

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR AERONÁUTICO

CARRERA DE LOGÍSTICA Y TRANSPORTE

**ELABORACIÓN DE UN MODULO DE ENSEÑANZA -
APRENDIZAJE PARA EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO,
SELECCIÓN Y UBICACIÓN DEL PERSONAL MILITAR DE LA
FUERZA AÉREA ECUATORIANA**

POR:

CBOS. TEC. AVC. TOAPANTA MONTALUISA LUIS XAVIER

**Trabajo de Graduación como requisito previo para la obtención del Título
de:**

TECNÓLOGO EN LOGÍSTICA Y TRANSPORTE

AÑO

2012

CERTIFICACIÓN

Certifico que el presente Trabajo de Graduación fue realizado en su totalidad por el Sr. **CBOS.TÉC.AVC. TOAPANTA MONTALUISA LUIS XAVIER**, como requerimiento parcial para la obtención del título de **TECNÓLOGO EN LOGÍSTICA Y TRANSPORTE**.

Sgos.Esp.Avc.MSc. Mario Lagla
DIRECTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN

Latacunga, 30 de Octubre del 2012

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a mi familia que siempre estuvo para darme su cariño y apoyo, a mis padres quienes siempre tenían la predisposición para apoyarme en todas las decisiones que he tomado y supieron forjar en mi, los valores y principios que me llevaron a terminar con éxito las metas que me propuse, además que son mi ejemplo de perseverancia y sacrificio, y que siempre estuvieron ahí para brindarme su apoyo y comprensión durante toda mi vida.

**TOAPANTA LUIS
CBOS.TÉC.AVC**

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por darme la vida, y ser fortaleza en todos los momentos de mi vida, por ser la guía y el escudo en el cual me cobijo.

A mi familia por saberme comprender y apoyar en todas las decisiones que me han llevado a culminar la carrera.

Finalmente agradezco a la Fuerza Aérea Ecuatoriana por abrirme las puertas y darme la oportunidad de pertenecer a tan gloriosa institución, y por confiar en mis capacidades que día a día las pongo al servicio de mi patria y al Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico por darme la apertura y el apoyo para prepararme en sus aulas y así lograr la meta de ser un Técnico de Aviación.

TOAPANTA LUIS
CBOS.TÉC.AVC

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
CERTIFICACIÓN	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS	v
INTRODUCCIÓN	01
RESUMEN	02
SUMMARY	03

ÍNDICE CAPÍTULO I EL TEMA

1. ANTECEDENTES.....	4
2. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.....	5
3. OBJETIVOS.....	6
3.1 OBJETIVO GENERAL.....	6
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
4. ALCANCE.....	6

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1 SELECCIÓN DE PERSONAL	7
2.2 RECLUTAMIENTO	8
2.3 DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL	8
2.4 MISIÓN Y VISIÓN FAE.....	8
2.4.1 LA MISIÓN DE LA FAE ES:.....	9
2.4.2 LA VISIÓN DE LA FAE ES:	9
2.5 PROCESOS DE RECLUTAMIENTO	10

2.5.1 EL FORMULARIO DE SOLICITUD: LA PRESELECCIÓN	10
2.5.2 PRUEBAS DE SELECCIÓN	10
2.5.3 LA ENTREVISTA DE SELECCIÓN.....	11
2.5.4 COMPROBACIÓN DE REFERENCIAS	11
2.5.5 TOMA DE DECISIÓN	11
2.5.6 COMUNICACIÓN	12
2.6 BASES TEÓRICAS.....	12
2.7 INCORPORACIÓN:	14
2.8 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	14
2.8.1 FORMULACIÓN DE LA SOLICITUD DE LOS CANDIDATOS	15
2.8.2 ETAPAS CRONOLÓGICAS DEL PROCESO	16
2.8.3 ANALIZAR LA DECISIÓN	16
2.8.5 PLAN SOCIAL	16
2.8.6 GESTIÓN DEL EMPLEO	17
2.8.7 PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL CAPITAL.....	17
2.8.8 CONCEPTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	17
2.9 EL PROCESO DE VALORACIÓN DEL RENDIMIENTO: OBJETO, SUJETO, ERRORES FRECUENTES Y FASES DEL PROCESO	18
2.9.1 OBJETO	18
2.9.2 SUJETOS	18
2.9.2 ERRORES Y LIMITACIONES.....	19
2.9.3 FASES DEL PROCESO	19
2.9.3.1 MÉTODOS DE MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO.....	20
2.9.3.2 SISTEMAS BASADOS EN LOS RESULTADOS.....	20
2.9.3.4 LOS SISTEMAS DE EVALUACIÓN POR OBJETIVOS.....	21
2.10 EL MODELO FEEDBACK 360°	21
2.10.1 DIRECTAS.....	22

2.10.1.1 INDIRECTAS	22
2.10.1.2 OBJETIVO DE LA COMPENSACIÓN.....	23
2.10.1.3 CUATRO DECISIONES ESTRATÉGICAS BÁSICAS	23
2.10.1.3.1 EQUIDAD INTERNA	23
2.10.1.3.2 COMPETITIVIDAD EXTERNA.....	24
2.10.1.3.3 CONTRIBUCIÓN DE LOS EMPLEADOS	24

CAPÍTULO III
DESARROLLO DEL TEMA

DESARROLLO DEL TEMA.....	26
3.1 INTRODUCCION	26
3.2 ESTRUCTURA DEL MODULO	26
3.3 ELABORACIÓN DE UN MÓDULO PARA LA ENSEÑANZA – APRENDIZAJE DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO SELECCIÓN Y UBICACIÓN DEL PERSONAL MILITAR DE LA FUERZA AEREA ECUATORIANA.....	27
CONTENIDO DEL INSTRUCTIVO.....	29
INTRODUCCIÓN	30
INICIO.....	31
3.4 OBJETIVOS.....	31
3.4.1 OBJETIVO GENERAL	31
3.5 IMPORTANCIA DEL MODULO.....	32
3.5.1 CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LOS MÓDULOS	32
UNIDAD I	33
RECLUTAMIENTO DE PERSONAL	33
DEL RECLUTAMIENTO	33
IMPORTANCIA DE RECLUTAMIENTO.....	35

PROCESO DE RECLUTAMIENTO.....	36
LLAMAMIENTO.....	36
PRESENTACION.....	36
EVALUACION UNIDAD I.....	36
UNIDAD II.....	38
SELECCIÓN DEL PERSONAL MILITAR.....	38
INTRODUCCIÓN.....	38
RESPONSABILIDADES DE LA SELECCIÓN.....	44
IMPORTANCIA DE LA SELECCIÓN.....	44
CONCLUSIÓN DE LA SELECCIÓN.....	44
EVALUACION UNIDAD II.....	44
UNIDAD III.....	46
UBICACIÓN DE PERSONAL MILITAR.....	46
INTRODUCCION.....	46
IMPORTANCIA.....	46
REGLAMENTO MILITAR FFAA.....	49
DE LA FORMACIÓN.....	49
3.6 PASOS PARA UN RECLUTAMIENTO.....	53
3.6.1 TIPOS DE RECLUTAMIENTO.....	53
3.6.2 CLASIFICACIÓN DE LA ESCUELA DE FORMACIÓN.....	53
3.6.3 SELECCIÓN ESCUELAS DE FORMACIÓN.....	54
3.6.4 PERFIL DE ASPIRANTE.....	55
3.6.4.1 PERFIL MILITAR ESMA.....	55
3.6.4.2 PERFIL MILITAR ETFA.....	56
3.6.4.3 PERFIL MILITAR EIA.....	56
3.6.5 REQUISITOS PARA EL RECLUTAMIENTO SELECCIÓN.....	57
3.6.6 PROCESO DE RECLUTAMIENTO PASÓ A SEGUIR.....	57

3.6.7 EXÁMENES ACADÉMICOS	58
3.6.8 EXÁMENES MÉDICOS	59
3.6.9 PRUEBAS FÍSICAS	59
3.6.10 ENTREVISTA PERSONAL	60
3.7 EVALUACIÓN Y CAPACITACIÓN	60
3.7.1 EVALUACIÓN.....	60
3.7.2CAPACITACIÓN	61
3.8 FINALIDAD DEL CD INTERACTIVO	61
3.9 MACROMEDIA FLASH PLAYER	61
3.10 FUNCIONAMIENTO DEL CD INTERACTIVO	64
3.13 MENU PRINCIPAL.....	65

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	73
4.1 CONCLUSIONES	73
4.2 RECOMENDACIONES	74

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 3.1 RECLUTAMIENTO DE PERSONAL.....	30
Figura 3.2 : PROCESO DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL FAE.....	33
Figura 3.3 CLASIFICACIÓN DE ESCUELAS RECLUTAMIENTO FAE	34
Figura 3.4 SELECCIÓN DE LA ESCUELA DE RECLUTAMIENTO	35
Figura 3.5 PERFIL MILITAR ESMA.....	37
Figura 3.6 PERFIL MILITAR ETFA.....	38
Figura 3.7 PERFIL MILITAR ELA	39
Figura 3.8. REQUISITOS DE ADMISIÓN RECLUTAMIENTO.....	40
Figura 3.9 PROCESO DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL	41
Figura 3.10 EXÁMENES MÉDICOS DEL PERSONAL.....	42
Figura 3.11 EXÁMENES PSICOLÓGICOS DEL PERSONAL	43
Figura 3.12 PRUEBAS FÍSICAS DEL PERSONAL.....	43
Figura 3.13 ENTREVISTA PERSONA DE ASPIRANTES.....	44
Figura 3.14 ICONO DE MACROMEDIA FLASH.....	44
Figura 3.15 FUNCIONES DE MACROMEDIA FLASH PLAYER 7.0.....	45
Figura.3.16 CD INTERACTIVO.....	45
Figura 3.17 CD INTERACTIVO OPCIONES.....	46
Figura 3.18 CD INTERACTIVO OPCIONES.....	46
Figura 3.19 CD INTERACTIVO MENÚ PRINCIPAL.....	47
Figura 3.20 CD INTERACTIVO OBJETIVO.....	47
Figura 3.21 CD INTERACTIVO IMPORTANCIA.....	48

Figura 3.22 CD INTERACTIVO FINALIDAD.....	48
Figura .3.23 CD INTERACTIVO RECLUTAMIENTO.....	49
Figura 3.24 CD INTERACTIVO DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL.....	49
Figura 3.25 CD INTERACTIVO DISPOSICIONES GENERALES.....	50
Figura 3.26 CD INTERACTIVO GLOSARIO.....	50

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A INVESTIGACIÓN DEL PROBLEMA (ANTEPROYECTO).....	78
--------------------------------------------------------	----

INTRODUCCIÓN

El presente modulo está destinado a mejorar la forma de reclutamiento selección y ubicación para el personal militar, que realiza dicho proceso en el Departamento de Reclutamiento de la FAE, así mismo el modulo va a mejorar el proceso de enseñanza – aprendizaje de los alumnos de la especialidad de Talento Humano los mismo que se están formando en la Escuela Técnica de la Fuerza Aérea para lo cual esta guía se encuentra estructurado de la siguiente manera.

Capítulo I: Tenemos los antecedentes del tema de investigación, justificación e importancia, objetivo general, objetivos específicos y alcance.

Capítulo II: Selección de personal, reclutamiento, distribución de personal, misión y visión de la FAE, proceso de reclutamiento, bases teóricas, incorporación, fundamentación teórica, proceso de valoración de rendimiento, modelo Feedback 360°.

Capítulo III: Objetivos, importancia del modulo, de la finalidad, disposiciones, generales, del reclutamiento, de la formación, proceso de reclutamiento evaluación y capacitación, finalidad del CD interactivo, Macromedia Flash Player, funcionamiento del CD interactivo, menú principal, evaluación.

Capítulo IV: Aquí encontramos las Conclusiones y Recomendaciones.

RESUMEN

El presente módulo de reclutamiento, selección y ubicación de personal militar de la Fuerza Aérea Ecuatoriana, tiene como objetivo brindar mayor información y conocimientos con respecto al reclutamiento el mismo que será utilizado para el mejoramiento en el proceso del mismo. Así mismo será una valiosa herramienta para la instrucción de los alumnos de la Escuela Técnica de la Fuerza Aérea que inicien su carrera en la especialidad de Talento Humano. El contenido del módulo incluye un resumen descriptivo del proceso de reclutamiento, selección y ubicación para el personal militar, así como un documento con todos los procedimientos y requerimientos dados por el Reglamento de la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas para dicho proceso que se utilizara dentro del desarrollo del módulo, material que servirá como fuente de información y consulta. En el documento también podrán encontrar el Instructivo de Capacitación el cual cuenta con 4 (IV) unidades, en las que se detalla de forma clara y detallada la metodología del proceso de enseñanza-aprendizaje, también se podrá encontrar un cuestionario para la evaluación de conocimientos por cada unidad. De la misma manera se cuenta con el CD interactivo ya que mediante el cual se puede acceder a una mejor comprensión de los contenidos del módulo y a un mejor entendimiento de este proceso para que sea más comprensivo.

SUMMARY

This module selection and arrangement and location of military personnel from the Ecuadorian Air Force, aims to provide more information and knowledge regarding the recruitment the same that will be used to improve the process of it. It will also be a valuable tool for the instruction of students of the Technical College of the Air Force to begin their career in Human Resource specialty. The module content includes a summary description of the selection process and distribution and location for military personnel, as well as a document with all procedures and requirements given by the Regulation of the Law of Armed Forces Personnel for that process to be used within the module development, will serve as source material for information and consultation. The paper will also find the Instructions Training which has 4 (IV) units, which is detailed in a clear and detailed methodology of the teaching-learning process, you can also find a questionnaire to assess knowledge for each unit. Just as it has since the interactive CD whereby you can access a better understanding of the module content and a better understanding of this process to make it more comprehensive.

CAPÍTULO I
ELABORACIÓN DE UN MODULO DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE PARA
EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y UBICACIÓN DEL
PERSONAL MILITAR DE LA FUERZA AÉREA ECUATORIANA.

1. ANTECEDENTES

La Fuerza Aérea Ecuatoriana tiene como antecedentes documentales y bibliográficos más importantes existentes sobre un tema que la mayoría de las veces aparece difusa, de difícil perspicacia y que, en raras ocasiones, ha sido tratado en la forma de una evolución cronológica. Para ello, es necesario partir de un punto que nos brinde la explicación etimológica y el origen de los grados, muchas veces confundidos con cargos, a medida que fueron evolucionando las distintas organizaciones militares.

En este sentido, la importancia que adquiere la forma en que se elige al personal es evidente. Personas poco capacitadas provocarán grandes pérdidas a las empresas tanto por errores en los diversos procedimientos, como en tiempo perdido. Igualmente, personas con un carácter no adecuado producirán conflictos, alterando la armonía que debe existir entre los individuos, lo cual inevitablemente afectará el desempeño laboral general.

Por tal motivo, es necesario que exista una forma rigurosa y eficaz de reunir al mejor contingente posible para el éxito de la organización.

Los procesos de reclutamiento y selección, ampliamente tratados en este trabajo, constituyen la mejor forma de lograr este objetivo.

El psicólogo, con los conocimientos que maneja acerca de los individuos y sus formas de relacionarse con otros, y consigo mismos, aporta un matiz valioso en esta tarea.

Dado que el mundo organizacional, tanto público como privado se ha dado cuenta de ello, este campo se abre como una alternativa real de desarrollo para estos profesionales. Esta es la principal razón por la cual se ha escogido el tema para su investigación y análisis.

2. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

La necesidad de personal y su ubicación consiste en los requerimientos institucionales de la Fuerza Aérea Ecuatoriana ya que se ha visto necesario reclutar personal para las vacantes existentes en cada uno de los departamentos de la institución.

Con la elaboración de un módulo se obtendrá beneficios tanto para el profesional militar para obtener información acerca del reclutamiento, selección y ubicación, ya que se conocerá cuáles son las necesidades y requerimientos de su personal respecto a su desempeño, así mismo permite que conozca los aspectos de comportamiento que debe tener cada miembro dentro de la institución militar, y de esta manera conocer y darse cuentas si en verdad están bien distribuidos en su trabajo y de esta manera si no se podrá tomar medidas con el fin de mejorar el desempeño de los individuos por este motivo este proyecto es muy importante porque se beneficiara todo el personal activo de la Fuerza Aérea

De esta manera podremos reclutar y distribuir mejor al personal para que así este más capacitado y con conocimientos claros sobre sus funciones laborales en la institución. Una vez logrado este objetivo se tendrá personal militar motivado y que pueda desenvolverse de mejor manera dentro de su área de trabajo. Por este motivo la elaboración de un módulo es muy importante por lo que se ha optado realizar este proyecto para mejorar el reclutamiento, selección y ubicación del

personal de FAE y para esto contamos con todo el apoyo del Comando de Educación y doctrina de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

En consecuencia se considera que la institución requiere de este modulo instructivo para el mejoramiento del proceso de reclutamiento selección y ubicación para el personal de la Fuerza Aérea Ecuatoriana

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

- “Elaborar un módulo de enseñanza - aprendizaje para optimizar el proceso de reclutamiento, selección y ubicación del personal militar de la Fuerza Aérea Ecuatoriana; a través de la investigación directa.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Recopilar información al proceso actual para realizar un módulo del proceso de reclutamiento, selección y ubicación de personal de militar de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.
- Analizar la información bibliográfica actualizada sobre el proceso de reclutamiento, selección y ubicación del personal de militar de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.
- Elaborar una herramienta didáctica para la optimización en el proceso de reclutamiento, selección y ubicación del personal de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

4. ALCANCE

Con el presente trabajo de investigación se pretende mejorar el proceso de reclutamiento, selección y ubicación del personal militar, además servirá de gran beneficio, convirtiéndose en una herramienta fundamental para el desarrollo de actividades del personal encargado de este proceso, en los departamentos de R.R.H.H de los repartos de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 SELECCIÓN DE PERSONAL

El Objetivo específico de la selección es escoger y clasificar los candidatos más adecuados para satisfacer las necesidades de la empresa.

La selección de recursos humanos se define como la escogencia del individuo adecuado para el cargo adecuado, o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal.

La selección busca solucionar dos problemas fundamentales:

1. Adecuación del hombre al cargo,
2. Eficiencia del hombre en el cargo

Si todos los individuos fueran iguales y reunieran las mismas condiciones para aprender a trabajar, la selección no sería necesaria; pero hay una enorme gama de diferencias individuales, tanto físicas como psicológicas, que hacen que las personas se comporten y perciban las situaciones de manera diferente, y a que logren mayor o menor éxito en el desempeño de sus funciones.

Las personas difieren tanto en la capacidad para aprender a realizar una tarea como en la ejecución de ella, una vez aprendida.

Calcular a priori el tiempo de aprendizaje y el rendimiento en la ejecución es tarea de la selección.

Por ello el proceso de selección debe suministrar no sólo un diagnóstico, sino también un pronóstico de esas dos variables.

2.2 RECLUTAMIENTO

El reclutamiento se define como el proceso de atraer individuos oportunamente en suficiente número y con los debidos atributos y estimularlos para que soliciten empleo en la organización

Igualmente, puede ser definido como el proceso de identificar y atraer a la organización a solicitantes capacitados e idóneos.

Es importante señalar que los planes de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación deben reflejar como meta el promover y seleccionar a los colaboradores de la empresa lo cual incluye la elaboración de política de la empresa, los planes de los recursos humanos y la práctica de reclutamiento.

2.3 DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL

Tomando como punto de referencia la definición de áreas por la actividad que se realiza dentro de una empresa, la distribución por áreas es la siguiente:

Área Administrativa:

La gerente de la empresa.

Área de Producción:

Se cuenta con épocas de requerimientos ya que son algunas veces variables, los cuales ingresan a trabajar en épocas de producción alta. Normalmente, dentro de esta área, la política de trabajo ha sido NO DESPEDIR, solamente en casos extremos de incumplimiento y/o conductas incorrectas.

Bibliografía: <http://www.monografias.com/trabajos5/selpe/selpe.shtml>

2.4 MISIÓN Y VISIÓN FAE

Según la constitución política del Ecuador las fuerzas armadas tienen la función de defensa de la soberanía e integridad territorial pero además proveen la

participación de estas en actividades económicas siempre que tengan que ver con la defensa nacional y ayuden al desarrollo nacional.

2.4.1 LA MISIÓN DE LA FAE ES:

Mantener el control del espacio aéreo y garantizar con las otras ramas de las Fuerzas Armadas, la soberanía e integridad del Estado Ecuatoriano y apoyar al desarrollo socio-económico y aeronáutico del país."

