



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**

**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA**

**PROCESO DE TITULACIÓN**

**ENERO – JUNIO 2017**

**EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA**

**PRUEBA PRÁCTICA**

**INGENIERIA COMERCIAL**

**REVISIÓN A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERA COMERCIAL**

**TEMA:**

**Proceso de Contratación y su incidencia en la permanencia del personal en el Ministerio de  
Inclusión Económica y Social - MIES**

**EGRESADA:**

**Andrea Yanina Bohórquez Torres**

**TUTORA:**

**Ing: Magdalena Huilcapi Masacón**

**AÑO 2017**

## **PROCESO DE CONTRATACIÓN Y LA PERMANENCIA DEL PERSONAL EN EL MIES BABAHOYO**

### **INTRODUCCIÓN**

El Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) , mediante Decreto Supremo No. 3815, publicado en el registro oficial de 12 de junio de 1980 se creó el Ministerio de Bienestar Social, que posteriormente pasó a denominarse Ministerio de Inclusión Económica y Social, el presidente de la República, Rafael Correa firmó el Decreto Ejecutivo Nro. 1356, mediante el cual dispuso la reestructuración institucional. De esta forma, el Instituto de la Niñez y la Familia (INFA) y el Programa de Protección Social (PPS) se integrarán al MIES, tiene por objetivo promover y fomentar la inclusión económica y social de la población, a fin de asegurar el logro de una adecuada calidad de vida para todos los ciudadanos y ciudadanas, mediante la eliminación de aquellas condiciones, mecanismos o procesos que restringen la libertad de participar en la vida económica, social y política de la comunidad.

El MIES a pesar de que es una entidad gubernamental no realiza el proceso de contratación como lo establece la ley orgánica de servicio público, sin embargo debido las falencias en el proceso de contratación no existe una estabilidad laboral mientras que el inadecuado proceso de capacitación repercute en la satisfacción de los empleados de manera que esta parte del proceso debería brindar la información adecuada que los mismos puedan tener un mayor desempeño en su área de trabajo sin embargo esto influye negativamente en la motivación y desempeño laboral en dicha institución.

Este caso de estudio se encuentra inmerso en la sublínea de investigación Modelo de Gestión Administrativa que permite la ejecución de los procesos para establecer las formas de seguimiento y control de los métodos internos del área de talento humano con el fin de

incrementar la eficacia en la gestión de servicios y el desempeño de los funcionarios en dicha institución.

El método a utilizar es el analítico el mismo que permitirá observar las causas y la naturaleza del problema para comprender la esencia de los procedimientos en general y se podrán descomponer de un todo de sus elementos, que se definirá de modo ordenado para llegar al fin determinado. La técnica a utilizar es la entrevista con el propósito de obtener la información de forma amplia y detallada con la finalidad de visualizar el estado actual que se encuentra el procedimiento de contratación de personal y de esta forma concluir realizando un análisis exhaustivo del proceso.

## DESARROLLO

El Art 54.- Ley Orgánica De Servicio Público, de su conformación, el régimen formado de proceso del talento humano del servicio público está resignado por los subsistemas de proyección del talento humano; ordenamiento de puestos; alistamiento y elección de personal; formación, adiestramiento, perfeccionamiento profesional y apreciación del desempeño.(Corporación de Estudios y Publicaciones, 2015, pág. 28)

De acuerdo a lo citado en el art. 54, (Losep) el sistema integrado de desarrollo del talento humano está compuesto por subsistemas donde el proceso de contratación de personal del Ministerio De Inclusión Económica Y Social- MIES está sujeto a cumplir, de manera que le permitirá escoger al personal de acuerdo a los requerimientos del puesto de trabajo, de manera que no resulte perjudicado el desempeño y la satisfacción del empleado. Por otra parte mediante la entrevista formulada a la jefa de talento humano, se pudo verificar que no realizan el proceso como la ley lo indica por varios factores como; restricción presupuestaria, falta de vacantes para solventar los requerimientos del ministerio, inestabilidad laboral, los mismos que inciden en el normal desenvolvimiento del proceso, en consecuencia el objetivo primordial del caso es analizar el método de contratación y la permanencia del personal de la institución.

