



ESPE

UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y DE COMERCIO**

CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL

**TRABAJO DE TITULACIÓN, PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE INGENIERÍA COMERCIAL**

**TEMA: ANÁLISIS DE LOS PROCEDIMIENTOS DE RECLUTAMIENTO
Y SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL CLIMA
ORGANIZACIONAL EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS
DEL SECTOR TEXTIL DE LOS CANTONES QUITO Y RUMIÑAHUI
DURANTE EL 2016**

AUTORAS: PAREDES PAZMIÑO, GISSELA KATHERINE

PLACES SÁNCHEZ, KATHERINE JOHANNA

DIRECTOR: DR. OBANDO CHANGUÁN, MARCELO PATRICIO

SANGOLQUÍ

2018



DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y DE
COMERCIO "CEAC"

CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL

CERTIFICACIÓN

Certifico que el trabajo de titulación, "ANÁLISIS DE LOS PROCEDIMIENTOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS DEL SECTOR TEXTIL DE LOS CANTONES QUITO Y RUMIÑAHUI DURANTE EL 2016" realizado por las señoritas GISELA KATHERINNE PAREDES PAZMIÑO y KATHERINE JOHANNA PLACES SÁNCHEZ, ha sido revisado en su totalidad y analizado por el software anti-plagio, el mismo cumple con los requisitos teóricos, científicos, técnicos, metodológicos y legales establecidos por la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, por lo tanto me permito acreditarlo y autorizar a las señoritas GISELA KATHERINNE PAREDES PAZMIÑO y KATHERINE JOHANNA PLACES SÁNCHEZ para que lo sustenten públicamente.

Sangolquí, 06 de febrero del 2018

DR. MARCELO OBANDO

DIRECTOR



Aprobado
Ios. María Isabel Sánchez



DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y DE
COMERCIO "CEAC"

CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL

AUTORÍA DE RESPONSABILIDAD

Nosotras, **GISELA KATHERINNE PAREDES PAZMIÑO**, con cédula de identidad No. 1718979238 y **KATHERINE JOHANNA PLACES SÁNCHEZ**, con cédula de identidad No. 1722386388, declaro que este trabajo de titulación "ANÁLISIS DE LOS PROCEDIMIENTOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS DEL SECTOR TEXTIL DE LOS CANTONES QUITO Y RUMIÑAHUI DURANTE EL 2016" ha sido desarrollado considerando los métodos de investigación existentes, así como también se ha respetado los derechos intelectuales de terceros considerándose en las citas bibliográficas.

Consecuentemente declaro que este trabajo es de nuestra autoría, en virtud de ello nos declaramos responsables del contenido, veracidad y alcance de la investigación mencionada.

Sangolquí, 06 de Febrero del 2018

GISELA KATHERINE PAREDES PAZMIÑO

CC: 1718979238

KATHERINE JOHANNA PLACES SÁNCHEZ

CC:1722386388



DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y DE
COMERCIO "CEAC"

CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL

AUTORIZACIÓN

Nosotras, GISELA KATHERINNE PAREDES PAZMIÑO y KATHERINE JOHANNA PLACES SÁNCHEZ, autorizo a la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE publicar en la biblioteca Virtual de la institución el presente trabajo de titulación "ANÁLISIS DE LOS PROCEDIMIENTOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS DEL SECTOR TEXTIL DE LOS CANTONES QUITO Y RUMIÑAHUI DURANTE EL 2016" cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra autoría y responsabilidad.

Sangolquí, 06 de Febrero del 2018

GISELA KATHERINNE PAREDES PAZMIÑO

CC: 1718979238

KATHERINNE JOHANNA PLACES SÁNCHEZ

CC:1722386388

DEDICATORIA

A Dios por darme los mejores padres Lolita y Fher que han sido la piedra fundamental para poder alcanzar esta meta anhelada, ya que han sido testigos de tantos desvelos y han visto mis pasos en el día a día que he ido dando, unos más grandes que otros pero que gracias a sus consejos, a su apoyo y a su amor incondicional hoy podemos ver realizado este sueño.

A mis hermanas Danny y Kary que han sido mi mejor espejo en el diario vivir, que, sin ellas a mi lado, su ayuda y sus ánimos no hubiera sido posible alcanzar esta meta.

A Mi novio que ha sido mi gran apoyo en los momentos de debilidad, por su amor, su constante motivación y lucha junto a mí desde el día que comenzó mi sueño para poder alcanzar este título.

A mis abuelitos, mis tíos y mis primos que de una u otra forma han estado en los momentos justos para brindarme su ayuda.

A mis cuñados que cuando necesite de su ayuda o sus conocimientos estuvieron para mí, y mis sobrinos que con su amor me han impulsado.

A mi hermano Johan y A mi sobrino León que eran mi motivación, mis compañeros, mis confidentes y mi impulso necesario para no solo ser una buena profesional sino una gran persona en donde ellos puedan apoyarse.

Y A mis amigos que siempre confiaron y creyeron en mí y a pesar de la distancia ellos siempre estuvieron presentes.

Gissela Paredes Pazmiño

Dedico toda esta investigación principalmente a Dios por darme la fuerza y fortaleza para seguir adelante en todo el trayecto de mi vida personal y académica.

En segundo lugar, a mi padre Edwin Places y a mi madre Irma Sánchez por haberme apoyado, dado las fuerzas y motivación para sobresalir ante cualquier situación que se me presentase y sobre todo por ser parte de mi lucha día a día y acompañarme a cumplir mis objetivos, ellos son y serán la razón por la cual siempre lucharé y daré lo mejor de mí para ser no solo una buena persona y profesional sino una excelente hija.

A toda mi familia que estuvo apoyándome y siendo parte de mí día a día, dándome ánimos y apoyo incondicional cuando lo necesite.

A mi padrino Luis Guachan que a pesar de la distancia siempre estuvo y ha estado presente con una llamadita de aliento, apoyo y motivación para lograr cumplir este tan anhelado sueño.

Por último, a mis amigos y amigas que han estado conmigo en todo momento y me han permitido compartir con ellos penas, alegrías, momentos geniales e inolvidables y en sí muchas vivencias que solo con ellos pudo suceder en el transcurso de mi vida.

Johanna Places Sánchez

AGRADECIMIENTO

A Dios por los padres que me dio para que me guíen en el camino, por darme la fuerza que necesitaba para poder alcanzar mi meta.

A toda mi familia y mi novio por todo el amor que me han brindado en cada paso de mi vida.

Al Ing. Marcelo Obando por su tiempo y apoyo a lo largo de esta investigación.

A mis amigos que con su amistad y apoyo sincero siempre me brindaron una mano para culminar esta investigación.

A la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, el departamento de Ciencias Económicas Administrativas y de Comercio y sus docentes que durante todo este tiempo no solo me formaron profesionalmente para alcanzar este título, sino también como persona.

Gissela Paredes Pazmiño

A Dios por su infinito amor conmigo, ya que me brindó toda la fortaleza, fe y sabiduría para lograr mis metas y superar las dificultades a lo largo del camino.

A mis padres que han sido el pilar fundamental en mi vida, mismos que me dieron los consejos y apoyo necesario para no desfallecer y poder alcanzar mi meta.

A todos mis familiares y amigos por el apoyo y cariño brindado a lo largo de este camino.

Al Dr. Marcelo Obando, por brindarnos su conocimiento, tiempo y paciencia para culminar de la mejor manera esta investigación.

Por último, al lugar que me acogió y enseñó a ser una mejor persona y una excelente profesional, gracias a la Universidad de las Fuerzas Armadas “ESPE”, en especial a todo el departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio y a todos los maestros que fueron partícipes de mis aprendizajes a diario.