2.4.2 LA VISIÓN DE LA FAE ES:

"Ser una Fuerza Aérea disuasiva, respetada y aceptada por la sociedad; pionera en el desarrollo aeroespacial nacional".

Orgánicamente la FAE está bajo el comando del Presidente de la República a través del Ministerio del Defensa Nacional y el Comando Conjunto de la Fuerzas Armadas.

2.4.3 COMANDO DE EDUCACION Y DOCTRINA

El Comando de Educación y Doctrina, es el ente rector creado para la consecución de los objetivos institucionales relacionados con la educación, cumpliendo y haciendo cumplir las políticas de desarrollo del talento humano, base sólida de la MISIÓN del Comando de Educación y Doctrina, y a seguir, para una eficaz formación, perfeccionamiento y capacitación y especialización del personal de señores oficiales, aerotécnicos y servidores públicos, miembros integrantes de la Fuerza Aérea Ecuatoriana

2.4.5 COMPONENTES DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN MILITAR

La Fuerza Aérea Ecuatoriana tiene como finalidad formar, perfeccionar, especializar y capacitar en forma permanente al personal militar para dotarle de las competencias necesarias para el cumplimiento de los cargos, funciones y tareas previstos en la estructura institucional.

2.4.5.1 FORMACIÓN MILITAR:

Es el conjunto de actividades educativas mediante las cuales se instruye a los ciudadanos ecuatorianos para que presten sus servicios en la FAE. Inicia con el llamamiento y culmina con la graduación en los Institutos de formación militar.

Bibliografía: http://fuerzaaereaecuadoriana.mil.ec/new/index.php?option=com_content&view=article&id=95&Itemid=199

2.5 PROCESOS DE RECLUTAMIENTO

2.5.1 EL FORMULARIO DE SOLICITUD: LA PRESELECCIÓN.

En este punto vamos a analizar los distintos curriculums o formularios de solicitud que hayamos recoger viendo el grado de adecuado de los candidatos al perfil deseado. Para ello clasificaremos los datos en excluyentes, valorables o ponderables e indicativos.

2.5.2 PRUEBAS DE SELECCIÓN

Son unas operaciones por medio de las cuales se juzgan las cualidades y el valor de cada candidato en relación con el puesto que se quiere cubrir. Estas pruebas tienen un carácter prospectivo en el sentido en que tratan de predecir el comportamiento futuro de una persona interpretando y extrapolando los resultados de las pruebas. Tenemos pruebas profesionales, en las que se simulan las condiciones reales de trabajo; pruebas psicotécnicas, otras pruebas son juegos de empresas, ejercicios dinámicos de grupo, grafología, etc.

2.5.3 LA ENTREVISTA DE SELECCIÓN

En primer lugar hay que determinar la preparación del entrevistador y seleccionarlo. Hay que programarse la entrevista, y decidir los objetivos perseguidos con la misma. Hay que crear un ambiente apropiado, y citar a los candidatos, generalmente por teléfono, y hacer que no coincida en la sala de espera. Conocimiento del puesto a cubrir y del perfil ideal. Hay que reconocer a cada candidato.

La apertura se realizará con la presentación, saludo e invitación a tomar asiento. Se pasa a comentar el puesto, la empresa y en número de candidatos.

Se pasa al intercambio de información comenzando con preguntas más comprometidas. El lenguaje debe ser claro y sencillo, sin preguntas dobles. Al final es conveniente dejar al entrevistado hacer preguntas. Un buen entrevistador debe practicar la escucha activa, es decir, demostrar o simular que le interesa lo que se está diciendo.

Nos despediremos con un ¿Tienes algo más? Y con un "ya te llamaremos". Rellenar ficha de la entrevista.

2.5.4 COMPROBACIÓN DE REFERENCIAS

Nos dirigimos a las personas que el candidato haya nombrando como galantes suyos. Debemos de tener mucho cuidado.

2.5.5 TOMA DE DECISIÓN

Si el departamento de RRHH es un órgano en línea la toma de decisión corresponde al director de RRHH, pero si RRHH es un órgano STAFF, la decisión la tomará el futuro jefe de la persona seleccionada. En la práctica, la decisión la suele tomar el futuro jefe, para que de esta manera comprometa su acogida.

2.5.6 COMUNICACIÓN

La comunicación al candidato selecciona será mediante carta donde se especifique el puesto, las funciones, la fecha de incorporación, el nombre de sus supervisor, etc. A los no seleccionados también se les debe comunicar.

Es importante que el tiempo que media entre se inicia el proceso de selección y se comunica al candidato sea lo más breve posible, para evitar que los mejores candidatos

Bibliografía:<http://administracion-de-rr-hh.blogspot.com/2007/10/seleccin-de-personal.html>

2.6 BASES TEÓRICAS

Toda investigación requiere un conocimiento presente de la teoría que explica el área de los fenómenos de estudio, el marco teórico está completamente determinado por las características y necesidades de la investigación y lo constituye la presentación de postulados según autores e investigadores que hacen referencia a pasos que añaden complejidad a la decisión de contratar y consumen cierto tiempo. Estos pasos específicos se emplean para decidir qué solicitantes deben ser contratados. El proceso se inicia en el momento en que una persona solicita el empleo y termina cuando se produce la decisión de contratar a uno de los solicitantes. Mathis (2003), define la selección como “proceso utilizado para elegir individuos calificados para cubrir los diversos puestos de una organización. La selección es un proceso más complejo que la simple elección de la mejor persona disponible. Elegir un conjunto apropiado de conocimiento, destrezas y habilidades, implica el intento de hacer coincidir lo que el solicitante puede y quiere hacer”. El autor hace énfasis a lo complejo del proceso y de la importancia que tiene éste para elegir a la persona ideal para ocupar un puesto en la organización. Por otro lado, Maristany (2000), denomina la selección como “proceso de cobertura de una vacante, desde la decisión de cobertura hasta el ingreso e inducción de la persona”. Se enfoca de una manera más específica englobando todo el proceso, en cubrir una vacante. Si todos los individuos fueran iguales y reunieran las mismas condiciones para aprender a trabajar, la selección no sería necesaria; pero hay una enorme gama de diferencias individuales, tanto físicas como psicológicas, que hacen que las personas se comporten y perciban

las situaciones de manera diferente, y a que logren mayor o menor éxito en el desempeño de sus funciones. Igualmente, Sherman (2002), la define como “proceso complejo que implica equiparar las habilidades, intereses, aptitudes y personalidad de los solicitantes con las especificaciones del puesto. El personal responsable de la selección debe tener tanta información como sea posible sobre los solicitantes”. La definición que hace éste autor es amplia y concisa, donde menciona la importancia que tiene los diversos factores involucrados en la selección de personal y que cada uno de estos son indispensables para tomar una acertada decisión. El Objetivo específico de la selección es escoger y clasificar los candidatos más adecuados para satisfacer las necesidades de la empresa. La selección de recursos humanos se define como la escogencia del individuo adecuado para el cargo adecuado, o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal .En concordancia a lo antes expuesto, Dessler (2001) menciona “la selección de los empleados adecuados debe su importancia a tres motivos básicos. En primer término, su propio desempeño siempre dependerá, en parte, del de sus subordinados. Los empleados que cuenten con las habilidades y los atributos adecuados trabajaran mejor para usted y para la compañía, los empleados que carezcan de estas habilidades o que se dediquen a molestar u obstruir no tendrá un buen desempeño y, en consecuencia, el suyo y el de la compañía sufrirán las consecuencias”. Las personas difieren tanto en la capacidad para aprender a realizar una tarea como en la ejecución de ella, una vez aprendida. Por ello el proceso de selección debe suministrar no sólo un diagnóstico, sino también un pronóstico de esas dos variables.

Una de las tareas más importantes de la persona que tiene la responsabilidad de tomar la última decisión sobre la selección, es poseer la información necesaria y, además, adecuada para que su decisión sea acertada. Otro aspecto importante en la selección de personal según Mathis (2003) es: “tener el conocimiento de lo que es un desempeño apropiado así como de las características de los empleados que están relacionadas con éste desempeño”, y de esta manera se pueden determinar las especificaciones requeridas del trabajador para alcanzar éste desempeño. Esta información es tanto del puesto como del

aspirante, en el cual la descripción y especificaciones del puesto son un instrumento favorable en la obtención de datos.

Bibliografía:<http://administracion-de-rr-hh.blogspot.com/2007/10/seleccin-de-personal.html>

2.7 INCORPORACIÓN:

Podemos hablar de incorporación, acogida, etc. En el argot de los RRHH se habla de “aterrijaje”, como periodo de tiempo que tarde el recién llegado en las normas formales e informales de su nueva empresa, en conocer y dominar su puesto de trabajo y en relacionarse de manera conveniente con sus superiores, sus compañeros y sus colaboradores.

Con el reconocimiento médico se pretende declarar la aptitud física o más concretamente la ausencia de contradicciones para el ejercicio de una tarea profesional.

La formación de acogida incluye la enseñanza del contenido de su trabajo, darle a conocer las normas de seguridad e higiene.

Durante el periodo de prueba se elabora una serie de informes en los que se declare la aptitud o ineptitud del trabajador.

Tras el periodo de prueba se puede pasar a la contratación definitiva. Desde el punto de vista de la empresa le interesa un tipo de contrato temporal, ya que facilita la flexibilidad de la plantilla ante cualquier situación desfavorable. Sin embargo la inseguridad sobre la renovación producirá angustia y estrés los que no es bueno ni para el trabajador ni para la empresa.

Bibliografía: <http://www.ejercito.mde.es/personal/ordenanzas/rrooet4.html>

2.8 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Una vez que ya sabemos el número y el tipo de personas que necesitamos, tendremos que contrastar esta información con los RRHH actuales. Para ello haremos un análisis del personal actual (inventario de habilidades) y una previsión de los cambios esperados.

Un inventario de habilidades trata de reunir información básica sobre los recursos humanos de la Fuerza. Principalmente buscamos las capacidades y aptitudes, lo

que nos permitirá evaluar de forma rápida y precisa las capacidades disponibles en la base y nos servirá para la gestión de ascensos, traslados, formación, etc.

En cuanto a los cambios de personal existe unos que son fáciles de prever como las jubilaciones, o traslados y ascensos, en cambio como los despidos, dimensiones o abandonos voluntarios son más difíciles de predecir.

Si las necesidades netas son positivas se procedería a los procesos de reclutamiento y selección. Si las necesidades netas son negativas, tenemos varias opciones:

- Recurrir al desgaste natural de la base mediante las jubilaciones o fallecimientos.
- Suspensión del contrato (salida temporal de la base).
- Extinción de reclutamiento (no renovación).
- Incentivos a la jubilación anticipada o abandono voluntario.
- Reclasificación de puestos.
- Traslados.
- Reparto del trabajo.

2.8.1 FORMULACIÓN DE LA SOLICITUD DE LOS CANDIDATOS

Cuando un departamento descubre que necesita cubrir uno o más puestos lo primero que hará será solicitar a RRHH que proceda al reclutamiento de candidatos para que después se seleccione al más indicado.

Cuando RRHH recibe una solicitud de este tipo lo primero que tendrá que hacer será verificar si esa necesidad es real. En caso positivo se elaborará un perfil psicoprofesional de la persona que estamos buscando.

El reclutamiento es el proceso por el que se trata de conseguir una cantidad suficiente de candidatos, que en un principio reúnan las condiciones establecidas para el perfil psicoprofesional. Tenemos como fuentes de reclutamiento:

- INEM
- Anuncios de prensa.

- Internet.
- Cursos formación.
- Archivo de solicitudes.
- Agencias de colocación.
- Ferias y presentaciones.
- Centros de FP.
- Universidad.
- Agencias de colocación.

2.8.2 ETAPAS CRONOLÓGICAS DEL PROCESO

Tenemos un momento N en el cual anunciamos las medidas. El cómo y cuándo se haga este anuncio es clave para el éxito del proyecto. Por lo tanto antes del momento N tiene que ver una fase de preparación. Después del momento N vendrá la realización y seguimiento.

2.8.3 ANALIZAR LA DECISIÓN

En primer lugar debemos de analizar la decisión. Los objetivos deben de ser definidos de forma clara desde el principio para evitar la improvisación y para que los afectados puedan identificar y aceptar mejor las medidas propuestas.

Tenemos que dejar claro lo que se pretende conseguir y no puede haber marcha atrás.

2.8.5 PLAN SOCIAL

En este caso vamos a diseñar las medidas que reparen el perjuicio causado. Lo primero que debemos hacer es identificar a los afectados. Los afectados son los que abandonan la empresa, los que se quedan en la empresa y los afectados indirectos (agentes sociales, políticos y clientes).

Los que vamos a hacer es un análisis cualitativo y cuantitativo en término de costes, perjuicios y reticencias al cambio. Elegiremos las medidas sociales para cada colectivo, aunque podemos hacerlo individualmente. Haremos una

valoración económica de cada una de las medidas de tal forma que al final presentemos un plan social estructurado y cuantificado.

2.8.6 GESTIÓN DEL EMPLEO

Son medidas que buscan la recolocación interna o externa de los trabajadores afectados.

- Reorganización del tiempo de trabajo y adaptación la empleo estable. Se trata de organizar el tiempo de trabajo con las consecuentes reducciones salariales de forma temporal o definitiva.
- Outplacement y la antena de empleo. Ambas suponen la puesta en marcha de un dispositivo que está orientado a recolocar externamente a las personas afectadas. El Outplacement va dirigido a directivos y mandos superiores o medios. La antena de empleo es para todos los trabajadores.
- Excedencia. Esta medida permite devolver su independencia tras un periodo de tiempo.

2.8.7 PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL CAPITAL

En este grupo incluimos la creación de cooperativas y la participación de los trabajadores en la junta general de accionistas.

Consiste en que los trabajadores participen directamente en los resultados de la empresa. Es positivo desde el punto de vista social, le da una nueva visión del negocio. Puede dificultar la toma de decisiones.

2.8.8 CONCEPTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La evaluación del desempeño se trata de poner en marcha una serie de instrumentos de medida del rendimiento (cantidad y calidad del trabajo) adaptados a la realidad empresarial. La calidad ha pasado de ser un componente pasivo en que media el desperdicio a ser un medidor del entusiasmo del cliente.

El inconveniente de la evaluación del desempeño es la fuerte carga de subjetividad. Afecta a ambas partes, al evaluado por que expone su ego, tiene posibilidad de recibir información negativa. El que evalúa teme por la reacción que causará en el subordinado.

La valoración de los RRHH es un instrumento para mejorar los resultados de la empresa, una herramienta que los directivos pueden utilizar para añadir valor a la organización. Podemos agrupar en cuatro grandes bloques la finalidad de la valoración del desempeño:

- Como base para un correcto sistema de retribuciones.
- Como instrumento para la identificación y desarrollo del potencial de los empleados.
- Un correcto sistema de valoración de las herramientas de los RRHH (selección, formación, diseño del puesto de trabajo, retribuciones, etc.)
- Como instrumento para la mejora de las relaciones entre la dirección y los subordinados, ya que permite conocer los deseos y aspiraciones de los empleados.

Bibliografía: http://es.wikipedia.org/wiki/Recursos_humanos

2.9 EL PROCESO DE VALORACIÓN DEL RENDIMIENTO: OBJETO, SUJETO, ERRORES FRECUENTES Y FASES DEL PROCESO

2.9.1 OBJETO

El sistema de valoración no puede medir infinitos aspectos, ha de centrarse en algunos de ellos, he aquí el dilema, centrarse en los resultados o en los rasgos de personalidad, es decir, comportamiento. Ante esta circunstancia se propone medir los resultados siempre que sea posible, reservando el comportamiento para cuando se den circunstancias que hagan difícil la medición de los anteriores.

2.9.2 SUJETOS

Aquí podemos decir para realizar la valoración entre los siguientes sujetos:

- Superior inmediato: Tienen el conocimiento más intenso. Pueden comparar el puesto a evaluar con el suyo propio. No tienen conocimiento en estos planes.
- Colegas: Proporciona otro punto de vista. Hay que asegurar la objetividad.
- Autovaloración: Muy bueno con fines de motivación. Los empleados suelen concederse puntuaciones más altas.
- Subordinados o usuarios: Son los que reciben el servicio. Sólo tienen una visión parcial y concreta del mismo. Solo se realizará para tener en cuenta aspectos muy concretos.

2.9.2 ERRORES Y LIMITACIONES

A) De carácter psicológico:

1. Resistencia de los directivos, en tomarse el tiempo y las molestias en prepararlo y especialmente en discutir los resultados.
2. El error de similitud, que basa la percepción de los demás en la que uno tiene de sí mismo.
3. La rigidez o benevolencia.
4. Los estados de ánimo y personales del valorado.

B) De carácter operativo:

1. Estándares poco claros.
2. El efecto halo. La calificación de un subordinado en un aspecto influye en el resto de características.
3. Tendencia central, de forma que no hay que comprometerse.
4. Complejidad de aplicación.

2.9.3 FASES DEL PROCESO

Los pasos necesarios para garantizar el éxito de la valoración del desempeño son:

1. Lograr el compromiso de todos los afectados.
2. Elegir un sistema concreto.
3. Proporcionar formación y entrenamiento a los evaluadores.
4. Informar a los evaluados y discutir los resultados.
5. Programa de acción concretos derivados de la valoración.
6. Auditoria del plan de evaluación.

2.9.3.1 MÉTODOS DE MEDICIÓN DEL RENDIMIENTO

Existe un gran número de sistemas de valoración, todos con sus ventajas e inconvenientes. La elección concreta dependerá de cuestiones tales como las características que se desean valorar, los objetivos, el tipo de puesto y la cultura de la organización.

2.9.3.2 SISTEMAS BASADOS EN LOS RESULTADOS

Se trata de sistemas que miden cuestiones fácilmente ponderables por una magnitud. Las principales son cantidad y calidad de producción. El principal problema que presenta estos sistemas reside en el desarrollo de indicadores adecuados de los resultados.

2.9.3.3 SISTEMAS BASADOS EN RASGOS Y COMPORTAMIENTOS

Dentro de esta clasificación, que reúne mecanismos de medición de magnitudes difícilmente cuantificables.

- Método de Jerarquización: Se trata de realizar una lista donde aparecen todos los empleados clasificados por orden de eficiencia.
- La comparación por pares: Se basa en comparar de dos en dos los empleados, y anotando cuál de ellos es el preferible.
- Método de la distribución forzosa: Es un método de clasificación en función de un factor o conjunto de ellos. Parte del supuesto en que los empleados siguen una distribución normal. Tiene como inconveniente su rigidez.

- Método de las escalas gráficas: Es el más usado. Trata de marcar en un formulario los factores de evaluación del desempeño a través de unos grados de variación de éstos.
- Escalas de elección obligada: Consiste en una relación de frases presentadas en pares, que describen el desempeño de los empleados, de tal forma que el directivo debe escoger aquella que mejor se ajusta al empleado.
- Método del incidente crítico: Consiste en llevar un registro de los actos, fuera de lo habitual, que originan un éxito o un fracaso destacable. Requiere mucho trabajo.

Bibliografía: <http://www.monografias.com/trabajos5/selpe/selpe.shtml>

2.9.3.4 LOS SISTEMAS DE EVALUACIÓN POR OBJETIVOS

Persiguen la identificación del potencial de desarrollo del empleado. En la fase de inicio el superior y el subordinado analizan el contenido del trabajo a realizar por este último. El subordinado elabora un programa de metas para el período siguiente y se discuten. Se fija los momentos para medir los progresos.

2.10 EL MODELO FEEDBACK 360°

Los sistemas de evaluación normalmente son de Jefe a Subordinados, y como hemos visto, se puede producir desviaciones debidas al efecto halo, rigidez o benevolencia, etc.

Hoy en día y debido a la globalización de los mercados y la fuerte competitividad, las estructuras se aplanan, con menos niveles jerárquicos y se genera una dinámica que convierta a la organización en proactiva. Se busca la participación de las personas y el trabajo en equipo. Por ello la evaluación del desempeño hay que realizarla con métodos más integradores, que entregan información a los empleados sobre sus conductas y acciones para facilitar el desarrollo de cada persona.

Los sistemas de evaluación de múltiples fuentes tienden a ser más justos que los enfoques de una sola fuente. Las fases son:

1. Establecer y definir los criterios de evaluación.
2. Establecer los evaluadores.
3. Realizar las evaluaciones
4. Crear los resúmenes para cada empleado.
5. Interpretar y analizar los resultados.
6. Intervenir para mejorar la conducta y actuación.

Debemos de tener en cuenta que con este método primero se evalúa las cualidades y después el logro de los objetivos. Tenemos reciprocidad, esto es, cuando se nomina a uno para ser evaluador a su vez hay que evaluarlo. Es muy importante la confidencialidad.

