



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA
PROCESO DE TITULACIÓN
OCTUBRE 2018 – MARZO 2019
EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA
PRUEBA PRÁCTICA
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERO COMERCIAL

TEMA:

**“Reclutamiento y Selección del Personal en la
Federación Deportiva de Los Ríos”**

EGRESADO:

Leonardo Daniel Andrade Murillo

TUTOR:

Ing. Com. Jorge Joffre Miranda Mejía. Ms

AÑO 2019

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL EN LA FEDERACION DEPORTIVA DE LOS RIOS

INTRODUCCION

La Federación Deportiva de Los Ríos es una institución que genera fuentes de empleo directa y de manera indirecta en la ciudad de Babahoyo y sus alrededores, siendo el sustento de varios hogares, es así que se puede destacar que esta institución brinda oportunidad laboral a personas ajenas a su actividad, en la mayoría de los casos estos no cuentan con la educación suficiente para su área de acción, sino más bien cuentan con la experiencia adquirida a lo largo de los años.

Los problemas que se presentan en la Federación Deportiva de Los Ríos son diversos, el presente trabajo este direccionado en la manera que se realiza en proceso de reclutamiento y selección, el cual señala varias anomalías al instante de realizar dicho proceso, por tal razón el interés del caso de estudio, es buscar como suscita y cómo afectan en las tareas cotidianas.

Por esta circunstancias, es el objetivo de la investigación de conocer los procesos que se dan en la Unidad de Talento Humano, ya que en la Federación Deportiva de Los Ríos es uno de sus inconvenientes principales es por qué no cuentan con un equipo de trabajo apto para desempeñar correctamente todas las funciones administrativas que ocasionan inestabilidad interna de las unidades con que consta la institución.

Además, dicha institución busca la excelencia brindando un servicio de calidad, por estas razones corresponde participar con el adecuado grupo de trabajo que se involucre con la institución; esto se logra con el debido proceso de reclutamiento y selección, ya que de esta

manera garantizará el éxito del cumplimiento de las metas planteadas a largo plazo. El caso de estudio se enfoca en el modelo de gestión administrativa por medio de este se realizó la metodología de la investigación descriptiva el cual permite mediante su estudio determinar las características de los factores que inciden a través de la encuesta debido a que nos permite obtener de manera más próxima la información y el método aplicado es el inductivo el cual consiste en conocer la importancia de implementar el proceso.

DESARROLLO

La Federación Deportiva de Los Ríos “FEDERIOS”, fundada el 13 de agosto de 1924, cuanta con una extensión de terreno alrededor de 27.000 mt², dividido en dos zonas administrativas y en varias áreas destinadas al entrenamiento deportivo, con ubicación en la ciudad de Babahoyo, Av. 6 Octubre e Isaías Chopitea. Es una institución de derecho privado sin fines de lucro, adscrita al Ministerio del Deporte mediante el acuerdo ministerial N° 0012, que se rige por un régimen especial denominado Régimen de Democratización y Participación, para cumplir con el fin social de su competencia, así como para recibir recursos económicos del Estado.

La principal actividad de esta institución es la formación de deportistas de las diferentes disciplinas deportivas. Para promover y difundir la actividad física altamente competitiva mediante la gestión administrativa y técnica mitológica, para contribuir en la formación de los jóvenes talentos que participan como representantes de la provincia en los juegos a nivel nacional, y esto conlleva a mejorar la calidad de vida de la población.

En la actualidad se encuentran laborando 30 personas en el área administrativa, los cuales un cierto nivel de los que laboral no expresa sus cualidades las que se necesitan y se ajustan al área de trabajo. Para el autor, Luna Gonzáles (2014), afirma que; “La administración en un proceso especial, que radica en las funciones administrativas las cuales son planeación, organización, ejecución y control desempeñadas para definir y alcanzar los objetivos destacados dentro de la organización, el uso del talento humano” (pág. 32). Con respecto a la administración la cual permite alcanzar obtener lo mejor para la institución ya que de ella parte todas las funciones para los diferentes departamentos, y así que los diferentes colaboradores que laboran en la institución se sienten respaldados por esta.