Johanna Places Sánchez

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CERTIFICACIÓN	ii
AUTORIA DE RESPONSABILIDAD.....	iii
AUTORIZACIÓN.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	ix
ÍNDICE DE TABLAS	ii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT	vi
CAPÍTULO I.....	1
1. ASPECTOS GENERALES	1
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1.1 Formulación del problema	2
1.2. ANTECEDENTES	2
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	3
1.4. IMPORTANCIA	4
1.5. OBJETIVOS.....	5
1.5.1. Objetivo General	5
1.5.2. Objetivos Específicos	5
CAPÍTULO II	7
2. REFERENTES TEÓRICOS	7
2.1. Marco teórico.....	7
2.1.1 Antecedentes Investigativos.....	7
2.1.2. Fundamentación Teórica.....	8
2.2. Marco conceptual	18
2.3. Marco Legal.....	32

CAPITULO I.....	36
2.4. Marco Referencial	39
2.5. Hipótesis	43
2.6. Cuadro de Operacionalización de Variables	44
2.6.1. Operacionalización de la variable Dependiente	44
2.6.2. Operacionalización Variable Independiente	45
CAPÍTULO III	47
3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	47
3.1. Enfoque de la Investigación	47
3.2. Modalidad de la Investigación.....	47
3.3. Tipos de Investigación.....	48
3.3.1. Por su finalidad.....	48
3.3.2. Por las fuentes de información	48
3.3.3. Por las unidades de análisis	48
3.3.4. Por el control de las variables	48
3.3.5. Por el alcance	49
3.4. Población (Censo).....	49
3.4.1. Población.....	49
3.4.2. Censo.....	49
3.4.3. Distribución de la población	50
3.5. Técnicas de recolección de datos.....	50
3.5.1. Instrumento para la recolección de datos	51
3.5.2. Validez y Confiabilidad	52
3.5.3. Prueba Piloto	52
CAPÍTULO IV	53
4. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	53
4.1. Análisis de los resultados	53
4.2. Resultados de la Investigación de Campo	53
4.2.1. Pregunta 1	53
4.2.2. Pregunta 2.....	55

4.2.3.	Pregunta 3.....	56
4.2.4.	Pregunta 4.....	58
4.2.5.	Pregunta 5.....	59
4.2.6.	Pregunta 6.....	61
4.2.7.	Pregunta 7.....	62
4.2.8.	Pregunta 8.....	64
4.2.9.	Pregunta 9.....	65
4.2.10.	Pregunta 10.....	66
4.2.11.	Pregunta 11.....	68
4.2.12.	Pregunta 12.....	69
4.2.13.	Pregunta 13.....	71
4.2.14.	Pregunta 14.....	72
4.2.15.	Pregunta 15.....	74
4.2.16.	Pregunta 16.....	75
4.2.17.	Pregunta 17.....	77
4.2.18.	Pregunta 18.....	78
4.2.19.	Pregunta 19.....	80
4.2.20.	Pregunta 20.....	81
4.2.21.	Pregunta 21.....	82
4.2.22.	Pregunta 22.....	84
4.2.23.	Pregunta 23.....	85
4.2.24.	Pregunta 24.....	86
4.2.25.	Pregunta 25.....	88
4.3	Resultados de la Revisión de fuentes secundarias.....	89
4.4	Verificación de la Hipótesis.....	91
4.4.1.	Análisis Tablas de Contingencia.....	91
4.4.2.	Correlación de Pearson.....	95
4.3.3.	CHI Cuadrado.....	99
4.3.4.	Análisis de Correspondencia.....	104
4.5.	Discusión de Resultados.....	107

CAPÍTULO V	119
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	119
5.1. Conclusiones.....	119
5.2. Recomendaciones	120
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	122

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable Dependiente.....	44
Tabla 2 Operacionalización de la variable Independiente	45
Tabla 3 Población Objeto de Estudio.....	49
Tabla 4 Porcentaje de Pymes Activas	50
Tabla 5 Instrumento Recolección de Datos.....	51
Tabla 6 Procesamiento de Casos	52
Tabla 7 Pregunta N°1.....	53
Tabla 8 Pregunta N°2.....	55
Tabla 9 Pregunta N°3.....	56
Tabla 10 Pregunta N° 4.....	58
Tabla 11 Pregunta N°5.....	59
Tabla 12 Pregunta N°6.....	61
Tabla 13 Pregunta N°7.....	62
Tabla 14 Pregunta N°8.....	64
Tabla 15 Pregunta N°9.....	65
Tabla 16 Pregunta N°10.....	66
Tabla 17 Pregunta N°11.....	68
Tabla 18 Pregunta N°12.....	69
Tabla 19 Pregunta N°13.....	71
Tabla 20 Pregunta N°14.....	72
Tabla 21 Pregunta N°15.....	74
Tabla 22 Pregunta N°16.....	75
Tabla 23 Pregunta N°17.....	77
Tabla 24 Pregunta N°18.....	78
Tabla 25 Pregunta N°19.....	80
Tabla 26 Pregunta N°20.....	81
Tabla 27 Pregunta N°21.....	82
Tabla 28 Pregunta N°22.....	84
Tabla 29 Pregunta N°23.....	85
Tabla 30 Pregunta N°24.....	86
Tabla 31 Pregunta N°25.....	88
Tabla 32 Tablas de contingencia N°1	91
Tabla 33 Tabla cruzada N°1	92
Tabla 34 Tablas de contingencia N°2	93
Tabla 35 Tabla cruzada N°2	93
Tabla 36 Tabla de Contingencia N°3.....	94

Tabla 37 <i>Tabla Cruzada N°3</i>	94
Tabla 38 <i>Correlación N°1</i>	96
Tabla 39 <i>Correlación N°2</i>	97
Tabla 40 <i>Correlación N°3</i>	98
Tabla 41 <i>Análisis de Frecuencia Pregunta N°1</i>	99
Tabla 42 <i>Análisis De Frecuencia Pregunta N°11</i>	99
Tabla 43 <i>Análisis De Frecuencia Pregunta N°20</i>	100
Tabla 44 <i>Estadísticos de Prueba</i>	100
Tabla 45 <i>Análisis De Frecuencia Pregunta N°9.1</i>	101
Tabla 46 <i>Análisis De Frecuencia Pregunta N°9.2</i>	101
Tabla 47 <i>Análisis De Frecuencia Pregunta N°9.3</i>	102
Tabla 48 <i>Análisis De Frecuencia Pregunta N°23</i>	102
Tabla 49 <i>Análisis De Frecuencia Pregunta N°25</i>	103
Tabla 50 <i>Estadístico de Prueba N°2</i>	103
Tabla 51 <i>Tabla de Correspondencia Caso N°1</i>	104
Tabla 52 <i>Resumen Caso 1</i>	105
Tabla 53 <i>Puntos de Fila</i>	105

