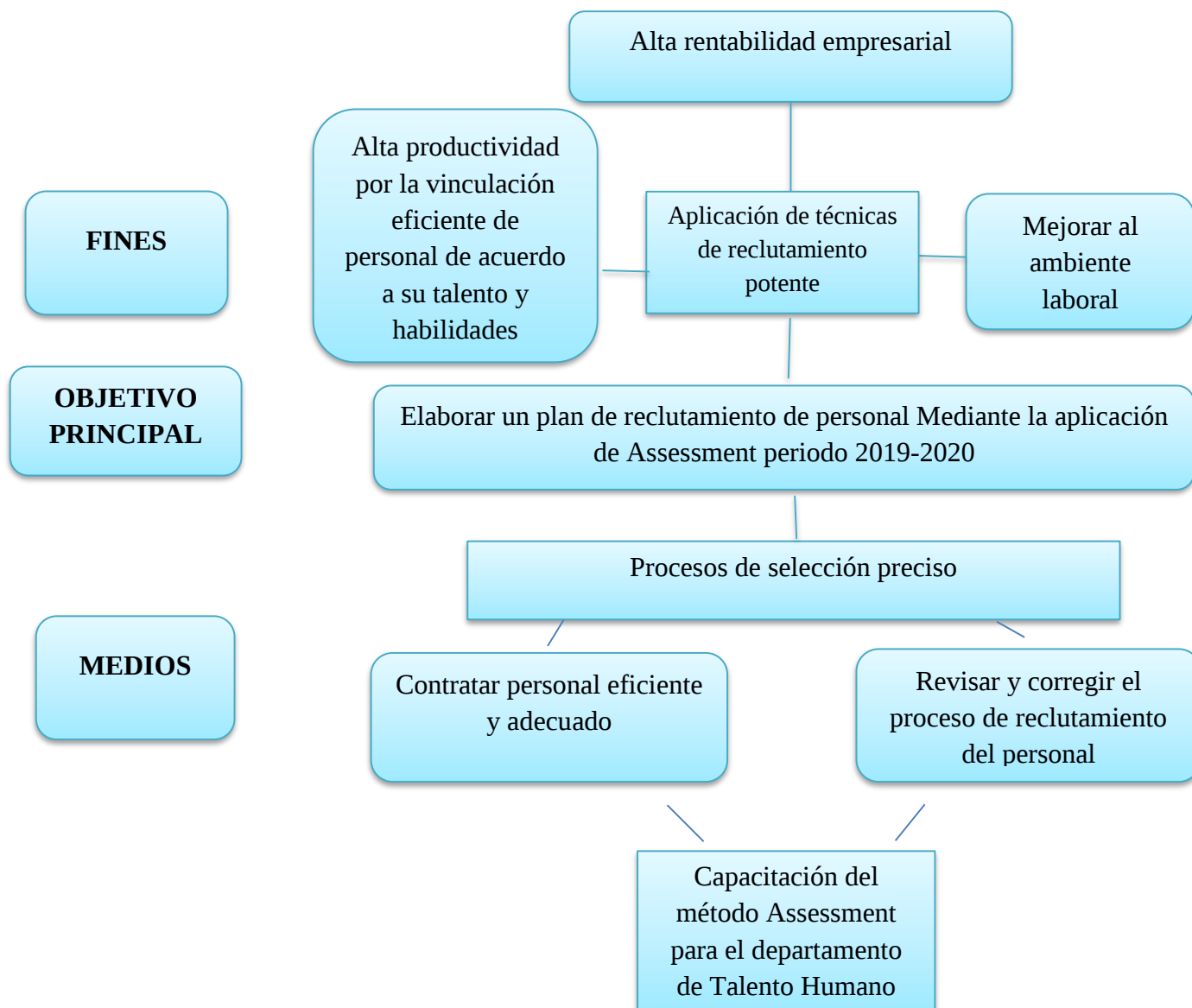


Figura 2: Árbol de Objetivos
Fuente: Seguros Equinoccial
Elaborado por: Pamela Hidalgo

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

Análisis

El objetivo principal de este estudio es elaborar un plan de reclutamiento de personal mediante la aplicación de Assessment periodo 2019-2020, los medios para lograrlos son Contratar personal eficiente y adecuado, revisar y corregir el proceso de reclutamiento del personal y realizar una capacitación del método Assessment en el departamento de Talento Humano con el fin de obtener alta productividad por la vinculación eficiente de personal de acuerdo a su talento y habilidades, mejorar al ambiente laboral inducción al personal y aplicación de técnicas de reclutamiento potente, llegando a obtener una alta rentabilidad empresarial

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

CAPÍTULO IV

Análisis de alternativas

4.01 Matriz de Análisis de Alternativas

Sobre el análisis de alternativas el autor (Hit, 2006, pág. 305); Menciona Que.

Para comenzar, es necesario especificar las alternativas que producirán los resultados mínimos aceptables. Por consiguiente, puede descartarse cualquier opción con escasa probabilidad de generar, cuando menos, los resultados mínimos aceptables. Luego, es necesario analizar la viabilidad de las alternativas restantes.

Tabla 3 Matriz de Análisis de Alternativas

Objetivos	Impacto sobre el Propósito	Factibilidad Técnica	Factibilidad Financiera	Factibilidad Política	Factibilidad Social	Total	Categoría
Elaborar un plan de reclutamiento de personal Mediante la aplicación de Assessment periodo 2019-2020	5	4	4	4	4	21	Alta
Procesos de selección preciso	5	4	4	4	4	21	Alta

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

Contratar personal eficiente y adecuado	5	4	4	4	3	20	Alta
Revisar y corregir el proceso de reclutamiento del personal	5	4	3	4	4	20	Alta
Capacitación del método Assessment para el departamento de Talento Humano	5	4	4	5	4	22	Alto
	25 puntos	24 puntos	23 puntos	21 puntos	19 puntos	104 puntos	

Fuente: Seguros Equinoccial

Elaborado por: Pamela Hidalgo

Categoría: 1-5=baja; 6-10=media baja; 11-15=media; 16-20=media alta; 21-25=alta

4.01.01 Análisis de la Matriz de Alternativas

Para elaborar la matriz se estudia: el impacto sobre el propósito, la factibilidad técnica, la factibilidad financiera, la factibilidad política y por último la factibilidad social, luego se le da una valoración con lo que se procede a ponderar numéricamente de acuerdo a la relevancia que tiene cada elemento planteado, y de esta manera conocer un resultado absoluto para elemento.

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

Elaborar un plan de reclutamiento de personal mediante la aplicación

Assessment periodo 2019-2020; el nivel de impacto sobre el propósito tiene una calificación de 5 debido al grado de importancia y aporte que tiene con la empresa y el personal que labora, factibilidad técnica se le otorga una calificación de 4 ya que siempre existe un grado de insatisfacción por lo cual se considera importante mencionar, factibilidad financiera tiene una calificación de 4 por la poca afluencia de clientes que conlleva a la baja recaudación, y por ende también se ve reflejado en la rentabilidad de la empresa; factibilidad política tiene una calificación de 4 y por último se analiza la factibilidad social el cual se le otorgó una calificación de 4, ya que aporta a la comunidad brindando servicio de calidad eficientes con personal competente.

Proceso de selección preciso; el nivel de impacto sobre el propósito tiene una calificación de 5 debido a que habrá más comunicación entre empleados y se pondrá más énfasis en las inquietudes de los clientes lo que ayudara a satisfacer las necesidades de ambas partes, factibilidad técnica se le otorga una calificación de 4 debido a que todos los empleados deben brindar la suficiente información clara y concisa para que será receptado por el cliente, factibilidad financiera tiene una calificación de 4 por falta de inversión en capacitaciones y talleres, factibilidad política tiene una calificación de 4 por que apoya al mejoramiento de la calidad de vida uno de los objetivos y derechos que hace referencia el actual gobierno y factibilidad social el cual se le otorgó una calificación de 4 ya que no siempre se puede complacer al cliente como lo es a la hora de entregar resultados de laboratorio debido a la demanda que existe en esta área y por la falta de organización.

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

Contratación de personal eficiente y adecuado; el nivel de impacto sobre el propósito tiene una calificación de 5 es muy factible capacitar al personal porque es más eficiente en su trabajo, a su vez porque es lo más importante de una organización y se puede invertir en el talento humano, considerado también como un derecho para los trabajadores, factibilidad técnica se le otorga una calificación de 4 porque no hay mucho compromiso por parte del personal; factibilidad financiera tiene una calificación de 4 debido a que hay cierto desconocimiento, que invertir ayudara de cierta manera a la empresa a lograr conseguir sus objetivos , factibilidad política tiene una calificación de 4, porque es importante que el personal sea capacitado para cada función que desempeñara en la empresa y factibilidad social el cual se le otorgó una calificación de 4 por que una capacitación hace mejores profesionales y reduce los clientes no satisfechos por el servicio.

Revisar y corregir el proceso de reclutamiento de personal; el nivel de impacto sobre el propósito tiene una calificación de 5 es muy factible capacitar al personal para la actualización del proceso de reclutamiento a su vez porque es lo más importante de una organización y se puede invertir en el talento humano, considerado también como un derecho para los trabajadores, factibilidad técnica se le otorga una calificación de 4 porque no hay mucho compromiso por parte del personal del departamento de Talento Humano; factibilidad financiera tiene una calificación de 4 debido a que hay cierto desconocimiento, que invertir ayudara de cierta manera a la empresa a lograr conseguir sus objetivos , factibilidad política tiene una calificación de 4, porque es importante que el personal sea capacitado para cada función que desempeñara en la empresa y

factibilidad social el cual se le otorgó una calificación de 3 por que una capacitación hace mejores profesionales y reduce los clientes no satisfechos por el servicio.

Capacitación del método Assessment para el departamento de Talento Humano; el nivel de impacto sobre el propósito tiene una calificación de 5 debido al grado de importancia y aporte que tiene con la empresa y el personal que labora, factibilidad técnica se le otorga una calificación de 4 ya que siempre existe un grado de insatisfacción por lo cual se considera importante mencionar, factibilidad financiera tiene una calificación de 4 por la poca afluencia de clientes que conlleva a la baja recaudación, y por ende también se ve reflejado en la rentabilidad de la empresa; factibilidad política tiene una calificación de 5 y por último se analiza la factibilidad social el cual se le otorgó una calificación de 4, ya que aporta a la comunidad brindando servicio de calidad eficientes con personal competente.

4.02 Matriz de Análisis de Impacto de los Objetivos

Para (Soriano Soriano, 2010, pág. 9) Dice que se debe “Identificar los elementos del entorno que podría afectar las estrategias a corto, medio y largo plazo de la empresa y la consideración que habría de dársele a cada uno”

Tabla 4 Matriz de Análisis de Impactos de los Objetivos

Objetivos	Factibilidad de Lograrse	Impacto de Género	Impacto Ambiental	Relevancia	Sostenibilidad	Categoría
Elaborar un plan de reclutamiento de personal. Mediante la aplicación de Assessment periodo 2019-2020	Minimizar clientes insatisfechos. (4)	Equidad de género. (4)	Mejora el entorno social. (4)	Mayor estabilidad del personal. (4)	Compromiso por parte del personal para cumplir los objetivos. (4)	20 Medio Alto
Procesos de selección preciso	Incremento del nivel de desempeño. (4)	Crecimiento profesional, igualdad de condiciones y	Mejora el ambiente interno de la empresa. (4)	Mejor rendimiento y mayor calidad del servicio. (4)	Personal competente y capacitado. (4)	21 Alto

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

		género. (5)				
Contratar personal eficiente y adecuado	Mayor fidelidad de los clientes hacia la empresa. (4)	Fomenta la equidad de género y preferencias sexuales. (5)	Permite mejorar la relación entre cliente y trabajador (4)	Disminución de clientes insatisfechos. (4)	Satisfacer las inquietudes de los clientes. (4)	21 Alto
Revisar y corregir el proceso de reclutamiento del personal	Los principales beneficiarios son los colaboradores, la empresa y la sociedad en sí (5)	Se fortalece el trabajo en equipo entre hombre y mujeres (4)	El servicio de calidad y seguridad que mejora la confianza de los clientes (4)	Tener una empresa con mayores ingresos (4)	Capacitaciones constantes tanto laborales como personales (4)	17 Medio Alto
Capacitación del método Assessment para el	Apoyo de los colaboradores y los jefes	Ayuda a la integridad de todas las	Mejora el entorno dentro de la	lazos entre compañeros (4)	Charlas continuas de motivación y	21 Alto

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

departame nto de Talento Humano	inmediatos (4)	personas (5)	empresa y sus familias (4)		reconocimie nto del trabajo realizado (5)	
--	-------------------	-----------------	-------------------------------------	--	---	--

Fuente: Seguros Equinoccial

Elaborado por: Pamela Hidalgo

4.02.01 Análisis de la Matriz de Impacto de Objetivos

En el estudio de la matriz se analiza los siguientes temas como es: factibilidad de lograrse, impacto de género, el impacto ambiental, relevancia, sostenibilidad y por último se analizará la categoría de acuerdo a la ponderación numérica.