Además, el presente estudio de caso manifiesta que la administración de la Federación Deportiva de Los Ríos es inadecuada, entonces la integración de nuevos colaboradores no se aplica dichos procesos de la manera correcta o adecuado para ejercer dentro de la institución, origina diferentes problemas al instante de integrarse a trabajar algún nuevo empleado que no tiene las capacidades necesarias, lo que no permite ejercer el adecuado puesto de trabajo. Aplicando la hipótesis de la investigada se afirma que en la Federación Deportiva de Los Ríos no se aplica una buena administración que lleve al éxito de la misma.

El propósito del caso de estudio es valorar la forma que tiene la Federación Deportiva de Los Ríos de reclutar, al nuevo personal dentro de su institución, sin embargo la misma que no ejecuta la función de reclutamiento y selección del personal. Por este motivo se utilizó la metodología de investigación descriptiva, la cual permite identificar las fases administrativas actuales de la institución y por ello se aplicó como técnica de investigación la encuesta para la recolección.

Si se llevara de manera idónea los procedimientos para integrar a un nuevo colaborador a la Federación Deportiva de Los Ríos, se podría conseguir que al momento de ingresar los nuevos reclutas se obtenga un rendimiento deficiente ya que las funciones se las culminarían de manera eficiente y no existiría problema a corto plazo que afecten a la institución, se debe tener en consideración que no todas las personas tienen los conocimientos que se necesita para ejercer un cargo dentro de la misma y es por esta razón que existen evaluaciones y pruebas para elegir al candidato idóneo para determinada actividad en el que se puede desenvolver de forma correcta.

La principal problemática que se manifiesta en la Federación Deportiva de Los Ríos, es que se integran nuevos colaboradores, los cuales no aprueban los diferentes procesos de reclutamiento y selección, por esta razón las contrataciones se están llevando por afinidad

política o nepotismo, por lo cual el departamento de talento humano sin poder intervenir en la selección del personal, donde tienen que ser ellos los delegados de proveer a los nuevos reclutas la información necesaria para el cargo que ejecutarán dentro la institución de acuerdo a los perfiles de cargo que se encuentran en el reglamento orgánico funcional.

Con respecto al tema las autoras, Armesto González & Esteve Galindo (2018), consideran que, “El departamento de recursos humanos es el que se encarga de suministrar a la empresa el capital humano que esta necesita para cumplir con sus objetivos” (pág. 19). Por tal motivo la Federación Deportiva de Los Ríos está compuesta de talento humano que se unen para un beneficio recíproco. Es mediante de la unidad de talento humano que las demás unidades pueden ser eficaces.

La Federación Deportiva de Los Ríos tiene un reglamento orgánico funcional lo cual se detalla de manera precisa en el proceso de evaluación de los nuevos colaboradores, donde se pronuncia lo siguiente:

Federación Deportiva de Los Ríos orientará el desempeño de actividades y operaciones del recurso humano para alcanzar los objetivos en forma consistente, garantizando al mismo tiempo un trato equitativo para todos los participantes y en todas las situaciones de acuerdo a la Ley Orgánica de Servicio Público.

- a. **SELECCIÓN ADECUADA DE PERSONAL.** Formular estrategias de Reclutamiento y Selección de personal, que garanticen la incorporación de personal idóneo con la formación educacional, experiencia y actitudes personales básicas para el cabal desempeño de la Gestión Pública y deportiva.
- b. **ADMISIONES DE PERSONAL.** Si el requerimiento, es la selección de personal a Nombramiento, efectuarlas bajo la modalidad que determina la Ley.

