



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE INGENIERIA COMERCIAL

TRABAJO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:
INGENIERO COMERCIAL, MENCIÓN PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA

TÍTULO DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN:

**“LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIO EN EL DISTRITO DE EDUCACIÓN 06D04
COLTA-GUAMOTE, Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO
INSTITUCIONAL PERIODO 2014 – 2015”**

AUTOR:

Luis Edgar Quishpe Chicaiza

TUTOR:

Ing. Sandra Huilcapi Peñafiel M.D.E.

Riobamba - Ecuador

2017

INFORME DE TUTOR

En mi calidad de tutora del proyecto de investigación, cuyo título es: **“LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIO EN EL DISTRITO DE EDUCACIÓN 06D04 COLTA-GUAMOTE, Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO INSTITUCIONAL PERIODO 2014 – 2015”**, y luego de haber revisado el desarrollo de la investigación elaborada por el señor: Luis Edgar Quishpe Chicaiza, tengo a bien informar que el trabajo indicado, cumple con los requisitos exigidos para que pueda ser sometidos a la defensa privada y evaluada por parte del tribunal designado por la Comisión.

Riobamba, Enero 2107

Atentamente,



Ing. Sandra Huilcapi Peñafiel M.D.E.

TUTORA



CALIFICACIÓN DEL TRIBUNAL

Los miembros del Tribunal de Graduación del proyecto de investigación de título: **“LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIO EN EL DISTRITO DE EDUCACIÓN 06D04 COLTA-GUAMOTE, Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO INSTITUCIONAL PERIODO 2014 – 2015”**, presentado por Luis Edgar Quishpe Chicaiza y dirigida por la Ing. Sandra Huilcapi Peñafiel M.D.E. Una vez presentada la defensa oral y revisado el informe final del proyecto de investigación con fines de graduación escrito en la cual se ha constatado el cumplimiento de las observaciones realizadas, remiten la presente para uso y custodio en la biblioteca de la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas.

Para constancia de lo expuesto firman:

Ing. René Basántes

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

Firma

Ing. Sandra Huilcapi

DIRECTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Firma

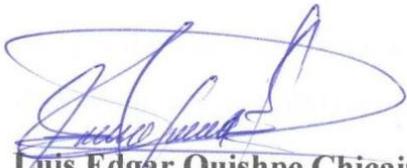
Eco. Ximena Tapia

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

Firma

CERTIFICACIÓN DE AUDITORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, **LUIS EDGAR QUSHPE CHICAIZA**, con cédula de ciudadanía N° **060427030-6**, soy responsable de las ideas, doctrinas, resultados y lineamientos alternativos realizados en el presente trabajo de investigación y el patrimonio intelectual del trabajo investigativo pertenece a la Universidad Nacional de Chimborazo.



Luis Edgar Quishpe Chicaiza

060427030-6

DEDICATORIA

A Dios por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mi abuelo Antonio quien con sus consejos me dio aliento para seguir estudiando, mis padres que me apoyaron en todo momento y guiarme correctamente, a mis amigos que han sido como mis hermanos/as con quienes he formado un buen equipo de trabajo, y a mis profesores/as, gracias por su tiempo, por su apoyo y por compartir sus conocimientos para el desarrollo de mi formación profesional.

Luis Edgar

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por protegerme durante todo mi camino y darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de mis estudios y de mi vida.

A mi madre y mi padre por darme la ayuda necesaria para poder culminar mis estudios y estar siempre a mi lado en mis éxitos y mis fracasos.

A la Ing. Sandra Huilcapi, tutora de tesis, por su valiosa guía y asesoramiento a la realización de la misma

Gracias a todas las personas que ayudaron directa e indirectamente en la realización de este proyecto.

Luis Edgar

ÍNDICE GENERAL

PORTADA	
INFORME DE TUTOR	<i>i</i>
CALIFICACIÓN DEL TRIBUNAL	<i>ii</i>
CERTIFICACIÓN DE AUDITORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	<i>iii</i>
DEDICATORIA	<i>iv</i>
AGRADECIMIENTO	<i>v</i>
ÍNDICE GENERAL	<i>vi</i>
ÍNDICE DE TABLAS	<i>ix</i>
ÍNDICE DE GRÁFICOS	<i>x</i>
RESUMEN	<i>xi</i>
ABSTRACT	<i>xiii</i>
INTRODUCCIÓN	<i>1</i>
CAPÍTULO I	<i>3</i>
1. MARCO REFERENCIAL	<i>3</i>
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	<i>3</i>
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	<i>4</i>
1.3. OBJETIVOS	<i>4</i>
1.3.1. Objetivo General	<i>4</i>
1.3.2. Objetivos específicos	<i>4</i>
1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA	<i>4</i>
CAPÍTULO II	<i>6</i>
2. MARCO TEÓRICO	<i>6</i>
2.1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	<i>6</i>
UNIDAD I	<i>8</i>
2.1.1. GENERALIDADES DE LA INSTITUCIÓN	<i>8</i>
2.1.1.1. Misión	<i>8</i>
2.1.1.2. Visión	<i>8</i>
2.1.1.3. Valores	<i>8</i>
2.1.1.4. Objetivos estratégicos	<i>9</i>
2.1.1.5. Base Legal	<i>10</i>
2.1.1.6. Ubicación geográfica del Distrito de Educación 06D04 Colta-Guamote.	<i>11</i>
2.1.1.7. Estructura Orgánica	<i>12</i>
2.1.1.8. Personal del Distrito	<i>14</i>
2.1.1.9. Análisis del Desarrollo Institucional del Distrito Educativo 06D04 Colta-Guamote	<i>14</i>
UNIDAD II	<i>17</i>
2.1.2. PROCESOS DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL	<i>17</i>
2.1.2.1. Conceptualización de los procesos de reclutamiento	<i>17</i>

2.1.2.2. Objetivos de los procesos de reclutamiento	21
2.1.2.3. Importancia de los procesos de reclutamiento	22
2.1.2.4. Características del reclutamiento	22
UNIDAD III	24
2.1.3. PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL	24
2.1.3.1. Conceptualización de los procesos de selección	24
2.1.3.2. Objetivo de la selección	27
2.1.3.3. Importancia de la selección	28
2.1.3.4. Características de la selección	28
UNIDAD IV	30
2.1.4. DESARROLLO INSTITUCIONAL	30
2.1.4.1. Conceptualización del desarrollo institucional	30
2.1.4.2. Importancia	31
2.1.4.3. Características del desarrollo institucional	31
UNIDAD V	33
2.1.5. UNIDAD HIPOTÉTICA	33
2.1.5.1. Hipótesis	33
2.1.5.2. Variables	33
2.1.5.2.1. Variable Independiente	33
2.1.5.2.2. Variable Dependiente	33
2.1.5.2.3. Operacionalización de las Variables	34
CAPITULO III	36
3. MARCO METODOLOGICO	36
3.1. Método de Investigación	36
3.2. Tipo de Investigación	36
3.3. Diseño de la Investigación	36
3.4. Población y Muestra	37
3.4.1. Población	37
3.4.2. Muestra	37
3.5. Técnicas e Instrumentos para recolección de datos	37
3.5.1. Técnicas	37
3.5.2. Instrumentos	38
3.6. Técnicas para procesamiento y análisis de datos	38
3.6.1. Técnicas Estadísticas	38
3.7. Procesamiento de datos	39
3.7.1. Procesamiento y discusión de datos obtenidos mediante la aplicación de la encuesta	39
3.7.2. Análisis del POA del Distrito educativo Colta-Guamote	50
3.8. Comprobación de las Hipótesis	51
CAPITULO IV	56
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	56
4.1. Conclusiones	56
4.2. Recomendaciones.	57

<i>CAPITULO V</i> _____	58
5. PROPUESTA _____	58
5.1. Título de la Propuesta _____	58
5.2. Antecedentes _____	58
5.3. Objetivos de la propuesta _____	59
5.3.1. Objetivo General _____	59
5.3.2. Objetivo Específico _____	59
5.4. Justificación _____	59
5.5. Relación de propuesta con el RLOSEP _____	60
5.6. Factibilidad de la propuesta _____	62
5.7. Proceso de Reclutamiento y selección de personal _____	63
5.8. Esquema del Proceso _____	64
<i>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</i> _____	66
<i>ANEXOS</i> _____	70

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 VARIABLE INDEPENDIENTE.....	34
TABLA 2 VARIABLE DEPENDIENTE.....	35
TABLA 3 POBLACIÓN	37
TABLA 4 MODALIDAD DE TRABAJO DISTRITO EDUCATIVO 06D04	39
TABLA 5 SOLICITUD DE EMPLEO PROPORCIONADA POR LA INSTITUCIÓN.....	40
TABLA 6 INGRESO AL DISTRITO EDUCATIVO 06D04	41
TABLA 7 PROCESO DE INDUCCIÓN PARA EL PERSONAL.....	42
TABLA 8 RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES EN LA LABOR QUE DESEMPEÑA	43
TABLA 9 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PERMANENTE	44
TABLA 10 RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	45
TABLA 11 ACCIONES MOTIVADORAS DENTRO DEL DISTRITO.....	46
TABLA 12 ACCIONES DE MEJORA CONTINUA.	47
TABLA 13 CLIMA LABORAL.....	48
TABLA 14 UBICACIÓN LABORAL ESTÁ ACORDE CON SU FORMACIÓN ACADÉMICA.....	49
TABLA 15 ANÁLISIS DEL POA	50
TABLA 16 CRITERIO DE DECISIÓN	51
TABLA 17 FRECUENCIAS OBSERVADAS	52
TABLA 18 FRECUENCIAS ESPERADAS	53
TABLA 19 DISTRIBUCIÓN DE CHI CUADRADO	54
TABLA 20 EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL SEGÚN LA RLOSEP	60
TABLA 22 MODELO DE PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL	63
TABLA 23 ESQUEMA DE PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL	64

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 UBICACIÓN GEOGRÁFICA DE LA DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN 06D04 COLTA -GUAMOTE	11
GRÁFICO 2 ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL DISTRITO DE EDUCACIÓN 06D04 COLTA-GUAMOTE	13
GRÁFICO 3 RESUMEN DE PERSONAL DEL DISTRITO DE EDUCACIÓN....	14
GRÁFICO 4 NUEVO MODELO DE GESTIÓN	15
GRÁFICO 5 RELACIÓN ENTRE ORGANIZACIÓN Y MERCADO DE RECURSOS HUMANOS.....	18
GRÁFICO 6 CUADRO DE VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE RECLUTAMIENTO INTERNO	20
GRÁFICO 7 CUADRO DE VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL RECLUTAMIENTO EXTERNO.....	21
GRÁFICO 8 LA SELECCIÓN COMO PROCESO DE COMPARACIÓN.....	25
GRÁFICO 9 MODELO DE COLOCACIÓN, SELECCIÓN Y CLASIFICACIÓN DE CANDIDATOS	26
GRÁFICO 10 MODALIDAD DE TRABAJO DISTRITO EDUCATIVO 06D04 ..	39
GRÁFICO 11 SOLICITUD DE EMPLEO PROPORCIONADA POR LA INSTITUCIÓN	40
GRÁFICO 12 INGRESO AL DISTRITO EDUCATIVO 06D04.....	41
GRÁFICO 13 PROCESO DE INDUCCIÓN PARA EL PERSONAL.....	42
GRÁFICO 14 RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES EN LA LABOR QUE DESEMPEÑA	43
GRÁFICO 15 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PERMANENTE	44
GRÁFICO 16 RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	45
GRÁFICO 17 ACCIONES MOTIVADORAS DENTRO DEL DISTRITO	46
GRÁFICO 18 ACCIONES DE MEJORA CONTINUA.....	47
GRÁFICO 19 CLIMA LABORAL	48
GRÁFICO 20 UBICACIÓN LABORAL ESTÁ ACORDE CON SU FORMACIÓN ACADÉMICA	49

RESUMEN

Esta tesis pretende orientar sobre “Los procesos de reclutamiento y selección del personal administrativo y de servicio en el Distrito de Educación 06D04 Colta-Guamote, y su influencia en el desarrollo institucional periodo 2014 – 2015” en aquellos procesos en que encontramos incoherencias, desacuerdos, la violación de las leyes y reglamentos vigentes de los procesos de reclutamiento y selección de personal en este distrito.

En el proceso de gestión administrativa del talento humano sometidos a la aplicación correcta de los procesos de reclutamiento y selección del personal administrativo en el Distrito educativo Colta-Guamote, existen una serie de inconvenientes a las que las Leyes y Reglamentos vigentes trata de hacer frente, con el fin de mejorar su desempeño profesional a través de conocimiento sobre los procesos de reclutamiento y selección del personal administrativo del distrito y asesorar a los actores educativos responsables para el desempeño eficiente.

Pero no sólo la irregularidad de la aplicación de las leyes y sus reglamentos vigentes en los procesos de reclutamiento y selección del personal administrativo afecta al sector educativo. Con el fin de conocer si los funcionarios administrativos puede cumplir los perfiles y los procesos adecuados en los próximos periodos, de igual forma le concierne generar espacios y las condiciones adecuadas para el cumplimiento por la inseguridad que generan entre otros funcionarios, las variaciones en los precios de los resultados *costo-beneficio*, al momento de capacitar, nivelar o realizar el acompañamiento: todos ellos son factores que afectan al buen desarrollo de calidad, calidez y eficacia en el Distrito Educativo Colta-Guamote.

El objetivo de esta tesis es definir los elementos de aplicación adecuada del proceso de reclutamiento y selección de personal que de manera general permita tener en cuenta las leyes y sus reglamentos. Además, analizar los factores que influyen en los procesos de reclutamiento y selección del personal administrativo del distrito educativo Colta-Guamote en el desarrollo institucional.

También, será primordial diagnosticar e identificar los procesos de reclutamiento y selección del personal administrativo y de servicio, los más sólidos para determinar el éxito de la aplicación de un nuevo modelo de gestión educativa.

ABSTRACT

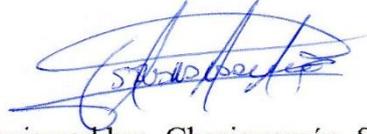
This research aims to guide "The processes of recruitment and selection of administrative and service personnel in the Colta-Guamote Education District 06D04 and its influence on the institutional development 2014 - 2015 period" in those processes in which we find inconsistencies, disagreements, The violation of the laws and regulations in force in the recruitment and selection processes of personnel in this district.

In the process of administrative management of human talent submitted to the correct application of the recruitment and selection of administrative staff in the Colta-Guamote Educational District, there are a number of drawbacks to which the current Laws and Regulations try to cope, with the purpose of improving their professional performance through knowledge about the processes of recruitment and selection of the administrative staff of the district and to advise the responsible educational actors for the efficient performance.

But not only has the irregularity of the application of the laws and their current regulations in the processes of recruitment and selection of administrative staff affected the education sector. In order to know if the administrative officials can fulfill the appropriate profiles and processes in the coming periods, it is also concerned with generating spaces and adequate conditions for compliance by the insecurity generated by other officials, price variations Of the cost-benefit results, at the time of training, leveling or accompaniment: all of them are factors that affect the good development of quality, warmth and efficiency in the Colta-Guamote Educational District.

The objective of this thesis is to define the elements of adequate application of the process of recruitment and selection of personnel that in general allows to take into account the laws and their regulations. In addition, to analyze the factors that influence the processes of recruitment and selection of the administrative staff of the Colta-Guamote educational district in institutional development.

Also, it will be of paramount importance to diagnose and identify the processes of recruitment and selection of administrative and service personnel, the most solid to determine the success of the application of a new model of educational management.



Reviewed by: Chariguamán, Silvana
Language Center Teacher



INTRODUCCIÓN

La investigación del Distrito Educativo Colta-Guamote (06D04) se refiere el tema “Los procesos de reclutamiento y selección del personal administrativo y de servicio en el Distrito de Educación 06D04 Colta-Guamote, y su influencia en el desarrollo institucional periodo 2014 – 2015” es importante para el éxito en la gestión administrativa para el desarrollo institucional con la aplicación correcta de los procesos, es necesario que el personal administrativo y de servicio conozcan su rol y función para el buen desempeño con resultados.

El objetivo principal de esta investigación es determinar, la influencia de los procesos de reclutamiento y selección del personal administrativo y de servicio en el Distrito de Educación 06D04 Colta-Guamote, en el desarrollo institucional periodo 2014 – 2015.