El Art. 61 Del subsistema de clasificación de puesto (Losep).-El subsistema de clasificación de puestos del servicio público es el conjunto de normas estandarizadas para analizar, describir, valorar y clasificarlos puestos en todas las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas de las señaladas en el artículo 3de esta ley.(Corporación de Estudios y Publicaciones, 2015, pág. 31)

De manera semejante el análisis de puesto es el procedimiento para la obtención de información, mientras que la descripción de un puesto de trabajo es una exposición

estructurada y sistematizada en la que se escoge toda la información obtenida previamente (documento o inventario escrito).el análisis y descripción de puestos de trabajos es una herramienta útil para la selección y adecuación de personal, la valoración de puestos de trabajo, la evaluación del desempeño, políticas de información, desarrollo y promoción, diseño y organización empresarial.( De Alba Galvàn, 2015, pág. 107)

Sin embargo el análisis y la clasificación de los puestos de trabajo es una técnica cuyo objetivo primordial lo constituye el ordenamiento sistemático y racional de las tareas de los puestos de una entidad y el discernimiento de su justo valor por medio del examen de las tareas que estructuran las ocupaciones y de las comprensión de las habilidades, conocimiento y aptitudes que se requieren del trabajador para su desempeño satisfactorio.(Baquero Corrales, 2005, pág. 63)

En referencia a lo mencionado, el área de talento humano debe realizar el análisis de cada uno de los puesto de trabajo, donde se describen las actividades, responsabilidades y deberes de los cargos, en los cuales debe poner en consideración los conocimientos, cualidades y aptitudes que se requieren para lograr un desempeño satisfactorio, tomando en cuenta estas recomendaciones contribuirá a la selección del candidato idóneo para cumplir con las demandas que la dignidad lo amerita. Teniendo en cuenta los resultados de la entrevista ejecutada la clasificación de puestos en dicha institución lo realizan de manera espontánea, esto es al existir una disponibilidad de un cargo en algunas ocasiones, no se efectúa un adecuado proceso de selección obviando pasos como el perfil con el que debe de contar la persona que va cubrir un determinado puesto de trabajo.

El Art. 176.-Del subsistema de elección de personal (Losep).- El subsistema de incorporación y clasificación de personal es el proceso competente con el cual se define y elige a la o el candidato idóneo, que cumpla con los requerimientos instituidos para el

desempeño de un puesto en el prestación pública a través del concurso de méritos y oposición correspondiente.(Corporación de Estudios y Publicaciones, 2015, pág. 52)

De otra manera el reclutamiento y selección de personal se formulan los requisitos que ha de tener un candidato para poder llevar a cabo eficazmente un determinado trabajo. En base a esa información se desarrolla todo el proceso de reclutamiento y selección (técnicas a utilizar, pruebas que se pasarán, planteamiento de la entrevista) los perfiles solicitados se basarán en los requerimientos que el puesto imponga a quien lo desempeñe.(Publicaciones Vèrtice S.L., 2008, pág. 41)

Cabe mencionar que, el alistamiento es un procedimiento para atraer aspirantes potencialmente considerados a quienes se les compromete a integrarse a formar parte de la institución previo al sometimiento de unas pruebas selectivas. Estos procedimientos se aplican de manera directas o indirectamente, dando a conocer al mercado laboral las oportunidades de función, de manera que el número de individuos atraídos sea suficiente para aprovisionar el proceso de escogimiento que en un instante determinado debería iniciarse.(Porret Gelabert, 2010, págs. 149-150)

En beneficio adicional la clasificación de personal radica en la elección necesaria de los candidatos indicados para el lugar correcto en el tiempo pertinente. En conocimientos más profundos, la clasificación busca, de entre los varios candidatos, quienes es el más apropiado para los puestos que constan en la organización o para las competencias que requiere, y el proceso de escogimiento, por tanto, se procura conservar o aumentar la eficiencia y el desempeño humano, así como la eficacia de la organización.(Chiavenato, 2008, pág. 137)

El reclutamiento es importante, porque de él depende el éxito de las futuras contrataciones que realice la organización. Desde una perspectiva amplia, el reclutamiento

puede definirse como el conjunto de actividades y procesos que se realizan para conseguir un número suficiente de personas calificadas, de forma que la organización puede seleccionar a aquellas más adecuadas para cubrir las necesidades de trabajo. (Veras & Cuello, 2005, pág. 30)