- c. **INTEGRACIÓN, ENTRENAMIENTO Y CAPACITACIÓN.** Establecer planes de integración del personal hacia la Institución y a los diferentes grupos de trabajo, en base del conocimiento de los objetivos y políticas institucionales, compromisos personales sustentados en un óptimo equilibrio de los deberes, derechos y obligaciones; así como el entrenamiento y perfeccionamiento para el cumplimiento de su gestión y el desarrollo personal en posiciones más complejas.
- d. **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.** Mantener métodos eficientes de evaluación de los servicios del personal, a efecto de asegurar y motivar su óptimo concurso.
- e. **TALENTO HUMANO.** Implementación y mantenimiento de mecanismos encaminados a lograr permanentemente un óptimo ambiente de trabajo.
- f. **IMPLEMENTACIÓN EN LAS ÁREAS DE TRABAJO, DE SISTEMAS DE COMUNICACIÓN, PARTICIPACIÓN Y CREATIVIDAD.** Facilitando un adecuado ambiente de comunicación y motivando planes de sugerencias que permita la participación del personal en la elaboración de métodos y procedimientos de trabajo.
- g. **REGISTROS Y CONTROLES.** Establecer sistemas que permitan el análisis cuantitativo y cualitativo de los recursos humanos.
- h. **CONOCIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS.** Comunicación oportuna a directivos y servidores públicos sobre las normas, reglamentos, instructivos, etc. que regulan sus actividades y relaciones.
- i. **ESTABILIDAD.** Garantizar la estabilidad del personal eficiente y con potencial de desarrollo.
- j. **EQUIPOS DE TRABAJO.** Formación de equipos de trabajo en las diferentes áreas de gestión a efectos de ubicar en detalle los objetivos institucionales y lograr

una producción óptima de los servicios. (Federación Deportiva de Los Ríos, 2016, págs. 4-5).

En la encuesta, la pregunta numero 1 (Anexo N° 1) realizada a varios colaboradores del área administrativa de la Federación Deportiva de Los Ríos, en lo concerniente en cómo se integraron en la institución se dio a conocer que no les aplicaron ningún proceso previo a laborar, dicho proceso es primordial al ingresar a nuevos colaboradores a la institución.

En la Federación Deportiva de Los Ríos, no se toma en cuenta las Políticas de la Unidad de Talento Humano de sus propio reglamento orgánico funcional y como se señaló anteriormente el personal contratado, en su mayoría es por nepotismo, dejando a fuera a personas con la suficiente capacidad para ocupar dicho puesto que ha postulado por la institución.

El caso de estudio hace énfasis al reclutamiento y selección del personal en la Federación Deportiva de Los Ríos, por ello se hace necesario analizar los procesos que se dan para el reclutamiento del personal de la institución. Según los autores, Gómez-Mejía, Balkin, & Cardy (2016), afirman lo siguiente en su libro:

El reclutamiento es la fase que se produce en personas calificadas para un explícito lugar dentro de la organización. Esta debe comunicar la vacante indispensables para el funcionamiento correcto y atraer a candidatos aptos para el cumplimiento de las diferentes tareas que se llevan dentro de la misma. (pág. 192).

El proceso de reclutamiento coexiste por motivos de mejorar los procesos administrativos y es que permite a la institución tener más oportunidades de selección entre un grupo de aspirantes, el proceso tiene algunas fases específicas hasta que al finalizar este mismo proceso se escoge al más cualificado para ejercer el cargo determinado a largo plazo, el

objetivo del reclutamiento es incorporar a la institución nuevos colaboradores cualificados para cumplir con las ocupaciones solicitadas y ayuda para llegar a las metas propuestas.

Además el autor, Grados Espinos (2013), indica que el reclutamiento, “Técnica encaminada a proveer de talentos humanos a la empresa u organización en el momento oportuno” (pág. 209). En otras palabras el reclutamiento de los diferentes colaboradores es esencial, ya que es el que generaliza y brinda las diferentes circunstancias que puede tener el mercado a cubrir, mediante la evaluación de los procesos que se utilizan para seleccionar a los aspirantes que desean formar parte de la institución.