La investigación de este tema se realizó de acuerdo a una serie de bibliografía sobre todo de leyes y reglamentos educativos y de LOSEP, de allá se debía partir y elegir un objetivo de estudio de esta y sobre esta basarnos para el desarrollo del proyecto en este caso se eligió el tema de Los procesos de reclutamiento y selección del personal administrativo y de servicio en el Distrito de Educación 06D04 Colta-Guamote, en el desarrollo institucional periodo 2014 – 2015.

Con esta investigación pretendemos definir la aplicación correcta de los procesos de reclutamiento y selección del personal del Distrito Educativo Colta-Guamote, garantizará a todos los profesionales aspirantes a ocupar diferentes cargos la credibilidad y confianza que sean valorados sus perfiles y méritos para ir aplicando a diferentes vacantes.

Es necesario en el Distrito Educativo Colta-Guamote utilicen los procesos de reclutamiento y selección del personal de una forma legal, transparente a personas que realmente merecen ocupar los cargos de acuerdo a sus perfiles.

La investigación está conformada de la siguiente forma:

En el Capítulo I se detalla el Marco Referencial, en el que se aborda el Planteamiento del Problema, su Justificación, Objetivos.

En el Capítulo II encontramos el Marco teórico, Sistema de Hipótesis, Variables y su Operacionalización.

En el Capítulo III encontramos el Marco Metodológico, Población y Muestra, Técnicas e instrumentos de recolección de la información y el procedimiento con la información y su análisis.

En el Capítulo IV encontramos las Conclusiones y Recomendaciones.

En el Capítulo V encontraremos la Propuesta

CAPÍTULO I

1. MARCO REFERENCIAL

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

En la actualidad las instituciones del estado han generado nuevas formas administrativas implementado como política del estado, es así que en el área educativa ha organizado los niveles como: Nivel Central, Nivel Zonal, Nivel Distrital, y Circuital con nuevas alternativas de administración; el rápido desarrollo de la tecnología de la información, la competencia desenfrenada y en especial la necesidad de competitividad constituyen fuertes efectos para el área de talento humano. De este modo, si el mundo cambió y las empresas también cambiaron, el área de Talento Humano debe acompañar estos cambios.

Las empresas u organizaciones exitosas cuentan con una clara selección del personal y orientación de gestión a todo nivel, realizando un control eficiente de conocimientos, destrezas y habilidades que el talento humano demanda considerado como clave del éxito.

El Ministerio de Educación mediante Acuerdo Ministerial 0072-14 expide reformas al “Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Ministerio de Educación expedido con Acuerdo Ministerial 020-12 de 25 de enero del 2012. Además, el Ministerio de Relaciones Laborales incorpora reformas al Reglamento General a la LOSEP que se refiere a la norma de reclutamiento y Selección del personal mediante Acuerdo No. MRL-2014-0222.

La problemática que se presenta en el distrito de educación Colta-Guamote, es porque no se han aplicado los procesos de reclutamiento y selección del personal adecuadamente, pese a que existe la normativa clara y evidente para cada uno de los cargos dando resultado negativas como: quejas de los representantes de los estudiantes, del distrito educativo Colta-Guamote, inconformidad, falta del respeto, etc.

De persistir esta problemática en el distrito educativo Colta-Guamote posiblemente no existirá desarrollo institucional, es decir, no se alcanzaría los niveles de desarrollo institucional, con la presunción de que el personal que se encuentra laborando en cada

una de las dependencias no cumplen con sus funciones adecuadamente o su vez no son preparados para el desempeño de sus funciones.

En conclusión, en el distrito educativo Colta-Guamote posiblemente hay algunas causas de esta problemática, por decir una de ellas es la falta de aplicación de los procesos de reclutamiento y selección del personal para cada uno de las dependencias, dando como resultado el retraso de los procesos de la aplicación de Nuevo Modelo de Gestión.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo influye los procesos de reclutamiento y selección del personal administrativo y de servicio en el Distrito de Educación 06D04 Colta-Guamote, en el desarrollo institucional periodo 2014 – 2015”?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo General

Determinar, la influencia de los procesos de reclutamiento y selección del personal administrativo y de servicio en el Distrito de Educación 06D04 Colta-Guamote, en el desarrollo institucional periodo 2014 – 2015

1.3.2. Objetivos específicos

- ❖ Diagnosticar los procesos de reclutamiento y selección del personal administrativo y de servicios.
- ❖ Identificar los Procesos de reclutamiento y selección del personal administrativo y de servicios.
- ❖ Definir propuesta para el distrito de educación 06D04 Colta-Guamote.

1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

La presente investigación se propone con el afán de proveer a la institucionalidad en estudio, una herramienta para medir el desarrollo institucional ya que el **Art.227** de la Constitución de la República del Ecuador donde ordena: “La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia,

eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia evaluación.” (Constituyente, 2008)

Con el cambio del modelo de gestión, los procesos de reclutamiento y selección de personal no se considera algunas normativas vigentes, por lo que pienso que en la etapa de transición de procesos administrativos y la aplicación del nuevo modelo de gestión por procesos omiten ciertos articulados de la Legislación Educativa y del Servidor Público en el Distrito Educativo Colta-Guamote, ubicado en la ciudad de Cajabamba.

Los motivos que conllevan a la realización de la presente investigación es que existen muchos cuestionamientos por parte de la ciudadanía en las contrataciones de personal que se realiza en el distrito de educación Colta-Guamote. Además, hay que recalcar que la contratación se lo realiza por medio de instrumentos tecnológicos.

Los beneficiarios de esta investigación, son en sí, los colaboradores del distrito de educación y la ciudadanía en general, ya que, al realizar un diagnóstico y estudio de la situación, se tendrá un panorama más claro, e inclusive se podrá dar alternativas para que el reclutamiento y selección de personal se lo realice conforme a la normativa vigente.

Lo que se pretende alcanzar con la realización de este trabajo investigativo es contar con el personal idóneo y adecuado para la realización de sus actividades según el manual de funciones del Distrito de Educación 06D04 Colta-Guamote, además con este estudio se pretende incrementar los niveles de eficiencia y efectividad, cabe indicar que el talento humano es el pilar fundamental de toda institución ya sea pública o privada. Además, que de esto dependerá el desarrollo institucional.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Los recursos humanos o el talento humano como hoy se lo conoce juegan un rol fundamental en toda institución.

“Los recursos humanos son el conjunto de trabajadores, empleados o personal que conforman una empresa, siendo las personas la parte fundamental de una organización y junto con los recursos tecnológicos, materiales y económicos conformar el todo que necesita la organización. Es por esto, que la mayoría de las empresas realizan análisis y evaluación a los candidatos que desean ocupar un puesto de trabajo en la organización”. (Ruiz, Gago, García, & López, 2013)

Por su parte (Maristany, 2008) señala “Los Recursos Humanos es la disciplina que estudia las relaciones de las personas en las organizaciones, la relación entre las personas y las organizaciones, las causas y consecuencias de los cambios en ese ámbito, y la relación de ambas con la sociedad”

Sin duda sin el personal idóneo y adecuado sería imposible que una empresa u organización pueda cumplir sus metas o a su vez sus objetivos, de aquí que como un primer proceso para incluir a un equipo de trabajo se debe considerar la selección y el reclutamiento del personal para (Chiavenato, 2008) ”El reclutamiento y la selección son dos fases de un mismo proceso: consecución de recursos humanos para la organización.”

El reclutamiento tiene como objetivo específico, suministrar materia prima para la selección: candidatos. El objetivo específico de la selección es escoger y clasificar los candidatos más adecuados para satisfacer las necesidades de la organización

Según (Aguirre, 2001) el reclutamiento, “es el proceso permanente mediante el cual una organización reúne solicitantes de empleo, de manera oportuna, económica y con suficiente cantidad y calidad para que posteriormente concurse en función de selección.”

El desarrollo institucional es la mejora de las responsabilidades de una organización para responder rápidamente a las necesidades de sus beneficiarios pretendidos a gran escala demográfica (Davies, 2006). El desarrollo institucional es un proceso endógeno, cíclico y dinámico, siempre en cambio constante, por medio del cual las personas elevan su potencial de conciencia de los procesos en que se encuentran involucrados.

Puedo manifestar que en el desarrollo institucional se define el cambio mediante una planificación sistemático, coordinado asumido por la institución educativa buscando el incremento de la calidad, equidad y pertinencia de los servicios ofrecidos. Esto mediante la modificación de sus procesos sustantivos y su organización institucional.

Para (Gónima, 1988) El desarrollo institucional, es como un proceso planificado de cambio (dinámico y permanente) a través del cual se obtiene el desarrollo de la institución o instituciones, adecuándolas al medio ambiente en que actúan, de forma que les permita alcanzar sus objetivos.

En consecuencia, dada las respectivas definiciones de cada una de las variables, con las que se pretende trabajar en la investigación, se puede hacer una relación entre las mismas. Dicha relación, principalmente se da al momento de establecer, que el desarrollo institucional depende directamente de los procesos de reclutamiento y selección de personal.

UNIDAD I

2.1.1. GENERALIDADES DE LA INSTITUCIÓN

Nombre: Distrito de Educación 06D04

Cantones de cobertura: Colta y Guamote

2.1.1.1. Misión

Garantizar el acceso y calidad de la educación inicial, básica y bachillerato a los y las habitantes del territorio nacional, mediante la formación integral, holística e inclusiva de niños, niñas, jóvenes y adultos, tomando en cuenta la interculturalidad, la plurinacionalidad, las lenguas ancestrales y género desde un enfoque de derechos y deberes para fortalecer el desarrollo social, económico y cultural, el ejercicio de la ciudadanía y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana. (Educación M. d., 2012)

2.1.1.2. Visión

El Sistema Nacional de Educación brindará una educación centrada en el ser humano, con calidad, calidez, integral, holística, crítica, participativa, democrática, inclusiva e interactiva, con equidad de género, basado en la sabiduría ancestral, plurinacionalidad, con identidad y pertinencia cultural que satisface las necesidades de aprendizaje individual y social, que contribuye a fortalecer la identidad cultural, la construcción de ciudadanía, y que articule los diferentes niveles y modalidades del sistema de educación. (Educación M. d., 2012)

2.1.1.3. Valores

Los valores a cumplir se consideran:

- ✓ Honestidad, para tener comportamientos transparentes –honradez, sinceridad, autenticidad, integridad– con nuestros semejantes y permitir que la confianza colectiva se transforme en una fuerza de gran valor.

- ✓ Justicia, para reconocer y fomentar las buenas acciones y causas, condenar aquellos comportamientos que hacen daño a los individuos y a la sociedad, y velar por la justicia a fin de que no se produzcan actos de corrupción.
- ✓ Respeto, empezando por el que nos debemos a nosotros mismos y a nuestros semejantes, al ambiente, a los seres vivos y a la naturaleza, sin olvidar las leyes, normas sociales y la memoria de nuestros antepasados.
- ✓ Paz, para fomentar la confianza en nuestras relaciones con los demás, para reaccionar con calma, firmeza y serenidad frente a las agresiones, y para reconocer la dignidad y los derechos de las personas.
- ✓ Solidaridad, para que los ciudadanos y ciudadanas colaboren mutuamente frente a problemas o necesidades y se consiga así un fin común, con entusiasmo, firmeza, lealtad, generosidad y fraternidad.
- ✓ Responsabilidad, para darnos cuenta de las consecuencias que tiene todo lo que hacemos o dejamos de hacer, sobre nosotros mismos o sobre los demás, y como garantía de los compromisos adquiridos.
- ✓ Pluralismo, para fomentar el respeto a la libertad de opinión y de expresión del pensamiento, y para desarrollar libremente personalidad, doctrina e ideología, con respeto al orden jurídico y a los derechos de los demás. (Educación M. d., 2012)

2.1.1.4. Objetivos estratégicos

Según (Educación M. d., 2012) manifiesta que existen objetivos estratégicos las mismas que son:

1. Incrementar la cobertura en Educación Inicial (para niños de 3 a 5 años).
2. Incrementar la cobertura en Educación General Básica, con énfasis en primero, octavo, noveno y décimo años.
3. Incrementar la cobertura en el Bachillerato.

4. Reducir la brecha de acceso a la educación de jóvenes y adultos con rezago escolar.
5. Incrementar la calidad de aprendizaje de los estudiantes con un enfoque de equidad.
6. Incrementar la calidad de la gestión escolar.
7. Incrementar las capacidades y el desempeño de calidad del talento humano especializado en educación.
8. Incrementar la pertinencia cultural y lingüística en todos los niveles del sistema educativo.
9. Incrementar el servicio educativo para los estudiantes con necesidades educativas especiales (asociadas o no a la discapacidad) en todos los niveles del sistema educativo.
10. Incrementar la rectoría del Ministerio de Educación.
11. Incrementar la eficiencia operacional del Ministerio de Educación con énfasis en la desconcentración administrativa y financiera.
12. Incrementar el desarrollo del talento humano del Ministerio de Educación.
13. Incrementar el uso eficiente del presupuesto del Ministerio de Educación.

2.1.1.5. Base Legal

(Educación M. d., 2012). Manifiesta que el funcionamiento de la dirección distrital se regirá por las siguientes normativas:

1. Acuerdo Ministerial N° 131-12 de fecha 25 de enero 2012, crea el Distrito Educativo Intercultural y Bilingüe Colta-Guamote 06D04
2. Acuerdo Ministerial N° 440-13 de diciembre 10 del 2013
3. Acuerdo Ministerial N° 020-12 de enero 25 del 2012
4. Ley Orgánica de Educación Intercultural

5. Reglamento General a la LOEI
6. Ley y Reglamento del Servidor Público
7. Ley Orgánica de Finanzas Públicas
8. Resolución N° MRL-FI2012-0641

2.1.1.6. Ubicación geográfica del Distrito de Educación 06D04 Colta-Guamote.

Se encuentra en la ciudad de Cajabamba en la avenida Unidad Nacional y 2 de agosto en las instalaciones de la Unidad Educativa Tomas Oleas.

Gráfico 1 Ubicación geográfica de la Dirección de Educación 06D04 Colta -Guamote



Fuente: <https://www.google.com.ec/maps/@-1.7015234,-78.770071,213m/data=!3m1!1e3>

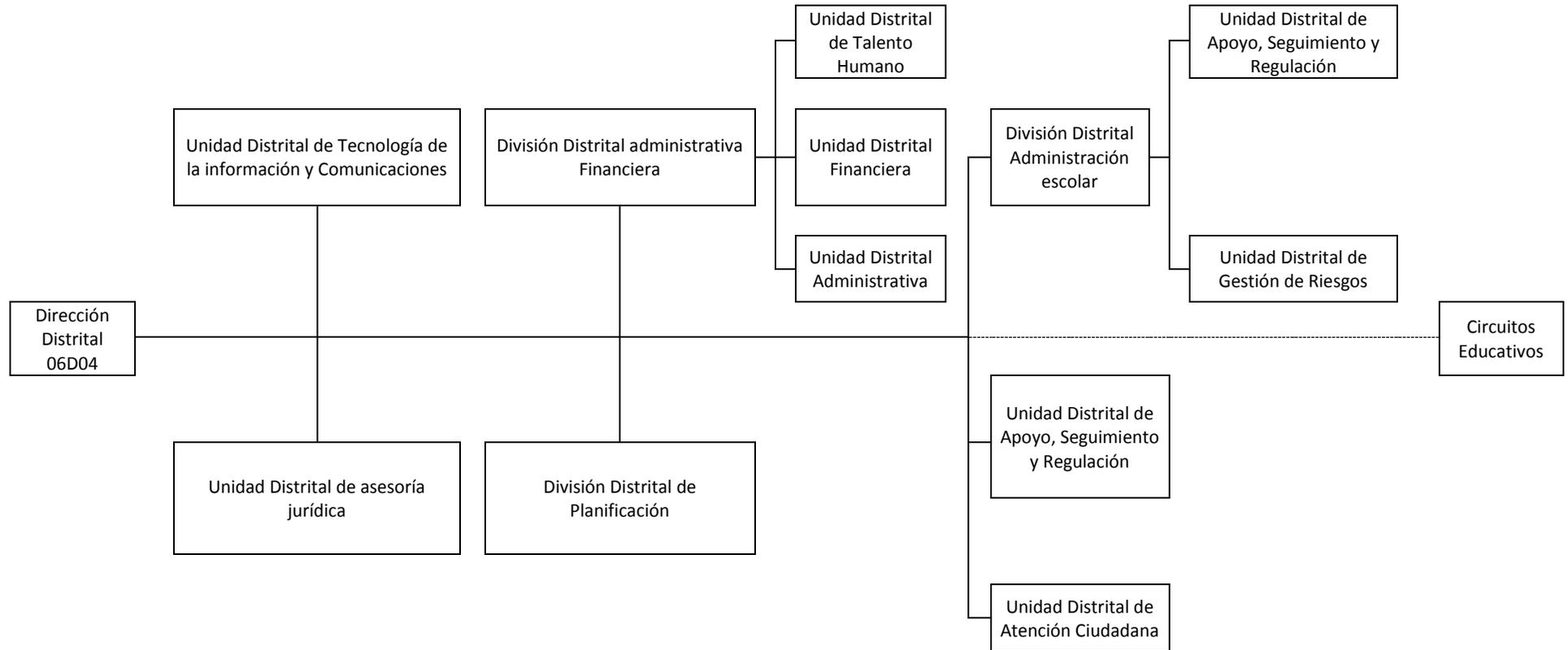
Elaborado por: Luis Quishpe

2.1.1.7. Estructura Orgánica

Dentro del Ministerio de Educación con el fin de cumplir con la descentralización de poderes, ha creado unidades distritales las mismas que deben cumplir con ciertas funciones específicas de tal manera que simplifiquen los trámites a los usuarios de esta entidad pública.