Elaborar un plan de reclutamiento de personal mediante la aplicación Assessment periodo 2019-2020; la factibilidad de lograrse tiene una calificación de 4 considerando que minimizara clientes insatisfechos, el impacto de género se le ha calificado con 4 tomando en cuenta la equidad de género y el impacto ambiental se lo ha calificado con 4 lo cual es mejorar el entorno social y laboral, teniendo un relevancia de 4 por que se logra mayor estabilidad del personal, para de esta manera obtener una sostenibilidad de 4 con el compromiso por parte del personal para cumplir los objetivos de la empresa.

Proceso de selección preciso; la factibilidad de lograrse tiene una calificación de 4 es el incremento del nivel de desempeño de los trabajadores, el impacto de género tiene una calificación de 5 lo cual fomenta el crecimiento profesional en igualdad de condiciones y género, el impacto ambiental tiene una calificación de 4 lo que mejora el ambiente interno de la empresa, con una relevancia de 4 donde se conseguirá mejor rendimiento y mayor calidad del servicio, con una sostenibilidad de 4 contando con

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

personal competente y capacitado en el cual se realizara seguimientos para que se cumpla los objetivos que se tiene previsto por parte de la empresa.

Contratar personal eficiente y adecuado; la factibilidad de lograrse tiene una calificación de 4 lo que se considera una disminución de clientes insatisfechos, impacto de genero tiene una calificación de 5 lo fomenta la equidad de género; el impacto ambiental tienen una calificación de 4 lo que permite mejorar las relaciones entre cliente y trabajador, con una relevancia de 4 obteniendo de esta manera mayor fidelidad de los clientes hacia la empresa, y una sostenibilidad de 4 consiguiendo satisfacer las inquietudes de manera eficiente y eficaz de los clientes por parte del personal.

Revisar y corregir el proceso de reclutamiento del personal; la factibilidad de lograrse tiene una calificación de 5 lo que se considera que los principales beneficiados son los colaboradores y la empresa en sí, impacto de genero tiene una calificación de 4 lo fortalece el trabajo en equipo entre hombre y mujeres; el impacto ambiental tienen una calificación de 4 lo que permite ofrecer un servicio de calidad y seguridad que mejora la confianza del cliente, con una relevancia de 4 obteniendo de esta manera una empresa con mayores ingresos, y una sostenibilidad de 4 consiguiendo realizar capacitaciones contantes tanto laborales como personales. Capacitación del método Assessment para el departamento de Talento Humano; la factibilidad de lograrse tiene una calificación de 4 lo que se considera el apoyo de los colaboradores y los jefes, impacto de genero tiene una calificación de 5 lo cual fomenta a la ayuda a la integridad de todas las personas; el impacto ambiental tienen una calificación de 4 lo que permite mejorar el entorno dentro de la empresa y sus familias, con una relevancia de 4

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

obteniendo de esta manera lazos entre los compañeros, y una sostenibilidad de 5 consiguiendo charlas continuas de motivación y reconocimiento del trabajo realizado.

4.03 Diagramas de Estrategias

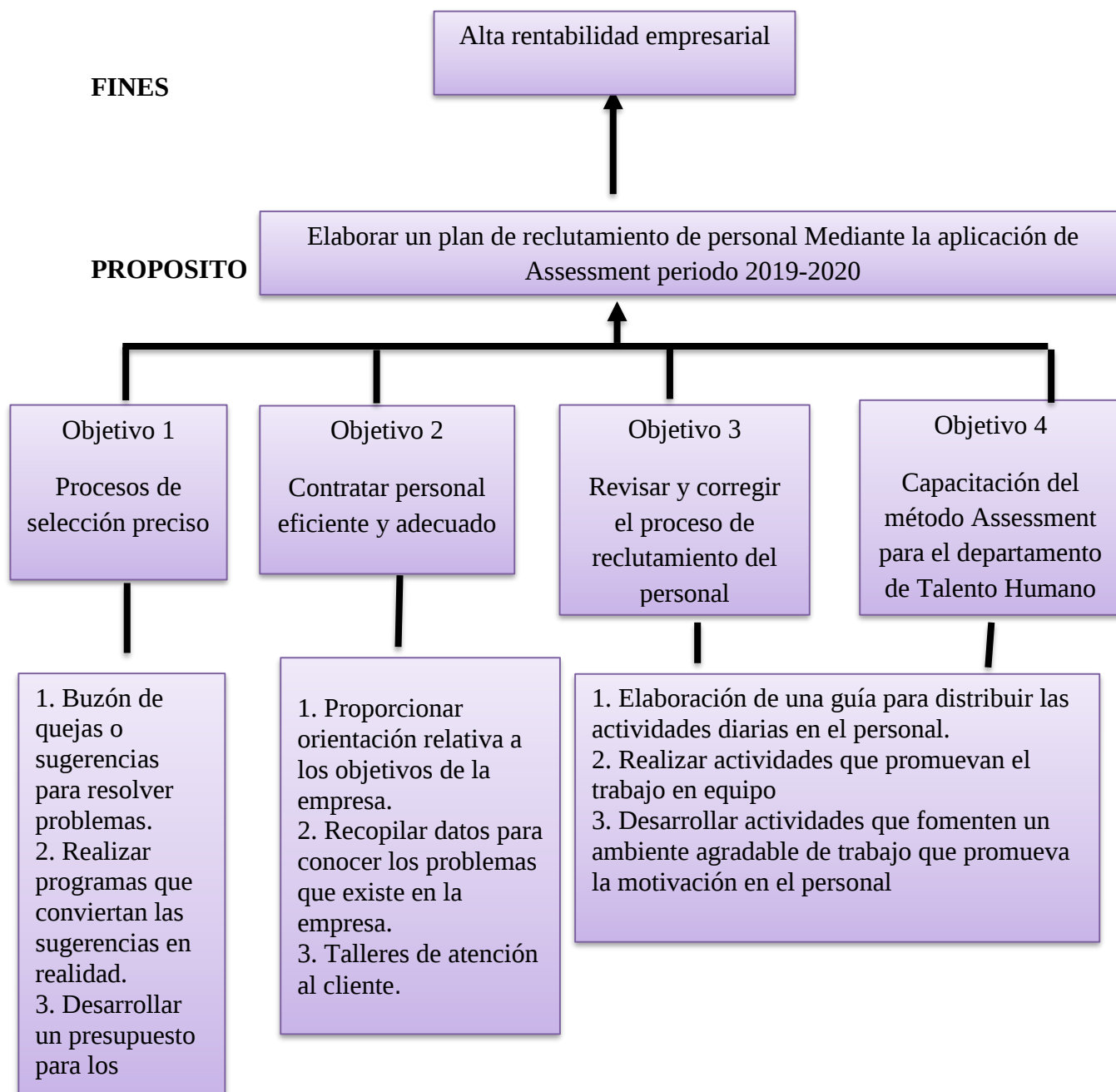


Figura 3: Diagrama de estrategias

Fuente: Seguros Equinoccial

Elaborado por: Pamela Hidalgo

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

4.03.01 Análisis Diagramas de Estrategias

Para el estudio del diagrama de estrategias se conocerá los objetivos específicos para posteriormente estructurar las actividades que se realizara para cada objetivo mencionado.

Proceso de selección preciso se realizará un buzón de quejas o sugerencias para resolver problemas, se realizará programas que conviertan las sugerencias en realidad y por último desarrollar un presupuesto para los programas de solución de problemas que tienen los clientes.

Contratar personal eficiente y adecuado se organizará proporcionando orientación e información relativa a los objetivos de la empresa, también se recopilará datos para conocer los problemas que existe en la empresa y realizar talleres de atención al cliente.

Para Revisar y corregir el proceso de reclutamiento del personal y la capacitación del método Assessment para el departamento de Talento Humano se realizará la elaboración de una guía para distribuir las actividades diarias en el personal, también se realizará actividades que promuevan el trabajo en equipo y a su vez el desarrollo de actividades que fomentan un ambiente agradable de trabajo y que promuevan la motivación en el personal.

4.04 Matriz Marco Lógico

Al respecto (Jiménez Quispe, 2005, pág. 101); Dice que: “Es una metodología que tiene el poder de comunicar a los objetivos de un proyecto de forma clara y comprensiblemente en una sola matriz.”

Tabla 5 Matriz de Marco Lógico

Finalidad	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
Alta rentabilidad empresarial	El servicio de reclutamiento tendrá una mejoría del 90% en el mes de enero del 2020 se presentan los resultados.	A través de informes que realizara los directivos de la empresa.	Colaboradores satisfechos que gozan de un reclutamiento de calidad.
Propósito	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
Elaborar un plan de reclutamiento de personal Mediante la aplicación de Assessment periodo 2019-2020	Se reducirá en un 90% el reclutamiento mediante favoritismo en el mes de enero del 2020 se presentan los resultados.	Desarrollo de informes trimestrales por parte de Talento Humano	Compromiso por parte del personal en la implementación de mejoras
Componentes	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
Procesos de selección preciso	Aumento del 80% el nivel de rendimiento profesional el mes de enero del 2020 se presentan los resultados.	Control y evaluación después de la capacitación	Contar con personal capacitado en cada área de trabajo
Contratar personal eficiente y adecuado	Aumento del 80% la satisfacción del cliente el mes de enero del 2020 se presentan los resultados.	Control con el nivel de satisfacción del cliente	Personal competente a sus funciones
Revisar y corregir el proceso de reclutamiento del personal	Aumento del 90% proceso de selección correcto el mes de enero del 2020 se presentan los resultados.	Evaluaciones contantes a los departamentos	La importancia que tiene el plan para el cumplimiento de objetivos

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

Capacitación del método Assessment para el departamento de Talento Humano	Incrementar el porcentaje de conocimiento del personal para elevar sus índices de motivación en la ejecución de sus actividades laborales. empoderado de un 50% a un 93% el mes de enero del 2020 se presentan los resultados.	Encuestas al personal	La situación eleva índices de desarrollo organizacional
Actividades	Resumen del Presupuesto	Medios de Verificación	Supuestos
Buzón de quejas o sugerencias para resolver problemas.	Gastos de Inversión: \$ 219.35 Varios: \$ 33.80 Subtotal= \$ 253.15 IVA 12% = 30.38 10% Imprevistos= 25.32 Total= 308.84	Mediante encuestas de opinión sobre el proceso de mejora el servicio de atención al cliente	Buzones no visibles y clientes no interesados en decir sus sugerencias
Realizar programas que conviertan las sugerencias en realidad		Mediante encuestas sobre el servicio al cliente	Elevar el nivel de quejas
Desarrollar un presupuesto para los programas.		Mediante el departamento financiero	Falta de compromiso por parte de los directivos
Proporcionar orientación relativa a los objetivos de la empresa.		Mediante la evaluación de las necesidades de información.	Incumplimiento de sus funciones por parte del personal
Recopilar datos para conocer los problemas que existe en la empresa.		Mediante informes de problemas detectados y posibles problemas a futuro.	Desinterés por conocer los problemas que tiene la empresa.
Talleres de atención al cliente.		Mediante registro de ingreso y	Falta de aceptación por parte del personal.

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

		salida de cada taller dictado	
Elaboración de una guía para distribuir las actividades diarias en el personal.		Informe del desempeño en el trabajo con otras personas de su área de trabajo	Comprensión de equipo al realizar su trabajo
Realizar actividades que promuevan el trabajo en equipo.		Integración semanal con los diferentes departamentos	Falta de coordinación para la realización de actividades
Desarrollar actividades que fomenten un ambiente agradable de trabajo que promueva la motivación en el personal		Rendimiento del personal Resolución de conflictos	La importancia que tiene el plan para el cumplimiento de objetivos

Fuente: Seguros Equinoccial

Elaborado por: Pamela Hidalgo

4.04.01 Análisis Matriz Marco Lógico

En el estudio de la matriz de marco lógico, es importante considerar la finalidad, el propósito y los elementos que se analizaron en el diagrama, lo que permitirá conocer los medios de verificación lo cual tendrán un resultado positivo o a su vez será negativo.

La estructura del proyecto permitirá obtener la información de posibles de la alta rentabilidad empresarial, lo que demuestra que tendrá una mejoría del 90% en el servicio de calidad en un tiempo de 2 meses, el medio de verificación será a través de informes que realizaran los directivos de la empresa, suponiendo colaboradores que gozan de un reclutamiento de personal de calidad.

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

EL propósito del proyecto es mejorar el elaborar un plan de reclutamiento de personal mediante la aplicación Assessment periodo 2019-2020; lo que demuestra que reducirá en un 90% el mal servicio de atención al cliente en un tiempo de 2 meses, el medio de verificación será desarrollar informes por parte de talento humano, suponiendo el compromiso por parte del personal en la implementación de mejoras.

El primer componente que se plantea es el **p**roceso de selección preciso lo que tendrá un aumento del 80% el nivel de rendimiento profesional en un tiempo de 4 meses, el medio de verificación será el control y evaluación después de la capacitación, suponiendo que se contara con personal capacitado en cada área de trabajo; solución a las inquietudes y reclamos para la satisfacción del cliente, lo que mejorara en un 80% la satisfacción del cliente en un tiempo de 2 meses, el medio de verificación será mediante un control con el nivel de satisfacción del cliente, suponiendo un personal competente en sus funciones.

El segundo componente es contra personal eficiente y adecuado lo que tendrá un indicador que es el aumento del 80% proceso de selección correcto en un tiempo de 2 meses, el medio de verificación será el control con el nivel de satisfacción del cliente, suponiendo que el personal es competente a sus funciones.