Sin embargo la selección de personal es un proceso dinámico, cuyo objetivo es encontrar la persona más adecuada ( por sus características personales, aptitudes, motivación..) para cubrir un puesto de trabajo en una empresa determinada. Por tanto, se puede destacar que es un proceso dinámico, en el sentido de que es una sucesión de fases que son flexibles y se adaptan a los cambios que van surgiendo, su objetivo es encontrar el candidato más adecuados de acuerdo con unas características de personalidad, aptitudes, formación, experiencias, motivación, intereses. (Nebot López, García Yuste, & Schmitz García, 2008, pág. 13)

El reclutamiento y selección del personal son dos puntos importantes dentro del proceso de enlistamiento de nuevos empleados en las organizaciones, los mismos que están relacionados entre sí, sin embargo se ejecutarán de manera independiente debido que el reclutamiento se encarga de identificar vacantes con las necesidades del puesto mientras que la selección del personal se realiza para escoger a los mejores candidatos que tengan las habilidades, aptitudes y responsabilidades, para ser aceptado en dicha institución, como consecuencia al no realizar bien dicho procedimiento, el departamento de talento humano no podrá cumplir con los objetivos propuestos del área. Sin embargo la jefa de talento humano en la entrevista manifestó sobre el proceso que realizan: en primera instancia realizan la búsqueda internamente entre los empleados que cumpla con las bases del posible ascenso, de no existir quien cumpla con el perfil, la vacante no necesariamente se llena de esta manera, en ocasiones existen cargos disponibles pero no la voluntad de

realizar convoactorias externas, de esta manera la institución sale perjudicada por la negativa del funcionario de turno a realizar un adecuado sistema de selección.

El Art. 195.- De la formación e instrucción, (Losep).- El subsistema de preparación y formación para el sector público establece el conjunto de actitudes y ordenamientos constituidos para regular los estudios de carrera del servicio oficial para lograr aprendizaje, destrezas y habilidades, que lograrían ejecutar las y los asistentes públicos conforme con los perfiles ocupacionales y exigencias que se implanten en los puestos de una organización, y que afirman la obtención del portafolio de productos y servicios corporativas, su proyección y los objetivos construidos en el Plan Nacional de Desarrollo. (Corporacion de Estudios y Publicaciones, 2015, pág. 56)

Desde una perspectiva más amplia para comprender de manera apropiada el término capacitación, es preciso hacer alusión a la necesidad que tiene la organización de reconocer las fallas o carencias de que pudieran adolecer sus empleados, y de aquellas aptitudes y/o conocimientos que deben ser modificados o mejorados para aumentar la productividad y el rendimiento. (Fincowsky, Enrique, & Krieger, 2011, pág. 89)

Así mismo la formación en el puesto de trabajo se trata de que el trabajador recibirá la atención formativa en el mismo lugar donde desempeña su puesto de trabajo, en contacto directo con la producción y los equipos de tecnología reales comúnmente utilizadas para llevar a cabo el proceso. (Grupo Cifo, 2007, pág. 42)

Capacitación del personal percibe todo lo concerniente con la instrucción y alineación de los trabajadores y adiestrado al establecimiento. Éste admite proyectar y examinar las desiguales gestiones de capacitación a partir de la programación instituida. El subsistema permite elaborar un plan rector de la capacitación, donde se agrupan todas las necesidades de la entidad con los puestos de trabajo que requieren superación en dichas necesidades o

competencias. A partir de la elaboración de las diferentes acciones de llevar el control de los gastos en que se puede incurrir en dependencia de las características del mismo. (Cuesta Santos, 2010)

Por otra parte la formación en alternancia es una estrategia mixta que articula la formación y el empleado, para desarrollar la empleabilidad y aumentar las posibilidades de inserción de las personas beneficiarias(jóvenes y adultos en situación de mayor vulnerabilidad)Por otro lado, la labor de intermediación se lleva a cabo por otra parte de la agencias de colocación.(Sánchez Garcías, 2013, pág. 4.3)

En ese mismo sentido la formación es un aspecto que la empresa debe cuidar. Invertir en formación del personal tiene como efectos un aumento del rendimiento y la motivación, así como disminuciones en el índice de ausentismo y rotación.(Ventura, Delgado González, & Ventura, 2011, pág. 28)