2.10.1 DIRECTAS

- Es aquel que se establece para cada categoría profesional por unidad de tiempo y que es fijado sin tener en cuenta las características personales del trabajador.
- Incluyen unas prestaciones que varían en cuantía de una actividad a otra e incluso de una persona a otra. Son varios:
 - Personales: Antigüedad, idiomas (característica de cada persona).
 - Relaciones con el puesto: Nocturnidad, toxicidad...
 - Por la calidad o cantidad de trabajo: horas extras, incentivos, puntualidad...
 - De vencimiento periódico: Pagos extraordinarios.
 - En especie: Casa, coche, cesta de navidad ...
 - Pluses de residencia: para personas que viven fuera del territorio.

2.10.1.1 INDIRECTAS

PRESTACIONES NO SALARIALES: Son unas rentas que permiten el acceso o disfrute e ciertos bienes, no cotiza a la seguridad social por eso se consideran extra salariales.

- Indemnizaciones: Plus de transporte, dietas, ayudas, etc.
- Prestaciones SS: Accidentes y enfermedad.
- Indemnizaciones: Traslados, suspensiones o despidos. Son fruto de pacto.

2.10.1.2 OBJETIVO DE LA COMPENSACIÓN

- Atraer a los mejores candidatos.
- Retener a los mejores empleados.
- Motivar a los empleados. Adecuada evaluación del desempeño, buen sistema de recompensar el rendimiento y retroalimentación para informar de los aciertos y fracasos.
- Cumplir la normativa. Estatuto trabajador, Gobierno, salario mínimo y contrato.

2.10.1.3 CUATRO DECISIONES ESTRATÉGICAS BÁSICAS

A la hora de diseñar la estrategia salarial, la empresa debe prestar atención a las cuatro políticas siguientes:

2.10.1.3.1 EQUIDAD INTERNA

Hacer referencia a las comparaciones entre puestos de trabajo con niveles de habilidades similares dentro de una misma organización. Lo primero que debemos hacer es una representación gráfica en la que se dibujen los diferentes puestos de trabajo con su valoración.

Si el método usado para la valoración del desempeño es el de jerarquización, la propia lista constituye la estructura de salarios.

Si el método utilizado ha sido el de clasificación, la estructura salarial vendrá dada por las diferentes categorías.

En el caso de que hayamos utilizado el método de puntuación de factores, el proceso será el siguiente:

- 1) Elaboraremos el diagrama de dispersión.
- 2) Agruparemos los puestos valorados en clases o categorías.
- 3) Otorgaremos un precio a cada punto.
- 4) Determinaremos la amplitud y el grado de superposición de cada categoría.

2.10.1.3.2 COMPETITIVIDAD EXTERNA

Compara la situación laboral con el resto de empresas del sector. Se realiza mediante el estudio de los convenios colectivos o las encuestas salariales.

2.10.1.3.3 CONTRIBUCIÓN DE LOS EMPLEADOS

Están basados en el rendimiento o desempeño. Puede ser de carácter individual (destajo por unidad de producto, por hora estándar, y comisiones), o de carácter grupal, que pueden ser basados en la productividad o en la participación de beneficios.

a) BASADOS EN LA PRODUCTIVIDAD

1. Plan escalón: Repartir entre el 75-100% del ahorro conseguido en la mano de obra por las propuestas de los trabajadores.
2. Plan Rucker: Se calcula el ahorro de la mano de obra, materiales, etc.
3. Plan Improshare: La unidad de medida de productividad son las horas de trabajo directas e indirectas necesarias para producir una hora. Las ganancias son las horas ahorradas y se reparten entre los empleados ya la compañía.

Bibliografía: http://help.sap.com/saphelp_40b/helpdata/es/5a/d34c86544811d1895e0000e832

3c4f/content.htm

2.10.1.3.4 DE ACUERDO A LA LEY DE LAS FUERZAS ARMADAS, EL PERSONAL MILITAR SE CLASIFICA EN:

MILITARES DE ARMA

Son los que se reclutan e instruyen en los Institutos de Formación del aerotécnico cuya preparación fundamental les capacita para participar directamente en acciones y en operaciones de combate.

MILITARES TÉCNICOS

Son los que se reclutan e instruyen en Cursos regulares de los Institutos de formación de Tropa cuya preparación fundamental les capacita para proporcionar apoyo técnico o de servicio durante las operaciones militares.

MILITARES ESPECIALISTAS

Son los profesionales y tecnólogos graduados en establecimientos de educación superior técnica o media que, reclutados e instruidos en los Institutos de Formación de Tropa, están capacitados para apoyar al desarrollo de las operaciones militares.

CAPITULO III
DESARROLLO DEL TEMA
“ELABORACIÓN DE UN MÓDULO PARA LA ENSEÑANZA – APRENDIZAJE
DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO SELECCIÓN Y UBICACIÓN DEL
PERSONAL MILITAR DE LA FUERZA AEREA ECUATORIANA”

3.1 INTRODUCCION

El presente modulo permitirá desarrollar con eficiencia y eficacia el proceso de reclutamiento selección y ubicación del personal militar de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

De esta manera se pretende contribuir al desarrollo del proceso establecido el proceso de reclutamiento militar mediante la aplicación de formularios dados por RRHH.

Para establecer la correcta aplicación del modulo es factible elaborar una presentación, en donde estará detallada en forma clara todo el proceso de reclutamiento selección y ubicación del personal militar de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

3.2 ESTRUCTURA DEL MODULO

El modulo se encontrará estructurado por unidades en cual consta de:

- Número de la unidad
- Título de la unidad
- Especificación de la unidad
- Cuestionario para evaluación del aprendizaje

Al finalizar el contexto de las unidades se encontrará:

- Solucionario de los Cuestionarios
- Glosario de Términos

3.3 ELABORACIÓN DE UN MÓDULO PARA LA ENSEÑANZA – APRENDIZAJE DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO SELECCIÓN Y UBICACIÓN DEL PERSONAL MILITAR DE LA FUERZA AEREA ECUATORIANA



FUERZA AÉREA ECUATORIANA

COMANDO DE EDUCACION Y DOCTRINA

**INSTRUCTIVO PARA EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y
UBICACIÓN DEL PERSONAL MILITAR DE LA FUERZA AÉREA
ECUATORIANA**

CONTENIDO DEL INSTRUCTIVO

INTRODUCCIÓN

UNIDAD I

RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL MILITAR

INTRODUCCIÓN

MISION DE RECLUTAMIENTO

EL REGLAMETO MILITAR DE LAS FUERZAS ARMADAS

IMPORTANCIA DEL RECLUTAMIENTO

Proceso del Reclutamiento de Personal

- llamamiento
- presentación

EVALUACIÓN UNIDAD I

UNIDAD II

SELECCIÓN DEL PERSONAL MILITAR

INTRODUCCIÓN

SEIS PASOS PARA LA SELECCIÓN

RESPONSABILIDADES DEL LA SELECCIÓN

EVALUACIÓN UNIDAD II

UNIDAD III

UBICACIÓN DEL PERSONAL MILITAR

INTRODUCCIÓN

IMPORTANCIA

DISTRIBUCIÓN Y UBICACIÓN DEL PERSONAL MILITAR

REGLAMENTO

CONCLUSIÓN

EVALUACIÓN UNIDAD III

INTRODUCCIÓN

Bienvenidos al curso del proceso de reclutamiento selección y ubicación del personal militar de la Fuerza Aérea Ecuatoriana

Este folleto provee las normas, los procedimientos y las instrucciones para realizar y dirigir un procedimiento adecuado acerca del reclutamiento del personal militar. Este folleto se aplica a todo el personal Militar y a los señores servidores públicos encargados de dicho proceso.

Esta guía ha sido redactada para que el usuario principal la entienda con facilidad.

Sin embargo, hay ciertas palabras y siglas que se usan a menudo al realizar las opciones que se describen en ella; estas serán escritas por completo al menos una vez, y luego se usaran solo las siglas. También serán explicadas durante la enseñanza.

INICIO

La Dirección General de Recursos Humanos de la Fuerza Aérea Ecuatoriana, a través de su Departamento de Reclutamiento Militar, anualmente efectúa los procesos de selección, para el ingreso a la Institución en calidad de Aspirante a Oficial o Aspirante a Aerotécnico.

El ingreso a la Fuerza Aérea Ecuatoriana debe ser motivado por una profunda vocación militar claramente definida, que le obligue a los Aspirantes a Oficiales de Arma, Técnicos y Especialistas; y Aspirantes a Aerotécnicos Técnicos, Infantería Aérea y Especialistas, a la aceptación total de la capacitación militar que recibe diariamente.

Desde su ingreso el/la Aspirante a Oficial o Aspirante a Aerotécnico recibe entrenamiento progresivo e intensivo, con pruebas de suficiencia para medir su capacidad, decisión, entrega y sacrificio con el fin de mejorar su resistencia mental y física, aspectos que lo forjarán como un soldado capaz de enfrentar y superar la rudeza del combate.

3.4 OBJETIVOS

3.4.1 OBJETIVO GENERAL

Establecer las bases necesarias para desarrollar una capacitación sobre la selección de personal de forma tradicional y por competencias que permita incorporar en las filas de las Fuerzas Armadas al candidato potencialmente adecuado.

3.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Dominar las técnicas para desarrollar un efectivo análisis de los puestos de trabajo por competencias con el propósito de reclutar al personal en la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

- Socializar de manera práctica la capacitación sobre el reclutamiento, selección y ubicación en la Fuerza Aérea Ecuatoriana.
- Diseñar un CD interactivo con información sobre los procedimientos de reclutamiento en la Fuerza Aérea Ecuatoriana así como la evaluación del Alumno y o personas que requieren tomar estos conocimientos

3.5 IMPORTANCIA DEL MODULO

El módulo es un documento elaborado con fines de capacitación, con cierto grado de autosuficiencia y que corresponde a un área específica de conocimiento.

La estructura de un módulo se refiere a la forma en que se organiza un material, la manera en que están distribuidas y ordenadas las distintas partes del módulo de capacitación.

3.5.1 CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LOS MÓDULOS

- Metodología participativa. Todas las personas hombres y mujeres tienen la oportunidad de decir y compartir lo que saben.
- Los módulos presentan técnicas participativas. Instrumentos o herramientas que ayudan a los y las participantes a analizar, reflexionar y a expresar sus pensamientos.
- La importancia del trabajo en grupos. Base fundamental para la organización de grupos comunales
- Los módulos promueven la reflexión en grupo.
- Tienen una función multiplicadora. Ayuda a que otras personas comprendan la temática del módulo

UNIDAD I

RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

INTRODUCCIÓN

El Reclutamiento y Formación son el conjunto de actividades mediante las cuales se clasifica, ingresa e instruye a los ciudadanos ecuatorianos, para que presten sus servicios en las Fuerzas Armadas Permanentes y en las reservas, desde el llamamiento hasta su egreso de los centros de formación militar.

El Proceso de reclutamiento para la Fuerza Aérea Ecuatoriana, es una de la necesidades de personal que la institución lo requiere para lo cual existen llamamientos, para que el personal seleccione a un determinado número para que así exista un reclutamiento exitoso y poder cubrir vacantes en las distintas ramas y especialidades de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

MISIÓN PARA EL RECLUTAMIENTO

Ser partícipes en el progreso y el crecimiento de la Fuerza Aérea Ecuatoriana a través del reclutamiento del personal calificado, promocionando su formación y desarrollo profesional. Aportar valor a la Institución garantizando una correcta gestión del potencial humano.

REGLAMENTO DE RECLUTAMIENTO DEL RECLUTAMIENTO

El reclutamiento de personal militar está basada en una adecuada clasificación entre oficiales y aerotécnicos ya sean estos de arma técnicos y especialistas que con llevan desde su ingreso hasta que sean dados el alta, la antigüedad está apoyada en los estudios demostrados en las escuelas de formación, los años de prestación de servicios son de 4 años en caso no acatarse a esta disposición deberán indemnizar según el reglamento militar. Estas normativas se encuentran establecidas en el reglamento General a la ley de personal de las Fuerzas

Armadas del Ecuador que se encuentra establecida en el los artículos que son detallados a continuación.

Art. 11.- Para el reclutamiento del personal de Fuerzas Armadas de conformidad con los artículos

53, 57 y 59 de la Ley de Personal, se observará el siguiente procedimiento:

- a) Llamamiento;
- b) Requisitos;
- c) Selección; y,
- d) Alta.

Art. 12.- El llamamiento es la convocatoria para el ingreso de ciudadanos según las necesidades institucionales de personal, en base a la existencia de vacantes orgánicas y se lo realizará para los ciudadanos mayores de edad hasta los 22 años 0 meses para aspirantes a arma, técnicos y servicios y hasta los 35 años 0 meses para aspirantes a especialistas.

Art. 13.- Los requisitos básicos para ingresar a Fuerzas Armadas y proceder con el llamamiento serán los siguientes:

- a) Ser ecuatoriano por nacimiento;
- b) Haber cumplido la mayoría de edad, para que sea sujeto de todos los derechos y obligaciones que genera la ciudadanía;
- c) Para los aspirantes a militares de arma, técnicos y servicios haber finalizado la educación media; d) Nota: Literal derogado por Decreto Ejecutivo No. 677, publicado en Registro Oficial 405 de 16 de Marzo del 2011.
- e) Acreditar condiciones médicas y físicas que le permitan someterse al régimen de entrenamiento y militarización;
- f) Si el llamamiento es para oficiales especialistas, poseer título profesional al menos de tercer nivel en los institutos de educación superior, reconocidos legalmente por el Estado en carreras determinadas en la organización de Fuerzas Armadas; y,

g) Si el llamamiento es para personal de tropa especialistas, poseer título técnico o tecnológico en institutos reconocidos legalmente por el Estado en especialidades que no disponga el sistema educativo de las Fuerzas Armadas.

Art. 14.- La selección es el proceso mediante el cual la Dirección de Recursos Humanos o su equivalente, realiza el estudio de la documentación requerida, recepción de pruebas físicas, académicas, médicas, psicotécnicas, verificación de antecedentes personales y familiares, entrevista personal y determinación de resultados.

Art. 15.- Para el proceso de selección del personal de Fuerzas Armadas se conformará una comisión, integrada por el Director de Recursos Humanos o su equivalente, el Comandante del Comando de Educación y Doctrina o su equivalente en cada Fuerza y el Director del Instituto de Formación, la misma que será la encargada de analizar los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos necesarios para el ingreso del ciudadano en el servicio activo, lo cual se denomina alta y se realiza tanto para aspirantes a oficiales como para aspirantes a tropa, mediante resolución del respectivo Comando de Fuerza, publicada en la correspondiente Orden General.

IMPORTANCIA DE RECLUTAMIENTO

El proceso de reclutamiento consiste en una serie de pasos lógicos a través de los cuales se atraen candidatos a ocupar un puesto y se eligen las personas idóneas para ocupar una vacante en las distintas ramas de la Fuerza Aérea Ecuatoriana. Por medio del reclutamiento de personal la institución puede saber quiénes de los solicitantes que se presenten y son los que tienen mayor posibilidad de pertenecer a las filas de la institución para que realicen eficazmente el trabajo que se les asigne. Este proceso implica igualar las habilidades, intereses, aptitudes y personalidad del solicitante con las especificaciones del puesto.

PROCESO DE RECLUTAMIENTO

LLAMAMIENTO

El Llamamiento Militar Para la fuerza Aérea Ecuatoriana se lo realiza a través de los principales medios de comunicación colectivo a nivel nacional y la página web (www.reclutamientofae.mil.ec/); este proceso se hace entre los meses de Febrero y Marzo de cada año para la Escuela Superior y para la Escuela Técnica el llamamiento es de Marzo y Abril.

PRESENTACIÓN

La presentación del personal reclutado es una vez que se ha terminado el proceso de llamamiento y se ha presentado los documentos requeridos por la institución, y de esta manera se podrá seguir con un proceso de selección para elegir al personal idóneo para que pertenezca a las filas de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

EVALUACIÓN UNIDAD I

TEST DE EVALUACIÓN

Objetivo: Tiene como objetivo dar a conocer cuáles son las preguntas constantemente realizadas en las oficinas de reclutamiento y cuáles son las respuestas adecuadas.

Ponga Verdadero o Falso

1.- La selección es el proceso mediante el cual la Dirección de Recursos Humanos o su equivalente, realiza el estudio de la documentación requerida

()

2.- El reclutamiento y formación de personal militar está basada en una adecuada clasificación entre oficiales y aerotécnicos

()

Seleccione la respuesta correcta

3.- Los cursos de formación de oficiales de arma, técnicos o de servicios tendrán una duración de

- a) 4 años según el reglamento General a la ley de personal de las Fuerzas Armadas del Ecuador
- b) 3 años según el reglamento General a la ley de personal de las Fuerzas Armadas del Ecuador
- c) 2 años según el reglamento General a la ley de personal de las Fuerzas Armadas del Ecuador

4.- El personal de especialistas de tropa tendrán una duración de

- a) 1 año según el reglamento General a la ley de personal de las Fuerzas Armadas del Ecuador
- b) 9 meses según el reglamento General a la ley de personal de las Fuerzas Armadas del Ecuador
- c) 6 meses según el reglamento General a la ley de personal de las Fuerzas Armadas del Ecuador

5.- El reclutamiento y formación de personal militar está basada

- a) Oficiales
- b) Tropa
- c) Especialistas

UNIDAD II

SELECCIÓN DEL PERSONAL MILITAR

INTRODUCCIÓN

El proceso de selección se conforma en seis pasos que son: Análisis de las solicitudes, Pruebas psicológicas, Pruebas físicas, Pruebas académicas, Examen médicos, Entrevista final.

ANÁLISIS DE LAS SOLICITUDES

Consta en analizar los documentos por los aspirantes y confirmar cada uno de la documentación presentada que sea totalmente legal.

EXÁMENES ACADÉMICOS

En esta fase se evalúan los conocimientos académicos que posee el / la aspirante, para lo que la Institución le facilita un temario o banco de preguntas sobre cada una de las asignaturas.

Las materias a evaluarse son:

CURSO DE ASPIRANTES A OFICIALES DE ARMA (PILOTOS) Y TÉCNICOS DE LA ESMA

- Física
- Geometría Analítica
- Trigonometría
- Historia, Geografía y Cívica
- Inglés
- Álgebra

CURSO DE ASPIRANTES A OFICIALES ESPECIALISTAS (PROFESIONALES)

- Examen de Especialidad (del área a la que está aplicando)
- Estadística
- Inglés
- Informática
- Realidad Nacional

CURSO DE ASPIRANTES A AEROTÉCNICOS DE LA ESCUELA TÉCNICA DE LA FUERZA AÉREA

- Álgebra
- Inglés
- Informática
- Física
- Historia, Geografía y Cívica

CURSO DE ASPIRANTES A AEROTÉCNICOS INFANTES AÉREOS DE LA ESCUELA DE INFANTERÍA AÉREA

- Álgebra
- Inglés
- Informática
- Física
- Historia, Geografía y Cívica

CURSO DE ASPIRANTES A AEROTÉCNICOS ESPECIALISTAS DE LA ESCUELA DE INFANTERÍA AÉREA

- Examen de Especialidad (del área que está aplicando)
- Examen Práctico de conducción (únicamente para los aspirantes a Choferes)

- Examen Práctico de conocimiento y destreza musical (únicamente para los aspirantes a Música)
- Historia, Geografía y Cívica
- Álgebra
- Informática Básica

Nota:

Los (las) Aspirantes a Oficiales y Aerotécnicos podrán acceder a los bancos de preguntas que se publican en esta página web en las fechas que se encuentren abiertas las inscripciones.

Para la evaluación se tomará en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Se receptorán pruebas escritas sin consulta de ninguna índole
- Los exámenes tendrán una duración de 60 a 90 minutos
- Para aprobar las pruebas académicas debe tener un promedio general mínimo de 14/20.

NOTA:

Para rendir el examen académico deberán presentarse en los lugares previamente establecidos, con terno y corbata los aspirantes hombres y con traje formal las aspirantes mujeres, con 15 minutos antes de la hora señalada. Para rendir cada prueba, los aspirantes deberán llevar consigo todo el material necesario (lápiz, esferográfico, borrador, calculadora, etc.) y deberán presentar su cédula de ciudadanía.

EXAMENES PSICOLÓGICOS

La evaluación psicológica se realiza mediante test para la evaluación de funciones mentales superiores, test manipulativos para evaluación de aptitudes psicomotrices y mediante la entrevista psicológica para complementación del examen de personalidad.