Por ende, se ha definido la distribución de los servicios por niveles y acorde a las necesidades, mediante el siguiente cuadro.

Gráfico 2 Estructura Orgánica del Distrito de Educación 06D04 Colta-Guamote



Fuente: Acuerdo 020-122 del Ministerio de Educación
Elaborado por: Luis Quishpe

2.1.1.8. Personal del Distrito

Con respecto a los funcionarios del Distrito Educativo 06D04 Colta-Guamote está distribuido de la siguiente manera considerado como un distrito mediano:

Gráfico 3 Resumen de Personal del Distrito de Educación

CONTRATO OCASIONALES	21
NOMBRAMIENTO	4
CÓDIGO DE TRABAJO	4
TRASLADOS DE PLANTELES EDUCATIVOS	13
Total	42

Fuente: Personal Distrito 06D04

Elaborado por. Luis Quishpe

2.1.1.9. Análisis del Desarrollo Institucional del Distrito Educativo 06D04 Colta-Guamote

El análisis del desarrollo institucional crea un mecanismo que permite determinar los puntos fuertes y débiles de cada uno de los colaboradores, con la finalidad de conocer las fortalezas y mejorar las debilidades dentro de la organización.

Mediante el diagnóstico efectuado en el Distrito Educativo Colta-Guamote, se evidencia que los funcionarios no cumplen con el perfil profesional para los cargos o puestos que están ejerciendo, porque ellos son funcionarios de las diferentes instituciones educativas que cumplían las funciones de: secretarías o secretarios, colectores o colectoras y por la aplicación de nuevo modelo de gestión educativa se quedaron sin sus funciones por la digitalización de procesos mediante sistemas.

La aplicación de Nuevo Modelo de Gestión del Ministerio de Educación

Según (Educación M. d., 2012) Ha iniciado un proceso sobre la base del esquema de modernización, encaminado al mejoramiento de la gestión y al desarrollo profesional de sus servidores.

Gráfico 4 *Nuevo Modelo de Gestión*

Fuente: (Educación M. d., 2012)

Elaborado por: Luis Quishpe

El objetivo principal del Nuevo Modelo de Gestión Educativa es renovar procesos y automatizar procedimientos para mejorar la atención al público. Para esto, el modelo pretende alcanzar una alta desconcentración de la gestión educativa, lo cual significa que los trámites ya no se realizarán en la planta central (Quito), sino que los usuarios podrán realizarlos en lugares cercanos a su domicilio. El Nuevo Modelo de Gestión divide el territorio nacional en zonas, distritos y circuitos, para facilitar la obtención de servicios educativos en lugares centrales y cercanos a la ciudadanía, brindando mayor eficiencia, rapidez y cobertura.

Mediante la ejecución de este Nuevo Modelo de Gestión Educativa, en las 9 zonas se implementarán alrededor de 140 direcciones distritales a nivel nacional para atención a la ciudadanía, y 1,200 circuitos educativos, aproximadamente, con los cuales se garantizará, a futuro, una oferta completa de servicios educativos.

Cada circuito educativo ofertará Educación Inicial, Educación General Básica y Bachillerato, además de Educación para Adultos. También contarán con centros de informática para los estudiantes y la comunidad, y centros de Educación Especial.

La implementación del Nuevo Modelo de Gestión Educativa contempla la construcción o adecuación de infraestructura en cada sede administrativa, así como la dotación de equipamiento.

Procesos como régimen escolar y escalafón serán automatizados sobre la base del Manual de procesos que maneja esta cartera de Estado. La automatización de estos procesos facilitará la desconcentración del Ministerio de Educación a nivel distrital, y mejorará la atención a la ciudadanía. (Educación M. d., 2010)

Sin embargo, los funcionarios para poder ejercer su función adecuadamente se auto educan para tratar de cumplir las metas y objetivos del Distrito Educativo, lo cual no ha sido suficiente para la calidad administrativa del Distrito Educativo, sino más bien ha creado ciertas incoherencias, desaciertos, arrogación de funciones, hasta pérdida de autoridad en ciertos funcionarios, generando la inestabilidad de ciertos procesos administrativos y la inconformidad de los actores educativos.

Los aspectos citados anteriormente desde el diagnóstico al distrito Colta Guamote, permiten determinar las recomendaciones necesarias para un reclutamiento y selección del personal administrativo y de servicio cumpliendo un proceso adecuado para cada una de las etapas.

UNIDAD II

2.1.2. PROCESOS DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

2.1.2.1. Conceptualización de los procesos de reclutamiento

En la actualidad el éxito de las entidades públicas, privadas depende directamente de una buena selección del personal ya que esta influye directamente en el buen funcionamiento y desarrollo de tareas y procesos.

Según (Chiavenato, 2000) define que “el reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización”

Según (LLanos, 2005) define al reclutamiento como “el proceso mediante el cual se captan candidatos potenciales aptos y acordes con los perfiles para ocupar las jerarquías o puestos vacantes”. Es la técnica que permite suministrar a la empresa y organización los elementos humanos necesarios en el momento oportuno, de la calidad necesaria y cantidad requerida, para mantener la homeostasis interna de la entidad, siendo esta la base de la productividad y sinergia producida por el movimiento interno del sistema.

Por ende, al reclutar a las personas más aptas para ocupar la vacante requerida, la organización será más eficiente y por lo tanto más competitiva. A criterio personal una organización las hacen las personas, por lo que si cuenta con las más aptas, entonces será una organización de alta competitividad.

Si la organización es incapaz de reclutar adecuadamente a su personal no alcanzará sus objetivos y esto podría llevar a un fracaso. Y para esto las organizaciones siguen una serie de pasos que los llevan y ayudan a conseguir el mejor capital humano adecuado.

PROCESOS DE RECLUTAMIENTO

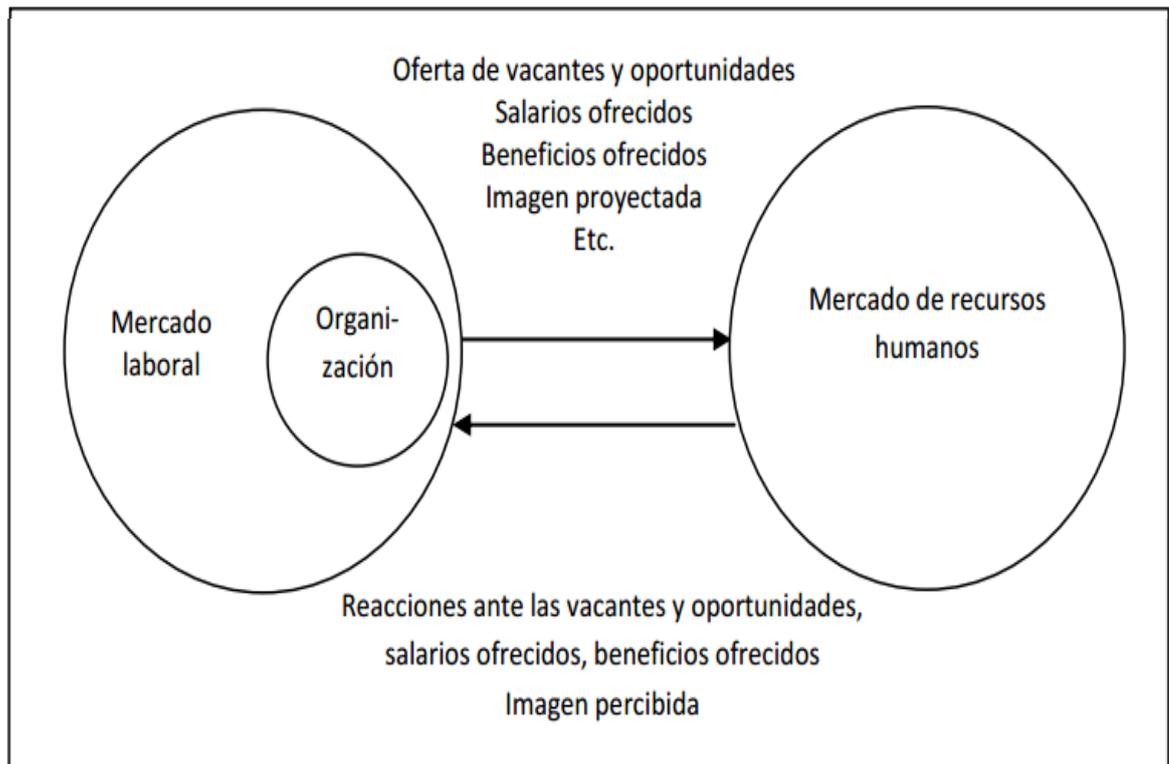
Existen varios autores que consideran varios ítems, para un estudio acertado y claro, según (Chiavenato, 2000) considera que los procesos de reclutamiento son:

1. Personas que la organización requiere. - Es el perfil que la organización necesita que presente el candidato, para poder cumplir con los requisitos que el puesto requiere.

2. Lo que el mercado de recursos humanos puede ofrecerle. - El departamento de reclutamiento y selección de personal, se encargará de buscar en el mercado de recursos humanos, los candidatos más idóneos que cumplan o se acerquen al perfil solicitado por la organización.
3. Técnicas de reclutamiento por aplicar. - El departamento de Recursos Humanos aplicará las técnicas que considere adecuadas, para lograr encontrar candidatos que cumplan con las expectativas de la organización.

Según (Chiavenato, 2000) nos da a conocer el siguiente cuadro que la comunicación es recíproca tanto de la empresa como de los interesados. La empresa en este caso oferta vacantes, al no existir reacción por parte del mercado de recursos humanos es decir por parte de los candidatos a seleccionar, simplemente no se cumple el objetivo básico de reclutamiento.

Gráfico 5 *Relación entre organización y mercado de recursos humanos*



Fuente: (Chiavenato, 2000)

ETAPAS DE RECLUTAMIENTO

Según (Chiavenato, 2000) manifiesta que las etapas de reclutamiento son las siguientes:

- ✓ Investigación interna sobre necesidades. - Buscar dentro de la organización si existe el recurso humano que se requiere.
- ✓ Investigación externa del mercado. - Buscar fuera de la organización el candidato adecuado para la vacante solicitada.
- ✓ Definición de las técnicas de reclutamiento que se utilizarán. - Determinar el tipo de técnicas de reclutamiento que se utilizarán, para lograr encontrar al candidato idóneo.

(Chiavenato, 2000) Define que “el mercado de recursos es lugar donde se encuentran los candidatos que cubrirán las vacantes que las organizaciones requieren cubrir”. Estos candidatos pueden estar empleados o desempleados. De los empleados pueden ser reales, los que desean cambiar de empleo, o potenciales (los que no buscan empleo).

LOS TIPOS DE RECLUTAMIENTO

Según (rrhh-web, 2006)manifiesta que existen dos tipos de reclutamiento y son:

- Reclutamiento interno
- Reclutamiento externo

Reclutamiento interno. - En el reclutamiento interno se trata de cubrir la vacante mediante la reubicación de los colaboradores de la siguiente manera:

- ✓ Transferidos
- ✓ Transferidos con promoción
- ✓ Ascendidos

Sin embargo, para que el departamento de recursos humanos efectúe un reclutamiento interno de manera eficaz se deben tomar en cuenta lo siguiente:

Colocación de avisos de vacantes de empleo en los murales, tableros y boletines de la empresa.

Revisión de los registros de personal o bancos de habilidades de los empleados, ya que allí se podrían descubrir a colaboradores que se han desempeñado en la empresa y que tienen las cualidades, conocimiento y experiencia para ejercer la posición vacante.

Ventajas y desventajas del reclutamiento interno

Gráfico 6 Cuadro de ventajas y desventajas de reclutamiento interno

Ventajas	Desventajas
<ul style="list-style-type: none"> • Es una gran fuente de motivación • Es más conveniente para la empresa. • Es más económico • Es más rápido • Desarrolla una sana competencia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Limita a la empresa en cuanto al talento disponible. • Pérdida de autoridad • Dar un ascenso sólo por motivos de antigüedad • Imposibilidad de regreso al puesto anterior

Fuente: (rrhh-web, 2006)

Realizado por: Luis Quishpe

Reclutamiento externo. – según (Chiavenato, 2008) Se utiliza cuando no existe personal adecuado dentro de la Organización para ocupar un cargo, y entonces se recurre a fuentes externas

También (rrhh-web, 2006) manifiesta que el reclutamiento externo “Es cuando se busca fuera de la empresa a los candidatos que cubrirán la vacante solicitada, a través de las técnicas de reclutamiento”. Entre las cuales podemos considerar lo siguiente:

- ✓ Candidatos espontáneos.
- ✓ Recomendaciones de los empleados de la empresa
- ✓ Anuncios de prensa
- ✓ Agencias de empleos tradicionales / agencias de empleo online

- ✓ Compañías de identificación de nivel ejecutivo o empresas de cazadores de cabeza (Llamados así por la traducción del inglés manhunter)
- ✓ Instituciones educativas

Ventajas y desventajas del reclutamiento externo

Gráfico 7 Cuadro de ventajas y desventajas del reclutamiento externo

Ventajas	Desventajas
<p>Enriquece la empresa con ideas nuevas y experiencias. Personal que ha sido contratado de forma externa puede proporcionar nuevas formas de solucionar problemas organizacionales y, a la vez, la empresa se mantiene actualizada con respecto a otras del exterior.</p> <p>Aprovechar inversiones en capacitación y desarrollo efectuadas por otras empresas o por los candidatos.</p>	<p>Es más costoso, ya que en la mayoría de los casos involucra un pago (anuncio de periódico, agencias de colocación de empleo, cazadores de cabeza, etc.)</p> <p>Es menos seguro, ya que se desconoce totalmente los candidatos.</p> <p>Frustración del personal interno que considera que se ha preferido alguien de afuera que no conoce la cultura de la empresa y que se ha pasado por encima de ellos.</p>

Fuente: (rrhh-web, 2006)

Realizado por: Luis Quishpe

2.1.2.2. Objetivos de los procesos de reclutamiento

Según (Deluccia-Reinstein, 2003) Los objetivos de reclutamiento y selección incluyen una variedad de componentes relacionados con la búsqueda, contratación y retención de empleados calificados. Las definiciones claras de las calificaciones del trabajo permiten una identificación más fácil de los posibles candidatos.

El reclutamiento consiste en atraer personas capaces usando métodos tales como la subcontratación y el Internet.

Según (Deluccia-Reinstein, 2003) Los objetivos de selección constarán de las técnicas de evaluación tales como entrevistas, verificación de antecedentes y pruebas de competencia.

- ✓ Definir una lista simple de las habilidades necesarias y los logros simplifica el proceso y es el primer objetivo para la contratación.
- ✓ Identificar si los solicitantes que estén calificados y motivados
- ✓ Las empresas deben llamar a los aspirantes reclutando activamente a personas calificadas, especialmente si el campo es competitivo.
- ✓ Las prácticas de evaluación sólidas garantizan la contratación y los resultados del proceso de selección de trabajadores competentes y motivados.

2.1.2.3. Importancia de los procesos de reclutamiento

Dar a conocer la importancia del reclutamiento abarca un sin número de factores razón por cual voy a citar varios autores quienes consideran que incluso la importancia del reclutamiento va desde lo económico hasta la satisfacción de las personas que laboran.