De acuerdo a lo citado el departamento de personal debe realizar jornadas de capacitación con el fin de que los empleados puedan apoderarse de conocimientos y técnicas que contribuyan no solo a su desarrollo personal sino que aporten significativamente en sus labores dentro de sus respectivos lugares de trabajo, estas inducciones servirán como insumo preponderante para el apropiado desempeño de sus ocupaciones específicas, de manera que esto implica brindarles herramientas adecuadas que contribuyan al desarrollo de las habilidades y actitudes inherentes a sus labores, sin embargo la formación para el servidor público se constituye un conjunto de políticas y procedimientos establecidos que le ayudara aumentar el rendimiento y motivación de manera que esto le ayudará a disminuir la insatisfacción de los empleados. De acuerdo a la entrevista aplicada la responsable del área de talento humano las capacitaciones de los empleados no se dan por dos factores; primero el área no cuenta con el personal adecuado

para impartir las capacitaciones requeridas, segundo la institución no cuenta con el presupuesto necesario para contratar las inducciones que se necesitan para el desarrollo de todo el personal.

El Art. 201.- De la capacitación (Losep) La preparación y el progreso profesional forma un proceso proyectado, competente, incesante, de inversión institucional, encaminado a lograr o reformar conocimientos, desarrollar capacidades y destrezas de las y los servidores, con la fin de inducir la eficiencia y eficacia de los conocimientos, y motivar el sometimiento de los derechos humanos, la pericia de manuales de justicia, calidad, calidez, legalidad y respaldo, basado en el Plan Nacional de Adiestramiento y Progreso Profesional.(Corporacion de Estudios y Publicaciones, 2015, pág. 58)

Dicho de otra manera el desarrollo profesional del personal tiene como finalidad el perfeccionamiento y el desarrollo de potencialidades, capacidades, aptitudes y características, facilitando el acceso a mayores y mejores habilidades y diversificando y actualizando conocimiento.(Delgado Gonzales & Ventura, 2011, pág. 28)

Por otra parte el perfeccionamiento profesional es alcanzar la adaptacion de las competitividades de las personas a las escaseces de la entidad, de manera que esto sea operable,para visualizar las insuficiencias, formar objetivos adecuados, desplegaroperacionesinstructivasy comodas para el idealaprendizaje explico y apreciar el avance profesional.(Sagi, 2004, pág. 22)

En mi opinión de lo antes citado dicha área debería realizar un análisis por cada una de las áreas de la institución y luego realizar una evaluación de su personal y de esta manera ajustar de acuerdo a las necesidades de la entidad y si amerita una reubicación del personal, realizarla y de esta manera se pueda llegar a resultados más óptimos, los conocimientos de los empleados mediante el proceso de desarrollo profesional que a su vez le permitirá el

perfeccionamiento de las capacidades, aptitudes y habilidades de manera que esto hará que los empleados se sientan motivados a su vez esto beneficiará a la institución y el empleado se sentirá orgulloso de los logros conseguidos y mejorará su autoestima y aumentará su nivel de satisfacción laboral. Sin embargo la entrevista aplicada al responsable del área indica que ese proceso no es realizado, por varios factores ya que esto implica dejar el puesto sin un responsable de manera que la institución no realiza la rotación de puesto por que retrasa las tareas de cada área por otra parte esta entidad dedica al bienestar social donde esto implica dar soluciones urgentes a lo requerido.

El Art. 76.- Subsistema de evaluación del desempeño, (Losep) .- Es el incorporado de reglas, procesos, conocimientos, formalidades y instrucciones concordadas, equitativos, transparentes, equitativos y libres de atropello que metódicamente están orientados a apreciar bajo medidas los objetivos coherentes con las funciones, compromisos y complementos del puesto.(Corporación de Estudios y Publicaciones, 2015, pág. 35)

Como señala el autor la valorización del trabajo es un proceso en el que se visualiza el logro de los objetivos y capacidades que son transmitidos y plasmados en un plan de labor donde través de un búsqueda continua y metódica pueda asegurar el óptimo servicio de las persona, y logra garantizar las perspectivas del perfeccionamiento y utilice de guía en el progreso profesional de cada una de las compañías.(Ventura B. E., 2012, pág. 26)

De igual modo la evaluación de desempeño es lo que se puede observar de lo que la gente hace. Medir el desempeño es cuantificar la conducta del trabajador y evaluar el desempeño consiste en asignar un juicio al valor o la calidad de lo cuantificado. En la práctica diaria, sin embargo, el termino desempeño tiende a utilizarse de forma poco estricta y suele abarcar tantos resultados como conducta.(Fernandez Sánchez, 2010, pág. 426)