ÁREAS DE EVALUACIÓN:

1. ÁREA COGNITIVA:

- **HABILIDAD PARA LA RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS:** Que consiste en el razonamiento lógico que el aspirante debe poseer en toda actividad laboral.
- **RAZONAMIENTO VERBAL:** Se refiere al conocimiento adquirido por el aspirante en su etapa escolar para ser aplicada en un razonamiento simple relacionado con sinónimos y antónimos.
- **RAZONAMIENTO MECÁNICO:** Consiste en el conocimiento del aspirante relacionado con pequeños movimientos y problemas de física, mecánica y poleas.
- **RAZONAMIENTO ESPACIAL:** Consiste en la aplicación de la geometría del espacio muy importante en las profesiones de pilotaje y técnicas.
- **ATENCIÓN Y MEMORIA:** Es la observación, atención y memorización de una escena mediante la utilización de un gráfico.

2. ÁREA DE PERSONALIDAD:

Capacidad para adaptarse con mucha facilidad al ambiente laboral poniendo todo el esfuerzo posible de nuestro estado emocional, estabilidad y madurez, de tal manera que se demuestre el equilibrio normal de cada uno de los individuos en cualquier actividad.

ENTREVISTA PSIQUIÁTRICA:

La entrevista psiquiátrica será realizada por un psiquiatra autorizado y que será obligatoria en la evaluación de ingreso a todos los aspirantes.

Nota: Los(as) aspirantes que fueren declarados no aptos en el informe psicológico, médico o psiquiátrico, quedan excluidos definitivamente del proceso.

EXAMEN MÉDICOS

El examen médico se realizará a los aspirantes que hayan sido aprobados en el examen psicológico y se considera el aspecto somático del individuo en cuanto a:

- Estructura (conformación corporal y apreciación armónica constitucional)
- Sistema (exámenes clínico – general y de especialidad).

Los exámenes médicos para los(as) aspirantes inscritos en la ciudad de Quito, se realizarán en la Clínica FAE – Quito (Base Aérea Mariscal Sucre); y, en la Clínica FAE – Guayaquil (Base Aérea Simón Bolívar), para los aspirantes inscritos en la ciudad de Guayaquil.

PRUEBAS FÍSICAS

Los /as aspirantes que se hayan inscrito para participar en uno de los procesos de admisión para las Escuelas Militares de la Fuerza Aérea Ecuatoriana, y que hayan aprobado los exámenes médicos, deberán rendir las pruebas físicas, las mismas que se detallan a continuación:

Postulantes a Oficiales o Aerotécnicos de Arma y Técnicos

- Abdominales
- Resistencia 3219 metros
- Natación 200 metros
- Salto del tablón de 5 metros
- Flexiones de barra

Postulantes a Oficiales o Aerotécnicos Especialistas

- Abdominales
- Resistencia 3219 metros
- Natación 150 metros
- Salto del tablón de 5 metros
- Flexiones de pecho

Será considerado idóneo el o la aspirante que alcance un promedio general mínimo de 14/20 en estas pruebas. El aspirante que no sepa nadar, por seguridad, el evaluador no aceptará el salto del tablón y quedará automáticamente eliminado del proceso.

ENTREVISTA FINAL.

La última fase del proceso de reclutamiento y selección consiste en la entrevista personal, con la presencia del aspirante acompañado de sus padres o representante, en las fechas que se les indicará en la Oficina de Reclutamiento, la misma que se efectuará en los siguientes lugares:

En Quito: En la Academia de Guerra Aérea.

En Guayaquil: En la Escuela de Infantería Aérea.

CAUSAS DE ELIMINACIÓN DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

1. No cumplir con los requisitos de admisión establecidos.
2. Inscribirse presentando documentación incompleta, alterada o falsificada.
3. Registrar antecedentes penales en el Certificado de Antecedentes Penales.
4. Registrar antecedentes por delitos tipificados en la Ley de Sustancias Estupefacientes y Psicotrópicas, según el certificado otorgado por el CONSEP.
5. Haber sido sorprendido realizando fraude o en intento de copia en alguno de los exámenes académicos.
6. Presentarse a rendir las pruebas físicas, académicas, psicológicas o médicas, en estado de embriaguez o con síntomas de haber ingerido bebidas alcohólicas o sustancias estupefacientes.
7. No alcanzar los promedios mínimos establecidos en las diferentes pruebas de admisión.

RESPONSABILIDADES DE LA SELECCIÓN

Las responsabilidades de la selección de personal militar, La primera se relaciona a la institución con el aspirante, es decir, es un proceso que se realiza entre personas lo cual exige un cuidado del trato, la segunda se basa en que la metodología de la selección pone de manifiesto al aspirante la imagen de la institución, es decir, la actuación en la selección debe concordar con la imagen que la institución que pretende dar al aspirante de sí misma.

IMPORTANCIA DE LA SELECCIÓN

Como ya se menciono anteriormente, el proceso de selección es un proceso completo ya que en este proceso se tiene que escoger los más idóneos para cubrir una vacante de la institución tomando como parámetro las necesidades de la Fuerza Aérea Ecuatoriana, ya que dependiendo de que tan bien se haya llevado el proceso dependerá el funcionamiento y crecimiento de la institución.

CONCLUSIÓN DE LA SELECCIÓN

Dentro de una institución es muy importante el proceso de selección ya que este es el que nos va a garantizar la obtención del personal humano que va a ayudar a que nuestra Fuerza Aérea Ecuatoriana cumpla con los objetivos con los que fue creada.

EVALUACIÓN UNIDAD II

TEST DE EVALUACIÓN

Objetivo: Tiene como objetivo dar a conocer cuáles son las preguntas constantemente realizadas en las oficinas de reclutamiento y cuáles son las respuestas adecuadas.

1.- En donde se reclutan los oficiales especialistas

- a) Escuelas superiores
- b) Escuela Técnica
- c) Escuela de Infantería

2.- El personal de tropa podrá ingresar a los institutos de formación de oficiales

- a) SI
- b) NO

3.- Los Oficiales de Arma, de Servicios o Técnicos y los Especialistas tienen la obligación de prestar sus servicios en las Fuerzas Armadas por un tiempo no menor de

- a) 4 años según el reglamento General a la ley de personal de las Fuerzas Armadas del Ecuador
- b) 3 años según el reglamento General a la ley de personal de las Fuerzas Armadas del Ecuador
- c) 2 años según el reglamento General a la ley de personal de las Fuerzas Armadas del Ecuador
- d) Ninguna

4.- El personal de de tropa tiene la obligación de prestar sus servicios en las Fuerzas Armadas el tiempo de

- a) 4 años según el reglamento General a la ley de personal de las Fuerzas Armadas del Ecuador
- b) 3 años según el reglamento General a la ley de personal de las Fuerzas Armadas del Ecuador
- c) 2 años según el reglamento General a la ley de personal de las Fuerzas Armadas del Ecuador
- d) Ninguna

5.- Que Escuelas de formación tiene la Fuerza Aérea Ecuatoriana

- a) ESMA,ETFA,EIA,EPAE
- b) ESMA,ETFA,EIA
- c) ESMA,EIA,ITSA,EPAE

UNIDAD III

UBICACIÓN DE PERSONAL MILITAR

INTRODUCCIÓN

En primer lugar debemos determinar las competencias o características personales que debe cumplir el aspirante para que pueda postular al grado que va tener.

Tomando como punto de referencia la ubicación de personal que labora dentro de la institución, se lo realiza por área y especialidades de cada personal militar de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

IMPORTANCIA

Debemos tener en cuenta que cada puesto requiere de personas con diferentes competencias o características, por ejemplo, las características de un aspirante que postule a un puesto de logística (en donde se necesitan personas extrovertidas y con habilidad para relacionarse con los demás), serán muy diferentes a las características de una persona que postule a un puesto en el área de finanzas (en donde se necesitan aspirantes analíticos).

DISTRIBUCIÓN Y UBICACIÓN DEL PERSONAL MILITAR

Para definir el perfil del aspirante, debemos determinar requisitos para la especialidad que postula, pero también, requisitos generales que se aplican para cualquier puesto en la institución, por ejemplo, la capacidad para adaptarse al ambiente o a la cultura o la capacidad del aspirante.

El personal militar de la Fuerza Aérea en razón de su función se clasifica en:

- a) De Arma;
- b) Técnicos; y,
- c) Especialistas.

El personal de Arma de la Fuerza Aérea, tendrá una preparación fundamental dirigida a capacitarlo para participar directamente en acciones y operaciones de combate y está conformado por los Oficiales Pilotos egresados de la Escuela Superior Militar Cosme Rennella B., o graduados de Institutos similares en el exterior.

Los militares técnicos en la Fuerza Aérea son aquellos egresados de los institutos de formación de Oficiales o de Tropa del país o del exterior, cuya preparación les capacita para apoyar las operaciones aéreas de combate y se clasifican de conformidad con el respectivo Manual de clasificación en la siguiente manera:

a.- **OFICIALES:**

- Defensa Aérea
- Inteligencia
- Meteorología
- Tránsito Aéreo
- Ingeniería Aeronáutica
- Comunicaciones
- Electrónica
- Mantenimiento
- Armamento
- Abastecimientos
- Informática
- Personal
- Instrucción
- Seguridad Aérea y Terrestre

- Infantería Aérea.

Las demás que por necesidades institucionales, se crearen en el futuro.

b.- AEROTÉCNICOS:

- Abastecimientos
- Armamento Aéreo
- Comunicaciones
- Defensa Aérea
- Electrónica
- Infantería Aérea
- Informática
- Inteligencia
- Mantenimiento de Aviones
- Meteorología Aeronáutica
- Operaciones Aeronáuticas
- Personal
- Seguridad Aérea y Terrestre

Las demás que por necesidades institucionales, se crearen en el futuro.

Militares Especialistas en la Fuerza Aérea, son aquellos profesionales y tecnólogos graduados en Institutos de Educación Superior, que se instruyen en cursos militares especiales de Oficiales y Aerotécnicos respectivamente, con el fin de estar capacitados para apoyar el desarrollo de las Operaciones Militares y se clasifican en:

a.- OFICIALES:

- Arquitectura.
- Ingeniería Civil.
- Ingeniería Eléctrica

- Finanzas
- Relaciones Públicas
- Justicia
- Sanidad

Los demás que se consideren necesarias para la Institución.

b.- AEROTÉCNICOS;

- Administración
- Finanzas
- Mantenimiento Automotriz
- Mecánica Industrial
- Músicos
- Sanidad
- Transportación Terrestre, y

Otras que se consideren necesarios para la Institución.

REGLAMENTO MILITAR FUERZAS ARMADAS

DE LA FORMACIÓN

La formación del personal militar se lo realiza solo en escuelas militares en el cual se les brinda conocimientos para el correcto desempeño los mismos que no tienen costo ya que las fuerzas lo proporcionan, ninguna escuela de formación puede pedir garantía económica para el ingreso del aspirante el mismo que si fuese dado de baja ya sea voluntariamente o por mal desempeño tendrá que reintegrar el costo de su formación. Estas normativas se encuentran establecidas en el reglamento a la ley de personal de las Fuerzas Armadas del Ecuador que se encuentra establecida en el los artículos que son detallados a continuación. .

“Art. 16.- Con el alta el aspirante a Oficial o a Tropa ingresa al servicio activo quedando sujeto a la normativa jurídica de la institución militar y de los institutos de formación.

Art. 17.- Los cursos de formación de oficiales de arma, técnicos o de servicios tendrán una duración de cuatro años en las tres fuerzas, los cursos de formación de personal de tropa de arma, técnicos o de servicios tendrán una duración de dos años en las tres fuerzas y proporcionarán las capacidades para el desempeño de sus funciones.

Art. 18.- Los cursos de militarización se impartirán únicamente en los institutos de formación militar y proporcionarán las capacidades para el desempeño en la vida militar, para oficiales especialistas tendrán una duración de hasta seis meses y obtendrán el grado de Teniente o su equivalente y para personal de tropa tendrán una duración de nueve meses y obtendrán el grado de Soldado o su Equivalente.

Art. 19.- Los costos que se generen en el proceso de formación serán proporcionados por la Fuerza correspondiente, previa la suscripción de un convenio en el cual conste la obligación del aspirante a devengar dentro del servicio activo la instrucción recibida. Los costos del curso de formación, sin perjuicio de la pensión que esté obligado a pagar, se tendrán como beca otorgada al aspirante a oficial o tropa y concluirá con la graduación dentro del instituto de formación.

Art. 20.- Ningún instituto de formación exigirá garantía económica de ningún tipo para el ingreso a cualesquiera de los cursos de formación, ni pensiones, ni valores por concepto de uniformes, y en general, ninguna contraprestación económica. Nota: Incluida Fe de Erratas, publicada en Registro Oficial 621 de 26 de Junio del 2009.

Art. 20.1.- Se considerará para los aspirantes a militares de arma, técnicos y servicios, la edad máxima de veintiocho años, al momento de su graduación.

Nota: Artículo agregado por Decreto Ejecutivo No. 677, publicado en Registro Oficial 405 de 16 de Marzo del 2011.

Art. 21.- Si el aspirante a Oficial o Tropa fuere separado de los institutos de formación antes de su graduación, por solicitud voluntaria, bajo rendimiento académico o por mala conducta, reintegrará a la institución el costo de su formación, sea en el país o en el exterior.

Art. 22.- El personal de tropa podrá ingresar a los Institutos de formación de oficiales, previamente a ser dado de alta como aspirante, solicitará su baja como miembro del personal de tropa.

Art. 23.- El alta para los oficiales se realizará mediante acuerdo ministerial publicado en el Registro Oficial y la Orden General Ministerial, para el personal de tropa mediante resolución del respectivo Comando de Fuerza, publicada en la correspondiente Orden General de Fuerza. ”

EVALUACION UNIDAD III

TEST DE EVALUACION

Objetivo: Tiene como objetivo dar a conocer cuáles son las preguntas constantemente realizadas en las oficinas de reclutamiento y cuáles son las respuestas adecuadas.

1.- Cual es el tiempo de duración de formación para Oficiales de arma Técnicos de la Fuerza Aérea Ecuatoriana

- a) 4 Años
- b) 2 Años
- c) 1 Año

2.- Tiempo de duración para Oficiales Especialistas de la Fuerza Aérea Ecuatoriana

- a) 9 Meses
- b) 1 Año
- c) 2 Años

3.- Tiempo de formación de Aerotécnicos e Infantes de la Fuerza Aérea Ecuatoriana

- a) 1 Año
- b) 2 Años
- c) 4 Años

4.- Tiempo de formación Aerotécnicos especialistas de la Fuerza Aérea Ecuatoriana

- a) 1 Año
- b) 9 Meses
- c) 6 Meses

5.- Proceso de formación tropa Técnicos e infantes de la Fuerza Aérea Ecuatoriana

- a) 6 Meses EIA, 1 Año Y Medio ETFA
- b) 6 Meses ETFA, 1 Año Y Medio EIA
- c) 6 Meses ESMA, 1 Año Y Medio ETFA

6.- Especialidades de Oficiales de arma Fuerza Aérea Ecuatoriana

- a) Mecánico
- b) Piloto
- c) Personal

3.6 PASOS PARA UN RECLUTAMIENTO

El inicio para el proceso de reclutamiento se da ingresando a la página web <http://www.reclutamientofae.mil.ec> la misma que muestra opciones que permiten definir y dar seguimiento a los diferentes procesos de reclutamiento y selección activos, Detalle de los requerimientos deseados para la cobertura de la vacante, en términos de estudios, especialidades, experiencia y otras características de la persona.



FIGURA 3.3: Proceso de Reclutamiento de Personal FAE

FUENTE: reclutamientofae.mil.ec

3.6.1 TIPOS DE RECLUTAMIENTO

Existen multitud de técnicas de reclutamiento que podemos emplear con el fin de atraer candidaturas a nuestra oferta de trabajo. Éstas podemos agruparlas, básicamente, en dos tipos o fuentes de reclutamiento: internas y externas.

3.6.2 CLASIFICACIÓN DE LA ESCUELA DE FORMACIÓN

Esta opción indica la Clasificación de Escuelas de formación ya sea esta para oficiales o tropa.

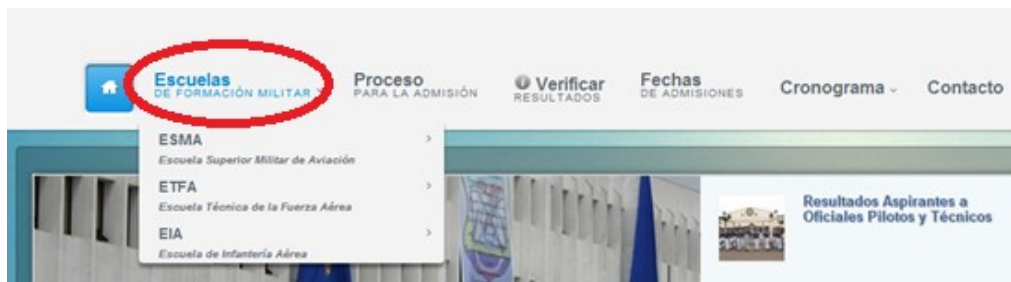


FIGURA 3.4: Clasificación de Escuelas Reclutamiento FAE

FUENTE: reclutamientofae.mil.ec

- **ESMA:** ESCUELA SUPERIOR MILITAR DE AVIACIÓN COSME RENELLA B.
- **ETFA:** ESCUELA TECNICA DE LA FUERZA AEREA ECUATORIANA.
- **EIA:** ESCUELA DE INFANTERIA AEREA.

3.6.3 SELECCIÓN ESCUELAS DE FORMACIÓN

Seleccionamos la Escuela de Formación a la cual queremos pertenecer debidamente informado, aquí podemos observar que ingresan a la escuela técnica de la fuerza aérea para poder ser un señor aerotécnico y conocer cuáles son los requisitos que requiere la Fuerza.



FIGURA 3.5: Selección de la Escuela de Reclutamiento FAE

FUENTE: reclutamientofae.mil.ec

3.6.4 PERFIL DE ASPIRANTE

Se puede divisar cuales son los conocimientos previos que va a tener dentro de la institución las cuales servirán de uso para el ámbito militar de esta manera se puede tener una información previo de los beneficios ya sea habilidades militares sus aptitudes y el perfil que va llegar a tener con un señor Militar de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

Las cuales están comprendidas en tres perfiles militares estos están compuestos de fundamentos tanto teóricos como físicos que debe cumplir el aspirante que desee pertenecer a las filas de la gloriosa Fuerza Aérea Ecuatoriana, de esta manera formaría parte fundamental para constituir con la planificación de educación de las Fuerzas Armadas del Ecuador

3.6.4.1 PERFIL MILITAR ESMA



Perfil del Aspirante a Oficial de Arma y Técnico ESMA

PERFIL DEL ASPIRANTE A OFICIAL DE LA E.S.M.A.

CONOCIMIENTOS ACADÉMICOS:

El Aspirante a Oficial de Arma (piloto) y Técnico debe poseer el título de bachiller, debidamente refrendado por el Ministerio de Educación del Ecuador.

HABILIDADES Y DESTREZAS FÍSICAS:

- Capacidades y destrezas físicas generales, acordes a las exigencias que la vida militar impone.
- Habilidades psicomotrices necesarias para desempeñarse en el área de pilotaje para que pueda ejercer como un Oficial de Arma.

APTITUD

- Vocación de servicio para la vida militar, basados en valores y principios acorde a las exigencias de la Institución.
- Aptitudes necesarias para desempeñarse en el área técnica o administrativa, para que pueda ejercer como Oficial las actividades que son de su competencia y responsabilidad.

PERFIL DE GRADUACIÓN

La Escuela Superior Militar de Aviación Cosme Rennella B., cumple con entregar Oficiales con una formación académica global de excelencia, destacándose en la línea de formación de las Ciencias Aeronáuticas,

FIGURA 3.6: Perfil Militar ESMA

FUENTE: reclutamientofae.mil.ec

3.6.4.2 PERFIL MILITAR ETFA

Última actualización en Domingo, 29 Enero 2012 09:18

Perfil del Aspirante ETFA

PERFIL DEL ASPIRANTE A AEROTÉCNICO DE LA E.T.F.A.

CONOCIMIENTOS ACADÉMICOS:

El Aspirante a Aerotécnico de la Escuela Técnica de la Fuerza Aérea, debe poseer el título de bachiller, técnico o tecnólogo.

HABILIDADES Y DESTREZAS FÍSICAS:

Capacidades y destrezas físicas generales, acordes a las exigencias que la vida militar impone.

APTITUD

Vocación de servicio para la vida militar, basados en valores y principios acorde a las exigencias de la Institución. Aptitudes necesarias para desempeñarse en el área técnica o administrativa, para que pueda ejercer como Aerotécnico las actividades que son de su competencia y responsabilidad.