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Comportamiento de Procesos de Selección.....	29
Figura 2 Grupos de Elección de las Técnicas de Selección.....	32
Figura 3 Clasificación por ventas.....	33
Figura 4 Clasificación por número de Trabajadores.....	34
Figura 5 Clasificación Por Sector Económica.....	34
Figura 6 Pregunta N°1.....	54
Figura 7 Pregunta N° 2.....	55
Figura 8 Pregunta N° 3.....	57
Figura 9 Pregunta N°4.....	58
Figura 10 Pregunta N°5.....	60
Figura 11 Pregunta N°6.....	61
Figura 12 Pregunta N°7.....	63
Figura 13 Pregunta N°8.....	64
Figura 14 Pregunta N°9.....	65
Figura 15 Pregunta N°10.....	67
Figura 16 Pregunta N°11.....	68
Figura 17 Pregunta N°12.....	69
Figura 18 Pregunta N°13.....	71
Figura 19 Pregunta N°14.....	73
Figura 20 Pregunta N°15.....	74
Figura 21 Pregunta N°16.....	76
Figura 22 Pregunta N°17.....	77
Figura 23 Pregunta N°18.....	79
Figura 24 Pregunta N°19.....	80
Figura 25 Pregunta N°20.....	81
Figura 26 Pregunta N°21.....	83
Figura 27 Pregunta N°22.....	84
Figura 28 Pregunta N°23.....	85
Figura 29 Pregunta N°24.....	87
Figura 30 Pregunta N°25.....	88
Figura 31 Estructura según su tamaño.....	90
Figura 32 Participación de Ventas Por Actividad Económica.....	90
Figura 33 Puntos De Fila Y Columna.....	106
Figura 34 Procedimientos de Reclutamiento y selección.....	111
Figura 35 Procedimientos de Reclutamiento y selección.....	113
Figura 36 Clima Organizacional.....	115
Figura 37 Procedimientos de Reclutamiento y selección y Clima Organizacional.....	117

RESUMEN

La presente investigación se basó en determinar cómo las pequeñas y medianas empresas del sector Textil de los cantones Quito y Rumiñahui manejan los procedimientos de Reclutamiento y Selección de personal y de esta manera conocer como estos influyen en el clima organizacional; aplicando un enfoque cualitativo se analiza las actividades secuenciales del proceso que se debe llevar a cabo para ocupar un puesto dentro de una entidad, mismo que permite evaluar adecuadamente las habilidades, aptitudes, intereses y personalidad de los solicitantes de una vacante. También se revisó el proceso para definir la estructura y los procesos organizacionales, ya que están ligados directamente a las exigencias o requerimientos que la organización intenta satisfacer, tales como el crecimiento, destino, identidad, revitalización, satisfacción y clima laboral. Utilizando fuentes de información de tipo mixto y como instrumento de recolección de datos una encuesta estructurada, misma que fue aplicada a los encargados del área de recursos humanos de 136 empresas textiles activas; se sometió a prueba la hipótesis, mediante pruebas estadísticas y el análisis de las mismas, se obtuvo como resultado que un inadecuado sistema de reclutamiento y selección si incide en el clima organizacional de las empresas.

Palabras Clave:

- **PROCEDIMIENTOS**
- **RECLUTAMIENTO DE PERSONAL**
- **SELECCIÓN DE PERSONAL**
- **CLIMA ORGANIZACIONAL**
- **PYMES**

ABSTRACT

This investigation was based on determining how the small and medium companies of the textile sector of Quito and Rumiñahui manage the procedures of recruitment and selection of personnel. In order to know how these influence the organizational climate; applying a qualitative study the sequencing activities are analyzed to discover how they must be carried out in order to occupy a position within an entity, this allows to adequately evaluate the skills, aptitudes, interests and personality of applicants of a vacancy. The process was also analyzed to define the organizational structure and sequences since they are directly linked to the demands or requirements that the company tries to satisfy, such as growth, destination, identity, revitalization, satisfaction and work environment. Using mixed information sources and as a data collection instrument a structured survey, which was applied to the human resources personnel of 136 textile companies; the hypothesis was tested, through statistical tests and in the study of them gave as a result that an inadequate system of recruitment and selection personnel influences the organizational environment of the companies.

KEY WORDS:

- **PROCEDURES**
- **PERSONNEL RECRUITMENT**
- **PERSONNEL SELECTION**
- **ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT**
- **PYMES**

CAPÍTULO I

1. ASPECTOS GENERALES

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Es importante conocer como realizan los procedimientos de reclutamiento y selección las pequeñas y mediana empresas, razón por la cual se desea profundizar a través de esta investigación este objetivo. Por otra parte, las organizaciones siempre tienen como meta o dentro de su visión atraer, retener y promover a las mejores personas dentro del campo laboral del país, provincia o ciudad. Dependiendo de la magnitud de la organización a menudo se encuentran ante la problemática de que los candidatos que asisten a la fase de reclutamiento, no cumplen a cabalidad con el perfil solicitado por la organización y es por ello que el proceso de selección se ve limitado e incluso en muchos casos, las organizaciones se ven en la necesidad de seleccionar a un candidato sin haber realizado los filtros necesarios o sin haber constatado que la experiencia o estudios del mismo estén totalmente dentro del requerimiento; y esto sin duda se debe a la necesidad de llenar de una manera rápida o urgente la vacante existente.

Por otra parte, la selección de personal dentro del área de talento Humano de una organización, es considerada como el proceso o actividad de mayor importancia, ya que de la efectividad del mismo dependerá del desempeño y la duración de la curva de aprendizaje que el colaborador tenga dentro de la organización. Este proceso influye directamente con la productividad del área de la vacante, así como de la organización en cuestión. En consecuencia, muchas organizaciones que atraviesan problemas se ven en la obligación de realizar nuevamente los procesos de selección que generan gastos de recursos; es por ello que las organizaciones hoy en día se ven en la obligación de optar por mejorar, implementar o considerar propuestas de mejora para los procedimientos de reclutamiento y selección de personal.

Por otro lado, se encuentra que en la última década las empresas más exitosas a nivel mundial han ido imponiendo un tema crucial para el crecimiento organizacional, este es el buen clima laboral; un aspecto que en algunas empresas es ignorado pero que constituye un factor clave para la productividad, el desempeño, la actitud y el empoderamiento del trabajador en cualquier etapa que este estuviere dentro de la organización. Y aún más importante en los primeros contactos o experiencias que el mismo tiene con la organización, ya que de este derivará si el mismo se siente identificado o incluido, factores que tempranamente influirán en el desempeño organizacional y a la larga en la productividad de la organización.

Finalmente en una organización siempre debe existir el encargado de talento humano, ya que será el, la persona que lleve a cabo todos los procedimientos de reclutamiento y selección; siempre teniendo en cuenta y considerando que el candidato elegido deberá ser el más apto e idóneo para el puesto, de manera que el mismo ayude al crecimiento y mejora de la organización, sin afectar la productividad ni el clima laboral; caso contrario la organización podría entrarse en una espiral de malas contrataciones, despidos que acabarán ocasionado graves falencias y retrasos dentro de los procedimientos de la organización.

1.1.1 Formulación del problema

¿El desconocimiento de un sistema para el reclutamiento y selección de personal, incide en el deficiente clima organizacional de las empresas pequeñas y medianas del sector textil de los Cantones Quito y Rumiñahui?

1.2.ANTECEDENTES

En la Cámara de la pequeña y mediana empresa de Pichincha (CAPEIPI) se apoya a emprendimientos en especial a los relacionados con el sector textil; ya que esta se encarga de aportar con temas de capacitación, manejo y apertura para los nuevos emprendimientos, con la finalidad de irlos desarrollando, convirtiendo e incentivando para que crezcan o se establezcan dentro del mercado como una PYME consolidada y a la par aporte con nuevos productos textiles con una calidad altamente competitiva en el mercado.

Por otra parte, dentro de la publicación del mandato constituyente Nro.:08, con fecha 30 de abril del año 2008, en el que entró en vigencia la prohibición de la tercerización de servicios complementarios, así como la intermediación laboral; hace que los empleadores estén obligados a asumir dentro de su nómina de forma estable e indefinida a los trabajadores que laboraban como intermediados o tercerizados; ya que si no lo hicieren, estos estarán sujetos a una sanción que será impuesta por los directores regionales del trabajo. En la actualidad la Ley Orgánica del Trabajo mantiene la misma posición respecto a este tema y de igual manera menciona algo similar en su código y sus acuerdos ministeriales.