Por el contrario la evaluación de desempeño permite analizar y determinar la adecuación profesional- puesto, cuando esta adecuación no se verifica las causas pueden ser que la persona necesita capacitación en conocimientos o el desarrollo de competencia. Después la persona de la organización, la evaluación puede servir para “descubrir” a personas que resultarían adecuadas para desempeñarse en otro puesto. Desde la perspectiva del individuo, a través de la retroalimentación se puede revelar que las personas quieren hacer otra cosa etc. (Alles, 2007, pág. 94)

De acuerdo a lo citado el área de talento humano debería desarrollar un proceso de evaluación y desempeño con la finalidad de poder identificar las necesidades de sus empleados, el mismo que le servirá como insumo al momento de tomar futuras decisiones, las mismas que podrán ser ascensos, otorga bonos de desempeño y decisiones concernientes a despidos de trabajadores por bajo rendimiento laboral, de esta manera este proceso se convertirá en una herramienta fundamental para la toma de decisiones. Como contra parte asimismo al momento de realizar las respectivas evaluaciones se debe tomar en cuenta las experiencias laborales del cargo que desempeña los trabajadores así como sus habilidades, destrezas, aptitudes y conocimiento, su formación académica. Sin embargo la entrevista realizada al asistente del área explico que la evaluación de desempeño la realizan de manera sencilla, es decir teniendo en cuenta el desarrollo de las tareas, las habilidades y el conocimiento de cada empleado.

El Art. 81 Ley Orgánica De Servicio Público, (Losep).- Estabilidad de las y los servidores públicos.- Se establece dentro del sector público, la carrera del servicio público, con el fin de obtener eficiencia en la función pública, mediante la implantación del sistema de méritos y oposición que garantice la estabilidad de los servidores idóneos. Conforme lo

dispuesto en la Constitución de la República, el régimen de libre nombramiento y remoción tendrá carácter de excepcional. (Ley 10 pág. 36)

La estabilidad en el trabajo se relaciona con el número de empleados que la organización mantiene en cualquier momento. La estabilidad en el nivel de empleo permite retener la fuerza de trabajo capacitada y conservar al mínimo los costos de contratación, despidos y desempleo. Sin embargo, cuando el empleado se mantiene constante también es posible que la utilización de los empleados no sea total. (Heizer & Render, 2008, pág. 371)

Según lo citado de los autores consideran que la permanencia del empleado en la organización se puede dar en relación al desempeño de las actividades cotidianas, y el cumplimiento en sus actividades, por otro punto los concursos de méritos y oposición garantizan la selección de los empleados más idóneos de acuerdo al perfil que se requiere para desempeñar determinadas funciones, dado que al culminar el proceso con las respectivas selecciones de personal, otorga estabilidad laboral, lo cual motiva al empleado a realizar de manera eficiente su trabajo, de esta forma las personas seleccionadas adquieren obligaciones y responsabilidades que deben cumplir en sus labores asignadas. Por otra parte que la estabilidad de los empleados se verá afectada cuando los mismos no cumplan con las políticas de la empresa, de este modo si un trabajador está incurriendo en prácticas que afecten su rendimiento, deberá tener llamados de atención verbal o escrito según sea el caso, los mismos que están contemplados en la LOSEP, incluso pueden llegar a formular sumarios administrativos o la destitución si el caso lo amerita.

La satisfacción laboral se puede definir como el grado de felicidad que experimenta una persona al estar en su trabajo y se suele dar ante expectativas personales que corresponden con la realidad laboral. La satisfacción es importante porque, al verse disminuida, el

empleado reduce su eficacia y está motivado a abandonar la organización. (Ali & Gonzalez, 2015, pág. sección 20).

Cabe agregar que la satisfacción en el trabajo se define como el sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo, que resulta de la evaluación de las características de este, los puestos de trabajos requieren la interacción entre los trabajadores y jefes, así como seguir las reglas y políticas organizacionales, cumplir estándares de desempeño, vivir en condiciones laborales que con frecuencia son menos que ideales y cuestiones por el estilo. (Robbins, Stephen P, Judge, & Timothy A, 2013, pág. 79)

Por lo contrario la satisfacción laboral que fundamentan sus principales determinantes bien en las necesidades, intereses y deseos del trabajador, bien en aspectos o facetas derivadas del propio trabajo. Se establece una relación causal entre la satisfacción en el trabajo y algunas de las características propias del mismo. unos condicionan la satisfacción, al grado en el que se consiguen determinados resultados y beneficios, otros lo hacen depender del grado en el que se satisfacen determinadas necesidades en el trabajo. (Chiang Vera, Martín Rodrigo, & Nuñez Partido, 2010, pág. 172)