El problema principal que afecta a la institución entre otros de no cumplir los debidos procesos de reclutamiento y selección, por lo que no se aplica el manual de funciones para dicho proceso. Según, Dessler (2015), expresa que el análisis del puesto es el “Procedimiento para establecer las obligaciones y las capacidades que requiere un puesto, el personal que se debe de reclutar debe de estar apto para desarrollar el cargo por el cual postula su perfil profesional” (pág. 124).

En la Federación Deportiva de Los Ríos la ineficiencia en el reclutamiento afecta directamente en las funciones interna, la máxima autoridad de la institución y no son elegidas por concursos de méritos o capacidades intelectuales, ni el área por el cual se desempeña, como sería la forma adecuada del reclutamiento del personal, aprovechando los conocimientos y experiencias del nuevo personal, teniendo como efecto que la institución obtenga un desequilibrio en el tema de la disciplina organizacional.

En el momento de determinar un puesto de trabajo se termina adentrando a personas sin cultura organizacional lo que termina afectando a la institución. Según los autores Robbins & Judge (2010), manifiestan en su libro que; “Cultura organizacional toma como

información a la manera en que los colaboradores comprenden las tipologías de la cultura organización” (pág. 271). En el caso de la institución los trabajadores no son un equipo integrado, dado que son personas que no están aptas para el cargo otorgado para el área asignada y no conocen la importante del trabajo en equipo, perjudicando así a la institución.

De acuerdo a los autores, Van Morlegan & Ayala (2011), consideran que el “Equipo de trabajo, es una disciplina que apunta regularmente a un grupo directo de colaboradores que trabajan con objetivos comunes” (pág. 268). En la Federación Deportiva de Los Ríos el trabajo en equipo no se realiza de la mejor manera, ya que en ciertas ocasiones cada unidad administrativa realiza sus actividades de manera independiente, por esta razón la contratación del personal sin las capacidades requeridas para un específico puesto vacante de trabajo lo que afirma que no se realice dicha actividades eficazmente.

Por lo tanto, el personal que labora en el departamento de talento humano posea los conocimientos sobre todo lo referente al proceso de reclutamiento y selección de personal, se debe contar con estrategias adecuadas al momento de la selección al personal que demanda el empleo. Según Bizagi (2016), manifiesta en su libro, “Fue planteado para hallar al postulante correcto para ocupar un cargo.” (pág. 4). Se efectúa este proceso de reclutamiento con el objetivo de encontrar y contratar a un candidato competente para la institución.

Además, las metas del departamento de la Unidad recursos humano es precisar las necesidades de la institución, ya que la mejora del talento humano es continua, teniendo en consideración lo que pretende alcanzar a futuro la institución. La institución deberá ir aplicando mediante pase el tiempo capacitaciones tanto internar como externas para que los colaboradores se sientan motivados por su cargo y dejar a la institución en una mejor categoría a nivel provincial.

Toda institución ya sea pública o privada tiene como objetivo lograr que sus empleados obtengan un nivel óptimo de desempeño con el que puedan realizar cada una de sus actividades y cumplir sus funciones establecidas, ya que mediante de las diferentes características que posee la unidad de recursos humanos es necesaria.

Para que un reclutamiento nos resulte valedero, debemos contar con una cantidad considerable de aspirantes para que a partir de esto podamos realizar el proceso de selección, con lo que estaríamos cumpliendo con el objetivo general del reclutamiento, el cual es proveer aspirantes con calidad laboral y que cumplan con los requerimientos que se esperan para ocupar la vacante. Para el autor Chiavenato (2009), en su libro indica que, “El reclutamiento es el proceso de atraer a los diferentes postulantes para los cargos que existen en la Organización y los cuales deben ser anunciados de los cargo existentes para ser parte de ello” (pág. 117). Ya que el reclutamiento es un medio que se orienta en atraer candidatos que estén debidamente calificados y que tengan la capacidad de poder ocupar un cargo dentro de la institución.