PERFIL DE GRADUACIÓN

El/la Aspirante a Aerotécnico recibe en la ETFA, una formación integral por un período de dos años, tiempo en el cual permanecen en condición de becado. Durante su estancia en la ETFA ostentará la jerarquía de Alumno/a y al cumplir la misma se graduará como SOLDADO.

FIGURA 3.7: Perfil Militar ETFA

FUENTE: reclutamientofae.mil.ec

3.6.4.3 PERFIL MILITAR EIA

Última actualización en Domingo, 29 Enero 2012 09:18

Perfil del Aspirante a Infante Aéreo

PERFIL DEL ASPIRANTE A AEROTÉCNICO DE INFANTERÍA AÉREA

CONOCIMIENTOS ACADÉMICOS:

El Aspirante a Aerotécnico de Infantería Aérea debe poseer el título de bachiller, refrendado por el Ministerio de Educación del Ecuador.

Para este curso por la naturaleza de la profesión militar, únicamente se acepta aspirantes de sexo masculino.

HABILIDADES Y DESTREZAS FÍSICAS:

Capacidades y destrezas físicas generales, acordes a las exigencias que la vida militar impone.

APTITUD

Vocación de servicio para la vida militar, basados en valores y principios acorde a las exigencias de la Institución. Aptitudes necesarias para desempeñar y ejercer como Aerotécnico de Infantería Aérea, las actividades que son de su competencia y responsabilidad.

FIGURA 3.8: Perfil Militar EIA

FUENTE: reclutamientofae.mil.ec

3.6.5 REQUISITOS PARA EL RECLUTAMIENTO SELECCIÓN

En esta opción tendremos los requisitos necesarios que debe cumplir el aspirante que desea ingresar a una de las Escuelas de Formación de la Fuerza Aérea Ecuatoriana, de esta manera podrá cumplir con los requerimientos de la Fuerza y de este modo tendremos un personal seleccionado y calificado para los ámbitos a desarrollarse dentro de la institución y fuera de ella para que efectúe a cabalidad con los objetivos trazados por la misma.

REQUISITOS DE ADMISIÓN:

1. Ecuatoriano (a) de nacimiento
2. Hijo (a) de padre o madre ecuatorianos por nacimiento.
3. Edad no menor de 18 años y no mayor de 22 años 00 meses 00 días cumplidos a la fecha de ingreso (octubre de 2012).
4. Bachiller con título refrendado por el Ministerio de Educación del Ecuador.
5. Estatura igual o superior a **1.62 m. para mujeres y 1.65 m. para hombres**, descalzo(a).
6. No haber sido dado de baja de los Institutos de Formación de Oficiales y Tropa de las FF. AA., o Policía Nacional, por razones de carácter académico, médico, moral o físico; o, del servicio activo de las FF.AA., o Policía Nacional por otras causas que no sea la de Solicitud Voluntaria.
7. No ser afiliado a partido político alguno.
8. Poseer antecedentes intachables en su honorabilidad y conducta, tanto personal como familiar.
9. Aprobar los exámenes de admisión en las diferentes áreas que comprenden:
 - Exámenes Médicos
 - Pruebas Físicas
 - Exámenes Académicos
 - Exámenes Psicológicos y Psiquiátricos
 - Entrevista Personal

FIGURA 3.9: Requisitos de Admisión Reclutamiento

FUENTE: reclutamientofae.mil.ec

3.6.6 PROCESO DE RECLUTAMIENTO PASÓ A SEGUIR

Esta opción trata de los exámenes que deberán rendir cada uno de los aspirantes en el tiempo requerido ya que este es un proceso que se tiene que seguir muy cuidadosamente para poder ingresar a la institución ya que se calificaran sus conocimientos y sus destrezas físicas.



FIGURA3.10: Proceso de Reclutamiento de Personal

FUENTE: reclutamientofae.mil.ec

3.6.7 EXÁMENES ACADÉMICOS

En este proceso podemos observar el tipo de exámenes que tendrá que realizar el aspirante que desea pertenecer a las filas de Fuerza Aérea ya que es una de las pruebas que deberá aprobar dicho aspirante para ingresar a las diferentes escuelas de formación

EXÁMENES ACADÉMICOS

En esta fase del proceso de selección, se evalúan los conocimientos académicos que posee el / la aspirante, para lo que la Insti facilita un temario o banco de preguntas sobre cada una de las asignaturas.

Las materias a evaluarse son:

CURSO DE ASPIRANTES A OFICIALES DE ARMA (PILOTOS) Y TÉCNICOS DE LA ESMA

- Física
- Geometría Analítica
- Trigonometría
- Historia y Geografía del Ecuador
- Inglés
- Álgebra

CURSO DE ASPIRANTES A OFICIALES ESPECIALISTAS (PROFESIONALES)

- Exámen de Especialidad (del área a la que está aplicando)
- Estadística
- Inglés
- Informática
- Realidad Nacional

CURSO DE ASPIRANTES A AEROTÉCNICOS DE LA ESCUELA TÉCNICA DE LA FUERZA AÉREA

- Álgebra
- Inglés
- Informática
- Física
- Historia, Geografía y Cívica

CURSO DE ASPIRANTES A AEROTÉCNICOS INFANTES AÉREOS DE LA ESCUELA DE INFANTERÍA AÉREA

- Álgebra
- Inglés
- Informática
- Física

FIGURA 3.11: Exámenes Médicos del Personal

FUENTE: reclutamientofae.mil.ec

3.6.8 EXÁMENES MÉDICOS

En este proceso podemos observar el tipo de exámenes que tendrá que realizar el aspirante que desea pertenecer a las filas de Fuerza Aérea ya que es una de las pruebas que deberá aprobar dicho aspirante para ingresar a las diferentes escuelas de formación y saber si no sufre de ningún tipo de enfermedad grave por la cual no pueda ingresar a la Fuerza Aérea

EXAMENES PSICOLÓGICOS, MÉDICOS Y PSIQUIÁTRICOS

EXAMEN PSICOLÓGICO:

La evaluación psicológica se realiza mediante la aplicación de tests para la evaluación de funciones mentales superiores, tests manipulativos para evaluación de aptitudes psicomotrices y mediante la entrevista psicológica como complemento al examen de personalidad.

ÁREAS DE EVALUACIÓN:

1. ÁREA COGNITIVA:

- **HABILIDAD PARA LA RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS:** Consiste en el razonamiento lógico que el aspirante debe poseer en toda actividad laboral.
- **RAZONAMIENTO VERBAL:** Se refiere al conocimiento adquirido por el aspirante en su etapa escolar, para ser aplicada en un razonamiento simple relacionado con sinónimos y antónimos.
- **RAZONAMIENTO MECÁNICO:** Consiste en el conocimiento del aspirante relacionado con pequeños movimientos y problemas de física, mecánica y poleas.
- **RAZONAMIENTO ESPACIAL:** Consiste en la aplicación de la geometría del espacio muy importante en las profesiones de pilotaje y técnicas.
- **ATENCIÓN Y MEMORIA:** Es la observación, atención y memorización de una escena mediante la utilización de un gráfico.

2. ÁREA DE PERSONALIDAD:

Capacidad para adaptarse con mucha facilidad al ambiente laboral poniendo todo el esfuerzo posible de nuestro estado emocional, estabilidad y madurez, de tal manera que se demuestre el equilibrio normal de cada uno de los individuos en cualquier actividad.

EXAMEN MÉDICO:

El examen médico se realizará a los aspirantes que hayan sido aprobados en el examen psicológico y se considera el aspecto somático del individuo en cuanto a:

- Estructura (conformación corporal y apreciación armónica constitucional)
- Sistema (exámenes clínico – general y de especialidad).

Los exámenes médicos para los(as) aspirantes inscritos en la ciudad de Quito, se realizarán en la Clínica FAE – Quito (Base Aérea Mariscal Sucre); y, en la Clínica FAE – Guayaquil (Base Aérea Simón Bolívar), para los aspirantes inscritos en la ciudad de Guayaquil.

ENTREVISTA PSIQUIÁTRICA:

La entrevista psiquiátrica será realizada por un profesional en psiquiatría, dicha evaluación será realizada a todos los/as aspirantes.

Nota: Los(as) aspirantes que **NO** hayan recibido el informe favorable en el examen psicológico, médico o psiquiátrico, quedan excluidos definitivamente del proceso.

FIGURA 3.12: Exámenes Psicológicos del Personal

FUENTE: reclutamientofae.mil.ec

3.6.9 PRUEBAS FÍSICAS

Las pruebas físicas son pruebas en donde podemos observar las destrezas físicas que tiene cada uno de ellos para poder ingresar a las diferentes escuelas de formación de tal manera son requisitos indispensables que debe cumplir dicho aspirante

PRUEBAS FÍSICAS

Los /as aspirantes que se hayan inscrito para participar en uno de los cursos de Formación de las Escuelas Militares de la Fuerza Aérea Ecuatoriana, y que hayan aprobado los exámenes médicos, deberán rendir las pruebas físicas, las mismas que se detallan a continuación:

Aspirantes a Oficiales (Pilotos y Técnicos) y Aerotécnicos (Infantería Aérea y Técnicos Aeronáuticos)

- Abdominales
- Tracción en barra fija
- Test de las 2 millas (3.219 metros)
- Natación (estilo Crawl) 200 metros
- Salto de decisión de 5 metros de la plataforma de la piscina de saltos

[Visualizar Pruebas +](#)

Aspirantes a Oficiales y Aerotécnicos Especialistas

- Abdominales
- Flexión y extensión de codo (flexiones de pecho)
- Test de las 2 millas (3.219 metros)
- Natación (estilo Crawl) 150 metros
- Salto de decisión de 5 metros de la plataforma de la piscina de saltos

Únicamente para los aspirantes a Oficiales y Aerotécnicos especialistas, para la recepción de estas pruebas, se clasifican a los aspirantes por tablas, de acuerdo a la edad del o la aspirante:

- Tabla No. 1 Hasta los 30 años 11 meses
- Tabla No. 2 Desde los 31 años 00 meses hasta los 35 años 00 meses

FIGURA 3.13: Pruebas Físicas del Personal

FUENTE: reclutamientofae.mil.ec

3.6.10 ENTREVISTA PERSONAL

La entrevista Personal es la última fase que se debe cumplir el aspirante para el ingreso a las escuelas de formación que haya elegido aquí se les indicara cuando es la fecha de presentación y que deberán llevar.

ENTREVISTA PERSONAL

La última fase del proceso de reclutamiento y selección consiste en la entrevista personal, con la presencia del aspirante acompañado de sus padres o representante, en las fechas que se les indicará en la Oficina de Reclutamiento, la misma que se efectuará en los siguientes lugares:

En Quito: En la Academia de Guerra Aérea.

En Guayaquil: En la Escuela de Infantería Aérea.

FIGURA 3.14: Entrevista Persona de Aspirantes

FUENTE: reclutamientofae.mil.ec

3.7 EVALUACIÓN Y CAPACITACIÓN

3.7.1 EVALUACIÓN

Las evaluaciones de desempeño del personal militar son una potente y necesaria forma de revisar objetivamente lo realizado por cada miembro de la institución en

un período de tiempo anterior, con el fin de determinar las fortalezas, debilidades y oportunidades individuales y grupales en los diferentes repartos militares de tal manera es necesario realizar una adecuada valoración para así saber cuáles son las fortalezas y debilidades de la institución.

3.7.2CAPACITACIÓN

La capacitación orientada a la selección ubicación y ubicación de personal está orientada a la facilitación para obtener un personal altamente calificado y que cumpla con los requisitos establecidos por la institución, de tal manera es necesario que exista capacitaciones acerca de cómo va hacer el proceso de reclutamiento y que parámetros se van a utilizar para dicho proceso.

3.8 FINALIDAD DEL CD INTERACTIVO

Para la realización del CD interactivo se usó el conocido programa MACROMEDIA FLASH, por su facilidad en la programación y diseño gráfico, y su manejable interfaz de usuario.

El objetivo es elaborar un CD interactivo que tenga una interfaz de usuario fácil de manejar, y con conceptos concretos y claros, animaciones y dibujos que permitan una mejor comprensión y asimilación de los conocimientos de la materia.

3.9 MACROMEDIA FLASH PLAYER

Flash es una herramienta de edición con la que los diseñadores y desarrolladores pueden crear presentaciones, aplicaciones y otro tipo de contenido que permite la interacción del usuario. Los proyectos de Flash pueden abarcar desde simples animaciones hasta contenido de vídeo, presentaciones complejas, aplicaciones y cualquier otra utilidad relacionada. En general, los fragmentos independientes de contenido creados con Flash se denominan aplicaciones, aunque se trate solamente de una animación básica. Se pueden crear aplicaciones de Flash con

una amplia variedad de contenido multimedia que incluye imágenes, sonido, vídeo y efectos especiales.



Figura 3.15 Icono de Macromedia Flash

Fuente: Flash Player 7 Manual

Dado el tamaño tan pequeño de sus archivos, Flash resulta especialmente ideal para crear contenido que se facilite a través de Internet. Para ello, utiliza en gran medida gráficos vectoriales. Este tipo de gráfico requiere mucha menos memoria y espacio de almacenamiento que las imágenes de mapa de bits, ya que se representan mediante fórmulas matemáticas en lugar de grandes conjuntos de datos. Las imágenes de mapa de bits son de un tamaño superior porque cada píxel requiere un fragmento de datos independiente que lo represente.

Para crear una aplicación en Flash, se crean gráficos con las herramientas de dibujo y se importan elementos multimedia adicionales al documento de Flash. A continuación, se determina cómo y cuándo se utilizarán cada uno de esos elementos para crear la aplicación que se tiene en mente.

Cuando se edita contenido en Flash, se trabaja en un archivo de documento de Flash. Estos documentos tienen la extensión de archivo .fla (FLA) y se componen de cuatro partes principales:

- El escenario es donde se muestran los gráficos, vídeos, botones y demás objetos durante la reproducción.
- La línea de tiempo es donde el usuario indica a Flash cuándo desea que se muestren los gráficos y otros elementos del proyecto. También se utiliza para especificar el orden de capas de los gráficos

en el escenario. Los gráficos de las capas superiores aparecen por encima de los gráficos de las capas inferiores.

- El panel Biblioteca es donde Flash muestra una lista de los elementos multimedia del documento de Flash.
- ActionScript es el código que permite añadir interactividad a los elementos multimedia del documento.

Flash incluye muchas funciones que la convierten en una herramienta con numerosas prestaciones sin perder por ello la facilidad de uso. Entre dichas funciones destacan la posibilidad de arrastrar y soltar componentes de la interfaz de usuario creados previamente, comportamientos integrados que permiten añadir fácilmente código ActionScript al documento y varios efectos especiales que pueden incorporarse a los objetos multimedia.

Medios de alto rendimiento	Funciones generales	Mejoras en la facilidad de uso y el flujo de trabajo
Compatibilidad con ID3 versión 2	Notificación y actualización automáticas	Mejora de la API de clasificación matricial
Gestión de la profundidad de los clips de película	Estándares	Menú contextual personalizado
API MovieClipLoader	Compatibilidad estricta con ECMA-262	Gestión de excepciones
Objeto PrintJob	Raíz virtual	Compatibilidad con el menú contextual con hipervínculos
Compatibilidad con texto pequeño	Servicios Web/biblioteca SOAP	Compatibilidad con rueda de ratón
Flujo de FLV a través de HTTP	Seguridad	Mejoras en bibliotecas compartidas en tiempo de ejecución
Flujo de texto alrededor de imágenes	Coincidencia exacta de dominio	

Métricas de texto	Archivos de política de varios dominios	
Hojas de estilo de texto(CSS)	Acceso HTTP a películas HTTPS	

Figura 3.16 Funciones de Macromedia Flash Player 7.0.

Fuente: Flash Player 7Manual

3.10 FUNCIONAMIENTO DEL CD INTERACTIVO

La pantalla principal está compuesta por los sellos de la Fuerza Aérea Ecuatoriana y el sello de Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico que representan la importancia que tiene las instituciones dentro de este proyecto de Tesis.



Figura 3.17 CD Interactivo

Elaborado por: Cbos. Toapanta Luis

Tiene opciones de siguiente y nos podrá ayudar para seguir y continuar informándonos acerca del material informativo que tiene este CD interactivo que tiene como fin el mejor aprendizaje del personal.

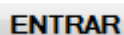
Un botón rectangular con el texto "ENTRAR" en mayúsculas, centrado.

Figura 3.18 CD Interactivo opciones

Elaborado por: Cbos. Toapanta Luis

También tiene la opción de atrás que nos podrá ayudar para repetir lo no entendido acerca del CD lo cual beneficiara de mucho para que no existan dudas por el personal que va hacer uso de este CD.

Un botón rectangular con el texto "SALIR" en mayúsculas, centrado, con una línea azul horizontal debajo.

Figura 3.19 CD Interactivo opciones

Elaborado por: Cbos. Toapanta Luis

3.13 MENU PRINCIPAL

El menú principal está compuesto y dividido por unidades el cual tendrá un mejor entendimiento del tema, En la pantalla principal se encuentra estipulado el tema que se realizo y se encuentra desarrollado en el proyecto de Tesis

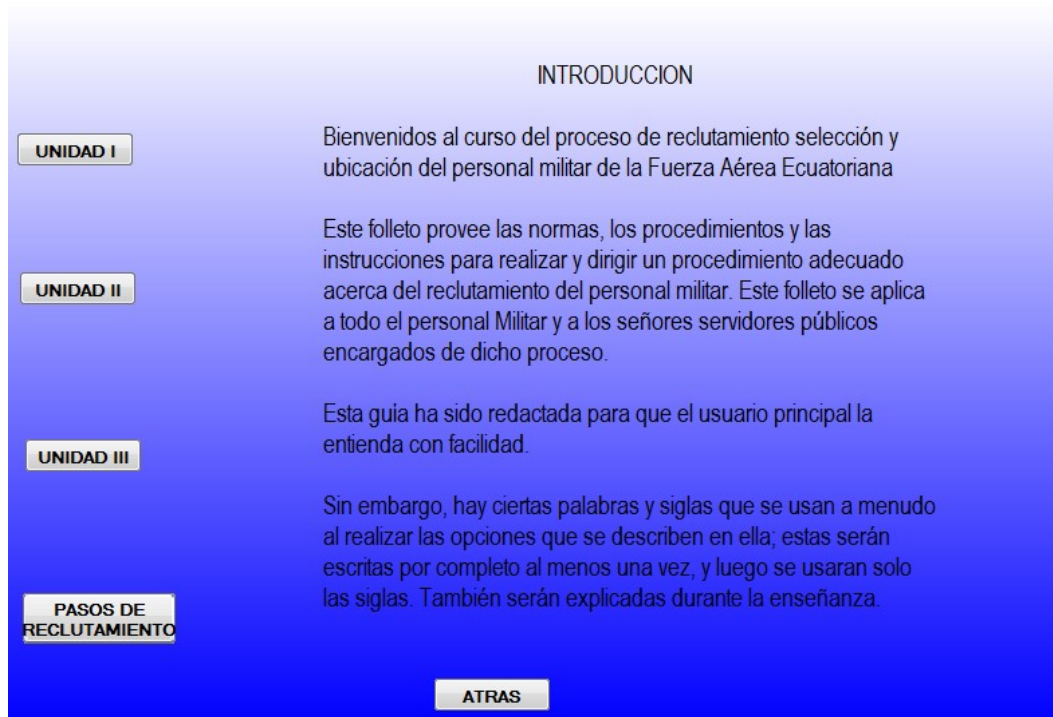


Figura 3.20 CD Interactivo menú principal

Elaborado por: Cbos. Toapanta Luis

Esta opción nos servirá de ayuda para poder comprender acerca del reclutamiento cuáles son sus pasos a seguir.