(Maxwell, 2004) “Indica que de nada sirve tener un reclutamiento efectivo si la organización no es capaz de retener a los empleados.”

Por ultimo (LLanos, 2005) menciona que “el reclutamiento es una de las funciones más importantes debido a que de ello depende que la organización cuente con el personal calificado, actualizado y capacitado”

Sin duda alguna el reclutamiento es la pieza clave para contar con un capital humano idóneo y adecuado, ya que si no es realizada adecuadamente el reclutamiento la empresa u organización fracasara ya que los colaboradores no responderán como fue planificado.

2.1.2.4. Características del reclutamiento

Es importante mencionar las características porque los procesos de reclutamiento, selección y promoción dependen de las políticas establecidas en el sistema de carrera.

El proceso de reclutamiento de Personal, el cual es un proceso previo a la selección de personal, pero, precisamente por ello, de vital importancia, ya que determina y condiciona una serie de características que se deben tomar en cuenta para dichos procesos.

- Localización y atracción de posibles candidatos, lo que implica que es necesario identificar posibles fuentes de reclutamiento, así como métodos concretos para atraer candidatos.
- Atraer el número idóneo de solicitudes por puesto vacante.
- Atraer aquellos candidatos que tengan requisitos definidos inicialmente, o que se adecuen al perfil profesional.
- El reclutamiento puede realizarse paralelamente o alternativamente en la propia organización y/o mercado externo de trabajo (Coulter & Stephen, 2005)

Todas las características mencionadas anteriormente tienen en común la interacción permanente de la persona encargada de recursos humanos y el posible candidato potencial que ocupara el cargo vacante.

UNIDAD III

2.1.3. PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

2.1.3.1. Conceptualización de los procesos de selección

Según el acuerdo ministerial N° 222, emitido por el Ministerio de Relaciones Laborales, define como Selección:

“escoger a la persona más idónea entre las y los postulantes para ocupar un puesto público, en función de la relación entre los requerimientos establecidos en la descripción y el perfil de los puestos institucionales y la instrucción formal, la experiencia y las competencias de las y los postulantes” (Laborales, 2015)

La selección del personal en la organización es un punto crucial, ya que, mediante el colaborador seleccionado, la organización llevara a cabo el cumplimiento de los objetivos planteados.

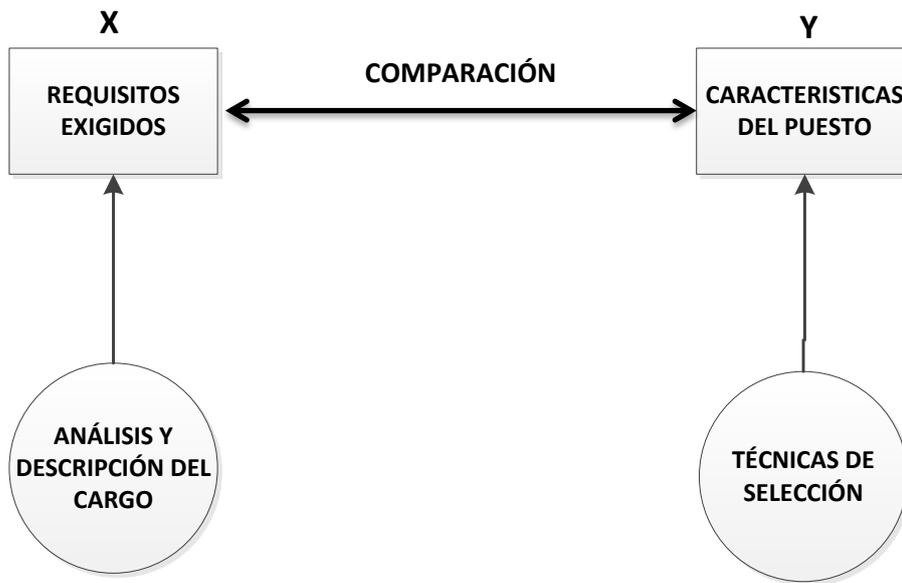
Según (Ansorena, 2005) Selección de personal es aquella actividad estructurada y planificada que permite atraer, evaluar e identificar con carácter predictivo las características personales de un conjunto de sujetos a los que se denomina candidatos, que les diferencia de otros , y les hace más idóneos, más aptos o más cercanos a un conjunto de características y capacidades determinadas de antemano como requisitos críticos para el desempeño eficaz y eficiente de una cierta tarea profesional.

Con esto nos da a conocer que la selección es un proceso de decisión, con base en datos confiables, con el fin de añadir talentos y competencias que contribuyan al éxito de la organización a largo plazo

La selección del personal como proceso de comparación

Según (Chiavenato, 1999) La selección de debe medir como un proceso de comparación entre dos variables: las exigencias del cargo y las características de los candidatos. Lo primera variable la suministra el análisis y descripción del cargo y la segunda se obtiene mediante la aplicación de técnicas de selección.

Gráfico 8 *La selección como proceso de comparación*



Fuente: (Chiavenato, 1999)

$X > Y$: Candidato rechazado

$X = Y$: Candidato Aceptado.

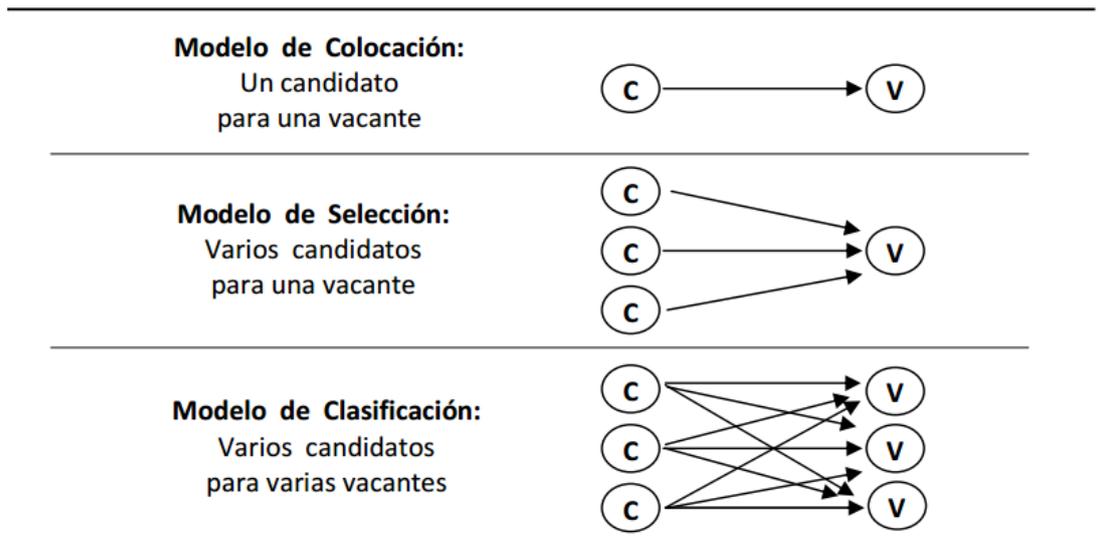
$X < Y$: Candidato superdotado.

Es notoria esta comparación ya que no se centra en un único punto de igualdad de las dos variables, sino en una franja de aceptación que admite cierta flexibilidad más o menos cercana al punto ideal y equivale a los límites de tolerancia admitidos en el proceso de control de calidad.

Es decir, a través de la comparación, el organismo de selección (staff) presenta ante el organismo solicitante los candidatos aprobados en la selección. La decisión de escoger, aceptar o rechazar es facultad del organismo solicitante o de su inmediato superior.

La selección como un proceso de decisión

Como proceso de decisión, según (Chiavenato, 2000) la selección de personal implica tres modelos de comportamiento:

Gráfico 9 *Modelo de colocación, selección y clasificación de candidatos*

Fuente: (Chiavenato, 2000)

Modelo de colocación: hay solo un candidato para una vacante que debe ser cubierta por él. El candidato presentado debe ser admitido sin objeción alguna

Modelo de selección: hay varios candidatos para cubrir una vacante. Puede ocurrir dos alternativas: aceptación o rechazo. Si se rechaza sale del proceso

Modelo de clasificación: hay varios candidatos que pueden aspirar a cubrir varias vacantes. Las características de cada candidato se comparan con los requisitos que el cargo exige. Ocurre dos alternativas: el candidato puede ser aceptado o rechazado. Si es rechazado entra a concursar en los otros cargos vacantes hasta que estos se agoten. La organización considera que el candidato puede ser colocado en el cargo más adecuado a las características del candidato.

Según (Véliz, 2009) manifiesta que existen ventajas y desventajas al realizar la selección del personal, y son las siguientes:

Ventajas del proceso de selección.

Al realizar adecuadamente el proceso de selección se pueden obtener una serie de ventajas que se traducen en beneficios para las empresas.

Las ventajas son:

- Contratar a la persona adecuada para el puesto adecuado.
- Realizar una contratación con el 100% de éxito.
- Disminuir el índice de rotación en las empresas.
- Contar con personal que se encuentre más comprometido con la empresa.
- Obtener personas que se sientan satisfechas con las actividades que desempeña.
- Evitar costos.
- Conocer al nuevo empleado en todos los aspectos.
- Informarle al candidato de los beneficios al integrarse a la empresa.
- Y, por último, cumplir con el cliente interno el cual está constituido por los gerentes que encabezan a la empresa, al proporcionarle la gente adecuada.

Desventajas del proceso de selección.

- Podría encontrarse desventajas si este proceso no se realiza de manera correcta, lo que se podría manifestar en pérdida de costos, tiempo y esfuerzo por parte de la empresa.

2.1.3.2. Objetivo de la selección

No cabe duda que toda acción tiene su razón de ser, en este caso la aplicación de los procesos en la selección de personal, considero como objetivo:

- Proveer el talento humano adecuado, en el tiempo oportuno para cubrir vacantes.

Es decir que la selección del personal se encarga de encontrar trabajadores idóneos con quienes se pretende trabajar en la organización y satisfacer las necesidades del personal oportunamente, para la realización de actividades que contribuyan a la organización de manera eficiente y eficaz, con la cual se alcanzara los objetivos determinados de la empresa ayudando a la sostenibilidad en el tiempo.

2.1.3.3. Importancia de la selección

Según (Angela Hernandez; María León, 2013) Es importante para cualquier organización formar un buen grupo de trabajo. Con el cual pueda alcanzar sus objetivos. Para alcanzar dichos objetivos todos los departamentos y puestos deben trabajar conjuntamente, razón por la cual el desempeño de un gerente dependerá, en parte, del de sus subordinados.

Al realizar una selección cuidadosa encontraremos empleados que cuenten con las habilidades y atributos adecuados para trabajar con la organización. Los empleados que carezcan de estas habilidades o que se dediquen a molestar u obstruir no tendrán un buen desempeño y en consecuencia, la organización sufrirá los efectos. Lo ideal es que el proceso de selección nos ayude a excluir a los indeseables antes de que lleguen a entrar.

En mi opinión, la selección es importante ya que gracias a ella escogemos entre todas las personas reclutadas, a la persona ideal o al que más se apegue a las características que necesita el puesto.

Para (Rodríguez, 2005) es importante proveer a la empresa de las personas con las calificaciones adecuadas para su funcionamiento, y con ello, se obtienen las siguientes ventajas:

- Personas adecuadas exigen menor capacitación
- Menor tiempo de adaptación a la organización
- Mayor productividad y eficiencia

2.1.3.4. Características de la selección

El proceso de selección de personal se caracteriza principalmente por ser un método sistematizado de comparación entre las cualidades de cada candidato, con las exigencias del cargo.

Para (Gómez & Luengo, 2005) La selección de personal es un instrumento necesario en toda organización comercial y empresarial. La experiencia ha demostrado que es necesario llevarla a cabo de la forma más profesional posible para optimizar los recursos humanos de la empresa.

Y para (Miñiz, 2009) nos dice que “Una buena selección obtiene unos resultados importantes y rentables, pensemos en las dificultades, tanto legales, humanas, como socio laborales que existen al despedir a un trabajador, de ahí la importancia que tiene el proceso de selección.”

Para encontrar a la persona adecuada a cada puesto hemos de considerar:

- ✓ Análisis de solicitudes
- ✓ Entrevista preliminar
- ✓ Entrevista de selección
- ✓ Pruebas psicológicas
- ✓ Investigación laboral y socioeconómica
- ✓ Entrevista final
- ✓ Decisión de contratar

UNIDAD IV

2.1.4. DESARROLLO INSTITUCIONAL

2.1.4.1. Conceptualización del desarrollo institucional

De acuerdo con distintos teóricos, el desarrollo institucional puede definirse como el cambio planificado, sistemático, coordinado y asumido por la institución, en la búsqueda del incremento en los niveles de calidad, equidad y pertinencia de los servicios ofrecidos. Esto mediante la modificación de sus procesos sustantivos y su organización institucional.

Además, la noción de desarrollo se refiere a avanzar en algo ya sea físico o intelectual para prosperar y aportar a la sociedad. Por lo que algunas instituciones conciben al desarrollo institucional como “a todas las acciones que una institución lleva a cabo para construir la confianza, el compromiso y el apoyo de sus públicos, para allegarse de recursos y soportar el crecimiento estudiantil, académico, orgánico y tecnológico” (Anáhuac, 2015)

Según (Copladi, 2013) enuncia que el desarrollo institucional se reconoce características como:

- ✓ Ha de ser planificado y sistemático.
- ✓ Considera los diferentes niveles que conforman la institución.
- ✓ Se basa en las condiciones internas de la institución.
- ✓ Ha de estar implicado y comprometido todo el personal de la institución.
- ✓ Fomenta el desarrollo profesional del personal.
- ✓ Busca conformar una organización de aprendizaje, para procurar su crecimiento como entidad global.

El desarrollo organizacional (DO) o institucional (DI) “es un proceso de modificaciones culturales y estructurales, permanentemente aplicado a una organización visualizando la institucionalización de una serie de tecnologías sociales, de tal forma que la

organización quedé habilitada para diagnosticar, planear e implementar esas modificaciones con o sin asistencia externa”. (Álvarez, 2010)

El desarrollo institucional tiene indicadores, entre otros, relacionados a:

- ✓ Responsabilidad de la administración financiera
- ✓ Promotor de la participación ciudadana
- ✓ Asociado y vinculado
- ✓ Planeado y organizado
- ✓ Promotor de la profesionalización de su personal
- ✓ Tecnificado y con internet

2.1.4.2. Importancia

Según (Morales, 2013) “El éxito del Desarrollo Organizacional encuentra su fuerza en la participación activa de sus miembros”. A mayor participación, mejores resultados. Generalmente, las tareas están divididas por proyectos y las prácticas burocráticas tienden a su reducción o simplificación.

Lo cual, facilita la estructura y la toma de decisiones acertadas. Es importante notar que, en el actual entorno cambiante y competitivo, la capacidad de rapidez de respuesta y la capacidad de adaptación a las exigencias del mercado resultan imprescindibles para el desempeño favorable de la organización.

El DO o DI no es un sustituto de una administración ineficiente o de la falta de planeación, simplemente es otra área que funciona dentro de un sistema social mayor. Por lo tanto, se le debe considerar como un factor constante y permanente para la mejora continua y, en consecuencia, para el logro de los objetivos organizacionales.

2.1.4.3. Características del desarrollo institucional

Características del Desarrollo institucional posee una serie de características entre las cuales destacan:

- ✓ Proceso dinámico y continuo;
- ✓ Utilización de estrategias, métodos e instrumentos con el fin de optimizar la interacción entre personas y grupos; y
- ✓ Constante perfeccionamiento y renovación de sistemas.

Para que el DO y DI tengan un buen funcionamiento es importante mantener una visión global de la empresa y un enfoque de sistemas abiertos buscando desarrollar las potencialidades de personas, grupos, subsistemas y sus relaciones internas y externas. El DO y DI no se debe considerar como un proyecto o capacitación ni como una solución de emergencia para un momento de crisis. Es decir, como si fuera una intervención aislada. (Copladi, 2013)

Objetivos del Desarrollo Organizacional

El Desarrollo Organizacional e institucional debe surgir a partir de objetivos específicos una vez diagnosticada la situación que se busca mejorar. Sin embargo, existen objetivos generales que pueden o no utilizarse dependiendo de cada situación en particular. Entre estos objetivos, destacan los siguientes:

- ✓ Desarrollar la capacidad de colaboración entre individuos y grupos con el fin de potencializar el espíritu de equipo y la integración de todos los involucrados;
- ✓ Perfeccionar los sistemas de información y comunicación;
- ✓ Establecer un clima de confianza.