Además, el reclutamiento interno dentro de la institución se lleva a cabo al presentarse una determinada vacante, lo que hace la institución es llenar u ocupar dicha vacante mediante la reubicación de su propio personal, este puede ser ascendido o trasladado. El autor Chiavenato (2009), menciona que, “El reclutamiento interno actúa en candidatos que laboren dentro de la empresa –colaboradores– para trasladarlo a nuevas acciones y así se sienta motivado por su trabajo” (pág. 116). Con esto podremos tener un resultado económico favorable para la institución, debido a que se evita gastos en anuncios de prensa, en admisión y en integración de nuevo personal, además de que se nos presenta confiabilidad y seguridad puesto que el candidato ya es conocido por sus jefes y compañeros de labores, el cual no necesita periodo experimental.

En cambio, el reclutamiento externo trabaja con personas ajenas a la institución, debido a que la vacante no puede ser ocupada mediante el reclutamiento interno. Según Chiavenato (2009), manifiesta que, “El reclutamiento externo actúa en los colaboradores que están en el gestión del talento humano (MRH) y, por tanto, fuera de la organización, para someterlos a su proceso de selección de personal” (págs. 116-117). La parte favorable del reclutamiento externo es que beneficia a los colaboradores que tienen año laboral ya que se trae ideas nuevas para la institución.

El reclutamiento es la técnica encaminada a proveer de talento humano a la institución en el momento oportuno. Consecutivamente al reclutamiento se encuentra la selección del personal, y para el autor Siliézar Barrios (2011), considera que:

La selección de personal es la toma de decisión para ocupar un puesto de trabajo. Esta toma de decisiones puede ser un proceso propiamente racional de elegir en varias alternativas u opciones (candidatos) que llenen mejor las expectativas de éxito del puesto de trabajo. (pág. 6).

Teniendo en cuenta que el proceso de selección es utilizado en la mayoría de las instituciones públicas o privadas, para poder así escoger al candidato que sea el más idóneo al momento de haber postulado en el cargo o puesto que la institución oferta, esta decisión se fundamenta en la información conseguida por medio de los diferentes instrumentos evaluativos, el currículum vitae u hoja de vida, la experiencia laboral, las referencias profesionales, las entrevistas, las pruebas técnicas y psicométricas, entre otras. El instrumento que se vaya a utilizar dependerá del modelo de selección que se esté implementando en la institución.

Mientras que el autor, Chiavenato (2009), establece que, “La selección es un paso de las diferentes empresas de cual se elegí, de entre convocados a ingresar, al colaborador que mejores capacidades tienes en los diferentes ámbitos, cedidas las circunstancias existentes del mercado al que se incursiona” (pág. 137). Este proceso se debe llevar a cabo ya que les permite brindar una oportunidad a los colaboradores, según los procesos de selección que se debe basar, en procedimientos claros y transparentes que correspondan a las necesidades de la institución.

El jefe de talento humano de la Federación Deportiva de Los Ríos es el que debería de seleccionar al personal por el motivo de que es él el idóneo para el cargo ofertado, este debe de mantener sus metas y percepción amplia de las diferentes obligaciones de la institución a los colaboradores, de esta manera ingresa el trabajador idónea que finalmente es aprobada para el cargo se le haría más fácil la adaptación al medio del cual está accediendo desarrollándose de manera eficiente, un personal con la hoja de vida correcta es bienvenido a trabajar en el área y no permite en un futuro la rotación del personal. Para los autores Arnold & Randall (2012), mencionan que la del personal, “Adquieren costos que afectan a la empresa. Esta el costo por contratar y desarrollar habilidades para el eficiente desempeño al nuevo personal, interrupción del trabajo de equipo, buscar al personal adecuado para que cubran los puesto que están siendo preparados para la ocupación del nuevo cargo” (pág. 220).