De esta manera hace que se vuelva algo sumamente imprescindible para las empresas en general y las PYMES en particular, la implementación, adaptación o aceptación de propuestas de mejora en los procesos de reclutamiento y selección de personal calificado como parte fundamental de la Gestión de talento humano; con la finalidad de mantener una adecuada productividad y conservar el clima organizacional de la empresa. De la misma forma, se conoce que en la actualidad las pequeñas y medianas empresas en su mayoría no cuentan con un sistema que realice adecuadamente los procedimientos de reclutamiento y selección, y en muchos casos no tienen elaborado los manuales de funciones de las posiciones o puestos que se manejan internamente.

1.3.JUSTIFICACIÓN

Este estudio sentará una base para mejorar los procesos de reclutamiento y selección del personal que trabaja dentro de las empresas PYMES del sector textil y su incidencia en el clima organizacional, y al mismo tiempo ayudará a lograr una optimización en los sistemas existentes de talento humano y procesos.

Los estudios presentados por (Chiavenato I. , 2012), presentan como las organizaciones realizan las actividades de reclutamiento y selección de personal y como esto contribuye en el clima organizacional; ya que muchas veces las pequeñas y medianas empresas lo realizan de manera empírica o errónea y esto no aporta a un eficiente clima organizacional.

Este estudio permitirá establecer propuestas de mejora dentro de los procesos de reclutamiento y selección, mismas que contribuirán para tomar una decisión adecuada al momento de elegir al candidato para ocupar la vacante, plaza o cargo específico, reduciendo recursos económicos, tecnológicos y períodos de tiempo. Así como también ayudará a establecer los procedimientos clave, que permitan a las PYMES contar con una herramienta de reclutamiento y selección del personal adecuada y estructurada que permita adaptarse a los cambios continuos que estas empresas sufrirán en sus estructuras organizacionales debido al dinamismo empresarial y la evolución de las tendencias laborales (Blake & Jane , 2012).

Por otro lado, tanto los factores internos como externos que afectan el clima organizacional variable de este estudio, pueden servir de guía para las investigaciones de los estudiantes de las nuevas generaciones, debido a que permitirán comprender el enfoque del trabajo en equipo, el cambio organizacional, el medio ambiente y la organización, los cuales se encuentran enfocados en los sistemas de comportamiento, así como sus tradiciones y a su vez éstas integran las ciencias gerenciales y la lógica de los negocios en un todo orgánico interdependiente (Blake & Jane , 2012).

Además, un aspecto importante es el aporte que se dará a las pequeñas y medianas empresas acerca de los procedimientos adecuados a emplearse dentro de los procesos de reclutamiento y selección, los cuales permitirán orientarse adecuadamente en la consecución de nuevos candidatos potencialmente calificados, preparados y capaces de ocupar cargos disponibles o necesarios dentro de la organización, por medio de las técnicas y procedimientos correctos (Chiavenato I. , 2012).

1.4.IMPORTANCIA

Las pequeñas y medianas empresas por lo general mantienen procesos de reclutamiento y selección casi en su totalidad empíricos, ocasionado que estas organizaciones no mantengan o consigan personal que ayude y permita el crecimiento de las mismas. A su vez repercute en el clima laboral ocasionando que las personas puedan o no estar preparadas o sentirse a gusto con la

actividad que se encuentra realizando, puesto que el no mantener procedimientos adecuados podría no seleccionar a la persona no idónea para la vacante.

Este estudio es importante ya que ayudará principalmente a las pequeñas empresas a determinar los procedimientos necesarios que las encaminen al cumplimiento de los objetivos mediante el reclutamiento y selección de personal adecuado, ya que hoy por hoy juegan un papel importante en las empresas, determinando que el capital humano permite que éstas sean competitivas en el mercado. Es por ello que este estudio permitirá dar un conocimiento más amplio de la influencia que tiene el seleccionar una persona y como la empresa puede verse afectada en el clima laboral.

Por otra parte, es importante que la información a obtenerse contribuya a todas las personas con capacidad laboral ya que les permitirá observar cuales son los factores tanto discriminantes como apremiantes que les atribuyan en la búsqueda y obtención del empleo al que piensen aplicar.

1.5.OBJETIVOS

1.5.1. Objetivo General

Examinar los procedimientos reales de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el clima organizacional de las pequeñas y medianas empresas del sector textil de los Cantones Quito y Rumiñahui durante el 2016.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Describir los procedimientos reales de reclutamiento y selección de personal.
- Analizar el clima organizacional de las pequeñas y medianas empresas del sector textil.

- Detallar las alternativas para mejorar el clima organizacional en base a procedimientos de reclutamiento y selección más eficientes.

CAPÍTULO II

2. REFERENTES TEÓRICOS

2.1. Marco teórico

2.1.1 Antecedentes Investigativos

Como antecedentes investigativos en este trabajo se realizará el análisis de información científica, la cual permitirá comprender de mejor manera las bases y el desarrollo de esta investigación. Durante el transcurso del tiempo se han ido realizando y publicando varias investigaciones de cómo se aplica la gestión de talento humano en los diferentes sectores productivos que aportan al desarrollo de un país. Al investigar se puede constatar que existe una infinidad de artículos científicos que justifican porque se hace de la gestión de talento de humano y la importancia que tiene dentro del clima organizacional de una empresa.

Las formas de gestionar las organizaciones han ido mudando para adaptarse a las tendencias y solicitudes del personal (Triana, 2010). Explica que:

Un modelo para la gestión enfatiza en tres momentos o circuitos, desde precisar el rumbo estratégico para emprender un perfeccionamiento de alto impacto, la realización de la acción del cambio, hasta el seguimiento al avance del proceso y el impacto en el desempeño de la empresa. Esto permite constatar que cualquiera sea el ámbito de desenvolvimiento organizacional, las organizaciones no deben tener una estructura rígida que no tenga capacidad de mejorar o adaptarse según las necesidades que se presenten. En este caso se puede decir que en ciertos momentos se deben implementar nuevos procedimientos que nos permitan mejorar el desempeño (Triana, 2010).

En el artículo científico denominado Modelo de reclutamiento y selección de talento humano por competencias para niveles directivos de la organización, se desarrolla un modelo para elegir nuevos miembros o colaboradores con estándares y esquemas necesarios para contribuir con el clima de la empresa. (Restrepo, Ladino, Orozco, 2008)

Por otro lado, existe una diversidad de artículos científicos publicados desde hace mucho tiempo que detallan como el clima organizacional dentro de una organización ha ido cambiando; es así como, se menciona en el siguiente artículo científico algunas de las teorías y métodos que se han ido implementando o pueden ser empleadas dentro de una organización y así mejorar su clima organizacional. El artículo denominado clima organizacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una PYME de servicios de ingeniería, menciona que “el clima organizacional y la satisfacción laboral generalmente se asumen como factores que inciden sobre el desempeño laboral de las empresas, una noción con fundamento teórico y empírico desarrollado, pero con pocos estudios destinados a cuantificar la asociación esperada” (Del Toro - Granados, 2011).

2.1.2. Fundamentación Teórica

Teoría del iceberg

La teoría del iceberg de selección de personal se centra en un modelo en donde su principal fundamento son sus empleados y las capacidades de los mismos. La capacidad de un empleado en diferentes áreas determina su potencial para satisfacer los criterios de una posición específica (Ginger, 1997).