UNIDAD V

2.1.5. UNIDAD HIPOTÉTICA

2.1.5.1. Hipótesis

Los procesos de reclutamiento y selección del personal administrativo y de servicio incide de forma muy importante en el desarrollo institucional del Distrito Educativo Colta-Guamote (06D04) en el periodo 2014 – 2015”

2.1.5.2. Variables

2.1.5.2.1. Variable Independiente

Los procesos de reclutamiento y selección del personal administrativo y de servicio.

2.1.5.2.2. Variable Dependiente

Desarrollo institucional del Distrito Educativo Colta-Guamote (06D04) en el periodo 2014 – 2015”

5.1.5.2.3. Operacionalización de las Variables

Tabla 1 *Variable Independiente*

VARIABLE INDEPENDIENTE	CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADOR	TÉCNICA E INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
Los procesos de reclutamiento y selección del personal administrativo y de servicio en el distrito de Educación Colta-Guamote	Es un conjunto de actividades que tienden a atraer candidatos productivos a fin de ocupar cargos.	Actividades Candidatos Productivos	Cronograma. Organización Internos Externos Desempeño laboral Rendimiento de trabajo	<u>TECNICAS:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Observación • Entrevistas • Encuestas <u>INSTRUMENTO:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Guía de Observación • Guía de entrevista • Cuestionario

Fuente: (Herrera, 2006)

Elaborado por: Luis Quishpe

Tabla 2 Variable Dependiente

VARIABLE DEPENDIENTE	CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADOR	TÉCNICA E INTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
Desarrollo Institucional	Es el resultado de la ejecución de competencias aplicado con el talento humano	Talento humano Competencias	Eficiencia Eficacia Efectividad Trabajo en equipo C. Básicas C. Especificas	<p><u>TECNICAS:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Observación • Entrevistas • Encuestas <p><u>INSTRUMENTO:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Guía de Observación • Guía de entrevista • Cuestionario

Fuente: (Herrera, 2006)

Elaborado por: Luis Quishpe

CAPITULO III

3. MARCO METODOLOGICO

3.1. Método de Investigación

Método Inductivo: Se utilizó para plantear las mejorar los procesos de reclutamiento y selección de personal, mediante encuestas para lo cual se requirió la siguiente secuencia de pasos:

Mediante la Observación se consiguió percibir como es el comportamiento de los procesos, en la Experimentación una vez que se observó se obtuvo datos que ayudaron al estudio para la Comparación se realizó un análisis de lo anterior con lo actual, en la Abstracción se separó las cualidades del objeto en estudio, y en la Generalización se efectuó la interpretación y aplicación de estrategias.

3.2. Tipo de Investigación

Investigación documental

Por cuanto se el trabajo investigativo se realizado apoyándose en fuentes de carácter documental, esto es, en documentos de cualquier especie tales como: consulta de libros, en artículos o ensayos de revistas y periódico, además, en archivos como cartas oficios, circulares, expedientes, etcétera.

Este proceso se realizó para identificar los procesos de reclutamiento y selección de personal administrativo y de servicios, la organización, eficiencia, eficacia, desempeño laboral en el Distrito de Educación 06D04 Colta-Guamote.

3.3. Diseño de la Investigación

De campo

La investigación se aplicó en el Distrito de Educación Colta–Guamote, en las diferentes áreas y oficinas, mediante la observación directa se captó la realidad del distrito mediante la cual se obtuvo información sobre las necesidades de tal manera realizar alternativas que ayuden al distrito educativo a ser eficientes y eficaces.

No experimental

La misma que se implementó en forma progresiva ya que se manipuló variables, pero no de una manera absoluta ni rigurosa como lo es en el experimental.

3.4. Población y Muestra

3.4.1. Población

La población implicada en la presente investigación está constituida por los siguientes involucrados.

Tabla 3 Población

POBLACIÓN	NUMERO
Personal del Distrito de educación 06D04 Colta-Guamote periodo 2014-2015	42
TOTAL	42

Fuente: Dirección Distrital de educación 06D04

Elaborado: Luis Quishpe

3.4.2. Muestra

En el distrito educativo Colta-Guamote, el universo es muy pequeño de un total de 42 personas involucradas; por lo que en la presente investigación no se procederá a obtener una muestra, se aplicará el censo.

3.5. Técnicas e Instrumentos para recolección de datos

3.5.1. Técnicas

De acuerdo a la investigación se empleó técnicas como la encuesta y la observación directa, las mismas que sirvió de apoyo para la investigación diagnóstico y desarrollo del proyecto.

La Observación: Se realizó de manera objetiva, directa y no estructurada. Se observó cómo es el diario desenvolvimiento de la Dirección Distrital 06D04 Colta-Guamote;

para ello se empleó los sentidos orientados a la captación de la realidad que se estudie; se observó hechos concretos.

La Encuesta: Esta Técnica permitió recolectar información del problema a investigar y se aplicó de manera directa al talento humano del Distrito de educación 06D04 Colta – Guamote.

3.5.2. Instrumentos

- ✓ Cuestionario
- ✓ Guía de observación

3.6. Técnicas para procesamiento y análisis de datos

Para el análisis de los datos se utilizó cuadros y gráficos estadísticos de la información obtenida a través de las diferentes técnicas e instrumentos.

Para el procesamiento de datos se utilizó Microsoft Office Excel, mediante el cual se determinó frecuencias y porcentajes exactos, como también gráficos y cuadros estadísticos.

3.6.1. Técnicas Estadísticas

- Utilización del programa Excel
- Interpretación de los resultados de la tabulación por medio de gráficos

3.7. Procesamiento de datos

3.7.1. Procesamiento y discusión de datos obtenidos mediante la aplicación de la encuesta

1. ¿Bajo qué modalidad trabaja en el Distrito Educativo 06D04?

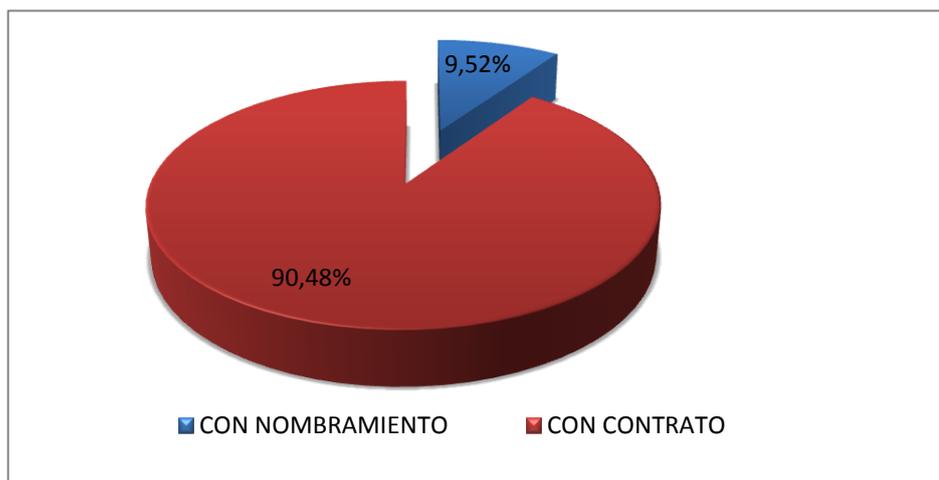
Tabla 4 Modalidad de Trabajo Distrito Educativo 06D04

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
CON NOMBRAMIENTO	4	9,52%
CON CONTRATO	38	90,48%
TOTAL	42	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores del distrito Educativo Colta-Guamote

Elaborado por: Luis Quishpe

Gráfico 10 Modalidad de Trabajo Distrito Educativo 06D04



Fuente: Tabla de encuesta No. 4

Elaborado por: Luis Quishpe

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Luego de aplicar las respectivas encuestas a los servidores públicos del Distrito Educativo Colta-Guamote se pudo verificar del 100% de la población el 9,52% de los encuestados manifiestan que cuentan con nombramiento del distrito Educativo; en cambio el 90,48% de los encuestados manifiestan que no trabajan con nombramiento. Es decir que la mayoría de los servidores públicos trabajan con contratos, el mismo que nos da a entender que su situación laboral hasta cierto punto es incierta y quienes tienen nombramientos son el personal administrativo.

2. ¿Ud. Lleno alguna solicitud de empleo proporcionada por la institución?

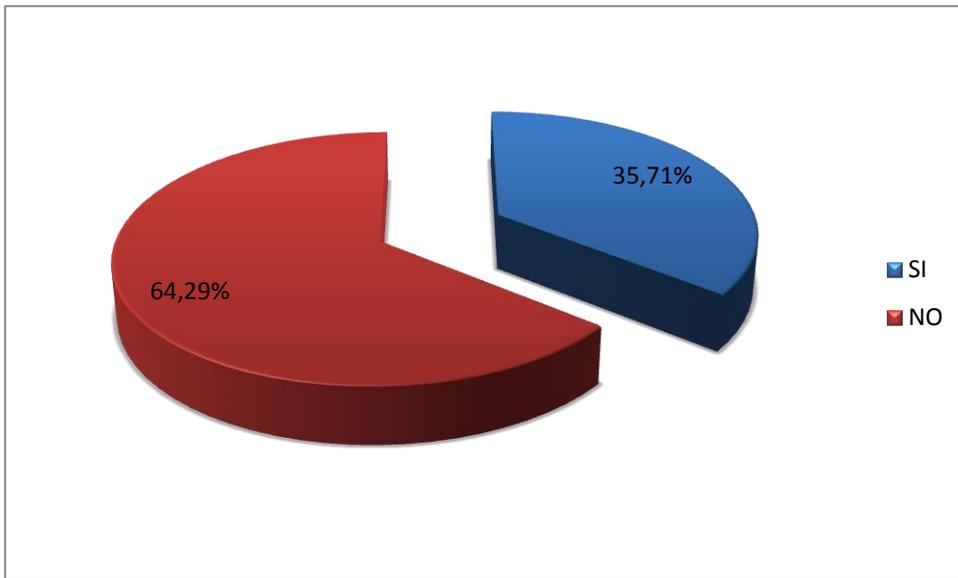
Tabla 5 Solicitud de empleo proporcionada por la institución

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
SI	15	35,71%
NO	27	64,29%
TOTAL	42	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores del distrito Educativo Colta-Guamote

Elaborado por: Luis Quishpe

Gráfico 11 Solicitud de empleo proporcionada por la institución



Fuente: Tabla de encuesta No. 5

Elaborado por: Luis Quishpe

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el análisis realizado pude verificar del 100% de la población encuestada solo el 35,71% de los encuestados sostienen que si lleno una solicitud de empleo, y el 64,29% de la población encuestada manifiesta que no ha llenado ninguna solicitud de empleo. Es decir que la mayoría de funcionarios públicos no han realizado el primer paso del proceso de reclutamiento y selección de personal correspondiente, con esto implica que los registros de los procesos son limitados.

3. ¿Ud. ingreso al Distrito Educativo 06D04, mediante concurso de méritos y oposición?

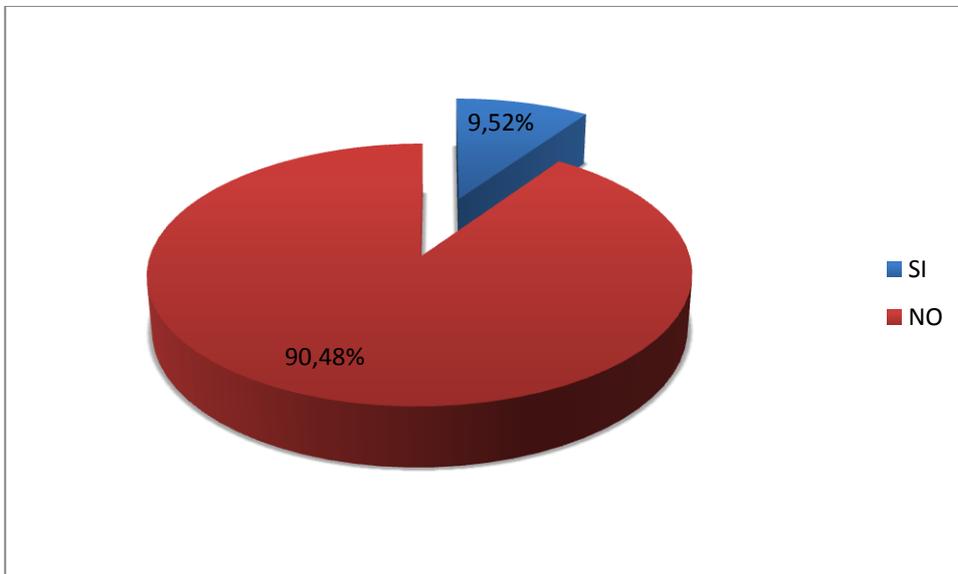
Tabla 6 Ingreso al Distrito Educativo 06D04

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
SI	4	9,52%
NO	38	90,48%
TOTAL	42	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores del distrito Educativo Colta-Guamote

Elaborado por: Luis Quishpe

Gráfico 12 Ingreso al Distrito Educativo 06D04



Fuente: Tabla de encuesta No. 6

Elaborado por: Luis Quishpe

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el análisis realizado sobre la pregunta planteada. ¿Ud. ingreso al Distrito Educativo 06D04, mediante concurso de méritos y oposición? se pudo verificar del 100% de la población el 9,52% de los encuestados ingresaron al Distrito de Educación mediante concurso de mérito y oposición; y el 90,48% de los encuestados manifiestan que su ingreso al Distrito educativo no lo realizaron pro méritos y oposición. Es decir que la mayoría de los servidores públicos no participaron en ningún concurso de mérito y oposición.

4. ¿Se aplicó el proceso de inducción para el personal?

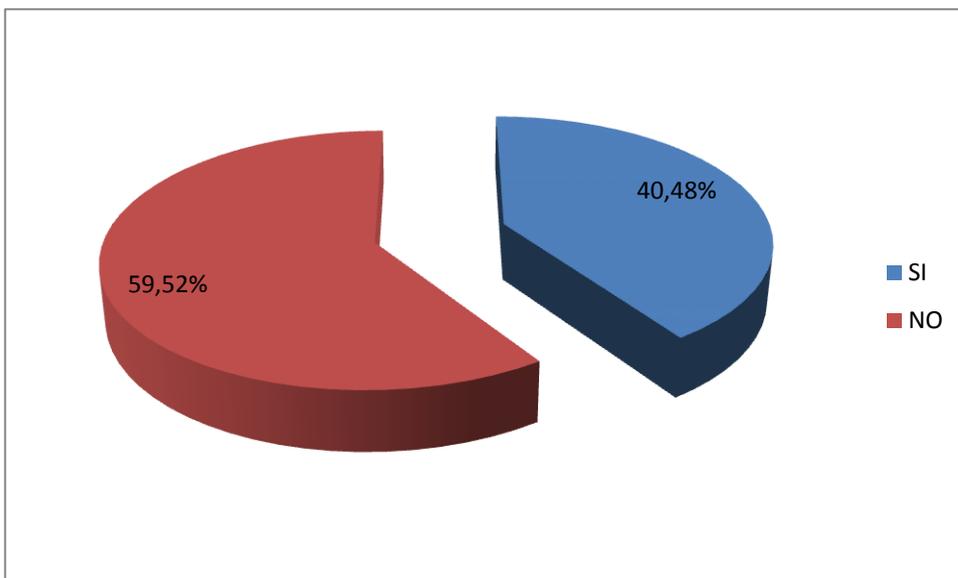
Tabla 7 *Proceso de inducción para el personal*

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
SI	17	40,48%
NO	25	59,52%
TOTAL	42	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores del distrito Educativo Colta-Guamote

Elaborado por: Luis Quishpe

Gráfico 13 *Proceso de inducción para el personal*



Fuente: Tabla de encuesta No. 7

Elaborado por: Luis Quishpe

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el análisis realizado sobre la pregunta planteada. ¿Se aplicó el proceso de inducción para el personal? se pudo verificar del 100% de la población solo el 40,48% de los encuestados indican que se aplicó el proceso de inducción o acompañamiento para el desarrollo de sus funciones; en cambio el 59,52% de los encuestados dicen que no pasaron por el proceso de inducción. Es decir, la mayoría de los servidores públicos realizan sus funciones por su experiencia adquirida durante su formación profesional o laboral y no por un proceso de inducción, con esto se presume que no hay una organización o una planificación adecuada.