El tercer componente es revisar y corregir el proceso de reclutamiento de personal realizando indicadores los cuales nos darán como resultado aumento del 90% proceso de selección correcto en un tiempo determinado de 4 meses tomando en cuenta que contamos con un medio de verificación el cual es las evaluaciones constantes a los

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

departamentos teniendo como supuesto la importancia que tiene el plan para el cumplimiento de los objetivos.

El cuarto componente es realizar una capacitación del método Assessment para el departamento de Talento Humano como indicadores procederíamos a incrementar el porcentaje de conocimiento de personal para elevar sus índices de motivación en la ejecución de sus actividades laborales empoderando de un 50 % a un 93% como medio de verificación tenemos la realización de encuestas al personal y como supuestos podemos encontrar la situación elevada índices de desarrollo organizacional.

Las actividades que se realizarán son:

- Buzón de quejas o sugerencias para resolver problemas.
- Realizar programas que conviertan las sugerencias en realidad
- Desarrollar un presupuesto para los programas.
- Proporcionar orientación relativa a los objetivos de la empresa.
- Recopilar datos para conocer los problemas que existe en la empresa.
- Talleres de atención al cliente.
- Elaboración de una guía para distribuir las actividades diarias en el personal.
- Realizar actividades que promuevan el trabajo en equipo.
- Desarrollar actividades que fomenten un ambiente agradable de trabajo que promueva la motivación en el personal.

El presupuesto intervenido; Gastos de Inversión: tenemos un gasto de \$ 219.35

Improvistos: tenemos un gasto de \$ 25.32

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

Varios: tenemos un gasto de \$ 33.80

IVA 12%: tenemos \$ 30.38

Total, presupuesto: \$ 308.84

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

CAPÍTULO V

PROPUESTA

5.01 Marco Teórico

En Ecuador, la selección de personal mediante la aplicación Assessment se está haciendo popular ya que las empresas necesitan en sus puestos de trabajo personal con varias capacidades específicas para ser desarrolladas, es por ello que este método de selección es adoptado por empresas grandes o por lo menos que posean con un departamento de recursos humanos amplio en personal para el desarrollo de selección.

La selección de personal es una actividad propia de las áreas de recursos humanos y en la cual participan otros elementos de la organización. Su objetivo es escoger al candidato más idóneo para un cargo específico, teniendo en cuenta su potencial y capacidad de adaptación al puesto. Dentro de los métodos que introduce están las entrevistas por competencias y por los conocidos centro de valoración o Assessment Center. (Quintero Rendon, A., 2004)

Podemos denotar que lo principal de una empresa es la selección de personal se debe tomar en cuenta que debe ser el candidato más idóneo tomando en cuenta los beneficios que lograra obtener la empresa con dicho personal.

Las entrevistas de personal por competencias administran hallazgos de comportamientos en el pasado de la persona que sean exitosos y que sirvan de predictores del desempeño actual para un cargo específico. Para ello le se valen de

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

preguntas que indagan competencias y habilidades conocidas como preguntas de incidentes críticos o de eventos conductuales. (Quintero Rendon, A., 2004)

La empresa se debe basar a la entrevista por competencia ya que de esa manera lograremos conocer cómo será o es cada una de las personas y saber su lado positivo y negativo dentro del desempeño laboral ya que conocemos todo acerca de su cargo con las preguntas y criterios conductuales.

El Assessment Center es un método que se utiliza para evaluar recursos humanos para gestionar, esto está conformado por varias técnicas de evaluación. La aplicación de este método se basa en buscar el potencial de cada una de las personas y es utilizado principalmente en procesos de selección de una empresa, promoción interna, evaluación, identificación de necesidades de formación, planes de carrera y desarrollo. (Caamaño Muñoz, J. A., 2008)

La metodología que se utiliza en un proceso de Assessment Center, es la mezcla de varias técnicas de evaluación, como, por ejemplo: cuestionario de personalidad, ejercicios de gestión, dinámicas de grupo, búshines game, entrevistas personales, entrevistas grupales, etc., en la que se intenta poder observar ciertas competencias, conductas y aptitudes que nos llevan a evaluar destrezas como: planificación, habilidades directivas, gestión, negociación, etc., de cada uno de los candidatos. (Caamaño Muñoz, J. A., 2008)

Gestionar recursos humanos bajo el enfoque de competencias y habilidades laborales les han exigido a cada área pertinente y a sus organizaciones la necesidad de

rediseñar modelos de competencias laborales que les permita tener una guía

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

documentada de los comportamientos que se debe tener por cada cargo sea altamente productivo. Es muy difícil encontrar una persona que se encuentre altamente calificada a las necesidades, requerimientos o perfiles de un puesto de trabajo y es justamente de esta premisa de donde surge la necesidad de encontrar personas que se logren ajustar lo más cercano posible al nivel requerido por la empresa. Realiza la contratación de personas que posean las características adecuadas se ha convertido en la directriz de la gestión de recursos humanos.

Este enfoque deja de percibir los cargos como unidades fijas destinadas a cumplir con las responsabilidades funcionales independientemente de las personas que los ocupan, e intenta transformarlas en unidades dinámicas que forman parte de los procesos importantes dirigidos a satisfacer expectativas y necesidades tanto de clientes internos como de clientes externos, en donde el mayor énfasis se hace en las características de la persona que ocupa el cargo.

En su proceso de identificación de competencias hemos visto cómo se pueden aplicar diversos métodos que van desde el análisis funcional de un cargo, pasando por una entrevista focalizada, de incidentes críticos, hasta la observación misma de la conducta y para ello se pueden utilizar técnicas desde la misma descripción del cargo, como la evaluación del comportamiento de quien tiene el mejor desempeño, considerado "exitoso", con el fin de identificar las competencias ideales del oficio que se requieren, lo que al contrastarlas con otro grupo de personas nos permite obtener el perfil diferenciador de conducta. Si nos detenemos en este concepto podemos darnos cuenta de que el término "demuestra poseer" hace referencia a toda aquella conducta

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

observable, que en la teoría de competencias laborales tiene toda una estructura que permite a los evaluadores de personal, identificar qué "competencia" se va a observar y en qué nivel se debe presentar para ser considerada competente. En este sentido, una competencia laboral como tal debe ser demostrada, y en este aspecto puede ser percibida por la observación de la conducta.

5.01.01. Fases de reclutamiento de personal

Es necesario poder darle la importancia a cada una de ellas para poder encontrar el candidato ideal y conseguir que su adaptación a la empresa sea la idónea para el puesto de trabajo.

➤ Detección de necesidades

Lo primero y lo más importante es establecer que puestos tenemos que cubrir dentro de la empresa. Es fundamental conocer cuáles son las necesidades que posee la empresa en materia de personal.

➤ Definición del perfil del candidato

En segundo lugar, debemos decidir las cualidades a cumplir del o los candidatos. Cuando hayamos definido nuestras necesidades debemos decidir cuál es el candidato ideal que nos gustaría encontrar para el puesto de trabajo.

Debemos establecer que actividades deberá realizar, que conocimientos debe tener, experiencia, valores, capacidad de trabajo en equipo y trabajo bajo presión, nivel de estudio, idiomas.

➤ **Convocatoria o búsqueda**

Es esta fase se busca o se realiza una convocatoria para que los posibles candidatos que cumplan con los requisitos que se han establecido en las etapas anteriores y así también poder contar con los currículos de cada uno de las participantes.

Eso se realiza mediante varios métodos como, por ejemplo: anuncios, avisos, recomendaciones, agencias de empleos, empresas de selección de personal, promoción interna, reclutamiento interno.

➤ **Preselección**

Una vez recibida la información de los candidatos en forma del currículo o por que la empresa logro contactarlos, es conveniente realizar una primera selección, de esta forma el proceso será menos extenso. En esta fase verificamos las personas que cuenten con lo solicitado.

➤ **Selección**

Los Candidatos preseleccionados pasaran a la siguiente fase del proceso de selección. La entrevista de trabajo puede ser entrevista presencial o entrevistas mediante video.

En otras ocasiones hay una primera toma de contacto después se realiza las pruebas. Entre estas los principales tipos de pruebas que suele hacer son las: test psicotécnicos, pruebas profesionales dinámicas en grupos, pruebas físicas. La elección de cualquiera de las antes mencionadas dependerá del puesto.

Finalmente se realiza una entrevista de trabajo a profundidad a aquellos candidatos que superaron las distintas pruebas.

➤ **Informe de candidatos**

Se recopila los datos de cada uno de los participantes y se realiza un análisis de los pros y contras de cada uno de ellos.

➤ **Toma de decisiones**

Este es el momento más difícil ya que debemos elegir a una de los candidatos presentados. Debemos elegir al que más se ajuste al perfil que buscamos.

➤ **Contratación**

En este punto se procede a firmar el contrato con la persona seleccionada. En él se determina todas las condiciones como: cargo, salario, funciones a realizar, tiempo de trabajo. Si es necesario de realizaran los respectivos exámenes médicos.

➤ **Incorporación al puesto**

El candidato empezara a laborar en nuestra empresa como en varias empresas el candidato contara con un periodo a prueba antes de realizar un contrato indefinido.

Es esta fase el jefe del área debe acompañar al nuevo candidato para poder presentar a sus compañeros de manera formal realizar un tour por la empresa y explicar las normas para que el cándida se familiarice.

➤ **Formación**

Debemos procurar que el nuevo candidato se familiarice lo más pronto posible para que pueda realizar sus funciones para ello se procederá a un proceso de formación empresarial con el objetivo de hacerle conocer la metodología de trabajo en la empresa o cualquier tipo de necesidad del empleado para poder desarrollar sus funciones.

➤ **Seguimiento**

En último punto debemos realizar el seguimiento de los trabajadores a mediano y largo plazo. Este instrumento se utiliza para las encuestas de satisfacción.

5.02 Marco Conceptual

5.02.01. Plan

Un plan es una intención o un proyecto, se trata de un modelo que se elabora antes de realizar una acción para poder llegar al objetivo planteado, un buen plan se distribuye de manera metodológica y sistemática los recursos y se evalúan estrategias para obtener eficacia, economía y altos rendimientos. Los planes se realizan con visión a futuro mediato o inmediato.

5.02.02. Reclutamiento

El reclutamiento es un conjunto de procedimientos usados en el proceso de aviso de personas aptas para un determinado tipo de diligencia. Es un concepto muy conocido en el ámbito militar como en el ámbito laboral. Es un proceso acoplado por varias empresas para incorporar personal.

5.02.03. Assessment

Es una metodología estructurada de proceso de naturaleza cuantitativa y cualitativa, se realiza a través de la construcción de un conjunto de pruebas y situaciones, mide la adecuación de una persona a su puesto de trabajo y anticipación a su probable desarrollo profesional. Con esto es muy fácil de entender y mejorar un proceso de selección del personal desarrollo y formación de trabajadores en una organización.

5.02.04. Clima Laboral

Se entiende como un conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen una organización empresarial y que fluye sobre la conducta, esto se utiliza para poder tener un mayor ingreso económico, pero también de desarrollo personal.

5.02.05. Optimización de Recursos

Se refiere a la forma de mejorar alguna acción o trabajo realizado, esto nos da a entender que la optimización de recursos es buscar la forma de mejorar un recurso de una empresa para que esta tenga mejores resultados mayor eficiencia o mejor eficacia en el desempeño de un trabajo u objetivo a lograr.

5.03 Marco Legal

Constitución

Art. 36.- El Estado propiciará la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, en igualdad de derechos y oportunidades, logrando garantizar idéntica remuneración por trabajo de igual valoración.

Velará específicamente por respetar los derechos laborales y reproductivos para mejorar las condiciones de trabajo y el acceso a los sistemas de seguridad social, específicamente en el caso de la madre gestante, en periodo de lactancia, de la mujer trabajadora la del sector informal, la del sector artesanal, la jefa de hogar y la que se encuentre en estado de viudez. Se ha prohibido todo tipo de discriminación laboral a las mujeres

El trabajo del conyugue o conviviente en este caso será tomado en consideración poder compensar equitativamente, en todo tipo de situaciones especiales en aquel que se encuentre en desventaja económica. Se va a reconocer como labor productiva, en el trabajo doméstico no remunerado. (ECUADOR, CONSTITUCIÓN POLITICA DEL, 2016)

Art. 14.- Estabilidad mínima y excepciones.- Establece un periodo de un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que se celebren los trabajadores con empresas o empleados en general, dicho esto cuando la actividad o labor de la de naturaleza estable o a su vez permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se llegaran a transformar en

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

contratos a plazo, debiendo realizar una consideración a ciertos trabajadores por efecto de esta ley como estables o permanentes . (Lexis, 2020)

Art. 35. – Quienes pueden contar. – Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la Ley reconoce can capacidad civil para obligarse. Sin embargo, los adolescentes que hayan cumplido quince años de edad tienen la capacidad legal para poder subir contratos de trabajo, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente sus remuneraciones correspondientes. (Lexis, 2020)

5.04 Marco Metodológico

En el presente proyecto se maneja de modelo I+D+I dentro de ese modelo se va a utilizar la metodología de marco lógico.