La selección del personal se debe realizar de una manera consciente y racional teniendo en cuenta las cualidades y potencial de cada aspirante debido a que si el departamento de talento humano realiza una mala selección podría dejar fuera de la institución a una persona con el potencial y las cualidades necesaria que ayude al desarrollo de la institución, o por el

contrario permitir el ingreso de alguien con influencias negativas que podría afectar al éxito de la institución.

Después de realizar el proceso de reclutamiento de los candidato idóneo a cubrir los puesto de trabajo se toma a continuación, cuando se contrato tiene que estar detallado el puesto a laborar, y las funciones de las cuales se deben desarrollar, el sueldo que percibirá por su trabajo a realizar, el tiempo por el cual desarrollara el cargo y los demás los detalles que ambas partes consideren necesarias de ser integradas dentro del contrato de trabajo.

La descripción de lo anteriormente especificado sobre la investigación realiza a dicha institución, que se debe llevar a cabo en una institución, en la Federación Deportiva de Los Ríos no se realiza ni la mitad del proceso, solo se contrata por afinidad política o familiar sin considerar las políticas de la institución, lo que termina afectando y causando malestar en los demás trabajadores que tienen un amplio lapso de trabajo en la institución.

La contratación de la persona equivocada deriva que, en la Federación Deportiva de Los Ríos existe un bajo deficiente desempeño laboral y los conflictos entre ciertos trabajadores, dichos colaboradores se incomodan ya que tienen que solucionar las faltas cometidas por el nuevo recluta, en algunas ocasiones los contratos son incorrectos y causan que los colaboradores destacados renuncien a la instituciones en consecuencia de la falta de motivación por parte de las autoridades.

El ineficiente desempeño laboral en la Federación Deportiva de Los Ríos, por lo cual el nuevo personal que se ha contratado debe tener en su hoja de vida lo que necesita la institución tanto sus conocimiento, habilidades y técnicas requeridas para el puesto de trabajo. Según, la autora Fernández López (2017), con respecto al perfil profesional define que, “Basándose en las obligaciones y pedidos que el cargo de la labor que impone es a

quien lo va a desempeñar, y este es el motivo de la investigación que debe tener un debido recluta cuando va ingresar a laborar” (pág. 27).

Además, el bajo desempeño laboral perjudica a todo los empleados que residen en la institución debido a que si un elemento falla o comete una confusión causando una molestia en sus compañeros que laboral y lo cual les puede generar una falta de motivación viendo una persona no hacer nada. Según los autores Gan & Triginé (2012), describe el clima laboral:

Es la guía principal de la existencia organizacional, establecida por los diferentes aspectos: reglas internas de su labor, los medios económicos de dicho trabajo en el cual se desempeña, se mencionan actitudes de los colaboradores, las autoridades, los salarios, las remuneraciones y hasta la identificación. (pág. 274).

Tal mención se aclara en dicha cita que puede estar direccionada por diversos factores, una de ellas es las actitudes de los colaboradores que están en el departamento y la trayectoria, de la Federación Deportiva de Los Ríos y decisiones que encaminan que los colabores efectúen de mala manera dicho cargo por lo consiguiente el clima laboral de la institución.

El clima laboral producido dentro la institución, afecta a la Federación Deportiva de Los Ríos lo cual origina que exista un ambiente degradado interno al momento de aplicar las tareas del manual de funciones influye significativamente en la motivación del personal. Según Pavía Sánchez (2012), con respecto a la motivación indica que, “En el trabajo, puede ser afectado por diferentes variable que pueden impactar a la motivación del personal, con la potestad de influir positiva o negativamente en el equipo de trabajo al momento de realizar las actividades internas” (pág. 68).