El Modelo del iceberg de selección de personal especializado, toma en cuenta seis aptitudes esencialmente: las habilidades del empleado o prospecto, sus conocimientos, su rol social, la imagen que de sí mismo posee, y su carácter y motivación que tenga consigo. El término Iceberg proviene de un verdadero dibujo de un Iceberg cuya punta está por fuera del agua, pero cuyo tamaño total y mayor se halla sumergido en el agua. Con este modelo en mente, la habilidad y el conocimiento se encuentran en la parte del iceberg que sobresale del nivel del agua, que se ve

fácilmente; es decir, entre estas dos características queda el 20% de las capacidades totales de una persona siendo relativamente sencillas de encontrar. Por el contrario, tanto la función social y la imagen de sí mismo, como el carácter y la motivación que el prospecto tiene, se encuentran en la parte del iceberg que queda por debajo del nivel del agua, oculta a simple vista, representan el 80% de las capacidades de una persona, y son mucho más difíciles de medir y observar (Ginger, 1997).

Esta teoría, luego del estudio realizado, ayudará a que las pequeñas y medianas empresas puedan realizar pruebas que permitirán evaluar los aspectos como: función social, la imagen, el carácter y la motivación de las personas en el momento de realizar los procedimientos de reclutamiento y selección.

Teoría de la administración científica de Taylor

En esta teoría se habla de realizar un buen trabajo para lo que es necesario enfocarse en los métodos y herramientas que hacen que este se realice de manera eficaz; para esto Taylor menciona los principios de la administración como lo son el planteamiento, preparación o planeación el control y la ejecución. (Los Recursos Humanos, 2016)

Planeación: Búsqueda de métodos que posean procedimientos científicos, que permitan a su vez la sustitución de la improvisación por nuevas técnicas que den paso a la planeación de estos métodos (Los Recursos Humanos, 2016).

Preparación: En este principio se necesita realizar una selección de candidatos que posean los conocimientos necesarios para poder trabajar en el método planificado; así como también se deberá entrenar a los seleccionados para un correcto uso de equipos o herramientas y de esta forma obtener resultados positivos en el método (Los Recursos Humanos, 2016).

Control: Es un procedimiento que permitirá evaluar constantemente el trabajo que se encuentran realizando, en base a normas o políticas ya establecidas de acuerdo al método

planeado; ya que, de esta forma, permitirá realizar las correcciones pertinentes del caso de acuerdo a como se encuentra avanzando dicho trabajo (Los Recursos Humanos, 2016).

Ejecución: La ejecución permitirá realizar una distribución equitativa entre los trabajadores, por lo que permitirá aplicar principios que irán de acuerdo a la planificación y el desempeño en cada uno de los trabajadores (Los Recursos Humanos, 2016) .

Este análisis permitirá que el trabajo sea desempeñado de una mejor forma, en menores tiempos y en base a un modelo ya establecido por lo que hará que las herramientas y maquinaria sean las necesarias y las adecuadas, minorando costos de producción y obteniendo un producto un servicio con mayor calidad, además que se protegerá la salud de los colaboradores y se cumplirán con estándares de productividad (Los Recursos Humanos, 2016).

Esta teoría tiene énfasis en las tareas y el enfoque organizacional, se centra en la organización formal exclusivamente. El método se fundamenta en la departamentalización. Su concepto de organización se basa en la sustitución de métodos empíricos por un método científico y se basa en tiempos y movimientos. Concibe al hombre como un “homo economicus” y las aportaciones son los principios básicos de la administración como: planeación, preparación, control y ejecución. El propósito de esta teoría es el aumento de la eficiencia empresarial a través del incremento de la producción. Los incentivos vienen a ser la remuneración por las labores del trabajador (Taylor, 1903).

Mediante esta teoría se busca obtener que las Pymes del sector textil puedan notar la necesidad de poseer un departamento para cada área, que cumplan funciones específicas para desempeñar un trabajo eficiente a través del incremento de la producción y de esta forma cambiar los métodos empíricos que utilizan.

Teoría de las relaciones humanas

“Constituye un movimiento de reacción y oposición a la teoría clásica de la administración” (Mayo E. , 2012). Esta teoría fue creada buscando métodos que permitan frenar la des-

humanización, ya que los antiguos métodos que se utilizaban eran muy rigurosos y los trabajadores debían realizar los procesos de manera forzosa y de manera mecánica, es por ello que se buscaba dar un giro a las relaciones humanas y crear mejores relaciones humanas enfocándose en la democratización (Mayo E. , 2012).

Se manifestó que este enfoque revolucionó la teoría administrativa, ya que se preocupa más por los colaboradores de las empresas, ya que este toma en cuenta las formas que se realizan el trabajo, la máquina, así como también toma los principios de la administración, en donde consta los aspectos técnicos psicológicos y sociológicos (Mayo E. , 2012).

De acuerdo al estudio de la teoría de las relaciones humanas, se puede manifestar que el enfoque que tenían las empresas puede cambiar para mejorar las relaciones entre los colaboradores de la empresa, de esta forma se obtendrá un adecuado clima organizacional.

Teoría estructuralista

Su representante es James Burnham en 1947. La perspectiva la ubica sobre la estructura organizacional, las personas y el ambiente. Tiene un enfoque de la organización múltiple y globalizante, formal e informal. La organización es considerada una unidad social grande y compleja. Se basa en un sistema abierto y utiliza un modelo natural. El hombre, para el estructuralismo, es un ser social que desempeña roles dentro de varias organizaciones. Los aportes de la teoría estructuralista son los niveles jerárquicos: 1. nivel técnico, 2. nivel gerencial, 3. nivel institucional. Los objetivos organizacionales tratan de lograr un equilibrio entre los objetivos organizacionales e individuales. Los incentivos son materiales y sociales. La teoría estructuralista significa un desdoblamiento de la teoría de la burocracia y una ligera aproximación a la teoría de las relaciones humanas; representa una visión crítica de la organización formal (Burnham, 1950).

La teoría estructuralista enfoca su atención hacia la organización desde el punto de vista de su estructura, de su funcionamiento y de los medios que utiliza para lograr sus objetivos. Representa un verdadero desdoblamiento de la teoría tradicional y la teoría de las relaciones

humanas, hizo necesaria una oposición más amplia y comprensiva que integrase los aspectos considerados por una y omitidos por la otra y viceversa. Sus orígenes vienen desde la necesidad de considerar a la organización como una unidad social grande y compleja donde interactúen muchos grupos sociales que comparten los objetivos de la organización; se distingue de otras porque trata de combinar la estructura formal con aspectos del comportamiento humano y la conexión de la organización con todo el sistema social y por último una de sus principales características es que analiza los conflictos que se generan por las contrataciones propias de la estructura y el disfuncionamiento, clasificándolos para facilitar su manejo.

Esta teoría aborda que debe existir un estudio y control de la estructura interna de las organizaciones para luego lograr una correcta interacción con otras, esto con el fin de lograr alcanzar objetivos organizacionales; para las pequeñas y medianas empresas del sector textil esta teoría tiene una gran influencia, ya que parte de las organizaciones debe ser considerada como un sistema abierto que se encuentra en constante interacción con el clima organizacional interno. Es decir, que da énfasis en las personas que colaboran en la organización y en el clima organizacional en que ellas se desenvuelven. Además de que dicha teoría se preocupa porque la organización sea eficiente y eficaz en todas sus áreas, manteniendo equilibrio entre los objetivos organizacionales e individuales.

Teoría del clima organizacional de Likert.