Método Inductivo

El método inductivo es una estrategia de razonamiento que se basa en una inducción, para luego proceder a partir de premisas particulares para poder generar conclusiones generales. (Significados.com, 2019)

Método Deductivo

El método deductivo es una estrategia de razonamiento empleada para poder deducir conclusiones lógicas a partir de una serie de premisas o principios. (Significados.com, 2019)

El método que utilizaremos para la presente investigación es el método deductivo, ya que mediante encuestas realizadas e información recolectada expuesta en el marco teórico corroboraremos la hipótesis del porqué existe la deserción en el **ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.**

reclutamiento de personal en la Empresa Seguros Equinoccial, llegando a una deducción general de la problemática.

5.04.01 Población y Muestra

El presente trabajo es una investigación de tipo deductivo, utilizando un muestreo probabilístico integrado por 20 colaboradores y participantes para el proceso de selección.

Con esta investigación se pretende, conocer los principales, motivos de reclutamiento por los que los colaboradores dejan de asistir a la Empresa Seguros Equinoccial o ya no pueden continuar con sus expectativas de obtener un mejor cargo, mismas que los lleva a tener un fracaso laboral, y a dedicarse a otro tipo de actividades y con esto conocer las principales problemáticas que enfrentan y que obligan al colaborador que abandone su aspiración, y si se trata por el fenómeno pluridimensional en el que convergen aspectos económicos, familiares, personales y propiamente profesionales.

Tabla 6. Población y muestra

Colaboradores	Numero
Administrativo	10
Operarios	10
Total	20

Fuente: Seguros Equinoccial
Elaborado por: Pamela Hidalgo

5.04.02 Cálculo de la muestra

Cálculo del tamaño de la muestra, no se determina porque la investigación se realiza al 100% de la población.

Instrumentos de recolección

La técnica que se empleará para llegar a una conclusión general del tema es a través de encuestas realizadas a la fuente del problema. Se efectuarán 20 encuestas dirigidas a los colaboradores de Seguros Equinoccial y a los nuevos postulantes, que directamente nos darán a conocer de manera objetiva porque sucede y se desencadena este tema de reclutamiento mediante el favoritismo y cada día crece más en nuestro ámbito laboral y afecto tanto al colaborador como a la empresa.

Se utilizará para esta investigación una encuesta con 10 ítems, en donde se puede conocer los principales factores de la deserción, utilizando como posibles opciones, respuestas poco complejas, y que los colaboradores puedan entender e interpretar y responder, con sinceridad, para así poder conocer, e identificar las principales causas de esta problemática.

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS – PERSONAL
ENCUESTA DIRIGIDA A LOS COLABORADORES DE SEGUROS
EQUINOCCIAL

Objetivo: recolectar información con fines académicos, respecto a la necesidad de desarrollar el reclutamiento de personal en base a la elaboración de un plan de reclutamiento de personal mediante la aplicación Assessment en la empresa Seguros Equinoccial en el DMQ en el periodo 2019-2020

Instrucción: Marque con una X según su criterio

1. Edad.

18 – 25 ☐ 26 – 34 ☐ 35 – en adelante ☐

2. Género

Masculino ☐ Femenino ☐

3. ¿Considera usted que el reclutamiento de personal debe realizarse por?

Favoritismo ☐ Habilidades y talento ☐

4. ¿Considera usted que al contratarse personal no calificado se tiene un rendimiento?

Alto ☐ Medio ☐ Bajo ☐

5. ¿Al no ser valorado en un proceso de selección las habilidades del trabajador perjudica el desempeño laboral?

Sí ☐ No ☐

6. ¿Cuándo paso por el proceso de selección en la empresa tomo en cuenta sus habilidades?

Alto ☐ Medio ☐ Bajo ☐

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

7. ¿Considera que al no ser seleccionado adecuadamente el empoderamiento para la empresa es?

Alto

☐

Medio

☐

Bajo

☐

8. ¿Sabe que es el sistema de contratación Assessment center?

Sí

☐

No

☐

9. ¿Considera usted que existe un justo reconocimiento de sus labores por parte de la organización?

Sí

☐

No

☐

10. ¿Si tuviera que volver a participar en el proceso de selección le gustaría ser evaluado medio de Assessment center?

Sí

☐

No

☐

¡GRACIAS!

Tabulación

1. Edad.

Tabla 7. Edad

Edad	Cantidad	Porcentaje
18 – 25	5	25%
26 – 35	10	50%
36 en adelante	5	25%
Total	20	100%

Fuente: Empresa Seguros Equinoccial

Elaborado por: Pamela Hidalgo

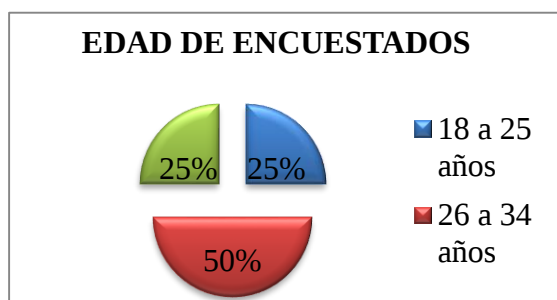


Figura 4: Edad

Fuente: Empresa Seguros Equinoccial

Elaborado por: Pamela Hidalgo

Análisis:

En la encuesta realizada se ha podido observar la edad de los participantes, la misma que nos da un resultado de que el 25% de los encuestados están entre la edad de 18 a 25 años, el 50% de los encuestados estas entre 26 a 35 años y con un 25% están los que tienen más de 36 años. Lo que nos da un resultado de que la mayor cantidad de los encuestados son personas que tiene una edad de 26 a 35 años.

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

2. Género

Tabla 8. GÉNERO

Género	Cantidad	Porcentaje
Masculino	13	65%
Femenino	7	35%
Total	20	100%

Fuente: Empresa Seguros Equinoccial

Elaborado por: Pamela Hidalgo

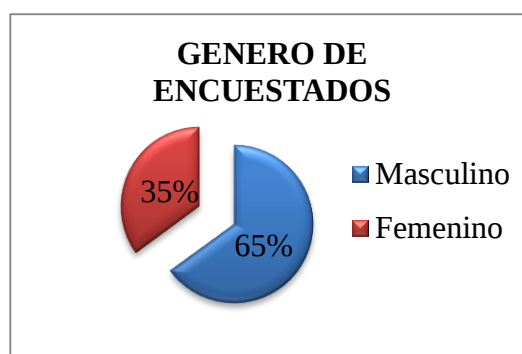


Figura 5: Género

Fuente: Empresa Seguros Equinoccial

Elaborado por: Pamela Hidalgo

Análisis:

El género predominante en la encuesta realizada es el género femenino con un 35% del 100% y del género masculino es el 65% de 100%. Esto nos da que las personas que realizaron la encuesta más de la mitad eran hombres, esto nos hace conocer que las que realizaron la encuesta están entre 26 a 35 años.

3. ¿Considera usted que el reclutamiento de personal debe realizarse por?

Tabla 9. Reclutamiento se Realiza

Opciones	Cantidad	Porcentaje
Favoritismo	3	15%
Talento y Habilidades	17	85%
Total	20	100%

Fuente: Empresa Seguros Equinoccial

Elaborado por: Pamela Hidalgo

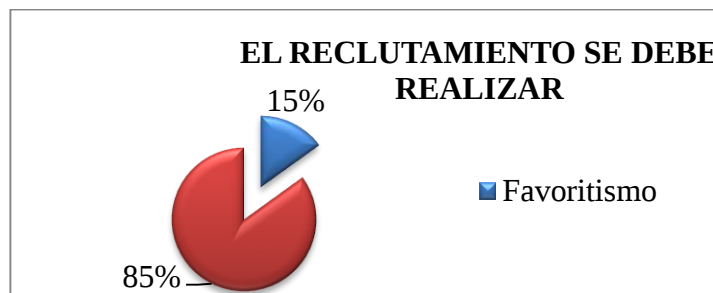


Figura 6: Reclutamiento se Realiza

Fuente: Empresa Seguros Equinoccial

Elaborado por: Pamela Hidalgo

Análisis:

Como podemos observar en el gráfico, los encuestados conocen o han escuchado sobre el reclutamiento por medio de favoritismo, con un 15% de 20 encuestados ha puesto su respuesta que si conocen el reclutamiento por favoritismo y un 85% de 20 encuestados desconocen que es el reclutamiento mediante favoritismo, esto facilita para poder desarrollar la investigación por el motivo de que el muestreo seleccionado conoce y dará una respuesta real.

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

4. ¿Considera usted que al contratarse personal no calificado se tiene un rendimiento?

Tabla 10. Contratación De Personal

Opciones	Cantidad	Porcentaje
Alto	0	0%
Medio	6	30%
Bajo	14	70%
Total	20	100%

Fuente: Empresa Seguros Equinoccial

Elaborado por: Pamela Hidalgo



Figura 7: Contratación De Personal

Fuente: Empresa Seguros Equinoccial

Elaborado por: Pamela Hidalgo

Análisis:

En la pregunta se puede observar que se ha preguntado que al contratarse personal no calificado se tiene un rendimiento y los resultados fueron los siguientes: nivel alto con un 0%, esto quiere decir que de 10 encuestados 0 respondieron que el nivel es alto; con un 30% nivel medio, lo cual nos dice que de 20 personas encuestadas 6 de ellas respondieron que tiene un nivel medio, con un 70% respondió que tiene un nivel bajo es decir un total de 14 personas de 20 encuestadas. Estos porcentajes indican

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

que el nivel de afectación de la empresa del muestreo escogido, están entre medio y bajo.

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

5. ¿Al no ser valorado en un proceso de selección las habilidades del trabajador perjudica el desempeño laboral?

Tabla 11. Habilidades Trabajador

Opciones	Cantidad	Porcentaje
Si	11	55%
No	9	45%
Total	20	100%

Fuente: Empresa Seguros Equinoccial
Elaborado por: Pamela Hidalgo

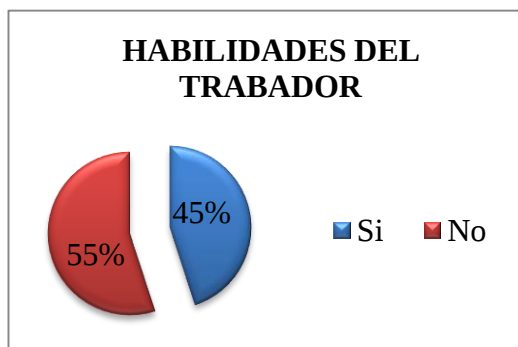


Figura 8: Habilidades Trabajador
Fuente: Empresa Seguros Equinoccial
Elaborado por: Pamela Hidalgo

Análisis:

En esta pregunta se enfoca en un proceso de selección las habilidades del trabajador perjudica el desempeño laboral, las respuestas arrojadas en esta pregunta fueron que en el 55% del muestreo respondió que si existen personas que son valoradas por sus habilidades, el 45% del muestro contesto que no son valorados por sus habilidades lo cual es un índice el cual se debe tratar de disminuir.

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

6. ¿Cuándo paso por el proceso de selección en la empresa tomo en cuenta sus habilidades?

Tabla 12. Proceso de Selección

Opciones	Cantidad	Porcentaje
Alto	1	5%
Medio	8	40%
Bajo	11	55%
Total	20	100%

Fuente: Empresa Seguros Equinoccial
Elaborado por: Pamela Hidalgo

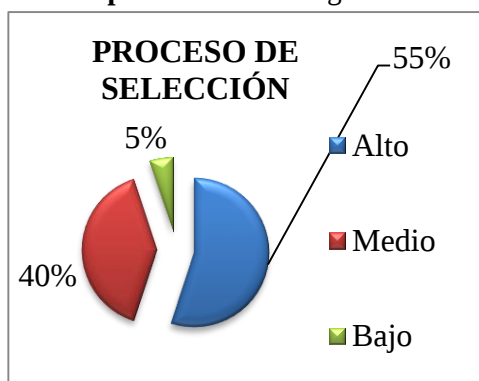


Figura 9: Proceso de Selección
Fuente: Empresa Seguros Equinoccial
Elaborado por: Pamela Hidalgo

Análisis:

En la pregunta seis se ha preguntado cuándo paso por el proceso de selección en la empresa tomo en cuenta sus habilidades, las respuestas son: nivel alto respondió el 5% de la población, el 40% de la población respondió nivel medio, el 55% de la población nivel bajo. Esto que indica que la mayoría empresas no está tomando en cuenta las habilidades para el proceso de selección.

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

7. ¿Considera que al no ser seleccionado adecuadamente el empoderamiento para la empresa es?

Tabla 13. Empoderamiento Empresa

Opciones	Cantidad	Porcentaje
Alto	3	15%
Medio	8	40%
Bajo	9	45%
Total	20	100%

Fuente: Empresa Seguros Equinoccial
Elaborado por: Pamela Hidalgo

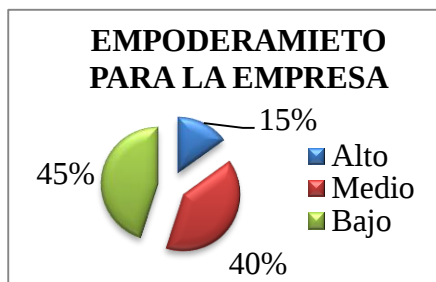


Figura 10. Empoderamiento Empresa
Fuente: Empresa Seguros Equinoccial
Elaborado por: Pamela Hidalgo

Análisis:

En el siguiente grafico se puede observar que se considera que al no ser seleccionado adecuadamente el empoderamiento para la empresa es. Los resultados obtenidos de la pregunta es el 10% respondió que nivel es alto en el proceso y el 40% respondió que el nivel es medio en el proceso, el restante que sería el 45% señalo que el empoderamiento de la empresa se ve reflejado al no contratar personal sumamente

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

calificado. Lo que se puede concluir en esta pregunta es que el empoderamiento de la empresa es un factor muy influyente.