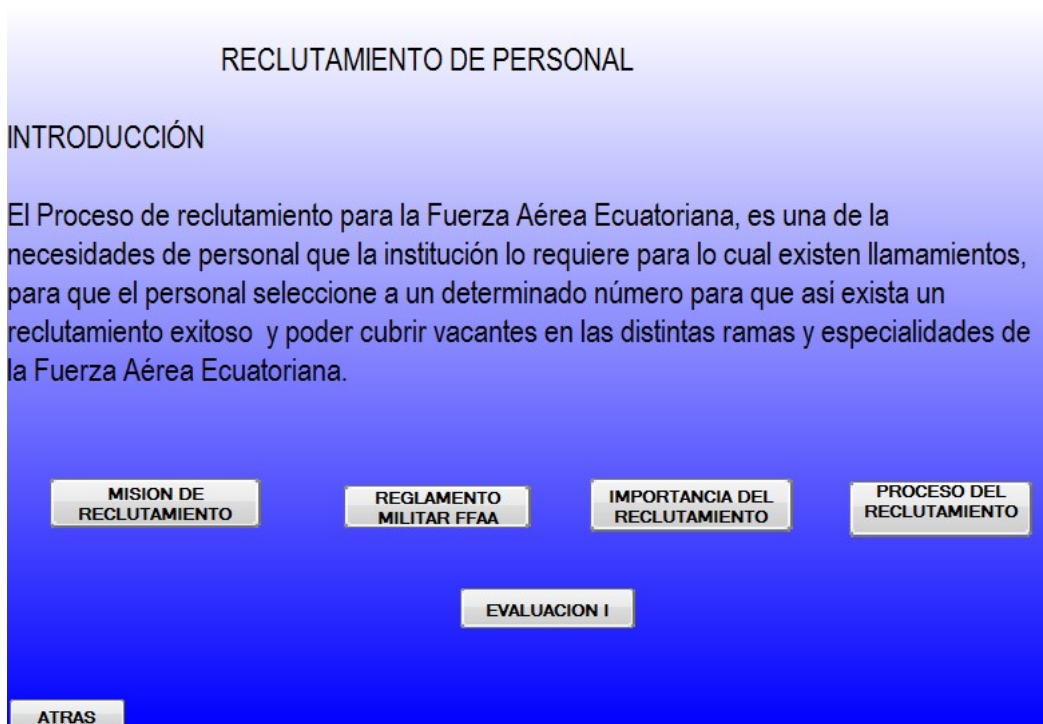


Figura 3.21 CD Interactivo reclutamiento de personal

Elaborado por: Cbos. Toapanta Luis

Esta opción nos servirá para poder saber cuál es la importancia de la selección de personal.

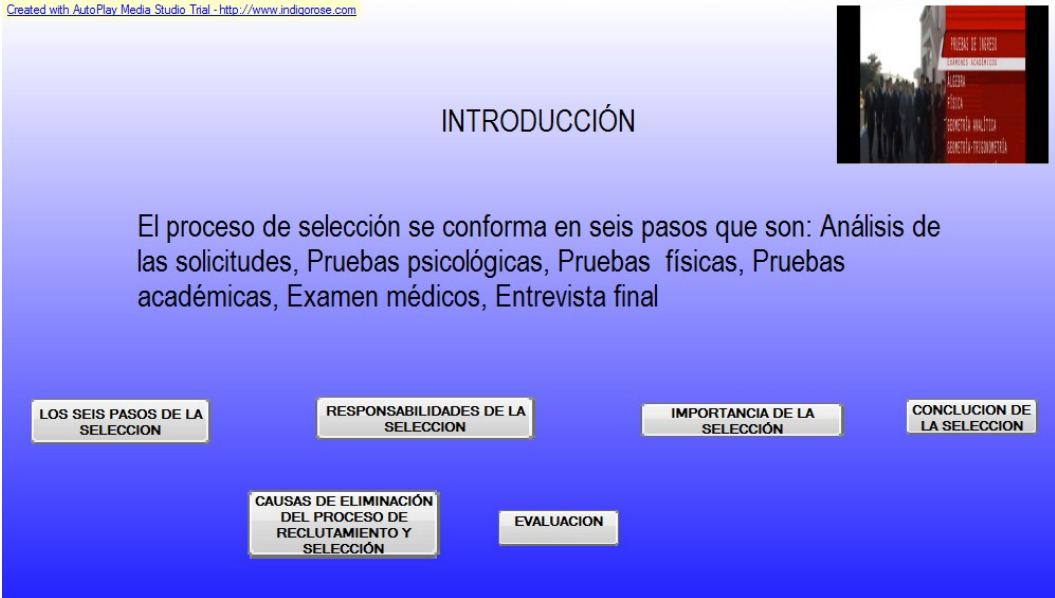


Figura 3.22 CD Interactivo selección de personal
Elaborado por: Cbos. Toapanta Luis

Esta opción nos ayudara a conocer sobre como es la ubicación de personal y q se realiza para dicho proceso



Figura 3.22 CD Interactivo 6 Pasos de Selección
Elaborado por: Cbos. Toapanta Luis

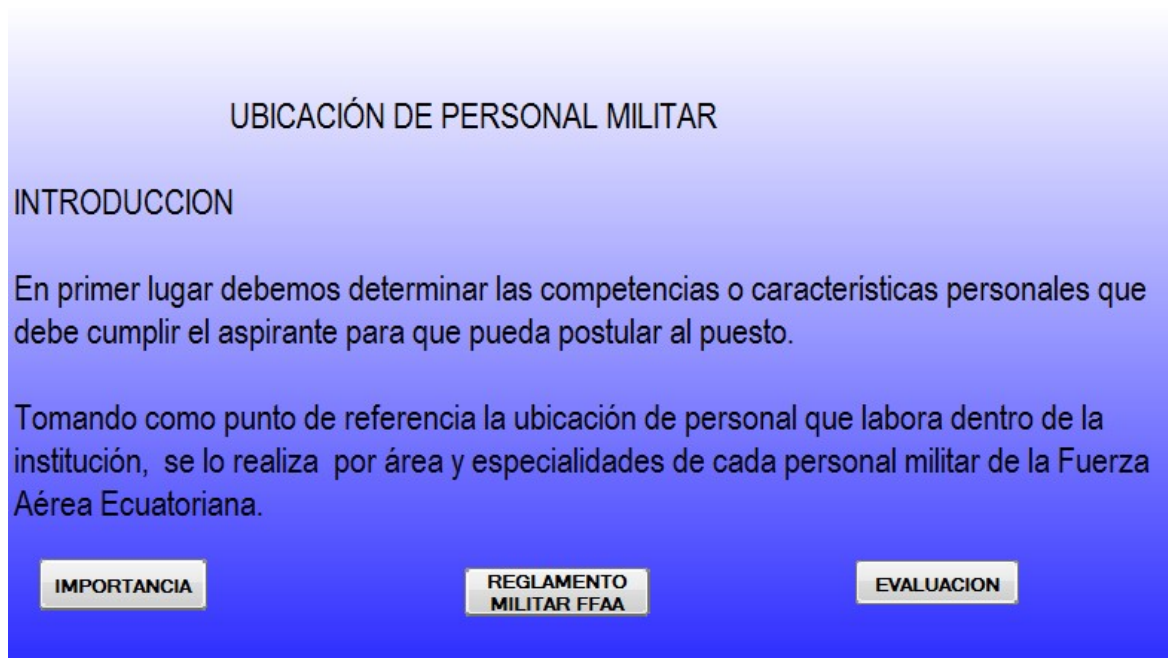


Figura 3.23 CD Interactivo ubicación de personal

Elaborado por: Cbos. Toapanta Luis

Esta opción está compuesta de un material visual que nos ayuda a un mejor aprendizaje y a una mejor manera de comprender lo explicado en teoría, la cual también nos ayudara a ver el proceso que se realiza para un reclutamiento adecuado.

3.8 PASOS PARA UN RECLUTAMIENTO

El inicio para el proceso de reclutamiento se da ingresando a la [pagina web http://www.reclutamientofae.mil.ec](http://www.reclutamientofae.mil.ec) la misma que muestra opciones que permiten definir y dar seguimiento a los diferentes procesos de reclutamiento y selección activos, Detalle de los requerimientos deseados para la cobertura de la vacante, en términos de estudios, especialidades, experiencia y otras características de la persona.



Figura 3.24 CD Interactivo proceso de reclutamiento

Elaborado por: Cbos. Toapanta Luis

Esta opción nos ayuda a comprender las palabras desconocidas por el personal que va hacer uso del Cd interactivo y que así facilite el entendimiento de dicho personal.

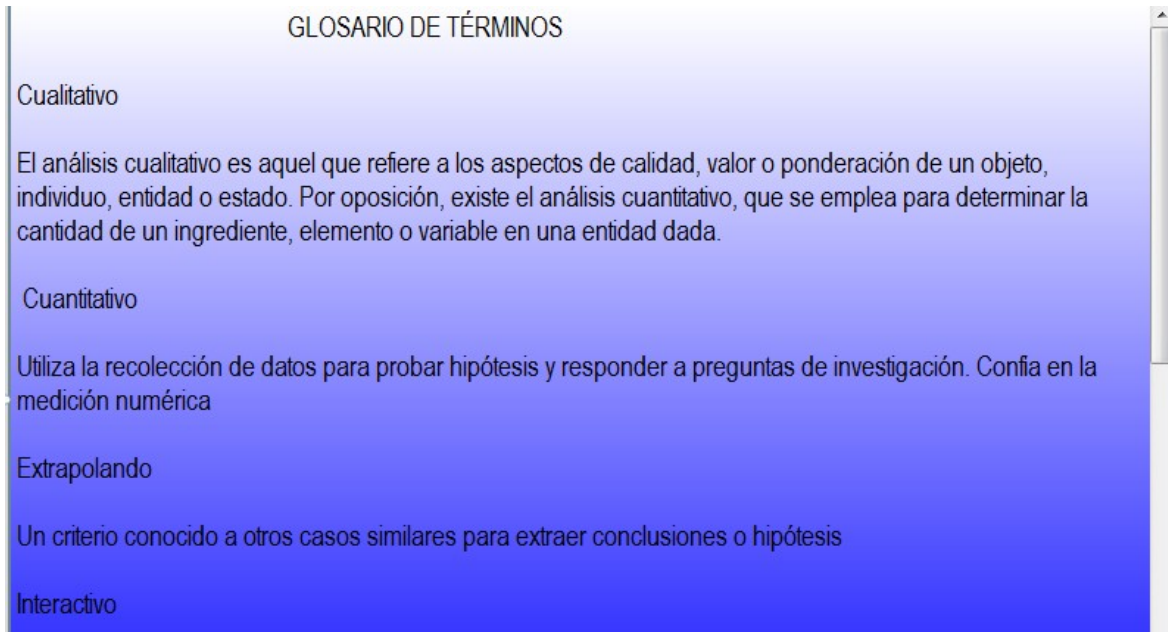


Figura 3.24 CD Interactivo Glosario
Elaborado por: Cbos. Toapanta Luis

SOLUCIONARIO DE LA UNIDAD I

1.- La selección es el proceso mediante el cual la Dirección de Recursos Humanos o su equivalente, realiza el estudio de la documentación requerida
(v)

2.- El reclutamiento y formación de personal militar está basada en una adecuada clasificación entre oficiales y aerotécnicos
(v)

Seleccione la respuesta correcta

3.- Los cursos de formación de oficiales de arma, técnicos o de servicios tendrán una duración de

- b) 4 años el reglamento General a la ley de personal de las Fuerzas Armadas del Ecuador**

- c) 3 años el reglamento General a la ley de personal de las Fuerzas Armadas del Ecuador
- d) 2 años el reglamento General a la ley de personal de las Fuerzas Armadas del Ecuador

4.- el personal de especialistas de tropa tendrán una duración de

- a) 1 año el reglamento General a la ley de personal de las Fuerzas Armadas del Ecuador
- d) 9 meses el reglamento General a la ley de personal de las Fuerzas Armadas del Ecuador
- e) 6 meses el reglamento General a la ley de personal de las Fuerzas Armadas del Ecuador

5.- El reclutamiento y formación de personal militar está basada

- d) Oficiales
- e) Tropa
- f) Especialistas

SOLUCIONARIO DE LA UNIDAD II

1.- En donde se reclutan los oficiales especialistas

- a) Escuelas superiores
- b) Escuela Técnica
- c) Escuela de Infantería

2.- El personal de tropa podrá ingresar a los institutos de formación de oficiales

- a) SI
- b) NO

3.- Los Oficiales de Arma, de Servicios o Técnicos y los Especialistas tienen la obligación de prestar sus servicios en las Fuerzas Armadas por un tiempo no menor de

- a) 4 años el reglamento General a la ley de personal de las Fuerzas Armadas del Ecuador
- b) 3 años el reglamento General a la ley de personal de las Fuerzas Armadas del Ecuador
- c) 2 años el reglamento General a la ley de personal de las Fuerzas Armadas del Ecuador
- e) Ninguna

4.- El personal de de tropa tiene la obligación de prestar sus servicios en las Fuerzas Armadas el tiempo de.

- a) 4 años el reglamento General a la ley de personal de las Fuerzas Armadas del Ecuador
- b) 3 años el reglamento General a la ley de personal de las Fuerzas Armadas del Ecuador
- c) 2 años el reglamento General a la ley de personal de las Fuerzas Armadas del Ecuador
- d) Ninguna

5.- Que Escuelas de formación tiene la Fuerza Aérea Ecuatoriana

- a) ESMA,ETFA,EIA,EPAE
- b) ESMA,ETFA,EIA
- c) ESMA,EIA,ITSA,EPAE

SOLUCIONARIO DE LA UNIDAD III

1.- Cual es el tiempo de duración de formación para Oficiales de arma Técnicos de la Fae

- a) 4 Años
- b) 2 Años
- c) 1 Año

2.- Tiempo de duración para Oficiales Especialistas de la Fuerza Aérea Ecuatoriana

- a) 9 Meses
- b) 1 Año

c) 2 Años

3.- Tiempo de formación de Aerotécnicos e Infantes de la Fuerza Aérea Ecuatoriana

- a) 1 Año
- b) 2 Años
- c) 4 Años

4.- Tiempo de formación Aerotécnicos especialistas de la Fuerza Aérea Ecuatoriana

- a) 1 Año
- b) 9 Meses
- c) 6 Meses

5.- Proceso de formación tropa Técnicos e infantes de la Fuerza Aérea Ecuatoriana

- a) 6 Meses EIA, 1 Año Y Medio ETFA
- b) 6 Meses ETFA, 1 Año Y Medio EIA
- c) 6 Meses ESMA, 1 Año Y Medio ETFA

6.- Especialidades de Oficiales de arma

- a) Mecánico
- b) Piloto
- c) Personal

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 CONCLUSIONES

- La falta de material didáctico ha demostrado un déficit de conocimientos sobre el proceso y normativas de reclutamiento selección y ubicación del personal, en el Departamento de Reclutamiento de la Dirección Personal de la FAE.
- El modulo está basado en la información dada por las Fuerzas Armadas a través de la normativa legal que indican cual es proceso de selección sus procedimientos y la forma de manejar el reclutamiento del personal lo que servirá como material de instrucción para los Alumnos de la especialidad de Personal en la Escuela Técnica de la Fuerza Aérea.
- El modulo de aprendizaje permite una evaluación sobre el manejo del proceso de reclutamiento en la FAE.

4.2 RECOMENDACIONES

- Que la Dirección de Personal FAE implemente el presente material didáctico que servirá para el personal militar y señores servidores públicos que realizan el proceso de reclutamiento, selección y ubicación de personal, ya que será una fuente de consulta para realizar dicho proceso.
- Que la Escuela Técnica de la Fuerza Aérea disponga el usos del presente modulo para la enseñanza – aprendizaje de los Alumnos de la especialidad de Personal así como se incluya en la biblioteca como material de consulta.
- Que el personal militar y servidores públicos que trabajen en el departamento de reclutamiento de la FAE y departamentos de personal en los repartos utilicen el CD interactivo para evaluar el nivel de conocimientos en los procedimientos básicos sobre el proceso de reclutamiento para la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Cualitativo

El análisis cualitativo es aquel que refiere a los aspectos de calidad, valor o ponderación de un objeto, individuo, entidad o estado. Por oposición, existe el análisis cuantitativo, que se emplea para determinar la cantidad de un ingrediente, elemento o variable en una entidad dada.

Cuantitativo

Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis y responder a preguntas de investigación. Confía en la medición numérica

Extrapolando

Un criterio conocido a otros casos similares para extraer conclusiones o hipótesis

Interactivo

El modo de trabajo entre un terminal y el ordenador que permite el dialogo entre usuario y ordenador.

Indagación

Conjunto de preguntas e investigaciones que se llevan a cabo para conocer datos o informaciones; especialmente si son diferentes oculto o secreto

Jerarquización

Organización o clasificación en niveles o jerarquías

Psicotécnicas

Es el arte de medir la capacidad del postulante para resolver problemas nuevos con los conocimientos que adquirió en su preparación (javierMorveli Lipa)

Reticencias

La reticencia, en su primera acepción, es la acción de insinuar algo de manera indirecta... casi siempre con mala voluntad. Es el silencio pertinaz, porfiado y terco sobre algo que se debería decir: se interrumpe la frase, y se entrecorta revelando agitación e insinuando lo que no se llega a pronunciar...

Sucesión

Sucesión, del latín *successiō*, es la acción y efecto de suceder (proceder, provenir, entrar en lugar de alguien). La sucesión, por lo tanto, es la continuación de alguien o algo en lugar de otra persona o cosa.

Reflexión

Cambio de dirección o de sentido de la luz, del calor o del sonido cuando se les interpone un obstáculo

BIBLIOGRAFÍA

NORMATIVAS

- Reglamento a la ley de personal de las Fuerzas Armadas
- Reglamento Fuerzas Armadas

INTERNET

- http://help.sap.com/saphelp_40b/helpdata/es/5a/d34c86544811d1895e0000e8323c4f/content.htm
- <http://www.monografias.com/trabajos-pdf4/determinacion-necesidades-personal/determinacion-necesidades-personal.shtml>
- <http://mexico.smetoolkit.org/mexico/es/content/es/3622/Identifica-tus-necesidades-de-personal>
- <http://www.ejercito.mde.es/personal/ordenanzas/rrooet4.html>
- BISLICK, J (2000) Evaluación del Sistema de Selección del Personal Administrativo Desarrollado en la Empresa "Mi Casa". Tesis de Grado UPEI Monagas
- BESSEYRE (1998). *Desarrollo de Personal*. Mcwrrill Editores. México Df. 2^{da} Edición.

ANEXOS

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Fuerza Aérea Ecuatoriana (FAE) es una Institución Militar, dependiente de las Fuerzas Armadas del Ecuador, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, de derecho público, con domicilio y sede principal en la ciudad de Quito; se rige por la Constitución Política de la República, Ley de las Fuerzas Armadas y otras leyes conexas, por estatutos, por reglamentos propios, sin perder de vista su VISIÓN y MISIÓN Institucional.

En la Base Aérea Cotopaxi existe un desbarajuste en la distribución de personal, por lo que no existe una adecuada información acerca del tipo de personal que esta laborando o está prestando servicios a esta unidad por lo tanto se tendría que ofrecer una respectiva información de manejo de personal en el departamento de R.R.H.H para que así ellos tengan el debido manejo del personal, y así poder controlar la distribución de personal en cada uno de los departamentos para lo cual se podría realizar mediante una optima selección y distribución del personal observando cada una de sus aptitudes y sus actitudes.

La desorganización de actividades se ha hecho evidente en los últimos meses ya que existen una mala distribución en los respectivos departamentos y a la vez existe varias falencias en ámbito laboral, ya que el personal no está respectivamente designado en algunos departamentos y ante esta situación no existen responsables directos.

Por ende es importante señalar que de no dar solución a las falencias encontradas los efectos serán mayores y seguirán existiendo problemas en la ejecución de actividades y funciones

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Qué herramienta Técnica permitirá mejorar el proceso de selección y distribución del personal militar que se encuentra laborando en la Fuerza Aérea Ecuatoriana?

1.3 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

La necesidad de personal y su distribución consiste en los requerimientos institucionales de la Fuerza Aérea Ecuatoriana ya que se ha visto necesario reclutar personal para las vacantes existentes en cada uno de los departamentos de la institución.

Con la elaboración de un módulo se obtendrá beneficios tanto para el profesional militar subordinado como para sus supervisores para que controlen el desempeño laboral ya que se conocerá cuáles son las necesidades y requerimientos de su personal respecto a su desempeño, así mismo permite que conozca los aspectos de comportamiento que debe tener dentro de la institución militar, y de esta manera conocer y darse cuentas si en verdad están bien distribuidos en su trabajo y de esta manera si no se podrá tomar medidas con el fin de mejorar el desempeño de los individuos por este motivo este proyecto es muy importante porque se beneficiara todo el personal activo de la Fuerza Aérea

De esta manera podremos reclutar y distribuir mejor al un personal para que así este más capacitado y con conocimientos claros sobre sus funciones laborales en la institución. Una vez logrado este objetivo se tendrá personal militar motivado y que pueda desenvolverse de mejor manera dentro de su área de trabajo. Por este motivo la elaboración de un módulo es muy importante por lo que se ha optado realizar este proyecto para mejorar la selección y distribución del personal de FAE y para esto contamos con todo el apoyo del Comando de Educación y doctrina de la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 GENERAL

- Identificar las principales causas para la selección y distribución de personal militar de la Base Aérea Cotopaxi, mediante la actualización de información, para contribuir al mejor desempeño laboral.