La teoría de clima Organizacional de Likert manifiesta que de acuerdo a como se lleva el comportamiento administrativo y el empresarial, estos tendrán una reacción en los subordinados ya que esta percepción a su vez es directa a estas condiciones, por lo cual Likert ha definido tres tipos de variables; causales, intermedias y finales, que éstas a su vez permitirán establecer características propias de la organización y como éstas influyen en los colaboradores (Likert, 1946).

Variables causales: Éstas variables independientes permiten mostrar como las organizaciones realizan su desarrollo para obtener resultados, y son controlables por la administración (Likert, 1946).

Variables Intermedias: Estas variables se encuentran relacionadas con la parte interna de una organización, como lo son la comunicación, el desempeño, las relaciones entre los colaboradores o las actitudes (Likert, 1946).

Variables finales: Estas variables son variables dependientes que estudian los resultados de la organización de acuerdo a las actividades desempeñadas, es decir los medios que se han utilizado para el cumplimiento de objetivos, como por ejemplo la productividad o nivel de costos entre otros (Likert, 1946).

La interacción de estas variables trae como consecuencia la determinación de dos grandes tipos de clima organizacional, estos son:

1. Clima de tipo autoritario.

- Sistema Autoritario explotador. - se caracteriza porque la dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y subordinados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes (Jimenez, 2015).
- Sistema Autoritarismo paternalista. - se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y sus subordinados, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores, los supervisores manejan mecanismos de control. En este clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados, sin embargo, da la impresión de que se trabaja en un ambiente estable y estructurado (Jimenez, 2015).

2. Clima de tipo Participativo.

- Sistema Consultivo. - se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus subordinados, se les es permitido a los empleados tomar decisiones específicas, se busca satisfacer necesidades de estima, existe interacción entre ambas partes existe la delegación. Esta atmósfera está definida por el dinamismo y la administración funcional en base a objetivos por alcanzar (Jimenez, 2015).
- Sistema Participación en grupo. - existe la plena confianza en los empleados por parte de la dirección, toma de decisiones persigue la integración de todos los niveles, la comunicación fluye de forma vertical-horizontal – ascendente – descendente. El punto de motivación es la participación, se trabaja en función de objetivos por rendimiento, las relaciones de trabajo (supervisor – supervisado) se basan en la amistad, las responsabilidades compartidas. El funcionamiento de este sistema se basa en el equipo de trabajo como el mejor medio para alcanzar los objetivos a través de la participación estratégica (Jimenez, 2015).

Los sistemas I y II corresponden a un clima cerrado, donde existe una estructura rígida por lo que el clima es desfavorable; por otro lado, los sistemas III y IV corresponden a un clima abierto con una estructura flexible creando un clima favorable dentro de la organización (Jimenez, 2015).

Para poder hacer una evaluación del Clima Organizacional basada en la en la teoría anteriormente planteada, su autor diseño un instrumento que permite evaluar el clima actual de una organización con el clima ideal. Likert diseño su cuestionario considerando aspectos como:

- Método de mando. - Manera en que se dirige el liderazgo para influir en los empleados (Jimenez, 2015).
- Características de las fuerzas motivacionales. - Estrategias que se utilizan para motivar a los empleados y responder a las necesidades (Jimenez, 2015).

- Características de los procesos de comunicación. - Menciona a los distintos tipos de comunicación que se encuentran presentes en la empresa y como se llevan a cabo (Jimenez, 2015).
- Características del proceso de influencia. - Explica la importancia de la relación supervisor – subordinado para establecer y cumplir los objetivos (Jimenez, 2015).
- Características del proceso de toma de decisiones. - Pertenencia y fundamentación de los insumos en los que se basan las decisiones, así como la distribución de responsabilidades (Jimenez, 2015).
- Características de los procesos de planificación. - Estrategia utilizada para establecer los objetivos organizacionales (Jimenez, 2015).
- Características de los procesos de control. - Ejecución y distribución del control en los distintos estratos organizacionales (Jimenez, 2015).
- Objetivo de rendimiento y perfeccionamiento. - Referidos a la planificación y formación deseada (Jimenez, 2015).

El instrumento desarrollado por Likert busca conocer el estilo operacional, a través de la medición de las dimensiones ya citadas. La metodología para aplicar el instrumento está fundamentada en presentar a los participantes varias opciones por cada concepto, donde se reflejará su opinión en relación a las tendencias de la organización (ambiente autocrático y muy estructurado o más humano y participativo) (Jimenez, 2015).

Los aspectos que componen el continuo de opciones se denominan sistemas 1,2,3,4, que a continuación se explican:

1. Sistema explotador – autoritarismo se basa en los conceptos de gerencia de la teoría X de Mag Gregor y su liderazgo directivo).
2. Sistema Benevolente – Autoritario relación directa subordinado – líder, donde el subordinado está relativamente alejado de otros asuntos, relaciones con el trabajo, ya que el énfasis está en la relación uno – u no (supervisor – supervisado).

3. Sistema consultivo liderazgo participativo donde el líder consulta con su gente a nivel individual para proceder a tomar decisiones.
4. Sistema participativo o de grupos interactivos basado en la teoría de Mag Gregor donde se hace énfasis en la interacción de equipos en todos los procesos críticos de la organización.

El modelo de Likert es utilizado en una organización que cuenta con un punto de partida para determinar (a) el ambiente que existe en cada categoría; (b) el que debe prevalecer; (c) los cambios que se deben implantar para derivar el perfil Organizacional deseado (Jimenez, 2015).

Mediante esta teoría se busca analizar el tipo de clima organizacional que poseen las pequeñas y medias empresas. Es decir, si aplica el sistema autoritario o participativo, el mismo que será una guía para la propuesta de mejora y sustentará el estudio en las pymes del sector textil.

Modelo de Hernán Álvarez Londoño – hacia un clima organizacional plenamente gratificante

De acuerdo con lo que este autor plantea un modelo para la evaluación del clima organizacional; la característica fundamental de este modelo es que permite a la persona encuestada dar su opinión respecto a 24 factores incidentes en clima organizacional, valorándolo en una escala de 1 a 10, siendo uno la más baja y 10 el más alto. Es decir si la mayoría respondiera solo con 10, sería que existe un clima organizacional plenamente gratificante (Solarte, 2009).

Se entiende por clima organizacional plenamente gratificante, al ambiente de trabajo resultante de la expresión o manifestación de diversos factores de carácter interpersonal, físico y organizacional, que propicia, de manera constante y, en especial, los siguientes aspectos: 1. La satisfacción de las personas; 2. Su excelente creatividad y productividad; 3. Su formación integral; 4. La calidad y el buen servicio a nivel individual y grupal; 5. Las buenas relaciones interpersonales; y 6. La integración de todos, personas y áreas, en aras de alcanzar una misión y

unos objetivos organizacionales, que les son comunes. Lo que realmente interesa es saber que se puede tener en el horizonte o dirección de un clima organizacional plenamente gratificante, es decir es necesario dirigir todos los esfuerzos hacia el objetivo en común; pues dicha organización siempre tendrá por deseo convertir en realidad procesos de mejora que nunca terminan (Solarte, 2009).

El clima organizacional tiene en este caso varios factores que se pueden o no cumplir dentro del mismo; una de los factores principales es la claridad organizacional, ya que mientras más conocimiento haya en la misión, los objetivos, las políticas y las estrategias por las personas integrantes de la organización, más adecuadas serán sus decisiones y acciones, mejor será la comunicación habrá menos lugar a conflictos y mejor será el clima organizacional. Otro factor es la estructura organizacional, si la estructura es realmente un medio ágil y flexible, que permita la integración de individuos y grupos, así como la agilización e integración de los diversos procesos, en función de la misión y los objetivos, mejor será el clima organizacional.