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

8. ¿Sabe que es el sistema de contratación Assessment center?

Tabla 14. Sistema de Contratación

Opciones	Cantidad	Porcentaje
Si	7	35%
No	13	65%
Total	20	100%

Fuente: Empresa Seguros equinoccial
Elaborado por: Pamela Hidalgo

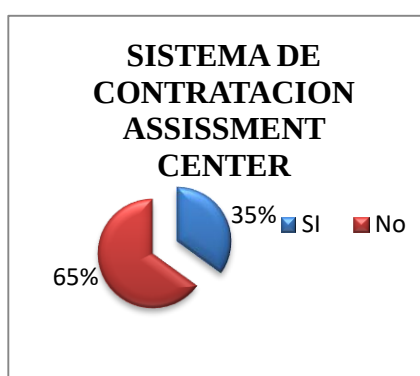


Figura 11: Sistema de Contratación
Fuente: Empresa Seguros Equinoccial
Elaborado por: Pamela Hidalgo

Análisis:

En el siguiente gráfico se puede observar que los encuestados seleccionados han dado su respuesta sobre el conocimiento del sistema de contratación Assessment center, el 35% de la población ha dado su respuesta de si conocen lo que es el sistema de contratación y el 65% de la población tiene conocimiento sobre el Assessment center. Lo cual da a conocer que las personas que laboran en la empresa ya antes mencionada tienen un mayor porcentaje desconocimiento en el proceso de reclutamiento por medio del Assessment center

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

9. ¿En el transcurso del periodo de selección ha pensado en abandonar el proceso?

Tabla 15. Reconocimiento Labores

Opciones	Cantidad	Porcentaje
Si	13	65%
No	7	35%
Total	20	100%

Fuente: Empresa Seguros Equinoccial
Elaborado por: Pamela Hidalgo

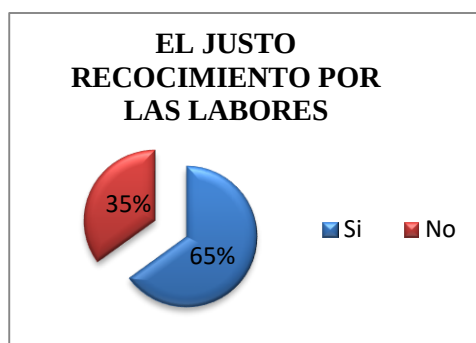


Figura 12: Reconocimiento Labores
Fuente: Empresa Seguros Equinoccial
Elaborado por: Pamela Hidalgo

Análisis:

En la siguiente pregunta en el transcurso del periodo de selección ha pensado en abandonar el proceso, la misma que nos arroja los siguientes resultados; con un 65% del encuestado si lo han pensado en desertar en el proceso de selección, con un 35% de los encuestados no lo han pensado. Estos porcentajes indican que más de la mitad de la población seleccionada si ha pensado en disertar el proceso de selección.

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

10. ¿Si tuviera que volver a participar en el proceso de selección le gustaría ser evaluado medio de Assessment center?

Tabla 16. Proceso de Selección

Opciones	Cantidad	Porcentaje
Si	16	80%
No	4	20%
Total	20	100%

Fuente: Empresa Seguros Equinoccial
Elaborado por: Pamela Hidalgo

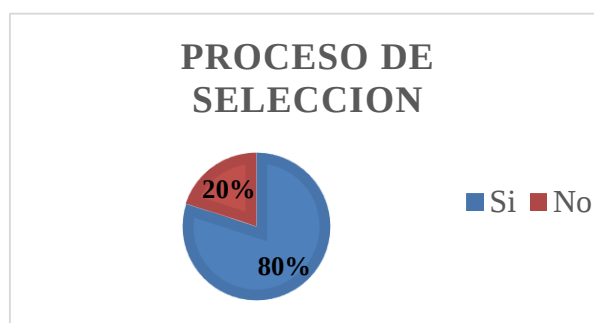


Figura 13: Proceso de Selección
Fuente: Empresa Seguros Equinoccial
Elaborado por: Pamela Hidalgo

Análisis:

Con esta pregunta se puede conocer si tuviera que volver a participar en el proceso de selección le gustaría ser evaluado medio de Assessment center, como se puede observar en el gráfico nos arrojó los siguientes resultados; que el 80% de la población indico que, si volverían a participar en el proceso de selección, el 20% de la población no volvería a participar en el proceso. Esto nos da que la mayor parte de la población seleccionada estaría de acuerdo en poder participar nuevamente en el proceso de selección evaluado por medio de Assessment center.

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

5.05 Contenido de la propuesta



5.05.01 Antecedentes

La investigación se la realiza con el fin de poder contribuir con estrategias las cuales ayuden a evidenciar la falta de estrategia para reclutar personal de acuerdo a su talento y habilidades, sobre la productividad de la empresa Seguros Equinoccial, puntualizar las diferentes causas que generan ese factor, las cuales se pretenden identificar a lo largo de esta investigación.

Teniendo en cuenta de que la Aseguradora tenga un crecimiento en sus actividades, la contratación y despido o renuncia del personal debido a diferentes causas que limiten al desarrollo corporativo de la empresa es probable. Adicional la investigación evidenciara la importancia de la buena relación que debe existir entre el personal de la empresa y el empleador.

La rotación de personal y la baja productividad es un problema que está presente en muchas de las empresas en nuestro país debido a la falta de profesionalismo al momento de incorporar al personal, en cuanto a la productividad la cual refleja la pro actividad que puede llegar a tener la empresa es un factor de mucha importancia y que incide de manera directa al rendimiento laboral, si se cuenta con el personal calificada

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

dispuesta a cumplir sus actividades de forma correcta el índice de productividad e ingresos para la empresa serán altos.

En Seguros Equinoccial, por ejemplo, los índices de personas que obtienen puestos de trabajo fácilmente presentan un crecimiento sostenido, en una época en la que la tecnología podría convertirse en una aliada. En este contexto, la visión de innovación y transformación digital del equipo de Seguros Equinoccial dio como resultado el primer reclutamiento mediante la aplicación del programa Assessment. Se trata de una aplicación en la cual podremos contratar personal totalmente capacitado y por sus habilidades y estudios para la obtención del puesto de trabajo que ofrece un servicio adaptado a las necesidades del cliente.

5.05.02 Justificación

El presente proyecto de investigación es realizado con el fin de incrementar efectividad del proceso de selección del proceso de selección del personal de la empresa Seguros Equinoccial, implementando la elaboración de un plan de reclutamiento de personal mediante la aplicación Assessment.

El mismo que consiste en un proceso de investigación y revelación estandarizada mediante varias herramientas medir, valorar y analizar adecuadamente el potencial, la capacidad y la experiencia del candidato. Detectando sus habilidades y talentos que identifican su nivel de liderazgo y sus habilidades para resolver problemas.

El Assessment es una técnica que asegura el éxito de la organización que haya acogido la misma para poder realizar su proceso de selección personal.

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

5.05.03 Objetivo General

Elaboración de un plan de reclutamiento de personal mediante la aplicación ASSESMENT en la empresa Seguros Equinoccial en el Distrito Metropolitano de Quito en el periodo 2019-2020

5.05.04 Objetivos Específicos

Contribuir a la mejora del departamento de Recursos Humanos.

Apoyar en el proceso de mejora continua, al fin de alcanzar los resultados satisfactorios en la ejecución de los procesos de selección.

- Alta productividad por la vinculación eficiente de personal de acuerdo a su talento y habilidades.
- Aplicación de técnicas de reclutamiento potente.
- Mejorar el ambiente laboral.

5.05.05 Misión



La misión del plan de reclutamiento de personal por medio del Assessment center es contribuir con el desarrollo del área de selección brindando

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

capacitaciones de calidad a fin de favorecer y ejecutar un buen proceso de selección.

5.05.06 Visión

En un periodo de un año, reducir los índices de alta rotación de personal aplicando procesos de selección por medio de Assessment center y capacitando a todo el personal que se involucra en el proceso.

5.05.07 Valores

- Somos honestos
- Honramos nuestra palabra
- Amamos lo que hacemos
- Aprendemos para mejorar
- Respetamos y valoramos al ser humano
- Valoramos al cliente
- Respetamos el medio ambiente

5.05.08 Elaboración plan de reclutamiento

Tabla 17. Plan de reclutamiento de personal

Desarrollo
1. Selección de personal
1.1. Solitud de personal
El jefe directo del Gerente de Área autoriza por escrito la contratación de un nuevo trabajador.
El Gerente de Área envía a Recursos Humanos la solicitud del nuevo trabajador para el trámite de aprobación por parte del Gerente Senior de Recursos Humanos.
1.2. Reclutamiento

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

Puede realizarse mediante convocatoria interna o externa. Seguros Equinoccial se reserva la decisión del tipo de convocatoria a realizarse.
Mediante convocatoria interna, la Gerencia de cada área y Recursos Humanos analizan los posibles candidatos que se encuentren trabajando dentro de la empresa y puedan aplicar al cargo vacante.
Mediante convocatoria externa, se publica la oferta laboral a través de radio, avisos de prensa, carteleras, internet, entre otros.
1.3. Análisis de la hoja de vida
Se analizan las hojas de vida reclutadas de los aspirantes a ocupar la vacante, verificando que cumplan con el perfil y los demás requisitos exigidos por la ley local y por la organización.
1.4. Preselección
Se realiza teniendo en cuenta los requisitos de la descripción del cargo versus la información real respaldada con la hoja de vida y otros soportes.
1.5. Citación de los candidatos
Se cita a entrevista a los candidatos potencialmente idóneos para determinado cargo. La citación puede ser individual o colectiva. Puede darse el caso que en la preselección se escoja un candidato solamente para que siga con el proceso.
1.6. Entrevista con Recursos Humanos
Tiene como propósito conocer al candidato y detectar sus conductas, información integral, personalidad y habilidades para el cargo al que aspira, mismas que serán evaluadas en el formato FI-RH-020.
1.7. Pruebas Assessment Center
Buscan evaluar al candidato y reconocer sus rasgos de personalidad. Para que el candidato avance a la siguiente fase. Los resultados de las mismas serán parte del informe del candidato, el cual es preparado por recursos humanos para la entrevista con el jefe directo.
➤ Paso 1: Descripción efectiva del trabajo:
Primero, tenemos que crear una Descripción de trabajo efectiva. Los detalles cubiertos en una descripción del trabajo serían: el título del trabajo; quien es responsable del empleado; la ubicación del trabajo; una breve descripción de lo que implica el trabajo; una lista de deberes y responsabilidades; las condiciones de trabajo. Se hará un esfuerzo para determinar claramente de que se trata el trabajo y que se puede esperar del trabajo.
➤ Paso 2: Fortaleza y áreas de mejoras Enfoque:

Antes de realizar una autoevaluación del enfoque de competencia, fortalezas y debilidades (áreas de mejora), debemos identificarnos. Esto daría una visión justa y realista de las características de funcionamiento de las actividades del departamento y se centraría en el estado actual de las funciones para establecer un vínculo con la planta / objetivo corporativo.

➤ **Paso 3: autoevaluación de las competencias básicas:**

Para cada una de las ---- competencias mínimas identificadas (aquí, necesitamos obtener Números relacionados con cada actividad / trabajo). La evaluación debe hacer una autoevaluación, escribiendo ejemplos de evidencia contra cada requisito secundario en la columna. --- de la hoja. La evaluación debe escribir "Y" en la columna "Autoevaluación" si el ejemplo cumple completamente con el requisito.

1. Cuente todas las "Y" y escriba el no total. De "Y" debajo de cada una de las dos columnas de evaluación: completa y parcial

2. Calcule el puntaje con base en los puntajes "Y". Cada competencia central tiene 2 puntos si se cumple completamente y 1 punto si se cumple parcialmente.

➤ **Paso 4: autoevaluación de los niveles de habilidad**

Según la descripción de la habilidad, la evaluación debe realizar una autoevaluación en términos de su nivel para cada habilidad. El motivo de la calificación del nivel debe describirse en la columna ----- de la hoja de Excel. El nivel se determinará en función de las siguientes definiciones:

Nivel 1: tiene conocimiento básico / conocimiento de la habilidad

Nivel 2: Tiene / posee conocimiento práctico de la habilidad.

Nivel 3: Posee / posee una habilidad integral para el trabajo.