5. ¿Usted tiene definida sus responsabilidades y funciones en la labor que desempeña?

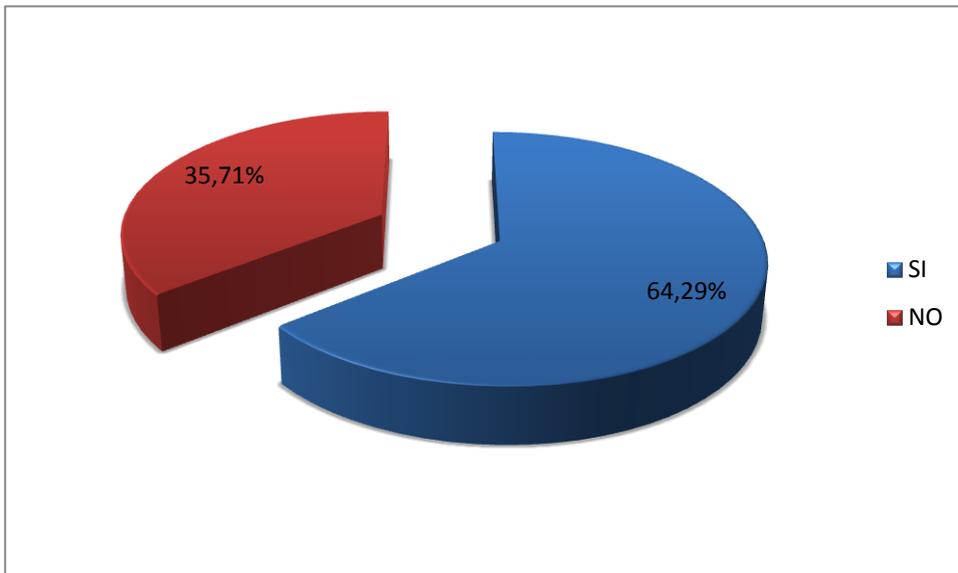
Tabla 8 Responsabilidades y funciones en la labor que desempeña

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
SI	27	64,29%
NO	15	35,71%
TOTAL	42	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores del distrito Educativo Colta-Guamote

Elaborado por: Luis Quishpe

Gráfico 14 Responsabilidades y funciones en la labor que desempeña



Fuente: Tabla de encuesta No. 8

Elaborado por: Luis Quishpe

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el análisis realizado sobre la pregunta planteada. ¿Usted tiene definida sus responsabilidades y funciones en la labor que desempeña? se pudo verificar del 100% de la población el 64,29% de los encuestados manifiestan que si tienen definida su responsabilidad y funciones dentro del distrito educativo; el 35,71% no conocen sus responsabilidades y funciones en el distrito educativo. Es decir que la gran mayoría del personal conoce sus responsabilidades y lineamientos dentro de sus funciones.

6. ¿Se realiza evaluación de desempeño permanente?

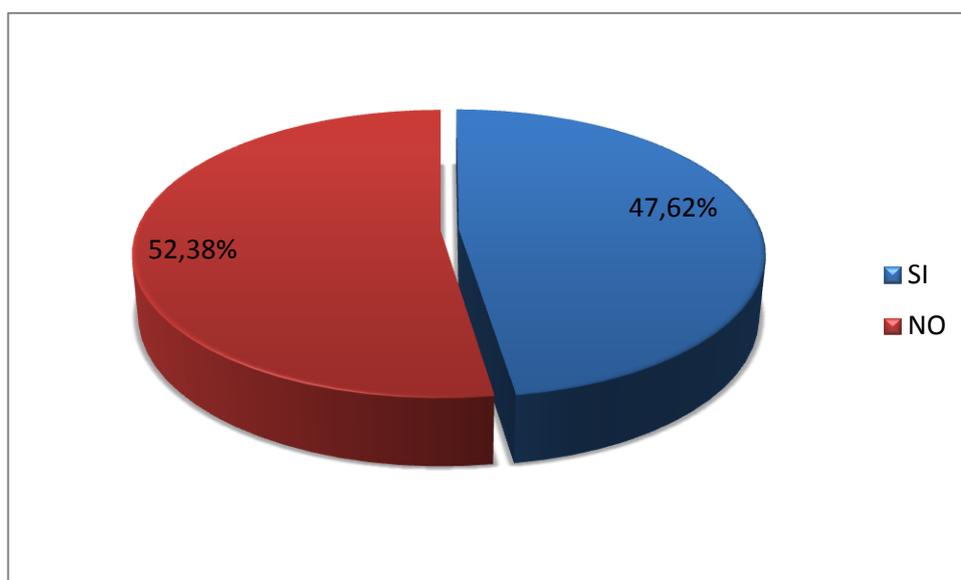
Tabla 9 *Evaluación de desempeño permanente*

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
SI	20	47,62%
NO	22	52,38%
TOTAL	42	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores del distrito Educativo Colta-Guamote

Elaborado por: Luis Quishpe

Gráfico 15 *Evaluación de desempeño permanente*



Fuente: Tabla de encuesta No. 9

Elaborado por: Luis Quishpe

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el análisis realizado sobre la pregunta planteada. ¿Se realiza evaluación de desempeño permanente? se pudo verificar del 100% de la población el 47,62% de los encuestados, dice que si existe una evaluación de desempeño permanente; y el 52,38% de los encuestados, sostiene que no existe evaluación de desempeño permanente. Es decir que la mayoría de los servidores públicos no son sometidos a la evaluación de desempeño a pesar que dichas evaluaciones se las debe realizar de acuerdo a la planificación de cada institución según, la norma técnica de calificación de servicios y evaluación de desempeño, con esto puede dar lugar a inconformidad en el personal ya que no se les toma en cuenta en su totalidad.

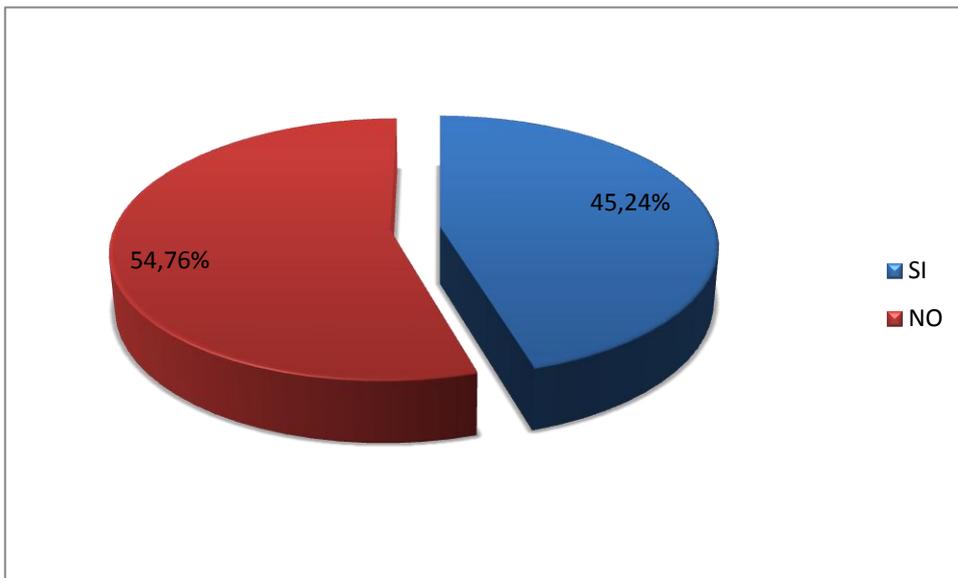
7. ¿Se comunica los resultados de la evaluación del desempeño?

Tabla 10 Resultados de la evaluación del desempeño

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
SI	19	45,24%
NO	23	54,76%
TOTAL	42	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores del distrito Educativo Colta-Guamote
Elaborado por: Luis Quishpe

Gráfico 16 Resultados de la evaluación del desempeño



Fuente: Tabla de encuesta No. 10
Elaborado por: Luis Quishpe

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el análisis realizado sobre la pregunta planteada. ¿Se comunica los resultados de la evaluación del desempeño? se pudo verificar del 100% de la población el 45,24% de los encuestados indican que si conocen los resultados luego de haber sido sometidos a la evaluación de desempeño; a su vez el 54,76% de los encuestados no conocen los resultados de las evaluaciones de desempeño. Es decir que no existe información oportuna acerca de los resultados de las evaluaciones de desempeño, pese a la existencia de normas vigentes que regulan la evaluación de desempeño, además, al no existir esta información puede generar inconformidad con los funcionarios públicos.

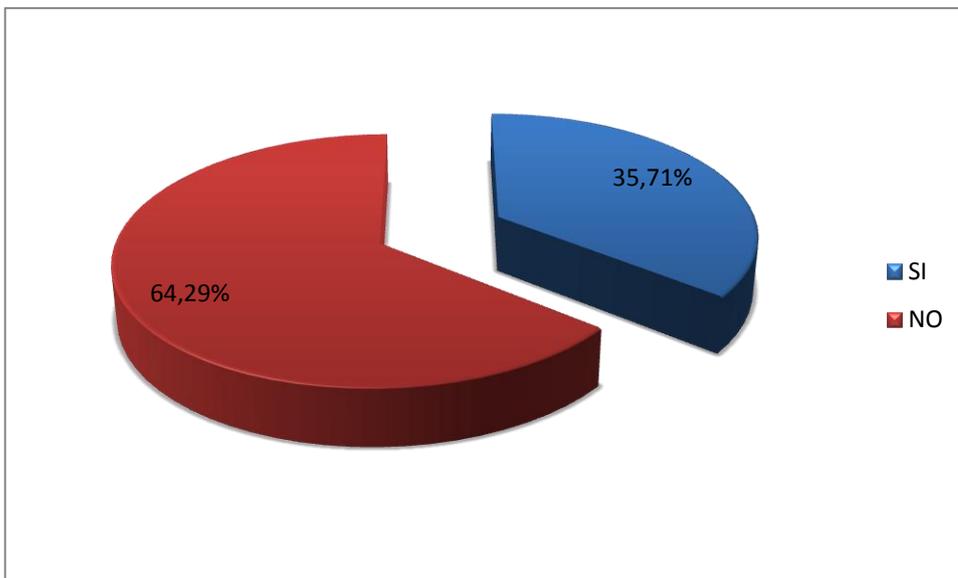
8. ¿Considera que existen acciones motivadoras dentro del distrito?

Tabla 11 Acciones motivadoras dentro del distrito

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
SI	15	35,71%
NO	27	64,29%
TOTAL	42	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores del distrito Educativo Colta-Guamote
Elaborado por: Luis Quishpe

Gráfico 17 Acciones motivadoras dentro del distrito



Fuente: Tabla de encuesta No. 11
Elaborado por: Luis Quishpe

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el análisis realizado sobre la pregunta planteada. ¿Considera que existen acciones motivadoras dentro del distrito? se pudo verificar del 100% de la población el 35,71% de los encuestados indican que, si existe acciones motivadoras al personal como, charlas de experiencias y capacitación; en cambio el 64,29% de los encuestados manifiesta que no existe ningún tipo de acciones motivadoras. Es decir que dentro del distrito educativo la mayoría de servidores públicos no reciben acciones motivadoras que ayuden a los colaboradores a ser más eficientes y eficaces. Considerando que en toda institución debe existir acciones motivadoras los mismo que ayudaran a tener un clima laboral y por ende ser competitivos.

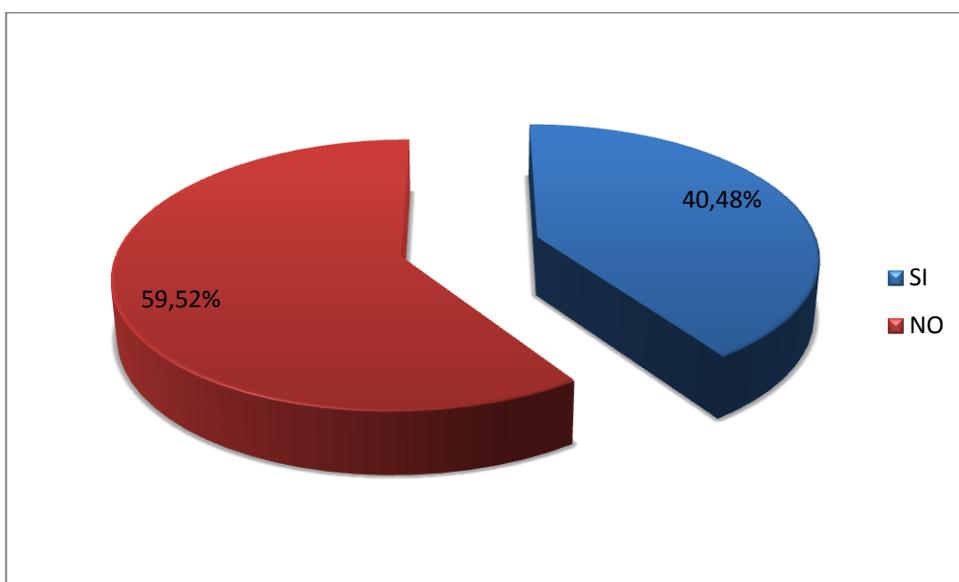
9. ¿La institución lleva a cabo acciones de mejora continua?

Tabla 12 Acciones de mejora continua.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
SI	17	40,48%
NO	25	59,52%
TOTAL	42	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores del distrito Educativo Colta-Guamote
Elaborado por: Luis Quishpe

Gráfico 18 Acciones de mejora continua.



Fuente: Tabla de encuesta No. 12
Elaborado por: Luis Quishpe

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el análisis realizado sobre la pregunta planteada. ¿La institución lleva a cabo acciones de mejora continua? se pudo verificar del 100% de la población el 40,48% de los encuestados dicen que existe acciones de mejora continua; el 59,52% manifiestan que no existen acciones de mejora continua. Es decir que los responsables del distrito educativo no realizan acciones que ayuden a la mejora continua de la institución, esto implicara que como institución se estanque y no logre un desarrollo institucional.

10. ¿Existe un buen clima laboral?

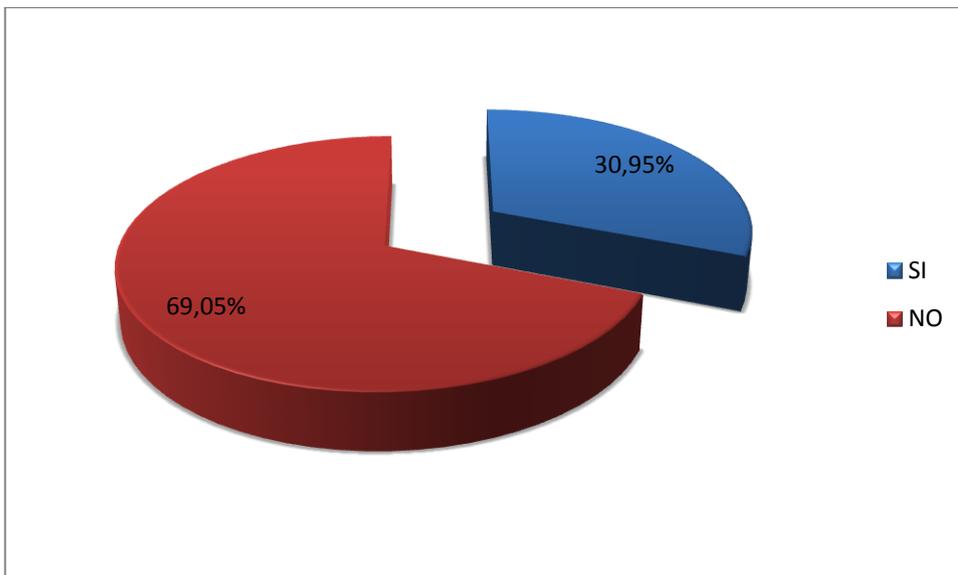
Tabla 13 Clima laboral

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
SI	13	30,95%
NO	29	69,05%
TOTAL	42	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores del distrito Educativo Colta-Guamote

Elaborado por: Luis Quishpe

Gráfico 19 Clima laboral



Fuente: Tabla de encuesta No. 13

Elaborado por: Luis Quishpe

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el análisis realizado sobre la pregunta planteada. ¿Existe un buen clima laboral? se pudo verificar del 100% de la población el 30,95% de los encuestados dicen que si existe un buen clima laboral; el 69,05% de los encuestados manifiestan que no existe un buen clima laboral. Es decir, el grado de satisfacción de los colaboradores es muy bajo dando lugar a que existe inconformidad, desacuerdos con los directivos o responsables del distrito educativo además de la falta de solidaridad y compañerismo que existe entre ellos por competencias internas de sobresalir.