Se considera un desafío el lograr implementar hoy en día un clima organizacional de esta naturaleza, ya que el desarrollo del hombre hoy es considerado como parte vital de la organización, dicho de otro modo si las personas que fueren contratadas para laborar en la organización no realizan sus actividades de una manera adecuada y esto sucede por consecuencia del carecimiento de un clima organizacional altamente positivo y favorable, esto hará que a la organización se le dificulte alcanzar su misión y sus objetivos. Si los recursos utilizados no son usados de una manera eficiente, esto de igual manera hará que para las pequeñas y medianas empresas se dificulte el cumplimiento de su planeación estratégica, ya que contar con un clima organizacional plenamente gratificante es necesario, pero no suficiente para lograr las metas planteadas al cien por ciento.

2.2.Marco conceptual

Clima organizacional

El clima Organizacional puede apoyar al cumplimiento de los objetivos organizacionales y el comportamiento subjetivo de las personas, ya que este es el conjunto de cualidades o características de una organización en función a los trabajadores, establecido por los procesos de interacción social (Méndez-Álvarez, 2006). El clima organizacional es el conjunto de percepciones que poseen los empleados que es vivido en el contexto empresarial pudiendo, este repercutir de manera positiva o negativa en el clima de las actividades de la Organización. Existen diferentes tipos de variables que forman el clima organizacional como: físicas, estructurales, sociales, personales, entre otros y, las mismas son percibidas por el individuo y definen su forma de intervenir en la Organización (Significados, 2013).

Cultura Organizacional

La cultura organizacional como “un esquema de referencia para patrones de información, comportamiento y actitudes que se comparte con otros en el trabajo y que determinan el grado de adaptación laboral; en esta medida representan un aprendizaje continuo en el cual la cultura organizacional se enriquece con los aportes de los individuos, se perpetúa a través de ellos a la vez que las personas enriquecen sus entornos”. Se puede observar la cultura de una manera que se adapta al escenario y se cohesionan al interior en la cual los colaboradores aportan y reciben patrones no sólo de conducta sino de principios y normas corporativamente compartidas (Zapata, 2007, pág. 147).

Según Rocher (1985) se trata de un conjunto trabajado de maneras de pensar, de sentir y de obrar más o menos formalizadas, que, aprendidas y compartidas por una pluralidad de personas, sirven de un modo objetivo y simbólico a la vez, para constituir a esas personas en una colectividad particular y distinta. Gracias a la cultura, una organización es capaz de atender correctamente sus procesos continuos de adaptación externa e integración interna a través de la

acción pertinente y coordinada de los miembros fundadores y claves (directivos, mandos medios, líderes).

Empleado

Es el individuo con edad legal para poder desempeñar una actividad laboral determinada para otra persona, empresa o institución con sus propios medios físicos e intelectuales, bajo su propia elección a cambio de la recepción de una remuneración acordada con el empleador. Las actividades que presta la misma pueden estar bajo control o supervisión de un superior, un ente de control público o privado (Lexicoon, 2017).

Empleador

Se denomina empleador a la persona natural, jurídica, entidad u organización con capacidad legal para contratar personal u ofertar un puesto de trabajo a una persona física, en miras de que este preste un servicio bajo relación de dependencia, a cambio de una remuneración o salario. (Lexicoon, 2017).

El término "empleador" también se identifica con "capitalista" o "inversor". Sin embargo, ambos también registran diferencias notables, desde el momento que un capitalista o un inversor, suele no conocer en detalle la gestión de las empresas en las que invierten, e incluso pueden ser personas sin capacidad jurídica (niños, inhabilitados, etc.). El empleador, a diferencia del trabajador, puede ser tanto una persona física como una persona jurídica (Grisolía, 2001).

Empresa

Cuando se habla de empresa se dice que es aquella que puede encontrarse conformada de diferentes recursos tales como el económico, materiales, la mano de obra entre otros; pero según expertos "Una empresa es una unidad económico-social, integrada por elementos humanos, materiales y técnicos, que tiene el objetivo de obtener utilidades a través de su participación en el mercado de bienes y servicios. Para esto, hace uso de los factores productivos trabajo, tierra y

capital. Las empresas puedan clasificarse según la actividad económica que desarrollan.” todo esto con la finalidad de obtener una utilidad o beneficio (Porto, 2008, pág. 21).

Entrevista Laboral

Una entrevista es un encuentro entre las partes interesadas, el empleado y el posible empleador, donde se evalúan los aspectos generales en materia de experiencia, desarrollando, capacidad y actitud; por este motivo, la entrevista es el factor más influyente en la decisión final, ya que mediante la entrevista puede llegarse a la aceptación o no del solicitante del puesto. Para la entrevista es necesario que exista la fuente que es el solicitante, el transmisor que es el instrumento de codificación que transforma el mensaje en palabras, gestos o expresiones, el canal que en este caso pueden ser las palabras y los gestos, el instrumento para descifrar que serían los receptores de la información tales como el entrevistador y el entrevistado y el destino que es a quien se pretende transmitir el mensaje (Chiavenato I. , Seleccion de Personal, 2011).

A su vez la entrevista contiene algunas etapas como la preparación de la entrevista, el ambiente que este puede ser físico y el psicológico; el desarrollo de la entrevista es la etapa fundamental del proceso, en la que se obtiene la información que ambos componentes, entrevistado y entrevistador, desean, la terminación de la entrevista y la evaluación del candidato (Chiavenato I. , Seleccion de Personal, 2011).

Entrevista con el reclutador: para conocer su perfil y determinar si es un candidato potencial para ocupar la vacante (Landivar, 2008).

- **Pruebas de Conocimiento**

Son todas aquellas que se encargaran de evaluar a los aspirantes y los conocimientos y habilidades que cada uno de ellos posee, algunas de Éstas pueden variar de acuerdo a la manera: orales, escritas, y de realización; también en cuanto al área de conocimiento éstas pueden ser generales o específicas o en cuanto a la manera como se elaboran, las mismas pueden ser tradicionales, objetivas o mixtas (Chiavenato I. , Seleccion de Personal, 2011).

- **Pruebas Psicométricas**

Se basan en el análisis de muestras de comportamiento humano, sometiéndose a examen bajo condiciones normativas, verificando la aptitud, para intentar generalizar y prever cómo se manifestará ese comportamiento en determinada forma de trabajo. Es una medida objetiva y estandarizada de una muestra de comportamiento. Se refiere a capacidades, aptitudes o características del comportamiento humano e incluye la determinación del cuánto. Pueden proyectarse para medir la elegibilidad de admisión, transferencia, ascenso, capacitación o retención, y pueden incluir medidas de inteligencia general, aprendizaje, aptitud mecánica, administrativa, coordinación y actitudes (Chiavenato I. , Selección de Personal, 2011).

Aplicación de pruebas psicométricas: si el candidato cumple con el perfil, el reclutador da seguimiento al proceso con la aplicación de pruebas psicométricas (Landivar, 2008).

- **Referencias personales y laborales**

Se procede a realizar la investigación de referencias laborales y personales, con las cuales se obtiene información importante sobre su historial laboral, de acuerdo a estos resultados se continuará con el proceso y es parte importante para la selección del candidato idóneo (Landivar, 2008).

- **Estudio socioeconómico:**

Algunas empresas recurren a la aplicación de estudios socioeconómicos; una vez concluidas las referencias, el siguiente paso es la aplicación de este, con el cual se pretende conocer al candidato en su espacio, y un poco más acerca a él y a su familia (Landivar, 2008).