Nivel 4: Domina / puede entrenar la habilidad y puede guiar a otros

Sume los puntajes en la columna "Nivel requerido y "Nivel real". El índice de habilidad se calculará como el% de puntajes reales a los puntajes requeridos, de la siguiente manera:

➤ **Pasó 5: Evaluar las competencias básicas:**

☐ La autoevaluación por parte del Tasador se convierte en la base para la evaluación de las competencias básicas. Para cada uno de los requisitos secundarios, si el Tasador cumple con los requisitos definidos por completo, escriba "Y" en la columna de la "Evaluación completa". El Tasador cumple los requisitos parcialmente, escriba "Y" en la columna "Evaluación - parcial". Si el Tasador no cumple con los requisitos, mantenga las Columnas en blanco. Justifique "Y" proporcionando evidencia / ejemplos específicos –documentarios, estadísticos u otros en la columna "Ejemplo".	
☐ Ingrese observaciones específicas en la columna "OFI" (Oportunidad de mejoras).	
☐ Las observaciones deberían conducir a la identificación de metodologías específicas para la competencia.	
☐ Cuento todas las "Y" y escriba el número total de "Y" debajo de cada una de las dos columnas de Evaluación: "Completo" y "parcial"	
☐ Calcule la puntuación en función de: "Y". Cada competencia central tiene dos puntos si se cumple por completo y 1 punto si se cumple parcialmente.	
☐ En la Tabla del "Plan de mejora de la competencia", escriba un plan de acción para tratar con OFI.	
☐ Identifique un aporte de capacitación si el Tasador no ha estado expuesto a las competencias básicas, si Él / ella necesita una entrada avanzada.	☐ Si hay problemas de actitud que afecten la exhibición de las competencias básicas, se debe planificar un asesoramiento personal por parte del Tasador, el Revisor y los Recursos Humanos, y esto debe documentarse.
☐ Si el aporte conceptual ya se ha proporcionado, o si dicho aporte está fácilmente disponible (a través de libros, revistas profesionales, Manuales, Internet) para el Tasador, entonces es una cuestión de Autodesarrollo.	
➤ Paso 6: evaluar el nivel de habilidad:	
a) Para cada puesto, se deben definir las habilidades. Basado en el "Diccionario de habilidades" (que tenemos que prepararnos para los puestos), necesitamos ser evaluados.	
El tasador llevará a cabo esta evaluación, basada en las razones dadas por el Tasador en la Autoevaluación.	
Antes de comenzar, el Tasador debe buscar la opinión del Revisor en el Tasador.	
b) Con base en la discusión, el nivel real de Apprise debe determinarse e ingresarse en la columna "F" para cada habilidad.	

c) Donde los puntajes reales sean más bajos, ingrese comentarios específicos en la columna comentarios para identificar oportunidades de capacitación y autodesarrollo para el tasado.	
d) Sume los puntajes en ambas columnas: “Nivel requerido” y “Nivel real”. La habilidad El índice se calcula como él% de puntajes reales al puntaje requerido.	
e) En la tabla del "Plan de mejora de habilidades", identifique planes específicos para la mejora. Identificar un aporte de capacitación apropiado, planes de autodesarrollo, tareas, etc. para ayudar al Tasador a mejorar su nivel de habilidad.	
➤ Pasó 7: Calcular el índice de competencia:	
a) El índice de competencia para el tasador se calcula sobre la base de índices ponderados para competencias y habilidades básicas. Para empezar, la edad de peso se puede asignar de la siguiente manera:	
Jefes de otros	
A Competencias centrales ----- Si. Habilidades ----- (para discutir)	
El índice de competencia compuesta para el tasado será: (para discutir...)	
☐ Índice de competencia (jefes) = (Índice de competencia central) * 50% + (Índice de habilidad) * 50%	☐ Índice de competencia (Otros) = (Índice de competencia básica) * 35% + (Índice de habilidad) * 60%
2.1. Entrevista con el Jefe Directo	
Tiene como propósito que el futuro jefe directo del candidato lo conozca e identifique características puntuales relacionadas con la vacante que desea llenar, de esta manera decidirá si será una opción a contratar.	
2.2. Examen pre ocupacional	
Una vez el Jefe Directo se encuentre de acuerdo con el candidato a ocupar el puesto requerido, informará al Gerente de Área respectivo par que éste autorice a Recursos Humanos la realización de exámenes pre ocupacional para el candidato.	
Recursos Humanos solicitará mediante e-mail a HSE, la autorización de realización de exámenes médicos pre ocupacionales con un laboratorio externo contratado por la Compañía, indicando el nombre del candidato, puesto de trabajo a ocupar y ubicación del mismo.	
2.3. Elección	
El jefe inmediato y Gerente de Área toman la decisión del candidato a contratar y se lo comunican por escrito a Recursos Humanos quien se encargará de entregar al candidato la carta de oferta esperando la aceptación para iniciar el proceso de contratación.	
3. Contratación de personal	

Recursos Humanos entrega a la persona seleccionada, en forma física o electrónica los documentos que debe entregar para la firma del contrato
☐ Documentos a entregar para firma del contrato:
☐ Cédula de Ciudadanía, donde se certifique que el trabajador es mayor de edad.
☐ Papeleta de votación.
☐ Títulos o certificados de estudios.
☐ Certificados laborales de sus anteriores trabajos.
☐ El candidato es citado a la empresa para que entregue la documentación y se realice la firma del contrato, elabore el formato FI-RH-010 y se realicen las afiliaciones de ley y las que correspondientes a los beneficios extralegales.
☐ Recursos Humanos entrega copia del contrato y de las afiliaciones de ley y de beneficios extralegales al nuevo colaborador.
☐ La documentación del nuevo trabajador se archiva en una carpeta y se revisa a través de la lista de chequeo de ingreso.
☐ Recursos Humanos comunica a HSEQ la contratación del nuevo trabajador para que se programe la inducción y la entrega de dotación y equipo de protección según corresponda.
☐ Recursos humanos cita al nuevo trabajador para el proceso de inducción.
☐ Recursos humanos envía un correo a todo el personal informando el ingreso del nuevo trabajador a la Compañía.
4. Inducción
La inducción debe realizarse una vez el nuevo trabajador haya firmado el contrato de trabajo y diligenciado todos los documentos requeridos por el proceso de Recursos Humanos, y antes de iniciar labores propias del cargo al que ingresó.
4.1. Inducción Recursos Humanos
Incluye información relacionada con la estructura de la organización, reglamento interno de trabajo, código de ética, organigrama, responsabilidades del área de RRHH, evaluación de desempeño, Sistema de Recursos Humanos, programas de gestión y otros, procesos locales de nómina, beneficios legales y extralegales, y la demás información concerniente del proceso de recursos humanos.
4.2. Inducción HSEQ

Corresponde a la información relacionada con Política HSEQ, otras políticas del sistema de gestión, metas y objetivos HSE, conceptos básicos de Seguridad, Salud, Ambiente y Calidad, programas de gestión, plan de emergencias, requisitos de las normas ISO 9001, ISO 14001, ISO 17020 y OHSAS 18001 y la demás información concerniente del proceso de HSEQ.

4.3. Inducción al puesto de trabajo

Es dictada por el jefe inmediato del nuevo trabajador y permite informar de manera precisa el objetivo general del cargo, las acciones que debe ejercer y la persona a quien debe reportar. Este es un espacio donde el nuevo trabajador puede solicitar información sobre lo que crea conveniente.

Recursos Humanos entregará al nuevo trabajador la descripción del cargo y en la inducción al puesto de trabajo se le brindará una explicación detallada del mismo.

La inducción de Recursos humanos, HSEQ y jefe inmediato, se registra en el formato FI-RH-006

4.4. Recorrido por las instalaciones

Es el momento donde el empleado en compañía del jefe inmediato o de Recursos Humanos realiza un reconocimiento del área física del sitio de trabajo, con el fin de facilitar la ubicación de los diferentes servicios y orientar las áreas con las que tendrá contacto en la realización de su labor. Así mismo se aprovecha la oportunidad para presentarlo al personal de Seguros Equinoccial, generando así un compromiso y respaldo de su grupo.

4.5. Evaluación de la inducción

El trabajador nuevo luego de finalizar la inducción deberá ser evaluado mediante el formato FI-RH-021. Esta evaluación debe ser aplicada de forma separada por cada área: jefe inmediato, Recursos Humanos y HSEQ. El trabajador debe obtener una calificación por encima de 6 puntos en cada evaluación para aprobarla, de lo contrario debe repetirla una vez más.

5. Reinducción de personal

La reinducción debe realizarse cuando un trabajador es cambiado de puesto de trabajo, línea de negocio o sus condiciones de trabajo cambian. De igual manera, periódicamente para los colaboradores antiguos según el programa de capacitación anual.

Para esto, se citará al trabajador mediante correo electrónico, llamada telefónica o de manera personal, indicándole la fecha, hora y lugar establecido para la realización de la reinducción.

Mediante este proceso se pretende dar un repaso a todos los temas tratados en la inducción Recursos Humanos e inducción HSEQ.

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

La realización de la reintucción será registrada en el formato FI-RH-006.

Al finalizar la reintucción el trabajador deberá ser evaluado mediante el formato FI-RH-021. Esta evaluación debe ser aplicada de forma separada por cada área: Recursos Humanos y HSEQ. El colaborador debe obtener una calificación por encima de 7 puntos para aprobar la evaluación, de lo contrario debe repetirla una vez más.

Fuente: Seguros Equinoccial

Elaborado por: Pamela Hidalgo

Ponderación:

Realizamos una tabla de ponderación en la cual tomamos en cuánto los aspectos descritos en nuestra tabla dándole un porcentaje a cada uno de ellos con un total del 100%.

Tabla 18. Ponderación

Ponderación	Porcentaje
Hoja de vida	20%
Experiencias	20%
Cursos	10%
Entrevista	20%
Assessment (talentos)	30%
Total	100%

Fuente: Seguros Equinoccial

Elaborado por: Pamela Hidalgo

Reglamento:

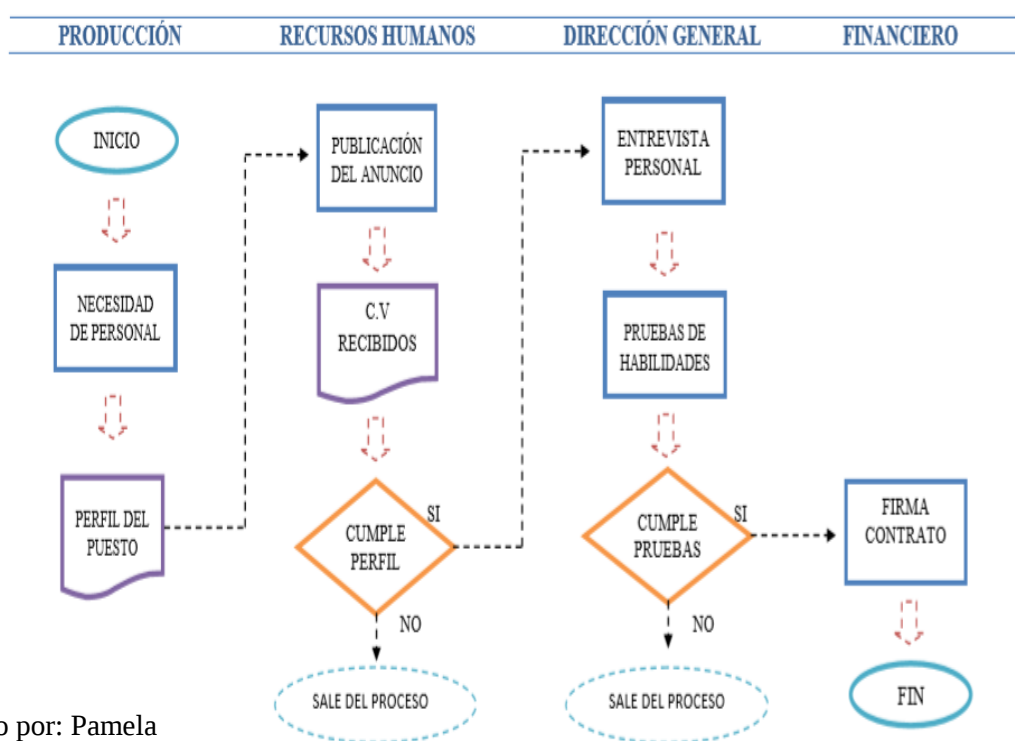
Procederemos a la revisión de toda la información o resultado arrojado, la información no correspondiente será automáticamente eliminada al postulante, escogeremos a los tres primeros lugares de mayor puntaje con un rango mínimo del 80%,

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

en caso que ningún postulante tengo el porcentaje mínimo de declarar como desierto el proceso, y volveremos a realizar nuevamente el proceso de selección.

Una vez que se haya seleccionado el postulante se le comunica que ha sido el ganador y sino aceptare se procede con el siguiente hasta el tercer lugar con el seleccionado y aceptado se procede con el proceso de selección descrito anteriormente en el plan de reclutamiento de personal.

Flujograma Del Proceso De Selección Del Personal Externo



Elaborado por: Pamela Hidalgo
Fuente: Seguros Equinoccial

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

5.05.09 Ejemplo de casos Assessment Center

Assessment Center

Proceso: Ejecutivo de auditoría

Fecha: xxxxxx

Observador: Pamela Hidalgo

Tabla 19. Ejemplo Assessment Center

Caso:	Mi tío, Mi sobrino
Objetivo:	Conocerse y comunicarse más. Darse cuenta de la infinidad de detalles que nos pasan
Duración:	9:20 a 9:40 am
Descripción:	Presentación: "Un tío suyo se fue a Europa antes de que ustedes nacieran. No se conocen. ¿Cómo los reconocerá cuando vayan a recibirlo al aeropuerto? Van escribirle una carta dándole una descripción de su personalidad de modo que él pueda reconocerlos. Ahora bien, no es permitido indicar la ropa que llevarán, ni el color de pelo, ni el de ojos, ni la altura, ni el peso, ni el nombre. Tiene que ser una carta más personal: sus aficiones, lo que hacen, lo que les preocupa, los problemas que tienen, qué piensan de las cosas, cómo se divierten, lo que les gusta y lo que no les gusta, etc. ..."
Desarrollo del Role Play:	Una vez hecha la explicación, se dan 20-30 minutos para escribirla. Se hace en total silencio. Puede ponerse música de fondo. Se recogen todas las cartas. Y a cada uno se le da una que no sea la suya. Y se le invita a leerla como si fuera la de su sobrino. Cada uno lee en voz alta la carta que le ha correspondido, y tiene que adivinar a que persona del grupo corresponde. Pueden dársele dos oportunidades. Si no adivina, otro cualquiera del grupo, si cree saberlo, puede intervenir. Tras adivinar a quién corresponde, se pregunta qué datos son los que le han dado la pista o lo que nos han despistado.
Notas:	Para celebrar el encuentro, tío y sobrino, se dan un abrazo. Conviene advertir que disimulen la letra si ésta va a ser motivo de identificación.