11. Considera que su ubicación laboral está acorde con su formación académica

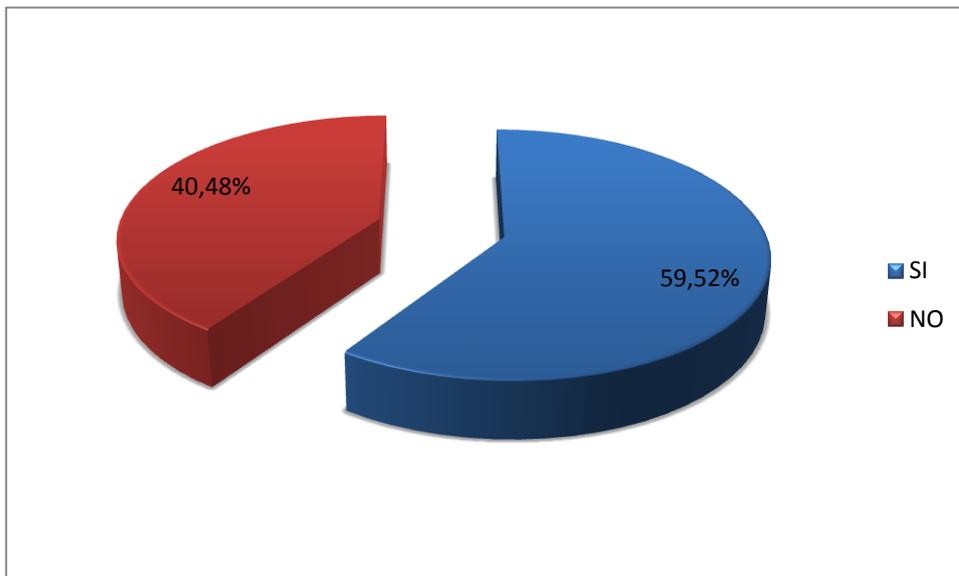
Tabla 14 *Ubicación laboral está acorde con su formación académica*

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
SI	25	59,52%
NO	17	40,48%
TOTAL	42	100,00%

Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores del distrito Educativo Colta-Guamote

Elaborado por: Luis Quishpe

Gráfico 20 *Ubicación laboral está acorde con su formación académica*



Fuente: Tabla de encuesta No. 14

Elaborado por: Luis Quishpe

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el análisis realizado sobre la pregunta planteada. Considera que su ubicación laboral está acorde con su formación académica. Se pudo verificar del 100% de la población el 59,52% de los encuestados dicen que su ubicación laboral está acorde con su formación académica; el 40,48% de los encuestados manifiestan que su ubicación laboral no está acorde con su formación académica. Es decir que existen personal que realizan funciones fuera de su perfil profesional, es evidente que se deben llevar acabo reubicaciones o a su vez actualización de conocimientos.

3.7.2. Análisis del POA del Distrito educativo Colta-Guamote

Tabla 15 Análisis del POA

PLAN OPERATIVO ANUAL DEL DISTRITO DE EDUCACIÓN		
COLTA-GUAMOTE		
Objetivo estratégico	Indicador de gestión del objetivo	% cumplimiento
Administrar los recursos materiales y financieros con eficiencia, eficacia y calidad	Elaborado y aplicado los tableros de control de recurso materiales para el distrito	100%
	Adecuado las instituciones del Distrito	100%
	Programado y ejecutado el presupuesto institucional.	100%
Gestionar e implementar políticas, normas y procesos de la administración de recursos humanos del distrito	- Elaborado y en utilización base de datos del talento humano del distrito	100%
	- Coordinado y ejecutado los procesos de jubilación en el Distrito	100%
	- Coordinado y ejecutado la evaluación del talento humano; 21 evaluaciones	100%

Fuente: (Yepez, Chuquimarca, Malan, & Yuquilema, 2014)

Elaborado por: Luis Quishpe

Análisis. - Puedo manifestar que dentro del distrito educativo existe un cumplimiento aceptable de funciones encomendadas, es decir, que cada uno de los servidores públicos del distrito educativo se desenvuelven correctamente de manera que demuestra la eficiencia y eficacia, dando lugar a que las actividades realizadas sean óptimas.

3.8. Comprobación de las Hipótesis

Para la prueba de hipótesis en la que se tiene frecuencia utilizamos la prueba de Chi-cuadrado (X^2) que permite determinar si el conjunto de frecuencias observadas se ajusta a un conjunto de frecuencias esperadas o teóricas y se aplica la fórmula.

Dónde:

f_o = frecuencias observadas

f_e = frecuencias esperada

Para determinar la frecuencia esperada

$$f_e = \frac{(\text{total de preguntas})(\text{total satisfacción})}{\text{total observado}}$$

La determinación de grados de libertad:

Grados de libertad

$Gl = (\text{filas}-1)(\text{columnas}-1)$

Nivel de significancia: Se aplica el nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Tabla 16 Criterio de decisión

Criterio	Lectura	Decisión
$H_0: X^2 c \leq X^2 t$	Si chi cuadrado calculado es igual o menor que chi cuadrado tabular se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa	Acepto H_0 Rechazo H_1
$H_1: X^2 c \geq X^2 t$	Si chi cuadrado calculado es mayor que chi cuadrado tabular se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa	Rechazo H_0 Acepto H_1

Elaborado por: Quishpe, L. 2017

Comprobación de la hipótesis

Los procesos de reclutamiento y selección del personal administrativo y de servicio en el distrito de educación 06D04 Colta-Guamote, y su influencia en el desarrollo institucional periodo 2014 – 2015

H_0 = Hipótesis nula

Los procesos de reclutamiento y selección del personal administrativo y de servicio en el distrito de educación 06D04 Colta-Guamote, **NO** influye en el desarrollo institucional.

H_1 = Hipótesis alterna

Los procesos de reclutamiento y selección del personal administrativo y de servicio en el distrito de educación 06D04 Colta-Guamote, **SI** influye en el desarrollo institucional.

Tabla 17 Frecuencias observadas

INDICADOR	FAVORABLE	DESFAVORABLE	TOTAL
¿Ud. Lleno alguna solicitud de empleo proporcionada por la institución?	15	27	42
¿Ud. ingreso al Distrito Educativo 06D04, mediante concurso de méritos y oposición?	4	38	42
¿Se aplicó el proceso de inducción para el personal?	17	25	42
¿Usted tiene definida sus responsabilidades y funciones en la labor que desempeña?	27	15	42
¿Se realiza evaluación de desempeño permanente?	20	22	42
¿Se comunica los resultados de la evaluación del desempeño?	19	23	42
¿Considera que existen acciones motivadoras dentro del distrito?	15	27	42
¿La institución lleva a cabo acciones de mejora continua?	17	25	42
¿Existe un buen clima laboral?	13	29	42

Considera que su ubicación laboral está acorde con su formación académica	25	17	42
TOTAL	172	248	420

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por: Luis Quishpe

Tabla 18 Frecuencias esperadas

INDICADOR	fe		TOTAL
¿Ud. Lleno alguna solicitud de empleo proporcionada por la institución?	17,20	24,80	42,00
¿Ud. ingreso al Distrito Educativo 06D04, mediante concurso de méritos y oposición?	17,20	24,80	42,00
¿Se aplicó el proceso de inducción para el personal?	17,20	24,80	42,00
¿Usted tiene definida sus responsabilidades y funciones en la labor que desempeña?	17,20	24,80	42,00
¿Se realiza evaluación de desempeño permanente?	17,20	24,80	42,00
¿Se comunica los resultados de la evaluación del desempeño?	17,20	24,80	42,00
¿Considera que existen acciones motivadoras dentro del distrito?	17,20	24,80	42,00
¿La institución lleva a cabo acciones de mejora continua?	17,20	24,80	42,00
¿Existe un buen clima laboral?	17,20	24,80	42,00
Considera que su ubicación laboral está acorde con su formación académica	17,20	24,80	42,00
TOTAL	172	248	420

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por: Luis Quishpe

Tabla 19 Distribución de chi cuadrado

INDICADOR	$((fo-fe)^2)/fe$	$((fo-fe)^2)/fe$
¿Ud. Lleno alguna solicitud de empleo proporcionada por la institución?	0,2814	0,1952
¿Ud. ingreso al Distrito Educativo 06D04, mediante concurso de méritos y oposición?	10,1302	7,0258
¿Se aplicó el proceso de inducción para el personal?	0,0023	0,0016
¿Usted tiene definida sus responsabilidades y funciones en la labor que desempeña?	5,5837	3,8726
¿Se realiza evaluación de desempeño permanente?	0,4558	0,3161
¿Se comunica los resultados de la evaluación del desempeño?	0,1884	0,1306
¿Considera que existen acciones motivadoras dentro del distrito?	0,2814	0,1952
¿La institución lleva a cabo acciones de mejora continua?	0,0023	0,0016
¿Existe un buen clima laboral?	1,0256	0,7113
Considera que su ubicación laboral está acorde con su formación académica	3,5372	2,4532
TOTAL	21,4884	14,9032
Chi cuadrado calculado	36,39	
Chi cuadrado Tabular con 9 grados de libertad y 95% de certeza	16.919	

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por: Luis Quishpe

$$X^2 \text{ Teórico} = x^2_{0,05} = \mathbf{16,919}$$

$$X^2 \text{ calculado} = \mathbf{36,39}$$

NIVEL DE SIGNIFICADO Y REGLA DE DECISIÓN

Se obtiene en la tabla de Chi cuadrado crítico que corresponde a **16,919** y como el valor del Chi cuadrado calculado es **36,39** se determina que como $H_1: X^2_c > X^2_t$: Si Chi cuadrado calculado es mayor que Chi cuadrado tabular se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, por tanto: Los procesos de reclutamiento y selección del personal administrativo y de servicio en el distrito de educación 06D04 Colta-Guamote, **SI** influye en el desarrollo institucional.

CAPITULO IV

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Al término del presente trabajo se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- Los Procesos de reclutamiento y selección de personal son cruciales al momento de la contratación ya que se debe considerar que el personal contratado será quien ayude al cumplimiento de los objetivos institucionales, pero dentro del Distrito Educativo existen registros limitados de los procesos de reclutamiento, selección de personal administrativo y de servicios, lo que conlleva a la supresión de procesos acordes al marco legal vigente.
- A pesar de la existencia de normas que regulan el reclutamiento y selección de personal en el Distrito Educativo Colta-Guamote, solo se pudo encontrar cuatro personas quienes ingresaron al Distrito por concurso de méritos y oposición, es decir, la mayoría del personal no cuenta con nombramiento, lo cual genera que los colaboradores no se sientan motivados para el desarrollo de sus funciones y además el clima laboral dentro del Distrito Educativo no es el adecuado.
- A pesar que la existencia de normas que ayudan al cumplimiento de los procesos en el Distrito Educativo se ve la necesidad de crear un modelo de reclutamiento y selección de personal, que se ajuste a las necesidades del distrito educativo Colta-Guamote, el mismo que ayudara a que los procesos sean transparentes y legítimos.

4.2. Recomendaciones.

- Si bien es cierto existen cambios significativos de nuevo métodos y modelos de administrar y estas a su vez requieren de actualizaciones permanentes razón por la cual, es necesario se fortalezca el departamento de Talento Humanos del Distrito Educativo Colta Guamote, mediante la capacitación permanente sobre los procesos para la contratación de personal acorde a las normas establecidas y los requerimientos de cada dependencia de la institución.

- La eficiencia y eficacia de los colaboradores depende mucho de la ubicación en el puesto de trabajo, esta debe ser acorde a su formación profesional razón por la cual se recomienda que se aplique los procesos adecuados de reclutamiento y selección de personal que garantice la idoneidad del funcionario para el desempeño de sus funciones sean óptimos. Además, se recomienda que realicen actividades motivacionales para mantener un buen clima laboral, ya que de esto depende que los objetivos institucionales se cumplan satisfactoriamente.

- Se recomienda poner en aplicación los procesos que se dan dentro del Modelo de Reclutamiento y Selección del Personal, el mismo ayudara a que los procesos sean transparentes y legítimos.

CAPITULO V

5. PROPUESTA

5.1. Título de la Propuesta

Modelo de reclutamiento y selección del personal en el distrito 06D04 de educación Colta-Guamote.

5.2. Antecedentes

En el mundo global en el que se desenvuelven las empresas u organizaciones para la supervivencia y crecimiento depende directamente de los colaboradores que posee la empresa u organización es decir los mismos colaboradores se encargaran mediante la asignación de puestos de trabajo de acuerdo a su perfil profesional llevar a la empresa u organización al cumplimiento de los objetivos planteados.

Hoy en día la exigencia de la colectividad en el servicio de calidad, calidez, hace prever la necesidad de implementar procesos adecuados de reclutamiento, selección y desarrollo institucional, de tal manera que se cuenta con los documentos generales que norman los procesos tal es el caso de la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal, aplicable a toda institución del sector público; y en este caso en particular según:

“Art. 185.- Del proceso de reclutamiento y selección. - Las UATH de cada institución, de conformidad con las políticas, normas e instrumentos que señale el Ministerio de Relaciones Laborales y su normativa interna, serán responsables de diseñar y ejecutar el proceso de reclutamiento y selección de personal. El Ministerio de Relaciones Laborales podrá intervenir en los mismos y dirigirlos, de ser el caso, a petición de la autoridad nominadora de las instituciones pudiendo, en caso de puestos de la Función Ejecutiva, efectuar el proceso de reclutamiento y selección.” (REGLAMENTO, 2011)

Para que exista un proceso adecuado se debe contar con las herramientas necesarias para la realización de la misma ya que se debe considerar que el reclutamiento y la selección de personal son piezas claves para determinar el candidato idóneo el mismo que reemplazara la vacante existente.

5.3. Objetivos de la propuesta

5.3.1. Objetivo General

Implementar un modelo de reclutamiento y selección del personal en el distrito 06D04 de educación Colta-Guamote.

5.3.2. Objetivo Específico

Establecer procesos estándar para el reclutamiento, selección y contratación de personal para el Distrito Educativo Colta-Guamote (06D04), que aseguren igualdad de oportunidades para los aspirantes.

Garantizar la transparencia y honestidad a todos los profesionales interesados a ocupar diferentes cargos en el Distrito Educativo Colta-Guamote, durante los procesos de reclutamiento y selección del personal administrativo y de servicio.

5.4. Justificación

El proceso de reclutamiento y selección de personal en toda institución, consiste en una serie de pasos lógicos que a través de los cuales se busca atraer candidatos a ocupar un puesto, en base a la elección de personas idóneas para ocupar dicha vacante. Por medio de la selección de personal los solicitantes expresan sus habilidades, intereses, aptitudes y personalidad, mientras que la Institución como tal tiene la posibilidad de saber quiénes de los que se presenten puedan desarrollar eficazmente el trabajo que se les asigne, por lo tanto, son los que mayor posibilidad de ser contratados.

El cumplimiento de la presente propuesta busca optimizar los procesos, considerando como punto de partida el referente legal que establece el Distrito Educativo Colta Guamote, con ello se pretende dar un enfoque actualizado, asegurando de esta manera que el personal que ingresa a la institución es el resultado de un proceso sistemático y garantiza su condición para el puesto que se requiere según la vacante. Además, permitirá tomar decisiones acertadas con rapidez y oportunas que permita el desarrollo institucional en diferentes ámbitos, siendo los actores principales para el cumplimiento de visión, misión, objetivos y metas institucionales.

5.5. Relación de propuesta con el RLOSEP

Mediante el siguiente cuadro puedo determinar que la propuesta planteada no afecta el marco legal vigente, sino que a su vez pretende simplificar los procesos de reclutamiento y selección de personal.

Tabla 20 El reclutamiento y selección de personal según el RLOSEP

REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO	
DEL SUBSISTEMA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL	
Art. 177.- Principios del subsistema	Se debe realizar mediante concurso de méritos y oposición.
Reclutamiento y convocatoria Art. 181.- Reclutamiento y convocatoria	De acuerdo con las bases del concurso establecidas en la convocatoria que se va a realizar.
De la evaluación y selección Art. 183.- Concurso de méritos y oposición	Análisis de las carpetas con los documentos presentados por los aspirantes a la vacante. Si no cumple con los requisitos se procede a la devolución inmediata. Los aspirantes cuyos documentos se encuentran en regla son sometidos a las evaluaciones, entrevistas y posteriormente a la fase de oposición para recibir las impugnaciones respectivas

Art. 187.- Declaratoria de ganadora o ganador del concurso	Se elabora el acta de ganador/a del concurso y se procede a comunicar a los/as Ganadores/as para la expedición del respectivo nombramiento o para la firma del contrato de trabajo, según sea el caso.
Inducción Art. 189.- Inducción	El jefe inmediato superior se encarga de direccionar para que el proceso de inducción sea efectivo.