1.4.2 ESPECÍFICOS

- Investigar la situación actual del personal que labora en la Base Aérea Cotopaxi de la ciudad de Latacunga.
- Analizar la información obtenida, identificando cuáles son sus falencias para el mejor cumplimiento de la institución.
- Elaborar herramienta didáctica de selección y distribución del personal militar para la base aérea Cotopaxi.

1.5 ALCANCE

El siguiente anteproyecto permitirá dar una mejor comprensión de los contenidos sobre el proceso de selección y ubicación del personal militar de la base aérea Cotopaxi de la ciudad de Latacunga a través de un modulo, siendo una herramienta de ayuda para el personal de Talento Humano.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Muchos estudios se han realizado en el ámbito de requerimientos selección y distribución de personal, sin embargo muy poco se encuentra en la bibliografía académica sobre la selección y su distribución militar de los integrantes de las unidades de reparto militares en el mundo por este motivo se ha tomado como referencia el trabajo investigativo que fue realizado y aplicado en la Universidad Nacional De Colombia Facultad De Ciencias Administrativas

Proyecto de grado realizado por el **Sr. RICARDO MUÑOZ GARZON** cuyo tema es **“PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN: CASO DE ESTUDIO AIESEC”¹**,

El objetivo principal de Examinar el proceso de captación de miembros en AIESEC, a la luz de los postulados teóricos de la administración de recursos humanos para encontrar aspectos que permitan mejorar este proceso en la organización. En otras palabras esta tesis exige una mejor manera de organizar al personal, de igual manera demostrar que los procesos de selección y distribución debe ser más acertada para un mejor desempeño laboral

¹Universidad Nacional De Colombia Facultad De Ciencias Administrativas

2.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Una vez que ya sabemos el número y el tipo de personas que necesitamos, tendremos que contrastar esta información con los RRHH actuales. Para ello haremos un análisis del personal actual (inventario de habilidades) y una previsión de los cambios esperados.

Un inventario de habilidades trata de reunir información básica sobre los recursos humanos de la Fuerza. Principalmente buscamos las capacidades y aptitudes, lo que nos permitirá evaluar de forma rápida y precisa las capacidades disponibles en la base y nos servirá para la gestión de ascensos, traslados, formación, etc.

En cuanto a los cambios de personal existe unos que son fáciles de prever como las jubilaciones, o traslados y ascensos, en cambio como los despidos, dimensiones o abandonos voluntarios son más difíciles de predecir.

Si las necesidades netas son positivas se procedería a los procesos de reclutamiento y selección. Si las necesidades netas son negativas, tenemos varias opciones:

- Recurrir al desgaste natural de la base mediante las jubilaciones o fallecimientos.
- Suspensión del contrato (salida temporal de la base).
- Extinción de reclutamiento (no renovación).
- Incentivos a la jubilación anticipada o abandono voluntario.
- Reclasificación de puestos.
- Traslados.
- Reparto del trabajo.

FORMULACIÓN DE LA SOLICITUD DE LOS CANDIDATOS.

Cuando un departamento descubre que necesita cubrir uno o más puestos lo primero que hará será solicitar a RRHH que proceda al reclutamiento de candidatos para que después se seleccione al más indicado.

Cuando RRHH recibe una solicitud de este tipo lo primero que tendrá que hacer será verificar si esa necesidad es real. En caso positivo se elaborará un perfil psicoprofesional de la persona que estamos buscando.

PROCESO DE RECLUTAMIENTO

El reclutamiento es el proceso por el que se trata de conseguir una cantidad suficiente de candidatos, que en un principio reúnan las condiciones establecidas para el perfil psicoprofesional. Tenemos como fuentes de reclutamiento:

- INEM.
- Anuncios de prensa.
- Internet.
- Cursos formación.
- Archivo de solicitudes.
- Agencias de colocación.
- Ferias y presentaciones.
- Centros de FP.
- Universidad.
- Agencias de colocación.

EL PROCESO DE SELECCIÓN

EL FORMULARIO DE SOLICITUD: LA PRESELECCIÓN.

En este punto vamos a analizar los distintos curriculums o formularios de solicitud que hayamos recoger viendo el grado de adecuado de los candidatos al perfil deseado. Para ello clasificaremos los datos en excluyentes, valorables o ponderables e indicativos.

PRUEBAS DE SELECCIÓN

Son unas operaciones por medio de las cuales se juzgan las cualidades y el valor de cada candidato en relación con el puesto que se quiere cubrir. Estas pruebas tienen un carácter prospectivo en el sentido en que tratan de predecir el comportamiento futuro de una persona interpretando y extrapolando los resultados de las pruebas. Tenemos pruebas profesionales, en las que se simulan las condiciones reales de trabajo; pruebas psicotécnicas, otras pruebas son juegos de empresas, ejercicios dinámicos de grupo, grafología, etc.

LA ENTREVISTA DE SELECCIÓN

En primer lugar hay que determinar la preparación del entrevistador y seleccionarlo. Hay que programarse la entrevista, y decidir los objetivos

perseguidos con la misma. Hay que crear un ambiente apropiado, y citar a los candidatos, generalmente por teléfono, y hacer que no coincida en la sala de espera. Conocimiento del puesto a cubrir y del perfil ideal. Hay que reconocer a cada candidato.

La apertura se realizará con la presentación, saludo e invitación a tomar asiento. Se pasa a comentar el puesto, la empresa y en número de candidatos.

Se pasa al intercambio de información comenzando con preguntas más comprometidas. El lenguaje debe ser claro y sencillo, sin preguntas dobles. Al final es conveniente dejar al entrevistado hacer preguntas. Un buen entrevistador debe practicar la escucha activa, es decir, demostrar o simular que le interesa lo que se está diciendo.

Nos despediremos con un "¿Tienes algo más?" Y con un "ya te llamaremos". Rellenar ficha de la entrevista.

COMPROBACIÓN DE REFERENCIAS

Nos dirigimos a las personas que el candidato haya nombrando como galantes suyos. Debemos de tener mucho cuidado.

TOMA DE DECISIÓN

Si el departamento de RRHH es un órgano en línea la toma de decisión corresponde al director de RRHH, pero si RRHH es un órgano STAFF, la decisión la tomará el futuro jefe de la persona seleccionada. En la práctica, la decisión la suele tomar el futuro jefe, para que de esta manera comprometa su acogida.

COMUNICACIÓN

La comunicación al candidato selecciona será mediante carta donde se especifique el puesto, las funciones, la fecha de incorporación, el nombre de sus supervisor, etc. A los no seleccionados también se les debe comunicar.

Es importante que el tiempo que media entre se inicia el proceso de selección y se comunica al candidato sea lo más breve posible, para evitar que los mejores candidatos

INCORPORACIÓN:

Podemos hablar de incorporación, acogida, etc. En el argot de los RRHH se habla de "aterriaje", como periodo de tiempo que tarde el recién llegado en las normas formales e informales de su nueva empresa, en conocer y dominar su puesto de

trabajo y en relacionarse de manera conveniente con sus superiores, sus compañeros y sus colaboradores.

Con el reconocimiento médico se pretende declarar la aptitud física o más concretamente la ausencia de contradicciones para el ejercicio de una tarea profesional.

La formación de acogida incluye la enseñanza del contenido de su trabajo, darle a conocer las normas de seguridad e higiene.

Durante el periodo de prueba se elabora una serie de informes en los que se declare la aptitud o ineptitud del trabajador.

Tras el periodo de prueba se puede pasar a la contratación definitiva. Desde el punto de vista de la empresa le interesa un tipo de contrato temporal, ya que facilita la flexibilidad de la plantilla ante cualquier situación desfavorable. Sin embargo la inseguridad sobre la renovación producirá angustia y estrés los que no son bueno ni para el trabajador ni para la empresa.

1º PROCESOS DE REORGANIZACIÓN.

Nos vamos a plantear la reorganización que supone un redimensionamiento. El redimensionamiento es la reducción de personal. Si consideramos que son procesos inevitables para la empresa, lo que tenemos que hacer será buscar soluciones creativas que satisfagan las necesidades económicas de la empresa, las sociales, políticas y psicológicas.

2º EL REDIMIENSIONAMIENTO DE PLANTILLA COMO PROYECTOS.

Una de las competencias clave del gestor de RRHH debe ser la gestión del cambio asegurando la viabilidad del proyecto empresarial. Debemos de planteárnoslo no como un coste sino como una inversión con sus beneficios y rentabilidad. Debemos de intentar que cuando el proyecto finalice todo vuelva a su normalidad, el negocio competitivo y un buen clima de trabajo.

3º EL PROCESO COMO MODELO DE REDIMENSIONAMIENTO.

Los responsables de RRHH deben de formarse para reducir el impacto que tiene un proceso de despido.

Debemos de recordar la importancia psicológica y los aspectos humanos. Gestionar estos cambios organizativos es como gestionar un despido individual, con sus normas y fases. Hay que preparar a los directivos para la comunicación,

los riesgos y los problemas derivados. Debemos de evaluar su capacidad estratégica y de liderazgo, su coeficiente emocional e intelectual.

El proyecto ha de respetar los tiempos de proceso del duelo, los sentimientos deben ser respetados, entendidos y acompañados:

1. Ante la noticia del despido solemos sentir un choque o trauma.
2. Suele ser seguido de una negación de la realidad.
3. Una fase de comprensión, con fuertes sentimientos de depresión euforia.
4. Pasaremos a una fase de integración.
5. Terminaremos con la aceptación.

4º ETAPAS CRONOLÓGICAS DEL PROCESO

Tenemos un momento N en el cual anunciamos las medidas. El cómo y cuándo se haga este anuncio es clave para el éxito del proyecto. Por lo tanto antes del momento N tiene que ver una fase de preparación. Después del momento N vendrá la realización y seguimiento.

4.1 LA PREPARACIÓN

ANALIZAR LA DECISIÓN

En primer lugar debemos de analizar la decisión. Los objetivos deben de ser definidos de forma clara desde el principio para evitar la improvisación y para que los afectados puedan identificar y aceptar mejor las medidas propuestas.

Tenemos que dejar claro lo que se pretende conseguir y no puede haber marcha atrás.

PLAN SOCIAL

En este caso vamos a diseñar las medidas que reparen el perjuicio causado. Lo primero que debemos hacer es identificar a los afectados. Los afectados son los que abandonan la empresa, los que se quedan en la empresa y los afectados indirectos (agentes sociales, políticos y clientes).

Los que vamos a hacer es un análisis cualitativo y cuantitativo en término de costes, perjuicios y reticencias al cambio. Elegiremos las medidas sociales para cada colectivo, aunque podemos hacerlo individualmente. Haremos una valoración económica de cada una de las medidas de tal forma que al final presentemos un plan social estructurado y cuantificado.

GESTIÓN DEL EMPLEO

Son medidas que buscan la recolocación interna o externa de los trabajadores afectados.

- Reorganización del tiempo de trabajo y adaptación la empleo estable. Se trata de organizar el tiempo de trabajo con las consecuentes reducciones salariales de forma temporal o definitiva.
- Outplacement y la antena de empleo. Ambas suponen la puesta en marcha de un dispositivo que está orientado a recolocar externamente a las personas afectadas. El Outplacement va dirigido a directivos y mandos superiores o medios. La antena de empleo es para todos los trabajadores.
- Excedencia. Esta medida permite devolver su independencia tras un periodo de tiempo.

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL CAPITAL

En este grupo incluimos la creación de cooperativas y la participación de los trabajadores en la junta general de accionistas.

Consiste en que los trabajadores participen directamente en los resultados de la empresa. Es positivo desde el punto de vista social, le da una nueva visión del negocio. Puede dificultar la toma de decisiones.

CONCEPTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La evaluación del desempeño se trata de poner en marcha una serie de instrumentos de medida del rendimiento (cantidad y calidad del trabajo) adaptados a la realidad empresarial. La calidad ha pasado de ser un componente pasivo en que media el desperdicio a ser un medidor del entusiasmo del cliente.

El inconveniente de la evaluación del desempeño es la fuerte carga de subjetividad. Afecta a ambas partes, al evaluado por que expone su ego, tiene posibilidad de recibir información negativa. El que evalúa teme por la reacción que causará en el subordinado.

La valoración de los RRHH es un instrumento para mejorar los resultados de la empresa, una herramienta que los directivos pueden utilizar para añadir valor a la

organización. Podemos agrupar en cuatro grandes bloques la finalidad de la valoración del desempeño:

- Como base para un correcto sistema de retribuciones.
- Como instrumento para la identificación y desarrollo del potencial de los empleados.
- Un correcto sistema de valoración de las herramientas de los RRHH (selección, formación, diseño del puesto de trabajo, retribuciones, etc.)
- Como instrumento para la mejora de las relaciones entre la dirección y los subordinados, ya que permite conocer los deseos y aspiraciones de los empleados.

EL PROCESO DE VALORACIÓN DEL RENDIMIENTO: OBJETO, SUJETO, ERRORES FRECUENTES Y FASES DEL PROCESO

OBJETO

El sistema de valoración no puede medir infinitos aspectos, ha de centrarse en algunos de ellos, he aquí el dilema, centrarse en los resultados o en los rasgos de personalidad, es decir, comportamiento. Ante esta circunstancia se propone medir los resultados siempre que sea posible, reservando el comportamiento para cuando se den circunstancias que hagan difícil la medición de los anteriores.

SUJETOS

Aquí podemos decir para realizar la valoración entre los siguientes sujetos:

- Superior inmediato: Tienen el conocimiento más intenso. Pueden comparar el puesto a evaluar con el suyo propio. No tienen conocimiento en estos planes.
- Colegas: Proporciona otro punto de vista. Hay que asegurar la objetividad.
- Autovaloración: Muy bueno con fines de motivación. Los empleados suelen concederse puntuaciones más altas.
- Subordinados o usuarios: Son los que reciben el servicio. Sólo tienen una visión parcial y concreta del mismo. Solo se realizará para tener en cuenta aspectos muy concretos.

ERRORES Y LIMITACIONES

A) De carácter psicológico:

- 1) Resistencia de los directivos, en tomarse el tiempo y las molestias en prepararlo y especialmente en discutir los resultados.

- 2) El error de similitud, que basa la percepción de los demás en la que uno tiene de sí mismo.
 - 3) La rigidez o benevolencia.
 - 4) Los estados de ánimo y personales del valorado.
- B) De carácter operativo:
- 1) Estándares poco claros.
 - 2) El efecto halo. La calificación de un subordinado en un aspecto influye en el resto de características.
 - 3) Tendencia central, de forma que no hay que comprometerse.
 - 4) Complejidad de aplicación.

FASES DEL PROCESO

Los pasos necesarios para garantizar el éxito de la valoración del desempeño son:

- 1) Lograr el compromiso de todos los afectados.
- 2) Elegir un sistema concreto.
- 3) Proporcionar formación y entrenamiento a los evaluadores.
- 4) Informar a los evaluados y discutir los resultados.
- 5) Programa de acción concretos derivados de la valoración.
- 6) Auditoria del plan de evaluación.

3º METODOS DE MEDICION DEL RENDIMIENTO

Existe un gran número de sistemas de valoración, todos con sus ventajas e inconvenientes. La elección concreta dependerá de cuestiones tales como las características que se desean valorar, los objetivos, el tipo de puesto y la cultura de la organización.

SISTEMAS BASADOS EN LOS RESULTADOS

Se trata de sistemas que miden cuestiones fácilmente ponderables por una magnitud. Las principales son cantidad y calidad de producción. El principal problema que presenta estos sistemas reside en el desarrollo de indicadores adecuados de los resultados.

SISTEMAS BASADOS EN RASGOS Y COMPORTAMIENTOS

- Dentro de esta clasificación, que reúne mecanismos de medición de magnitudes difícilmente cuantificables.
- Método de Jerarquización: Se trata de realizar una lista donde aparecen todos los empleados clasificados por orden de eficiencia.
- La comparación por pares: Se basa en comparar de dos en dos los empleados, y anotando cuál de ellos es el preferible.
- Método de la distribución forzosa: Es un método de clasificación en función de un factor o conjunto de ellos. Parte del supuesto en que los empleados siguen una distribución normal. Tiene como inconveniente su rigidez.
- Método de las escalas gráficas: Es el más usado. Trata de marcar en un formulario los factores de evaluación del desempeño a través de unos grados de variación de éstos.
- Escalas de elección obligada: Consiste en una relación de frases presentadas en pares, que describen el desempeño de los empleados, de tal forma que el directivo debe de escoger aquella que mejor se ajusta al empleado.
- Método del incidente crítico: Consiste en llevar un registro de los actos, fuera de lo habitual, que originan un éxito o un fracaso destacable. Requiere mucho trabajo.

LOS SISTEMAS DE EVALUACIÓN POR OBJETIVOS

Persiguen la identificación del potencial de desarrollo del empleado. En la fase de inicio el superior y el subordinado analizan el contenido del trabajo a realzar por este último. El subordinado elabora un programa de metas para el período siguiente y se discuten. Se fija los momentos para medir los progresos.

4º EL MODELO FEEDBACK 360º

Los sistemas de evaluación normalmente son de Jefe a Subordinados, y como hemos visto, se puede producir desviaciones debidas al efecto halo, rigidez o benevolencia, etc.

Hoy en día y debido a la globalización de los mercados y la fuerte competitividad, las estructuras se aplanan, con menos niveles jerárquicos y se genera una dinámica que convierta a la organización en proactiva. Se busca la participación de las personas y el trabajo en equipo. Por ello la evaluación del desempeño hay que realizarla con métodos más integradores, que entregan información a los

empleados sobre sus conductas y acciones para facilitar el desarrollo de cada persona.

Los sistemas de evaluación de múltiples fuentes tienden a ser más justos que los enfoques de una sola fuente. Las fases son:

- 1º Establecer y definir los criterios de evaluación.
- 2º Establecer los evaluadores.
- 3º Realizar las evaluaciones
- 4º Crear los resúmenes para cada empleado.
- 5º Interpretar y analizar los resultados.
- 6º Intervenir para mejorar la conducta y actuación.

Debemos de tener en cuenta que con este método primero se evalúa las cualidades y después el logro de los objetivos. Tenemos reciprocidad, esto es, cuando se nombra a uno para ser evaluador a su vez hay que evaluarlo. Es muy importante la confidencialidad.

A) DIRECTAS

- Es aquel que se establece para cada categoría profesional por unidad de tiempo y que es fijado sin tener en cuenta las características personales del trabajador.
- Incluyen unas prestaciones que varían en cuantía de una actividad a otra e incluso de una persona a otra. Son varios:
 - Personales: Antigüedad, idiomas (característica de cada persona).
 - Relaciones con el puesto: Nocturnidad, toxicidad...
 - Por la calidad o cantidad de trabajo: horas extras, incentivos, puntualidad...
 - De vencimiento periódico: Pagos extraordinarios.
 - En especie: Casa, coche, cesta de navidad ...
 - Pluses de residencia: para personas que viven fuera del territorio.

B INDIRECTAS

PRESTACIONES NO SALARIALES: Son unas rentas que permiten el acceso o disfrute e ciertos bienes, no cotiza a la seguridad social por eso se consideran extra salariales.

- Indemnizaciones: Plus de transporte, dietas, ayudas, etc.
- Prestaciones SS: Accidentes y enfermedad.
- Indemnizaciones: Traslados, suspensiones o despidos. Son fruto de pacto.

2º OBJETIVO DE LA COMPENSACIÓN

- Atraer a los mejores candidatos.
- Retener a los mejores empleados.
- Motivar a los empleados. Adecuada evaluación del desempeño, buen sistema de recompensar el rendimiento y retroalimentación para informar de los aciertos y fracasos.
- Cumplir la normativa. Estatuto trabajador, Gobierno, salario mínimo y contrato.

3º CUATRO DECISIONES ESTRATÉGICAS BÁSICAS

A la hora de diseñar la estrategia salarial, la empresa debe prestar atención a las cuatro políticas siguientes:

1º Equidad interna. Hacer referencia a las comparaciones entre puestos de trabajo con niveles de habilidades similares dentro de una misma organización. Lo primero que debemos hacer es una representación gráfica en la que se dibujen los diferentes puestos de trabajo con su valoración.

Si el método usado para la valoración del desempeño es el de jerarquización, la propia lista constituye la estructura de salarios.

Si el método utilizado ha sido el de clasificación, la estructura salarial vendrá dada por las diferentes categorías.