CAPÍTULO VI

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

6.01. Recursos

6.01.01 Recursos Administrativos

Para poner en marcha este proyecto de investigación se tomará en cuenta al recurso humano existente en la empresa, el autor, el tutor y el lector

- ❖ Población Total = 20 personas
- ❖ Autora = 1 personas
- ❖ Tutor = 1 persona
- ❖ Lector = 1 persona

Total, personas involucradas = 23 personas.

6.01.02 Recursos Audiovisuales

Representa a los equipos de video y sonido que serán utilizados para el planteamiento de la propuesta.

- Infocus
- Computador
- Equipo de audio (parlantes)
- Cámara de video
- Paleógrafos

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

6.01.03 Infraestructura

El lugar donde será presentada la empresa será en las instalaciones de la empresa.

- Sillas.
- Mesas.
- Cafetera.
- Vasos.
- Servilletas.

6.01.04 Material De Apoyo

Estos materiales serán utilizados por los colaboradores de la empresa que participarán en la presentación de la propuesta.

- Esferográficos.
- Cuadernillos.
- Marcadores

6.02. Presupuesto

Tabla 20. Experiencias

N°	DETALLE	CANT.	V.U	V.T	OBTENCIÓN
MATERIAL DE APOYO					
1	Pen Drive 4GB	1	10	10,00	Provisto por el estudiante
2	Impresiones	200	0,4	80,00	Provisto por el estudiante
3	Resma de papel bond	500	0,01	5,00	Provisto por el estudiante
4	Paleógrafos	3	15,00	45,0	Provisto por el estudiante
5	Paquete de vasos	1	1,30	1,30	Provisto por el estudiante
6	Lunch	21	1,50	31,50	Provisto por el estudiante
7	Paquete de servilletas	1	1,00	1,00	Provisto por el estudiante
8	Esferos	21	0,35	7,35	Provisto por el estudiante
9	Cuadernillos	20	1,5	30,00	Provisto por el estudiante
10	Marcadores	2	1,00	2,00	Provisto por el estudiante
11	Empastado Final	1	30,00	30,00	Provisto por el estudiante
12	Impresión del manual	1	10,00	10,00	Provisto por el estudiante
Subtotal				253,15	
IVA 12 %				30,38	
10% imprevistos				25,32	
Total				308,84	

Fuente: Empresa Seguros Equinoccial

Elaborado por: Pamela Hidalgo

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

6.03. Cronograma

Tabla 21. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	MESES						
	PERIODO 2019			PERIODO 2020			
	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL
Investigación del tema	X						
Anteproyecto: Elaboración	X						
Anteproyecto: Presentación	X						
Revisión	X						
Correcciones	X						
Aprobación del proyecto	X						
Elaboración del proyecto	X						
Desarrollo capítulo 1		X					
Revisión y correcciones		X					
Desarrollo capítulo 2		X					
Revisión y correcciones		X	X				
Desarrollo capítulo 3			X				
Revisión y correcciones			X				
Desarrollo capítulo 4			X				
Revisión y correcciones			X	X	X		
Desarrollo capítulo 5			X	X	X		
Propuesta							
Revisión y correcciones				X	X		
Desarrollo capítulo 6				X	X		

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

Revisión y correcciones				X	X		
Recolección de datos				X	X		
Proyección de resultados				X	X		
Procesamiento de la información					X	X	
Desarrollo capítulo 7					X	X	
Elaboración de Conclusiones					X	X	
Elaboración de Recomendaciones					X	X	
Presentación del proyecto						X	X
Defensa							X

Fuente: Empresa Seguros Equinoccial

Elaborado por: Pamela Hidalgo

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

CAPÍTULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.01. Conclusiones

- La empresa Seguros Equinoccial no estaba contratando personal eficiente y adecuado de acuerdo al perfil al cargo.
- No se realizaban capacitaciones sobre Assessment al departamento de recursos humanos
- En Seguros Equinoccial no se revisaba y no se corregía el proceso de reclutamiento de personal.
- El proceso de selección es de manera directa o bajo recomendación de algo, lo cual no es preciso.
- No se aplicaba técnicas de reclutamiento potente.
- Observamos que no existe mejora en el ambiente laboral.
- No se tiene alta productividad por la vinculación eficiente de personal de acuerdo a su talento y habilidades, existiendo capacidad ociosa que conlleva al desperdicio de recursos.
- No se cumple a tiempo con la entrega de productos y la atención a clientes se ve limitada.

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

7.02. Recomendaciones

Se recomienda que:

- Se ponga en práctica el proceso de selección de personal mediante la aplicación Assessment para poder poseer un personal netamente calificado por ende poseer un mejor desempeño laboral.
- Tener en cuenta las competencias más significativas de los futuros colaboradores y las competencias en las cuales tengan menor desarrollo para así fortalecerlas o mejorarlas.
- Es importante tener en cuenta que este plan de selección mediante la aplicación Assessment sea aplicado a todos los cargos que estén de oferta dentro de la empresa.
- Esto generara una mejor relación entre departamentos generado mayor confianza, responsabilidad y compromiso de los colaboradores hacia la empresa
- Es importantes realiza capacitaciones contantemente para tener una mejor formación
- Actualización constante de técnicas aplicaciones para el reclutamiento de personal
- Evaluación constante para denotar las personas que no se encuentren capacitadas a los diferentes puestos de trabajo y mejorar el proceso.

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

BIBLIOGRAFÍA

- Caamaño Muñoz, J. A. (20 de 07 de 2008). *XING*. Recuperado el 10 de 02 de 2020, de XING: <https://www.xing.com/communities/posts/el-assessment-center tecnica-de-evaluacion-de-recursos-humanos-dot-1006213617>
- Cadena, M. B. (2014). *MODELO DE GESTION DE RECLUTAMIENTO* . Obtenido de MODELO DE GESTION DE RECLUTAMIENTO : http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/1183/1/57926_1.pdf
- CAPITAL, R. H. (25 de FEBRERO de 2014). *RAY HUMAN CAPITAL* . Obtenido de RAY HUMAN CAPITAL : <http://www.rayhumancapital.com/4-preguntas-para-afrontar-un-assessment-centre/>
- ECUADOR, C. P. (08 de 2016). *CFN*. Recuperado el 11 de 02 de 2020, de <http://www.ecuanex.net.ec/constitucion/titulo03b.html>
- Espriella, A. M. (14 de abril de 2016). *acsendo.blog*. Obtenido de <https://blog.acsendo.com/assessment-center-util/>
- Freudenberger, H. (1974). *Freudenberger*.
- IESS. (09 de 02 de 2020). Recuperado el 11 de 02 de 2020, de IESS: https://www.iess.gob.ec/documents/10162/2903501/I.2+Base_Legal+Codigo+de+Trabajo.pdf?version=1.0
- Quintero Rendon, A. (03 de 11 de 2004). *Gestiopolis*. Recuperado el 10 de 02 de 2020, de Gestiopolis: <http://www.gestiopolis.com/seleccion-personal-por-competencias/>
- Ramírez, s. (s.f.). *Laboris.net*. Recuperado el 29 de Noviembre de 2019, de Laboris.net: https://www.lectiva.com/noticias/lb-empleo-em_diccionario_seleccion-competencias.htm
- Redaly. (05 de 05 de 2017). *Redalyc.org.com*. Obtenido de Redalyc: <http://www.redalyc.org/pdf/3498/349853537025.pdf>
- Revista People Management, Reino Unido. (2001). Assessment Center en la Gestión del Talento. *Revista People Management, Reino Unido*. Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Assessment_center
- Scielo. (25 de 02 de 2012). <http://www.scielo.org.com>. Recuperado el 11 de noviembre de 2019, de sciELO.org.com: <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v33n1/v33n1a09.pdf>

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

Scielo. (25 de 02 de 2012). *http://www.scielo.org.com*. Obtenido de scielo.org.com:
<http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v33n1/v33n1a09.pdf>

Significados.com. (10 de 12 de 2019). *Significados.com*. Recuperado el 11 de 02 de
2020, de Significados.com: <https://www.significados.com/metodo-inductivo/>

Startup Guide. (22 de agosto de 2019). *Startup Guide powered by* . Obtenido de Startup
Guide powered by :
<https://www.ionos.es/startupguide/productividad/assessment-center/>

**ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN
ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-
2020.**

ANEXOS

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.



Figura 14: Imagen 2
Fuente: Empresa Seguros Equinoccial
Elaborado por: Pamela Hidalgo



Figura 15: Imagen 3
Fuente: Empresa Seguros Equinoccial
Elaborado por: Pamela Hidalgo

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.



Figura 16: Imagen 4
Fuente: Empresa Seguros Equinoccial
Elaborado por: Pamela Hidalgo



Figura 17: Imagen 5
Fuente: Empresa Seguros Equinoccial
Elaborado por: Pamela Hidalgo

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.



Figura 18: Imagen 6
Fuente: Empresa Seguros Equinoccial
Elaborado por: Pamela Hidalgo



Figura 19: Imagen 7
Fuente: Empresa Seguros Equinoccial
Elaborado por: Pamela Hidalgo

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.



Figura 20: Imagen 8
Fuente: Empresa Seguros Equinoccial
Elaborado por: Pamela Hidalgo



Figura 21: Imagen 9
Fuente: Empresa Seguros Equinoccial
Elaborado por: Pamela Hidalgo

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.



Figura 22: Imagen 10
Fuente: Empresa Seguros Equinoccial
Elaborado por: Pamela Hidalgo



Figura 23: Imagen 11
Fuente: Empresa Seguros Equinoccial
Elaborado por: Pamela Hidalgo

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.



Figura 24: Imagen 12
Fuente: Empresa Seguros Equinoccial
Elaborado por: Pamela Hidalgo

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

**SEGUROS
EQUINOCCIAL**
TÚ DEDICATE A VIVIR

Quito DM, 05 de Febrero del 2020

Estimados

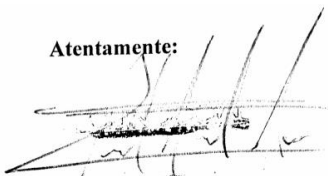
INSTITUTO TECNOLÓGICO CORDILLERA

Presente,

Por medio del presente documento SEGUROS EQUINOCCIAL S.A. Certifica que la señorita Pamela Nicole Hidalgo Hidalgo con numero de cedula 172629006-5 realizo la tesis en nuestra empresa, elaborando un plan de reclutamiento de personal mediante la aplicación assessment, cumpliendo con todos los requerimientos solicitados.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, autorizo al interesado hacer uso de este documento como bien pudiere.

Atentamente:



Mónica Ramírez
Gerente De Recursos Humanos
Seguros Equinoccial S.A.

Quito: 011 2222 2222 - Guayaquil: 043 222 2222 - Loja: 034 222 2222
Quito: 2do. piso, Edificio "C" - Av. Bolívar y Av. 10 de Agosto, Quito - Tel: 022 222 2222
Guayaquil: 1er. piso, Edificio "A" - Av. Bolívar y Av. 10 de Agosto, Guayaquil - Tel: 043 222 2222
Cuenca: 1er. piso, Edificio "B" - Av. Bolívar y Av. 10 de Agosto, Cuenca - Tel: 034 222 2222
Mantecados: 1er. piso, Edificio "C" - Av. Bolívar y Av. 10 de Agosto, Mantecados - Tel: 034 222 2222
Amarillo: 1er. piso, Edificio "D" - Av. Bolívar y Av. 10 de Agosto, Amarillo - Tel: 034 222 2222
Barranquilla: 1er. piso, Edificio "E" - Av. Bolívar y Av. 10 de Agosto, Barranquilla - Tel: 034 222 2222
Lima: 1er. piso, Edificio "F" - Av. Bolívar y Av. 10 de Agosto, Lima - Tel: 034 222 2222

www.segurosequinoccial.com
Seguros Equinoccial

**SEGUROS
EQUINOCCIAL**
TÚ DEDICATE A VIVIR

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.