Fuente: (REGLAMENTO, 2011)

Elaborado por: Luis Quishpe

Análisis

Puedo manifestar que tanto el REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO (RLOSEP) como el Modelo de la propuesta tienen estrecha relación, además, la misma que esta direccionada en fiel cumplimiento de las normas legales vigentes, dando una alternativa optima en el proceso de reclutamiento y selección de personal, considerando que la Unidad de Talento Humano según (REGLAMENTO, 2011) “serán responsables de diseñar y ejecutar el proceso de reclutamiento y selección de personal”.

5.6. Factibilidad de la propuesta

Para la realización y aplicación o ejecución de la presente propuesta he creído conveniente realizar análisis en tres frentes tales como: el Financiero, Tecnológico y Organizacional los mismo que son fundamentales para que una institución funcione.

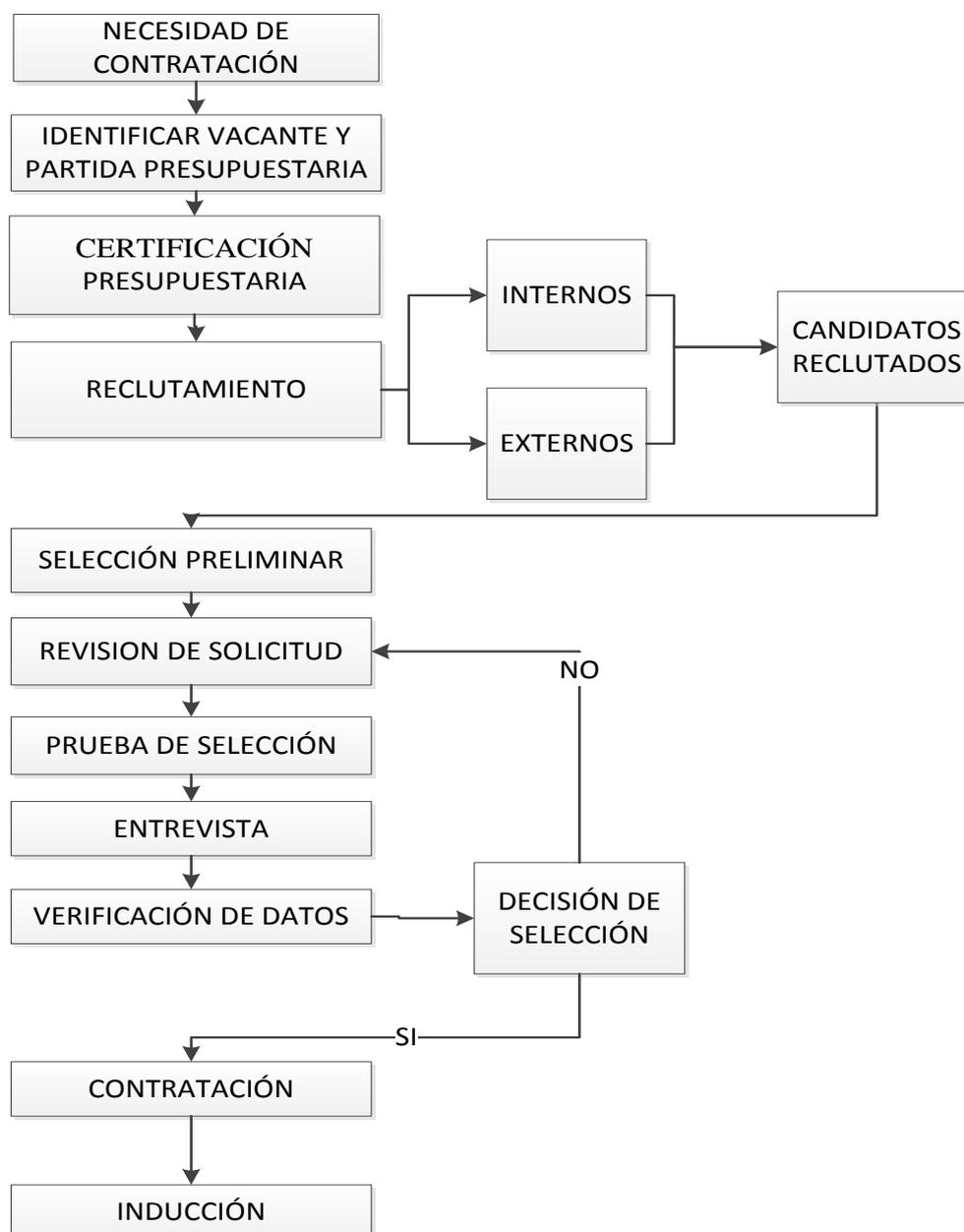
Financiero. La aplicación e implementación de la propuesta desde el punto de vista financiero es viable ya que la institución cuenta con la Unidad de Talento Humano, es decir que los recursos financieros son parte del presupuesto de dicha dependencia.

Tecnológica. La Unidad de Talento Humano del Distrito Educativo, cuenta con la dotación de equipos informáticos adecuados y demás materiales y suministros de oficina que proporcione un proceso efectivo.

Organizacional. Como Institución la organización y manejo del Talento Humano se constituye un pilar fundamental, por tanto, se respaldará el proceso de potenciación que organice de mejor manera este recurso lo que se reflejará en la oferta más eficiente de servicios.

5.7. Proceso de Reclutamiento y selección de personal

Tabla 21 *Modelo de proceso de reclutamiento y selección de personal*



Fuente: (rrhh-web, 2006)

Elaborado por: Luis Quishpe

Todo lo mencionado en el gráfico considero que son necesarios para tener un proceso adecuado de reclutamiento y selección de personal, además garantizará la transparencia de los procesos.

5.8. Esquema del Proceso

Tabla 22 esquema de procesos de reclutamiento y selección de personal

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	PROCESOS
Necesidad de contratación/ identificar vacante y partida presupuestaria	Unidad de Talento Humano	Verificar partida presupuestaria, definir el perfil profesional necesario Solicitar la dotación de personal.
Certificación presupuestaria	Unidad de Talento Humano	Certificar partida presupuestaria para la contratación
Reclutamiento	Unidad de Talento Humano	Reclutamiento interno: Publicidad interna en la Institución, Análisis de los perfiles de los colaboradores para su reubicación, Presentación de resultados.
		Reclutamiento externo: Publicación de la vacante Descripción del puesto Elaboración de cronograma del proceso
Recepción de Documentos a los candidatos reclutados	Unidad de Talento Humano	Registro de los postulantes, Recepción de carpeta Preparación de pruebas y entrevistas Elaboración de plantilla de solicitud
Selección preliminar y revisión de solicitud	Unidad de Talento Humano	Identificar los candidatos/as idóneos, Verificar documentación presentada Presentar el informe correspondiente
Entrevista inicial /prueba de selección	Unidad de Talento Humano	Elaboración de guía de entrevista no estructurada Elaboración de informe
Entrevista técnica	Jefe departamental que requiere personal	Elaboración de instrumentos para pruebas técnicas y de conocimiento profesional Aplicación de pruebas Elaboración de informe técnico Comunicación de resultados

		a Jefatura de Talento Humano
Verificación de datos	Unidad de Talento Humano	Validación de información mediante la documentación de referencia de los aspirantes
Decisión de contratación	Jefe departamental que requiere el personal	Presentar informe de las entrevistas aplicadas, Comunicar a los aspirantes los resultados obtenidos Elaboración de informe
Contratación	Unidad de Talento Humano	Elaboración del contrato acorde a los requerimientos institucionales
Inducción	Jefe departamental que requiere el personal	Elaboración del plan de inducción laboral Aplicación del plan de inducción laboral Ubicación del nuevo funcionario en su puesto de trabajo

Fuente: (rrhh-web, 2006)

Elaborado por: Luis Quishpe

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Robert L.; Mathis; John H; Jackson. (2003). *Fundamentos de Administración de Recursos Humanos*. International Thompson Editores: México .
- Aguirre, A. G. (2001). *Selección e Integración de Recursos Humanos*. México: McGrawHill.
- AliciaAlles, M. (2000). *Dirección estrategica de recursos humanos gestión por Competencias*. Argentina: Ediciones Granica.
- Álvarez, Y. (2010). *Módulo de Admnsitración del Talento Humano*. Riobamba: UNACH.
- Anáhuac. (11 de 03 de 2015). *Red de Universidades*. . Obtenido de <http://anahuac.info/s/index.phtml?se=34>
- Angela Hernandez; María León. (21 de 03 de 2013). *Slideshare.net*. Obtenido de <http://es.slideshare.net/364114/seleccin-de-personal-elaborar-y-ejecutar-estrategias-de-mejoramiento-en-los-procesos-de-seleccin-vinculacin-induccin-evaluacin-de-desempeo-y-capacitacin-de-acuerdo-con-polticas-y-recursos-de-la-organizacin>
- Ansorena, A. d. (2005). *15 Pasos para la selección de Personal*. México: Editorial Paidós.
- Bachenheimer, H. (15 de 5 de 2008). *DRUPAL*. Obtenido de DRUPAL: http://drupal.puj.edu.co/files/oi050_herman_0.pdf.
- Chiavenato. (2003). *Administración de recursos humanos*. Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (1999). *Aministración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administracion de Recursos Humanos*. Quinta Edición Santa Fé de Bogota: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Colombia: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Introduccion a la teria general de la administración*. 7ma Edición. México D.F.: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2008). *Administracion de Personal 5º Edicion*. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion del Talento Humano*. México: Mc Graw-hill.
- Constituyente, A. (2008). *Constitución de la republica del Ecuador*. Montecristi.
- Copladi. (2013). *COPLADI*. Obtenido de Universidad de Guadalajara: <http://www.copladi.udg.mx/desarrollo-institucional>

- Couler, M., & Stephen, R. (2005). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Deluccia, R. (14 de 05 de 2009). *ehow*. Obtenido de ehow:
http://www.ehowenespanol.com/objetivos-reclutamiento-seleccion-lista_125889/
- Deluccia-Reinstein, R. (19 de 06 de 2003). *eHow*. Obtenido de
http://www.ehowenespanol.com/objetivos-reclutamiento-seleccion-lista_125889/
- Dessler, G. (2001). *Administración de Personal*. México: Pearson Educación.
- Diaz, L. A. (15 de 03 de 2015). *eoi*. Obtenido de eoi:
<http://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/03/28/caracteristicas-de-los-procesos-de-reclutamiento-seleccion-y-promocion/>
- Dolan. (2007). *Gestión de recursos humanos*. España: McGraw Hill.
- Educación, M. d. (2010). *Minedc*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/nuevo-modelo-de-gestion/>
- Educacion, M. d. (2012). Manual de gestión organizacional por procesos. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Educación, M. d. (2012). *Ministerio de Educación*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/valores-mision-vision/>
- George Bohlander; Scott Snell; Artur Sherman. (2001.). *Administración de 4 Recursos Humanos*. México: International Thompson Editores S.A. .
- Gomes, L., & Otros, M. y. (2008). *Gestión de recursos humanos*. España: Pearson-prentice hall S.A.
- Gómez, F. L., & Luengo, M. Á. (2005). *Gestión de la Compaventa*. Madrid: Ediciones Paraninfo S.A.
- Gomez, H. S. (2006). *Gerencia Estrategica*.
- Gónima, A. (1988). *Desarrollo Organizacional*. Recuperado el 2016 de 10 de 25, de BVSDE: <http://www.bvsde.paho.org/texcom/cd045364/028333/parte3c.pdf>
- González, F. (07 de 2012). Manual de descripción, valoración y clasificación de puestos. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Hernandes, R. (1996). *Metodología de la Investigacion*. Mexico: MC. GRAW-HILL.
- Herrera, C. (2006). *Metodos de investigacion y tecnicas de estudio*. Riobamba.
- Kotler, P. (2006). *Dirección de Marketing*. México: Pearson.
- Laborales, M. d. (24 de 04 de 2015). Norma técnica del subsistema de selección de personal . Quito, Pichincha, Ecuador.

- LLanos, J. (2005). *Integración de Recursos Humanos*. México D.F.: trillas.
- LOEI. (31 de 03 de 2011). *Registro oficial*. Obtenido de <http://www.evaluacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/06/Anexo-b.-LOEI.pdf>
- LOSEP. (2010). *Ley organica de servicio publico*. Quito.
- Maristany, J. (2008). *Tratado de Recursos Humanos*. Buenos Aires.
- Maxwell, M. (2004). *The Long and Short Of Recruitment Strategies*. Nursing Economic.
- Mena, M. (07 de 11 de 2012). Manual de gestión organizacional por procesos. Quito, Pichincha, Ecuador.
- Miñiz, R. (18 de 09 de 2009). *CEF*. Obtenido de <http://www.marketing-xxi.com/seleccion-personal-comercial/>
- Miranda, M. (2011). *Importancia del reclutamiento y selección de personal en la toma de decisiones en las PYMES*. Veracruz: McGraw Hill.
- Morales, N. Y. (2013). *U-ERRE*. Obtenido de <http://www.ur.mx/LinkClick.aspx?fileticket=QqaAp5o0iYM=&tabid=2636&mid=4250>
- Publico, L. O. (06 de 10 de 2010). *Seguridad.gob.ec*. Obtenido de http://www.seguridad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/04/ley_organica_del_servicio_publico.pdf
- REGLAMENTO, L. (2011). *Reglamento general a la Ley organica del servicio publico*. Quito.
- Ricalde, P. A. (13 de 10 de 2014). *QUIU*. Obtenido de QUIU: <http://quiurevista.com/por-que-es-importante-el-proceso-de-reclutamiento-y-seleccion-de-personal/>
- Rodríguez, M. d. (18 de 04 de 2005). *Recursos Humanos*. Obtenido de <http://genesis.uag.mx/edmedia/material/RH/>
- rrhh-web. (15 de 05 de 2006). *rrhh-web*. Obtenido de rr.hh: <http://www.rrhh-web.com/reclutamientoyseleccion3.html>
- Ruiz, E., Gago, L., García, C., & López, S. (2013). *Recursos Humanos y Responsabilidad Social*. Madrid: McGraw-Hill.
- Sabino, C. (1992). *El proceso de investigacion*.

Santiz, I. (15 de 08 de 2015). *gestion polis*. Obtenido de

<http://www.gestiopolis.com/importancia-de-la-induccion-de-personal-en-lasempresas/>

Susan Jackson; Randall Schuler. (2007). *Strategic Human Resource Management*.

wilex.

Véliz, B. P. (03 de 06 de 2009). *monografias.com*. Obtenido de

http://www.monografias.com/usuario/perfiles/pavel_barreto_veliz_2/monografias

s

ANEXO



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL

Encuesta dirigida a los colaboradores del Distrito Educativo 06D04 Colta-Guamote.

Objetivo: Determinar los procesos de reclutamiento y selección del personal del Distrito Educación 06D04 Colta-Guamote, y su influencia en el desarrollo institucional periodo 2014 – 2015

Instructivo: Lea detenidamente cada una de las preguntas y marque con una x la respuesta que cree conveniente

1. ¿Bajo qué modalidad trabaja en el Distrito Educativo 06D04?

- Con nombramiento
- Con contrato

2. ¿Ud. Lleno alguna solicitud de empleo proporcionada por la institución?

- Si
- No

3. ¿Ud. ingreso al Distrito Educativo 06D04, mediante concurso de méritos y oposición?

- Si
- No

¿Por Qué? _____

4. ¿Se aplicó el proceso de inducción para el personal?

- Si
- No

5. ¿Usted tiene definida sus responsabilidades y funciones en la labor que desempeña?

- Si
- No

¿Por qué? _____

6. ¿Se realiza evaluación de desempeño permanente?

- Si
- No

7. ¿Se comunica los resultados de la evaluación del desempeño?

- Si
- No

8. ¿Considera que existen acciones motivadoras dentro del distrito?

- Si
- No

¿Cuál (es)? _____

9. ¿La institución lleva a cabo acciones de mejora continua?

- Si
- No

10. ¿Existe un buen clima laboral?

- Si
- No

11. Considera que su ubicación laboral está acorde con su formación académica

- Si
- No

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!