En el caso de que hayamos utilizado el método de puntuación de factores, el proceso será el siguiente:

- 1) Elaboraremos el diagrama de dispersión.
- 2) Agruparemos los puestos valorados en clases o categorías.
- 3) Otorgaremos un precio a cada punto.
- 4) Determinaremos la amplitud y el grado de superposición de cada categoría.

2º Competitividad externa. Compara la situación laboral con el resto de empresas del sector. Se realiza mediante el estudio de los convenios colectivos o las encuestas salariales.

3º Contribución de los empleados. Están basados en el rendimiento o desempeño. Puede ser de carácter individual (destajo por unidad de producto, por hora estándar, y comisiones), o de carácter grupal, que pueden ser basados en la productividad o en la participación de beneficios.

- **BASADOS EN LA PRODUCTIVIDAD**
- Plan escalón: Repartir entre el 75-100% del ahorro conseguido en la mano de obra por las propuestas de los trabajadores.
- Plan Rucker: Se calcula el ahorro de la mano de obra, materiales, etc.
- Plan Improshare: La unidad de medida de productividad son las horas de trabajo directas e indirectas necesarias para producir una hora. Las ganancias son las horas ahorradas y se reparten entre los empleados ya la compañía.
- **BASADOS EN PARTICIPACIÓN DE BENEFICIOS**
- Permite a los empleados recibir una parte de los beneficios obtenidos por la empresa. Es un incentivo colectivo. Se autofinancia y se basa en la cultura de participación.

CAPÍTULO III

PLAN METODOLOGICO DE INVESTIGACIÓN

3.1 MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1 Investigación De Campo

La presente investigación se la realizara en el lugar de los hechos, permitiendo recabar información necesaria para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

3.1.2 Bibliográfica Documental

Permitirá almacenar información existente en documentos, manuales, internet, para el desarrollo del marco teórico y así recopilar información que ayude al desarrollo de la investigación.

3.2 NIVELES DE INVESTIGACIÓN

3.2.1 Exploratorio

Se busca tener un objetivo esencial para que resulte un estudio novedoso con la implementación del material didáctico que ayude a mejorar o desarrollar métodos de selección y colocación a fin de ayudar a mejorar el desempeño laboral.

3.2.2 Descriptiva

Se pondrá en práctica este nivel de investigación ya que se enfocara en manifestar los hechos como se presentan con el fin de presentar hechos reales.

3.3 UNIVERSO, POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1 Universo

Es el conjunto de elementos de referencia sobre el que se realizan las observaciones.

3.3.2 Población

Es el conjunto finito o infinito de todos los elementos q estamos estudiando acerca de los cuales intentamos sacar conclusiones, y presentan una característica común

3.3.3 Muestra

Es un subconjunto de la población que se obtiene para averiguar las propiedades o características de la población por lo que interesa que sea un reflejo de la misma o que sea representativa de ella.

$$n = \frac{m}{e^2(m-1) + 1}$$

3.4 RECOLECCIÓN DE DATOS

Las fuentes donde obtendremos la información requerida, el medio o método que vamos a recolectar los datos que será mediante la observación y poder presentar y transmitir con resultados concretos.

- Determinar la necesidad del personal militar.
- Establecer los requerimientos institucionales.
- Preparar un programa de capacitación.
- Una propuesta para solicitar fondos para capacitación del personal.
- Apoyar la logística de la capacitación.
- Evaluar un programa de capacitación.
- Hacer seguimiento cuando termine el programa de capacitación.

3.4.1.-Técnicas

➤ Bibliográfica

Recolectar información secundaria necesaria de los documentos en general. Se extraerán principalmente de partes de la obra en caso necesario.

➤ De Campo

En la presente investigación permiten recolectar información de una manera más directa inmiscuyéndose precisamente con el personal que labora en la dependencia por medio de la observación recopilando la mayor cantidad de información necesaria para su investigación.

3.5.- Procesamiento de la información

En esta etapa se logrará obtener toda la información de manera precisa acorde a la investigación que se ha planteado omitiendo la información defectuosa, contradictoria o incompleta.

- Exposición crítica de la información recogida: limpieza de información incorrecta: contradictoria, incompleta, no pertinente.
- Duplicación de la recolección bibliográfica, en ciertos casos individuales, para corregir fallas de contestación en adelante.
- Tratado, análisis e interpretación.
- Tener preséntela entrevista.
- Exposición de datos de manera textual.

3.6.- Análisis e interpretación de resultados

Los datos encontrados y recopilados durante la investigación se deben interpretar, es decir, comprender la magnitud de los datos y el significado de los mismos para que cumpla con el objetivo general y específicos.

3.7.- Conclusiones y Recomendaciones de la Investigación

3.7.1.- Conclusiones

- Todo proyecto es un esfuerzo único que logra un objetivo definido mediante una serie de acciones interrelacionadas y la utilización de eficientes recursos. Una de las principales metas de un trabajo de investigación es llegar al alcance establecido dentro del costo y tiempo programado.

3.7.2.- Recomendaciones

- Consiente en dar a conocer formas más sencillas y prácticas, suministrar criterios acordes y enfocados directamente con el trabajo de investigación para lograr un buen fundamentado, se debe recomendar posibles soluciones que vayan enfocados con los objetivos, solo de esta manera se lograra solucionar los requerimientos institucionales del personal militar.

CAPÍTULO IV

EJECUCIÓN DEL PLAN METODOLOGICA

4.1 MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1.1 Investigación De Campo, Participante

El personal militar de la Base Aérea Cotopaxi formó parte del grupo de estudio, dentro de este ejecutamos una recolección real de datos e información necesaria, utilizando técnicas como la encuesta, entrevista piloto, observación con sus respectivos instrumentos, e información que fue necesaria para el desarrollo del proyecto ya que dicha información permitirá aclarar muchísimas dudas.

4.1.2 Bibliográfica Documental

Durante el trabajo de investigación se recolectó datos de diferentes fuentes como: Manual de Recursos Humanos de las FF.AA, Manual de Proceso para la Selección de personal de Aerotécnicos, Manual de Educación Técnico Profesional, Manual para el Mejoramiento de Actividades, y páginas de internet que fueron utilizados para la elaboración del marco teórico los cuales serán necesarios para sustentar nuestro trabajo de investigación y realizar el correcto desarrollo en el modulo de selección y distribución del personal militar.

4.2 NIVELES DE INVESTIGACIÓN

4.2.1 Exploratorio

Se trabajó con este tipo de investigación ya que toda la investigación se desarrollo desde el principio cuando solo fue una idea, a partir de ese primer momento se creó cada elemento del proyecto, este tipo de investigación nos ayuda a examinar el problema e identificarlo, mediante: entrevistas u observaciones partiendo de una muestra.

Mediante esto podremos determinar que estrategias serán necesarias para implementar el proceso de selección y distribución del personal militar.

4.2.2 Descriptiva

A través del método descriptivo se pudo especificar las propiedades y características de los requerimientos de personal en la Base Aérea Cotopaxi.

Una vez que se sometió a un análisis por medio del cual se mide, evalúa o recolecta datos diversos sobre el tema a investigar, se cumplió con el objetivo principal de dar un panorama claro del fenómeno que se hace referencia.

Pudiendo detectar los siguientes hechos:

- No se cumple con el respectivo procedimiento de selección y distribución.
- Falta de material para estudio pedagógico.
- No existe un módulo para capacitarse acerca de la distribución de personal.

4.3 UNIVERSO, POBLACIÓN Y MUESTRA

4.3.1 Universo

El universo lo conforma el personal de Talento Humana de la Fuerza Aérea Ecuatoriana que el total es 270 miembros

4.3.2 Población

Es el personal que labora en cada departamento en la Base Aérea Cotopaxi de la ciudad de Latacunga que es su totalidad de 220 miembros

4.3.2 Muestra

Se tomara al personal supervisores militares del en la Base Aérea Cotopaxi de la ciudad de Latacunga para que nos proporcionen la información necesaria para la obtención de toda información que es la totalidad de 82 miembros

$$n = \frac{m}{e^2(m-1)+1}$$

Dónde:

Tabla 3.5.3.1: Siglas Formula Técnica

N	Es el tamaño de la muestra
E	Tiene un valor constante de 5%
M	Es la población

Fuente: Aerotécnicos y Alumnos de FAE

Elaborado por: Cbos. Toapanta Luis

A continuación en forma detallada el cálculo de la muestra:

$$n = \frac{m}{e^2(m-1) + 1}$$

$$n = \frac{82}{[(0,05)^2(82-1)] + 1} =$$

$$n = \frac{82}{[(0,0025)(81)] + 1} =$$

$$n = \frac{82}{1,2025} =$$

$$n = 68,19$$

$$n = 68$$

4.5.- Recolección de Datos

Encuesta: para realizar la encuesta se elabora un cuestionario con preguntas abiertas y relacionadas con el tema a fin de recopilar información homogénea acerca del mismo. El procesamiento de la información se puede encontrar en el (Anexo A).

- **Análisis de la distribución en el trabajo.** Revisar la descripción de funciones para cada cargo y señalar las habilidades que requiere la persona que ocupa el puesto. Si alguien no tiene los conocimientos necesarios para su posición, éstos deben incluirse en la capacitación y el

militar que carezca de ellos debe asistir a los módulos correspondientes del curso.

Supervisión y observación en el trabajo. Durante la observación del cumplimiento de las rutinas de trabajo, hay que saber detectar quien no entiende completamente una tarea y cuando la desempeña incorrecta o deficientemente o da información incorrecta.

- **Encuestas.** Es conveniente preguntar al personal si tiene necesidades de saber si el personal que labora está bien distribuido, mediante la entrevista o a través de encuestas determinen con precisión diferentes tipos de necesidades.
- **Encuestas a Personal Militar.** Puede ayudar a detectar situaciones susceptibles de mejorarse mediante la capacitación.

4.5.- Procesamiento de la información

Se realizó una revisión crítica de la información recogida, desechando los datos contradictorios, incompletos o no pertinentes codificándolos de manera que puedan ser analizados de una manera fácil y sencilla.

Se realizaron los siguientes procesos lo cual permitirá tener una mejor visión acerca de los requerimientos de personal y su distribución para que su desempeño laboral se desenvuelva de una mejor manera:

- Elaboración de la preguntas del cuestionario.
- Encuestas piloto.
- Revisión y análisis de los resultados de la encuesta.

4.6.- Análisis e interpretación de resultados

Para el análisis e interpretación vamos a utilizar diferentes técnicas, como las encuesta a utilizar para evaluar al personal militar y conocer los conocimientos adquiridos con lo que están desempeñando sus labores, al igual realizamos una entrevista personal con el supervisor de Recursos Humanos de la Base Aérea Cotopaxi con el fin tratar sobre las posibles necesidades y requerimientos del

personal militar y de esta manera obtener una idea clara de cuál es proceso de selección y distribución del personal militar

4.7.- Conclusiones y Recomendaciones de la Investigación

4.7.1.- Conclusiones

- Los métodos utilizados actualmente para la selección y distribución de personal no son suficientes aptos para el mejor desempeño laboral.
- Utilizando el Modulo que permita el mejor desempeño para la selección-distribución permitirá mejorar la selección del personal..
- Con la ayuda de el modulo podrá el departamento de personal reubicar y seleccionar al personal militar que labora.

4.7.2.- Recomendaciones

- Se debe implementar nuevos métodos de selección- distribución a través de los módulos para el personal de Talento Humano en función de una mejora en el proceso de selección.
- Renovar el material que se encuentra en manuales y libros por el modulo para lograr un mejor desempeño laboral
- Diseñar un Modulo con información técnica y real del proceso de selección y ubicación y colocación del personal para la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

4.8 DENUNCIA DEL TEMA

“ELABORACIÓN DE UN MÓDULO PARA LA ENSEÑANZA – APRENDIZAJE DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO SELECCIÓN Y UBICACIÓN DEL PERSONAL MILITAR DE LA FUERZA AEREA ECUATORIANA”

CAPÍTULO V

FACTIBILIDAD

5.1 FACTIBILIDAD

5.1.1 Técnica

Como complemento de este trabajo investigativo se entregará un CD interactivo con los contenidos del Módulo de Personal que ayuden a reforzar y actualizar los requerimientos del personal militar

5.1.2 Operativa

Para la elaboración del CD interactivo, se contará con el apoyo de personal calificado, que esté dispuesto a facilitar toda la ayuda que esté al alcance de ellos, y conforme a las necesidades que se presenten.

5.1.3 Legal

El diseño de actividades en la actualidad se necesitaría de las herramientas necesarias, para que no exista ningún impedimento para saber qué tipo de personal está laborando en cada sección

En el ámbito legal se ha visto todo necesario y de tal manera todos los procedimientos han concordado que las observaciones del tema y con los objetivos

5.1.4 Económica

El apoyo que se utilizó para el proceso de investigación es la en la Base Aérea Cotopaxi de la ciudad de Latacunga que nos facilitó con la información necesaria para el manejo y manipulación de documentos para el procedimiento del proyecto de investigación

5.1.5 Apoyo

Es además necesario contar el asesoramiento de personal capacitado en la elaboración de medios interactivos. Mismo que estará encaminado a la elaboración del interactivo.

5.2 TALENTO HUMANO

- Asesor Técnico Informático.

5.3 RECURSOS

Como recursos que se utilizara mediante el proceso de investigación serán los recursos humanos ya que se necesita del personal militar como señores oficiales y señores aerotécnicos que son la parte fundamental quienes nos van a dirigir y a informar cuales son las necesidades de personal de cada uno de los departamentos.

5.3.1 Materiales y equipos

- Material necesario para elaboración del modulo, CD interactivo
- .
- Equipos relacionados para la creación del CD interactivo

5.4 DESCRIPCIÓN DE COSTOS

COSTOS PRIMARIOS

Descripción	Unidade s	cost/u nit	valor total
Copias de manuales	50	2ctv.	1,00
Documentación de entrega	3	20	20,00
Impresiones de información	30	10ctv.	30,00
Total			51,00

COSTOS SECUNDARIOS**COSTO TOTAL DEL TRBAJO DE GRADO**

Descripción	Unidade	cost/u	valor
	s	nit	total
Impresión	30	10ctv.	30,00
Anillado	1	1,50	1,50
Papel	5	2ctv.	10ctv.
Copias	50	2ctv	1,00
Total			42,50

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

CONTENIDOS	TIEMPO	MESES Y SEMANAS																														
	enero				Febrero				marzo				abril				mayo				junio				julio				agosto			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Planteamiento del Problema																																
Desarrollo y elaboración del Anteproyecto																																
Presentación del Anteproyecto																																
Aprobación del Anteproyecto																																
Desarrollo del proyecto																																
Pruebas y ensayos																																
Pre defensa del Proyecto																																
Defensa del trabajo de Grado																																

Elaborado por: Cbos. Téc. Avc. Toapanta Luis

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Cualitativo

El análisis cualitativo es que refiere a los aspectos de calidad, valor o ponderación de un objeto, individuo, entidad o estado. Por oposición, existe el análisis cuantitativo, que se emplea para determinar la cantidad de un ingrediente, elemento o variable en una entidad dada.

Extrapolando

Un criterio conocido a otros casos similares para extraer conclusiones o hipótesis

Psicotécnicas

Es el arte de medir la capacidad del postulante para resolver problemas nuevos con los conocimientos que adquirió en su preparación (javierMorveli Lipa)

Reticencias

La reticencia, en su primera acepción, es la acción de insinuar algo de manera indirecta... casi siempre con mala voluntad. Es el silencio pertinaz, porfiado y terco sobre algo que se debería decir: se interrumpe la frase, y se entrecorta revelando agitación e insinuando lo que no se llega a pronunciar...

BIBLIOGRAFÍA

- http://help.sap.com/saphelp_40b/helpdata/es/5a/d34c86544811d1895e0000e8323c4f/content.htm
- <http://www.monografias.com/trabajos-pdf4/determinacion-necesidades-personal/determinacion-necesidades-personal.shtml>
- <http://mexico.smetoolkit.org/mexico/es/content/es/3622/Identifica-tus-necesidades-de-personal->
- <http://www.ejercito.mde.es/personal/ordenanzas/rrooet4.html>

ANEXO A



INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR AERONÁUTICO CARRERA DE LOGÍSTICA Y TRASPORTE ENCUESTA

DATOS INFORMATIVOS:

FECHA:..... LUGAR:.....

ENCUESTADOR:.....

Objetivo: Recopilar información en donde observemos las necesidad de personal en la Base Aérea Cotopaxi de la ciudad de Latacunga

Lea detenidamente las siguientes preguntas y marque con una x la respuesta que considere correcta

Pregunta N.- 1 El manual de cargos en la Base Aérea Cotopaxi” para Ud. Es?ç

opciones	
muy importante	
importante	
poco importante	
nada importante	

Pregunta N.-2 Desde su punto de vista considera que en la Base Aérea Cotopaxi cumple sus funciones adecuadamente

OPCIONES	
SI	

NO	
-----------	--

Pregunta N.-3 Cree usted que la organización de los departamentos permita que las actividades que se realizan sean.

OPCIONES	
muy buenas	
buenas	
malas	
Regulares	

Pregunta N.- 4 El funcionamiento administrativo y de información cree que es

OPCIONES	
muy buenas	
buenas	
malas	
Regulares	

Pregunta N.- 5 conoce usted acerca del personal que labora en cada departamento y si esta bien ubicado en su área

OPCIONES	
Mucho	
poco	
nada	

Pregunta N.- 6 De las siguientes opciones cual considera que genera mas dificultad para el mejor desempeño laboral del personal militar

OPCIONES	
mala ubicación del personal en su área	

falta de personal	
demasiado personal	
falta de conocimientos del personal	

Pregunta N.-7 Considera usted que existe exceso o deterioro de personal en la Base Aérea Cotopaxi

Opciones	
Deterioro	
Exceso	

Pregunta N.- 8 considera usted que debería implementarse un sistema de información en cada departamento acerca del personal que labora en su área y si existen novedades

OPCIONES	
SI	
NO	

PORQUE.....

Pregunta N.- 9 Considera usted que la falta de personal provoca un obstáculo para poder obtener un mejor desempeño laboral.

OPCIONES	
SI	
NO	

Pregunta N.- 10 Considera usted que deberían reclutar personal militar para mejorar el funcionamiento en la Base Aérea Cotopaxi

OPCIONES	
-----------------	--

SI	
NO	

HOJA DE VIDA

DATOS PERSONALES

NOMBRE: Cbos.Téc.Avc. Toapanta Montaluisa Luis Xavier

NACIONALIDAD: Ecuatoriana

FECHA DE NACIMIENTO: 10 de Abril de 1990

CÉDULA DE CIUDADANÍA: 0503157950

TELÉFONOS: 032660371-092745486

CORREO ELECTRÓNICO: Xavier_toapanta@hotmail.es

DIRECCIÓN: Barrio La Cocha. Calle Panzaleo S/N



ESTUDIOS REALIZADOS

PRIMARIA: Escuela Simón Bolívar

SECUNDARIA: Instituto Tecnológico Superior Vicente León

SUPERIOR: Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico

TÍTULOS OBTENIDOS

- Bachiller en Ciencias especialidad Químico – Biólogo
- Suficiencia Ingles ITSA

EXPERIENCIA PROFESIONAL O PRÁCTICAS PREPROFESIONALES

- Practicas Pre profesionales: Ala de Combate N.22 – Sección Personal

CURSOS Y SEMINARIOS

ETFA: Curso Técnico Profesional especialidad Recursos Humanos

ITSA: Suficiencia en el Idioma Inglés

EXPERIENCIA LABORAL

- Ninguna

HOJA DE LEGALIZACIÓN DE FIRMAS

**DEL CONTENIDO DE LA PRESENTE INVESTIGACIÓN SE RESPONSABILIZA
EL AUTOR**

Cbos. Téc. Avc. Toapanta Montaluisa Luis Xavier

DIRECTOR DE LA CARRERA DE LOGISTICA Y TRANSPORTE

Ing. Eduardo Toscano

Latacunga, 30 de Octubre del 2012

CESIÓN DE DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL

Yo, CBOS.TEC.AVC. TOAPANTA MONTALUISA LUIS XAVIER, Egresado de la carrera de Logística y Transporte, en el año 2012, con Cédula de Ciudadanía N° 0503157950, autor del Trabajo de Graduación, **“ELABORACIÓN DE UN MÓDULO PARA LA ENSEÑANZA – APRENDIZAJE DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO SELECCIÓN Y UBICACIÓN DEL PERSONAL MILITAR DE LA FUERZA AEREA ECUATORIANA”**cedo mis derechos de propiedad intelectual a favor del Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico.

Para constancia firmo la presente cesión de propiedad intelectual.

Cbos.Téc.Avc. Toapanta Montaluisa Luis Xavier

Latacunga, 30 de Octubre del 2012