Urkund Analysis Result

Analysed Document: tesis_hidalgo_pamela_urkund.pdf (D67355803)
Submitted: 4/3/2020 4:01:00 AM
Submitted By: pamelanicole1997@outlook.com
Significance: 4 %

Sources included in the report:

Tesis para URKUND.docx (D56962032)
BELÉN ACHIG.docx (D23213221)
<http://www.ecuanex.net.ec/constitucion/titulo03b.html>
https://es.wikipedia.org/wiki/Assessment_center
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1091/1/432%20Ing.pdf>
<https://docplayer.es/96602029-Instituto-tecnologico-superior-cordillera.html>

Instances where selected sources appear:

20

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA									
BITACORA PARA EL CONTROL DE PROYECTOS DE TITULACIÓN									
NOMBRE TUTOR:		BARRAGAN GRANDEZ HECTOR GEOVANNY							
NOMBRE ESTUDIANTE:		HIDALGO HIDALGO PAMELA NICOLE							
CARRERA:		ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS - PERSONAL							
TEMA DE TITULACIÓN:		ELABORACIÓN DE UN PLAN DE UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL A TRAVÉS DE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL EN EL DMQ 2019-2020							
IMPRESIÓN REPORTE:		Quito, 06 de abril del 2020 18:59:10							
TIPO REPORTE:		ACUMULATIVO							
ESTADO FINAL/OBSERVACION:		PROYECTO ACTIVO / NO GRADUADO /							
MODALIDAD:		INVESTIGACION DESARROLLO INNOVACION				PERIODO:		OCT 2019_MAR 2020	
NO.	CODIGO	FECHA TUTORIA	TIPO ASESORIA	HORA INICIO	TEMA TRATADO	HORA FIN	HORAS	OBSERVACION	ESTADO SC
1	210470	2020-10-15	INSITU	2020-10-15 16:00:00	ANTECEDENTES / CONTEXTO	2020-10-15 19:00:00	3.00	ANTECEDENTES / CONTEXTO / INVESTIGACION DESARROLLO INNOVACION	PROCESADO
2	210471	2020-10-13	AUTONOMA	2020-10-13 07:00:00	ANTECEDENTES / CONTEXTO	2020-10-13 17:00:00	10.00	ANTECEDENTES / CONTEXTO / INVESTIGACION DESARROLLO INNOVACION	PROCESADO
3	210472	2020-10-13	AUTONOMA	2020-10-13 17:00:00	ANTECEDENTES / CONTEXTO	2020-10-13 22:00:00	5.00	ANTECEDENTES / CONTEXTO / INVESTIGACION DESARROLLO INNOVACION	PROCESADO
4	210913	2020-10-24	INSITU	2020-10-24 17:00:00	ANTECEDENTES / JUSTIFICACION	2020-10-24 19:00:00	2.00	ANTECEDENTES / JUSTIFICACION / INVESTIGACION DESARROLLO INNOVACION	PROCESADO
5	210914	2020-10-20	AUTONOMA	2020-10-20 07:00:00	ANTECEDENTES / JUSTIFICACION	2020-10-20 17:00:00	10.00	ANTECEDENTES / JUSTIFICACION / INVESTIGACION DESARROLLO INNOVACION	PROCESADO

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

6	210917	2020-10-29	INSITU	2020-10-29 18:00:00	ANTECEDENTES / DEFINICION DEL PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ T)	2020-10-29 20:00:00	2.00	ANTECEDENTES / DEFINICION DEL PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ T) / INVESTIGACION DESARROLLO INNOVACION	PROCESADO
7	210918	2020-10-27	AUTONOMA	2020-10-27 07:00:00	ANTECEDENTES / DEFINICION DEL PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ T)	2020-10-27 17:00:00	10.00	ANTECEDENTES / DEFINICION DEL PROBLEMA CENTRAL (MATRIZ T) / INVESTIGACION DESARROLLO INNOVACION	PROCESADO
8	210919	2020-11-14	INSITU	2020-11-14 18:00:00	ANALISIS DE INVOLUCRADOS / MAPEO DE INVOLUCRADOS	2020-11-14 20:00:00	2.00	ANALISIS DE INVOLUCRADOS / MAPEO DE INVOLUCRADOS / INVESTIGACION DESARROLLO INNOVACION	PROCESADO
9	210922	2020-10-27	AUTONOMA	2020-10-27 07:00:00	ANALISIS DE INVOLUCRADOS / MAPEO DE INVOLUCRADOS	2020-10-27 17:00:00	10.00	ANALISIS DE INVOLUCRADOS / MAPEO DE INVOLUCRADOS / INVESTIGACION DESARROLLO INNOVACION	PROCESADO
10	210924	2020-11-20	INSITU	2020-11-20 17:00:00	ANALISIS DE INVOLUCRADOS / MATRIZ DE ANALISIS DE INVOLUCRADOS	2020-11-20 19:00:00	2.00	ANALISIS DE INVOLUCRADOS / MATRIZ DE ANALISIS DE INVOLUCRADOS / INVESTIGACION DESARROLLO INNOVACION	PROCESADO
11	210926	2020-11-18	AUTONOMA	2020-11-18 07:00:00	ANALISIS DE INVOLUCRADOS / MATRIZ DE ANALISIS DE INVOLUCRADO	2020-11-18 17:00:00	10.00	ANALISIS DE INVOLUCRADOS / MATRIZ DE ANALISIS DE INVOLUCRADOS / INVESTIGACION DESARROLLO INNOVACION	PROCESADO

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

12	210928	2020-11-30	INSITU	2020-11-30 18:00:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE PROBLEMAS	2020-11-30 20:00:00	2.00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE PROBLEMAS / INVESTIGACION DESARROLLO INNOVACION	PROCESADO
13	210930	2020-11-25	AUTONOMA	2020-11-25 07:00:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE PROBLEMAS	2020-11-25 17:00:00	10.00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE PROBLEMAS / INVESTIGACION DESARROLLO INNOVACION	PROCESADO
14	210932	2020-11-25	AUTONOMA	2020-11-25 17:00:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE PROBLEMAS	2020-11-25 22:00:00	5.00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE PROBLEMAS / INVESTIGACION DESARROLLO INNOVACION	PROCESADO
15	210934	2020-12-09	INSITU	2020-12-09 18:00:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE OBJETIVOS	2020-12-09 20:00:00	2.00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE OBJETIVOS / INVESTIGACION DESARROLLO INNOVACION	PROCESADO
16	210936	2020-12-08	AUTONOMA	2020-12-08 07:00:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE OBJETIVOS	2020-12-08 17:00:00	10.00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE OBJETIVOS / INVESTIGACION DESARROLLO INNOVACION	PROCESADO
17	210937	2020-12-08	AUTONOMA	2020-12-08 17:00:00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE OBJETIVOS	2020-12-08 22:00:00	5.00	PROBLEMAS Y OBJETIVOS / ARBOL DE OBJETIVOS / INVESTIGACION DESARROLLO INNOVACION	PROCESADO
18	210939	2020-12-17	INSITU	2020-12-17 18:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE ALTERNATIVAS	2020-12-17 19:00:00	1.00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE ALTERNATIVAS / INVESTIGACION DESARROLLO INNOVACION	PROCESADO
19	210941	2020-12-15	AUTONOMA	2020-12-15 07:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE ALTERNATIVAS	2020-12-15 17:00:00	10.00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE ALTERNATIVAS / INVESTIGACION DESARROLLO INNOVACION	PROCESADO

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

20	210942	2020-12-15	AUTONOMA	2020-12-15 17:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE ALTERNATIVAS	2020-12-15 22:00:00	5.00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE ALTERNATIVAS / INVESTIGACION DESARROLLO INNOVACION	PROCESADO
21	210944	2020-12-23	INSITU	2020-12-23 18:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS	2020-12-23 19:00:00	1.00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS / INVESTIGACION DESARROLLO INNOVACION	PROCESADO
22	210946	2020-12-22	AUTONOMA	2020-12-22 09:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS	2020-12-22 19:00:00	10.00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS / INVESTIGACION DESARROLLO INNOVACION	PROCESADO
23	210948	2020-12-21	AUTONOMA	2020-12-21 10:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS	2020-12-21 15:00:00	5.00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE ANALISIS DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS / INVESTIGACION DESARROLLO INNOVACION	PROCESADO
24	210950	2020-12-30	INSITU	2020-12-30 16:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	2020-12-30 17:00:00	1.00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS / INVESTIGACION DESARROLLO INNOVACION	PROCESADO
25	210951	2020-12-29	AUTONOMA	2020-12-29 07:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	2020-12-29 17:00:00	10.00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS / INVESTIGACION DESARROLLO INNOVACION	PROCESADO
26	210953	2020-12-29	AUTONOMA	2020-12-29 17:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS	2020-12-29 22:00:00	5.00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS / INVESTIGACION DESARROLLO INNOVACION	PROCESADO

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

27	210954	2020-01-08	INSITU	2020-01-08 17:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LOGICO	2020-01-08 20:00:00	3.00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LOGICO / INVESTIGACION DESARROLLO INNOVACION	PROCESADO
28	210955	2020-01-06	AUTONOMA	2020-01-06 07:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LOGICO	2020-01-06 17:00:00	10.00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LOGICO / INVESTIGACION DESARROLLO INNOVACION	PROCESADO
29	210956	2020-01-05	AUTONOMA	2020-01-05 07:00:00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LOGICO	2020-01-05 17:00:00	10.00	ANALISIS DE ALTERNATIVAS / MATRIZ DE MARCO LOGICO / INVESTIGACION DESARROLLO INNOVACION	PROCESADO
30	215440	2020-02-01	INSITU	2020-02-01 11:00:00	PROPUESTA / ANTECEDENTES (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2020-02-01 12:00:00	1.00	ANTECEDENTES (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	PROCESADO
31	215441	2020-01-31	INSITU	2020-01-31 07:00:00	PROPUESTA / ANTECEDENTES (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2020-01-31 17:00:00	10.00	ANTECEDENTES (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	PROCESADO
32	215442	2020-02-08	INSITU	2020-02-08 11:00:00	PROPUESTA / DESCRIPCION (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2020-02-08 12:00:00	1.00	DESCRIPCION (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	PROCESADO

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

33	215443	2020-02-07	AUTONOMA	2020-02-07 07:00:00	PROPUESTA / DESCRIPCION (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	2020-02-07 17:00:00	10.00	DESCRIPCION (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGIA QUE PROPONE COMO SOLUCION)	PROCESADO
34	215444	2020-02-15	INSITU	2020-02-15 11:00:00	PROPUESTA / FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA	2020-02-15 12:00:00	1.00	FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA	PROCESADO
35	215445	2020-02-21	AUTONOMA	2020-02-21 07:00:00	PROPUESTA / FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA	2020-02-21 17:00:00	10.00	FORMULACION DEL PROCESO DE APLICACION DE LA PROPUESTA	PROCESADO
36	215447	2020-02-22	INSITU	2020-02-22 11:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / RECURSOS	2020-02-22 12:00:00	1.00	RECURSOS, ASPECTOS ADMINITRATIVOS	PROCESADO
37	215449	2020-02-21	AUTONOMA	2020-02-21 07:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / RECURSOS	2020-02-21 12:00:00	5.00	RECURSOS, ASPECTOS ADMINITRATIVOS	PROCESADO
38	215448	2020-02-29	INSITU	2020-02-29 11:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / PRESUPUESTO	2020-02-29 12:00:00	1.00	PRESUPUESTO	PROCESADO
39	215450	2020-02-28	AUTONOMA	2020-02-28 07:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / PRESUPUESTO	2020-02-28 12:00:00	5.00	PRESUPUESTO	PROCESADO
40	215451	2020-03-07	INSITU	2020-03-07 11:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / CRONOGRAMA	2020-03-07 12:00:00	1.00	CRONOGRAMA	PROCESADO
41	215452	2020-03-06	AUTONOMA	2020-03-06 07:00:00	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS / CRONOGRAMA	2020-03-06 12:00:00	5.00	CRONOGRAMA	PROCESADO

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

42	215453	2020-03-14	INSITU	2020-03-14 11:00:00	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / CONCLUSIONES	2020-03-14 12:00:00	1.00	CONCLUSIONES	PROCESADO
43	215454	2020-03-13	AUTONOMA	2020-03-13 07:00:00	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / CONCLUSIONES	2020-03-13 12:00:00	5.00	CONCLUSIONES	PROCESADO
44	215455	2020-03-21	INSITU	2020-03-21 11:00:00	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / RECOMENDACIONES	2020-03-21 12:00:00	1.00	RECOMENDACIONES	PROCESADO
45	215456	2020-03-20	AUTONOMA	2020-03-20 07:00:00	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES / RECOMENDACIONES	2020-03-20 12:00:00	5.00	RECOMENDACIONES	PROCESADO
46	215457	2020-03-28	INSITU	2020-03-28 11:00:00	INFORME FINAL DE TUTOR / INFORME FINAL	2020-03-28 12:00:00	1.00	INFORME FINAL	PROCESADO
47	215459	2020-03-27	AUTONOMA	2020-03-27 07:00:00	INFORME FINAL DE TUTOR / INFORME FINAL	2020-03-27 12:00:00	5.00	INFORME FINAL	PROCESADO
						TOTAL HORAS:	240		

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

BARRAGAN GRANDEZ HECTOR GEOVANNY	 HIDALGO HIDALGO PAMELA NICOLE	MENDOZA JARAMILLO FRIKTZIA CATHERINE
TUTOR	ALUMNO	DELEGADO
CI: 1710950039	CI: 1726290065	CI: 1709099137
FECHA:		

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.

ELABORAR UN PLAN DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL MEDIANTE LA APLICACIÓN ASSESSMENT EN LA EMPRESA SEGUROS EQUINOCCIAL, DMQ EN EL PERIODO 2019-2020.