Cuando los colaboradores no tienen la motivación adecuada se encuentran mentalmente motivados para el cumplimiento de sus obligaciones, ese empuje para ejecutar cualquier actividad ayuda con la confianza de que lo harán bien, la poca motivación en los colaboradores siempre va a perjudicar de manera directa en el cumplimiento de las actividades los mismos que conlleva a no alcanzar por las metas propuestas por la institución.

En la pregunta numero 6 (Anexo N° 1), la administración de la Federación Deportiva de Los Ríos aun teniendo conocimiento que el personal que se ha incluido en la institución es ineficiente por lo que el nepotismo al momento de contrata tiene deficiencias en cuanto a conocimientos y las habilidades asignadas por el puesto de trabajo por lo cual no realizan una capacitación previa al nuevo integrante para así ampliar los conocimientos suficientes. Para el autor Dessler (2015), afirma que la capacitación laboral es el “Pasos que sirven para instruir a los colaboradores recién llegados, enseñándoles lo necesario para dicho cargo” (pág. 293).

Tomando en consideración lo indicado la capacitación a colaboradores es esencial ya que así, logran tener elemental y lo pueden o no efectuar en su cargo antecediendo así lo aprendido en las capacitaciones sin dejar de lado que los nuevos colaboradores también tienen que realizar una inducción. Según Dessler (2015), define a la inducción de empleados como el, “Procedimiento en el que a los diferentes colaboradores se les proporciona datos históricos de dicha organización” (pág. 292).

Entonces es evidente que al continuar, de esta manera contratando personal en la Federación Deportiva de Los Ríos, las actividades administrativas se verían afectadas de manera directa con las funciones la cultura organizacional, el ambiente interno, la motivación y entre otros anteriormente mencionados siendo los empleados una parte

fundamental para el cumplimiento de las metas si no son el personal adecuado no se podrán cumplir las mismas al contrario se retasarían.

CONCLUSIONES

La máxima autoridad de la Federación Deportiva de Los Ríos toma sus decisiones en base a preferencias, escogiendo personas por afinidad personal o política, este personal seleccionado carecen de habilidades y actitudes para el puesto asignado, cuando esto es competencia del departamento de talento humano. En el caso de no actuar de manera ético tomando en consideraciones el manual de funciones general una desmotivación en el equipo de trabajo y un desgaste en el clima laboral causando incomodidades dentro de la institución.

La Federación Deportiva de Los Ríos al no cumplir con los parámetros establecidos dentro del reglamento orgánico funcional el mismo donde indica detalladamente el proceso que se debe seguir para el reclutamiento este garantiza la incorporación de personal idóneo, y al no cumplirlo se está privando a la institución de integrar al personal capacitado para intervenir en las actividades diarias de la institución, lo que minimiza la eficiencia en el trabajo en equipo y aporta al bajo rendimiento.

La Federación Deportiva de Los Ríos en el proceso de reclutamiento y selección del personal no aplica los parámetros establecidos para la integración de un nuevo recluta por lo que no realizan las pruebas pertinentes para seleccionar al mejor candidato para ocupar el cargo de trabajo, al contratar a las personas por afinidad no se toma en consideración las actitudes ni habilidades por lo que causa una baja productividad y que no se cumpla con las metas establecida por la institución.

Por lo tanto, se debe considerar que la Unidad de Talento Humano de la Federación Deportiva de Los Ríos debe participar en todo momento del proceso de reclutamiento y selección de los candidatos a una vacante que esté disponible, y no solo acatar las órdenes que disponga la máxima autoridad, logrando de esta manera dar cumplimiento al debido

proceso descrito en su propio Reglamento Orgánico Funcional y a la Ley del Deporte, Educación Física y Recreación, para que de esta manera evitar las consecuencias ya tratadas.