En referencia a lo señalado la satisfacción laboral se da de acuerdo a las condiciones en las que el empleado realiza las tareas en su área de trabajo, de manera que está comprobado científicamente que una persona que realiza su trabajo en un buen ambiente laboral equivale a mayores posibilidades para que el trabajador tenga un desempeño óptimo, de esta manera se vuelve un elemento más productivo para la empresa o entidad donde realiza sus funciones, sin embargo el área debería tener en cuenta al momento de seleccionar a los empleados según sus habilidades y asegurarse de que el individuo tenga los conocimientos adecuados y experiencias suficientes, mientras tanto los resultados de la entrevista realizada se visualizó que la satisfacción de los empleados se encuentra limitada

debido a las falencias en los regímenes laborales, ya que existe un limitado proceso de ascensos lo que detiene al progreso de los empleados especialmente a los que cuentan con preparación académica, otro punto negativo, es el nivel de salarios que cuenta la organización, lo cual conlleva a que los niveles de eficiencia de los trabajadores no sean los que espera la institución.

La Motivación es el origen, fundamento y destino de cualquier actividad desarrollada por el ser humano; así como también es el motivo de la conducta de cada persona, No obstante, cabe señalar que los efectos de la motivación son momentáneos, pasajeros y reversibles; los cuales están limitados por el tiempo.(Fincowsky, Enrique, & Krieger, 2011, pág. 37)

De igual forma la Motivaciones un proceso que incide en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para el logro de un objetivo, si bien la motivación en general que refleja un interés en el comportamiento relacionado con el trabajo.(Dessler & Varela Juárez, 2011, pág. 175)

Sin embargo la motivación es fuerza interna que induce a los seres humanos a comportarse de diversas maneras tanto en el mundo de la empresa como en la vida cotidiana, la motivación es uno de los motores de activación de los resortes personales de actuación, ya que pretenden satisfacer un conjunto de necesidades.(García Parejo & García Sánchez, 2007, pág. 51)

Ante lo señalado por los autores, la motivación de los individuos debe ser estimulada con el fin de alcanzar niveles óptimos de eficiencia y lograr los objetivos propuestos, por otra parte, es considerado como el impulso que conduce a una persona a llegar al éxito profesional y que conlleve alcanzar niveles de satisfacción dentro de su trabajo. Sin embargo los resultados de la entrevista formalizada a la responsable del área de talento

humano expresó que la motivación de los empleados está en un nivel medio, en algunos casos por la falta de estabilidad laboral, por la falta de procesos de ascensos que contribuyan no solo alcanzar mejores niveles de ingresos económicos , sino contribuir a su desarrollo profesional.

## CONCLUSIONES

Para que se pueda llegar a un nivel óptimo de escogimiento se debe realizar un verdadero proceso de reclutamiento y selección de personal, no solo que este enmarcado en la ley, sino en parámetros técnicos que contribuyan al mejoramiento de la calidad de los seleccionados, los mismos que deben de cumplir todos los requisitos que el procedimiento que así lo requiera, de esta manera se cumpliría con toda la normativa que a su vez dará como resultado notables mejoras en pro del bienestar de la institución, como de los empleados.

En entidades como el Ministerio de Inclusión Económica y Social, la falta de procesos de capacitación se constituye en una verdadera problemática ya que no todas las entidades del sector público cuentan con personal disponibles para capacitar ni de centros donde se realicen las mencionadas inducciones, estos factores contribuyen muchas veces a que los empleados no realicen un trabajo eficiente no por falta de capacidad si no por la carencia de métodos de instrucción los cuales influyen en su rendimiento .Al no contar con todo esta serie de mejoras dentro de la institución se dificulta la apertura de ascensos dentro de la entidad lo cual repercute en los niveles de motivación del personal .

## Bibliografía

(s.f.).

De Alba Galván, C. (2015). *Gestión de recursos laborales, formativos y análisis de puestos de trabajo*. España: Paraninfo.

Ali, L. F., & Gonzalez, E. (2015). *Burnout*. Mexico: El Manual Moderno.

Alles, M. (2007). *Rol de Jefes*. Buenos Aires: Granica.