BIBLIOGRAFIA

- Armesto González, M., & Esteve Galindo, A. (2018). *Empresa en el aula*. Madrid: Editex.
- Arnold, J., & Randall, R. (2012). *Psicología del Trabajo*. México: Pearson Educación.
- Bizagi. (2016). *Reclutamiento y Selección de Personal*. Obtenido de <http://www.bizagi.com/processxchange/Documents/ad042965-b2a2-4ece-b392-74fea7dfebaa/docs/Reclutamiento%20y%20Selecci%C3%B3n%20de%20Personal.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión Del Talento Humano*. México: McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2015). *Administración de Recursos Humanos. (14.ª edc.)*. México: Pearson Educación.
- Federación Deportiva de Los Ríos. (2016). *"REGLAMENTO ORGÁNICO DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL POR PROCESOS DE LA FEDERACIÓN DEPORTIVA DE LOS RÍOS"*. Babahoyo.
- Fernández López, F. (2017). *Apoyo administrativo a la gestión de Recursos Humanos. UF0345*. San Millán: Tutor Formación.
- Gan, F., & Triginé, J. (2012). *Clima Laboral*. Madrid: Díaz de Santos.
- Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2016). *GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS. (8.ª edc.)*. Madrid: Pearson Educación.
- Grados Espinosa, Á. J. (2013). *Reclutamiento: selección, contratación e inducción del personal*. México : El Manual Moderno.
- Luna Gonzáles, A. C. (2014). *Proceso Administrativo*. México: Grupo Editorial Patria.
- Pavía Sánchez, I. (2012). *Comunicación en las relaciones profesionales*. Málaga: IC Editorial.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2010). *Introducción al Comportamiento Organizativo*. Madrid: Pearson Educación.
- Siliézar Barrios, M. A. (2011). *Técnicas de Reclutamiento y Selección de Personal: Cómo Hacer Que Su Reclutamiento Funcione*. Madrid: Paraninfo.
- Van Morlegan, L. P., & Ayala, J. C. (2011). *El Comportamiento de las Personas en las Organizaciones*. Buenos Aires: Pearson Education.

ANEXOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y GESTIÓN EMPRESARIAL



RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL EN LA
FEDERACIÓN DEPORTIVA DE LOS RÍOS

ANEXO N° 1

ENCUESTA

1. ¿Para ingresar a trabajar a esta institución pasó usted por un proceso de reclutamiento y selección de personal?

Si ()

No ()

2. ¿Por qué medio se enteró que existía una vacante en la Federación Deportiva de Los Ríos?

Internet ()

Periódico ()

Agencia de empleo ()

Por un colaborador de la institución ()

3. ¿Cuándo usted ingreso a laborar en esta institución se le dio a conocer el manual de funciones?

Si ()

No ()

4. ¿Cómo empleado tiene claramente definido su trabajo?

Si ()

No ()

5. ¿Cuáles de los siguientes pasos realizó usted para ingresar al área que labora en este momento?

La recepción de los solicitantes (currículos) ()

Solicitud de empleo ()

Prueba de empleo ()

Entrevista ()

Examen médico ()

6. ¿En el área que usted está asignado puede desarrollar sus habilidades?

Nunca ()

A veces ()

Casi siempre ()

Siempre ()

7. ¿Considera usted que hay comunicación entre el personal técnico y el administrativo debido a que todos participan en la institución?

Nunca ()

A veces ()

Casi siempre ()

Siempre ()

8. ¿En el área de talento humano se aplica una evaluación para la selección del personal?

Siempre ()

Ocasionalmente ()

Nunca ()

9. ¿Cada que tiempo se realiza una evaluación de desempeño laboral?

6 meses ()

1 año ()

2 años ()

No se realiza ()

10. ¿Ha tenido problemas con su salario en cuanto a atrasos en los pagos, descuentos injustificados?

Si ()

No ()

ANEXO N° 2

ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA FEDERACIÓN DEPORTIVA DE LOS RÍOS