Baquero Corrales, A. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. San Jose, Costa Rica: Editorial Universidad Estatal a Distancia. Obtenido de <https://books.google.com.ec>

Chiang Vera, M., Martín Rodrigo, M. J., & Nuñez Partido, A. (2010). *Relaciones entre el clima Organizacional y Satisfacción Laboral*. Madrid: R.B Servicios Editoriales S.L.

Chiavenato, I. (2008). *Gestión de talento Humano*. Mexico: McGraw-Hill/Interamerica.

CCorporación de Estudios y Publicaciones. (2015). *Reglamento General (Losep)*. Quito: Departamento Jurídico Editorial de la Corporación de Estudios y Publicaciones.

Corporación de Estudios y Publicaciones. (2015). *Ley Organica Del Servicio Publico*. Quito: Departamento Jurídico Editorial de la Corporación de Estudios y Publicaciones.

Cuesta Santos, A. (2010). *Gestión del Talento Humano y del Conocimiento*. Bogota: ECOE Ediciones.

Delgado Gonzales, S., & Ventura, B. E. (2011). *Recursos Humanos*. Madrid: Paraninfo.

Dessler, G., & Varela Juárez, R. A. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Pearson Education.

Esenarios Institucionales. (2007). *Formación de Formadores*. Madrid-España: Paraninfo.

Fernandez Sánchez, E. (2010). *Administración de Empresas*. Madrid: Paraninfo.

Fincowsky, F., E. B., & Krieger, M. J. (2011). *Comportamiento Organizacional*. MEXICO: PEARSON EDUCACION.

García Parejo, S., & García Sánchez, E. (2007). *Los Recursos Humanos Aplicados a la Gestión*. Barcelona, España: INDE Publicaciones.

Grupo Cifo. (2007). *Formación de Formadores*. Madrid: Thomson.

Heizer, J., & Render, B. (2008). *Principios de la Administración de Operaciones*. Mexico: Parson.

Nebot López, M. J., García Yuste, J., & Schmitz García, R. (2008). *Selección de Personal*. Mexico: Fundación Confemetal.

Porret Gelabert, M. (2010). *Gestión de personas*. Madrid: ESIC.

Publicaciones Vértice S.L. (2008). *Planificación de los Recursos Humanos*. Málaga: Vertice.

- Robbins, Stephen P, Judge, & Timothy A. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson.
- Sagi, L. (2004). *Geation por Competencia*. Madrid: ESIC.
- Sánchez Garcías, M. F. (2013). *Orientacion Profecional y Personal*. Madrid: UEND.
- Ventura, B. E. (2012). *sOperaciones Admininstrativas de Recursos Humanos*. Madrdi, España: Paraninfo.
- Ventura, B. E., & Delgado Gonzàlez, S. (2011). *Adminidtracion de Recurso Humano*. Madrid-España: EditorialParaninfo.
- Ventura, B. E., Delgado González, S., & Ventura, T. E. (2011). *Formaciòn de personal*. Madrid-España: EditorialParaninfo.
- Ventura, B., Delago Gonzales, S., & Ventura , T. (2006). *Gestion Administrativa De Personal*. Madrid, España: Editorial paraninfo.
- Ventura, B., Delgado Gonzales, S., & Ventura, T. (2006). *Gestiòn Administrativa de Personal*. Madrid España: Paraninfo.
- Veras, M., & Cuello, C. (2005). *Pràcticas de Gestiòn Humana*. Republica Dominicana: Intec.

## UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE FINANZAS E  
INFORMÁTICAS**ANEXO Nº 1**

Entrevistas aplicadas a la jefa del Área de talento Humano

- 1.- ¿Cómo realiza el proceso de contratación del personal?
- 2.- ¿De qué manera ejecuta el proceso de clasificación de puesto?
- 3.- ¿El área cuenta con un instructivo para realizar el reclutamiento y selección de personal?
- 4.- ¿El departamento cuenta con un proceso de capacitación?
- 5.- ¿Cómo se da el proceso de desarrollo profesional de los empleados?
- 6.- ¿Que técnicas utiliza para la evaluación de desempeño a los empleados?
- 7.- ¿Como usted visualiza la estabilidad de los empleados en la organización?
- 8.- ¿Usted como jefa del área de talento Humano como ayudaría a la satisfacción de los empleados?
- 9.- ¿Cómo se encuentra la motivación de los empleados?

## ANEXO N° 2



Entrevista aplicada a la jefa de talento humano



Entrevistas aplicada al asistente de Talento Humano