- **Fuentes de Información sobre candidatos**

Existe varios métodos para acceder a la información del solicitante de una vacante, esto a su vez permitirá a la empresa seleccionar al candidato preciso para el puesto, de acuerdo con su validación, permitirá a la empresa elegir a la persona idónea para llenar la vacante, de esta forma se nombrará algunos métodos que ayudar a verificar la información del candidato (FEDORA, 2013).

- Solicitudes
- Información Biográfica
- Investigación de antecedentes
- Exámenes Médicos
- Verificación de referencia
- Solicitudes firmadas para verificar referencias
- Investigaciones del crédito
- Pruebas de honestidad e integridad

Solicitudes

Sirven para obtener la información de los solicitantes, ya que permite decidir si los solicitantes cumplen con los requerimientos, ya que otorgan acceso a los antecedentes, facultan además para poder revisar las referencias del mismo. Las solicitudes permiten a las organizaciones tener un patrón que permita verificar el cumplimiento de leyes y reglamentos del solicitante. De esta manera, también las solicitudes permitirán rescatar datos importantes de la persona que aplica al cargo ya que existe información en las hojas de vida que no son relevantes y otras que podría estar maquilladas de cierta manera (FEDORA, 2013).

Información Biográfica

Este formato cubre aspectos como vida familiar, aficiones, membresías en clubes, experiencia en ventas e inversiones. Se descubrió que las respuestas a estos temas pronosticaban el éxito en el puesto. Al igual que las solicitudes, estos formularios revelan información sobre los antecedentes de una persona que quizá modelaron su comportamiento (FEDORA, 2013).

Investigación de antecedentes

Se investiga la información sobre sus empleos anteriores y otros datos. Es probable que llame a los patrones anteriores, directivos de escuelas, oficinas de crédito y referencias personales, para corroborar información pertinente como la duración en el puesto, el tipo de trabajo, las evaluaciones de desempeño, los ingresos más elevados, la escolaridad, algún posible registro criminal y la calificación de crédito; todo esto puede irse revisando de acuerdo a la verificación de referencia, solicitudes firmadas para verificar información, investigaciones del crédito y pruebas de honestidad e integridad (FEDORA, 2013).

Exámenes médicos

El examen médico es uno de los últimos pasos en el proceso de selección, porque puede ser costoso. Por lo general, el examen médico permite asegurar que la salud del solicitante es adecuada para cumplir los requerimientos del puesto. También brinda un punto de partida para comparar e interpretar los exámenes médicos subsecuentes. Este último objetivo es de particular importancia en relación con los accidentes laborales y las leyes correspondientes (FEDORA, 2013).

Industria textil

Es aquella área de la economía que se encuentra abocada a la producción de telas, fibras, hilos y asimismo incluye los productos derivados de éstos. Es importante aclarar que en el pasado

el término de textil se utilizaba exclusivamente para denominar a las telas que se encontraban tejidas, aunque, con el clima de la industria, la palabra se usa también para designar a las telas que se obtienen a partir de otros procesos (Ferrer, 2017).

Medios de reclutamiento

Algunos medios de reclutamiento de posibles candidatos son los que se detallan a continuación:

- **Posteo:**

Este método consiste en pegar posters en lugares estratégicos, indicando la información de la o las vacantes existentes dentro de la organización (Landivar, 2008).

- **Volanteo:**

Es el método mediante el cual se promociona una determinada vacante, mediante el uso de pasquines con información en la localidad en la cual exista la vacante (Landivar, 2008).

- **Perifoneo:**

Método mediante el cual se contrata una empresa de perifoneo para que se encargue de realizar la promoción en las localidades, con una grabación de la empresa con los requisitos y funciones de la vacante en oferta (Landivar, 2008).

- **Bolsas de trabajo en internet.**

Consisten en un acuerdo entre organizaciones que hayan ocupado vacantes similares, para realizar un intercambio de candidatos; spots de radio y televisión, e inclusive anuncios en periódicos. Una vez generada una base de datos con las hojas de vida receptoras y con las solicitudes de empleo como resultado de la promoción realizada. En los distintos medios de

reclutamiento, se procede a realizar una selección de los posibles candidatos para iniciar con el proceso de selección (Landivar, 2008).

Modelo de Gestión

Un modelo de gestión según Porto en 2008 es “un esquema o marco de referencia para la administración de una entidad. Los modelos de gestión pueden ser aplicados tanto en las empresas y negocios privados, como en la administración pública. Esto quiere decir, que los gobiernos tienen un modelo de gestión en el que se basan para desarrollar sus políticas y acciones, y con el cual pretenden alcanzar sus objetivos; el modelo de gestión que utilizan las organizaciones públicas es diferente al modelo de gestión del ámbito privado. Mientras el segundo se basa en la obtención de ganancias económicas, el primero pone en juego otras cuestiones, como el bienestar social de la población” (Porto, 2008).

Organización

Etimológicamente, la palabra organización es de origen griego “organon”, que significa instrumento, utensilio, órgano o aquello con lo que se trabaja. “La organización es cualquier grupo social conformado por personas, una serie de tareas y una administración, que interactuarán en el marco de una estructura sistémica con la meta de cumplir con ciertos objetivos propuestos” (Ferrer, 2017).

“La organización es a aquel sistema diseñado para alcanzar satisfactoriamente determinados objetivos o metas, en tanto, estos sistemas pueden, a su vez, estar conformados por otros subsistemas relacionados que cumplen funciones específicas” (Ferrer, 2017).

El término organización, en el diccionario de la real academia española, posee cuatro posibles significados entre ellos y como significación principal, organización es la acción y el efecto de organizar u organizarse. De una forma general, el vocablo alude al cúmulo o grupo de personas que se unen con un fin determinado, aunque también puede referirse a una entidad, empresa, institución pública, organización no gubernamental o corporación entre otros, que son

creadas por personas, para una función en particular. Por ende, se manifiesta que el concepto de organización puede aplicarse en diferentes ámbitos tales como el educativo, el empresarial, religioso, deportivo, entre muchos otros. Además, la RAE define organización como “asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de fines determinados” (General, 2014).

Procedimiento

Es una secuencia definida, paso a paso, de actividades o acciones (con puntos de inicio y fin definidos) que deben seguirse en un orden establecido para realizar correctamente una tarea y conseguir la meta planteada (Montanares, 2013).

Propuesta

Es una oferta o invitación que alguien dirige a otro o a otros, persiguiendo algún fin determinado; que puede abarcar diferentes aspectos como el concretar un negocio, una idea, una relación personal, un proyecto laboral o educacional, una actividad lúdica, entre otras (Deconceptos, 2017).

PYMES

Se conoce como Pymes a las pequeñas y medianas empresas que, de acuerdo a su volumen de ventas, capital social, cantidad de trabajadores, y su nivel de producción o activos, presentan características propias de este tipo de entidades económicas. Por lo general, en el país las pequeñas y medianas empresas que se han constituido llevan a cabo diferentes tipos de actividades económicas entre las que se destacan:

- El comercio al por mayor y al por menor,
- La agricultura, silvicultura y pesca,

- Industrias manufactureras,
- Construcción,
- Transporte, almacenamiento, y comunicaciones,
- Venta de bienes inmuebles y
- Servicios prestados a las empresas y servicios comunales, sociales y personales (Servicio de Rentas Internas, 2017).

Sin embargo, las PYMES en nuestro país se encuentran especializadas en la producción de bienes y servicios, siendo la base del clima social del país, tanto produciendo, como comprando y vendiendo productos o añadiendo valor agregado a estos; por lo que constituyen en un actor fundamental en la generación de riqueza y empleo dentro del ecosistema laboral (Servicio de Rentas Internas, 2017).

Reclutamiento de personal

Está determinado por un conjunto de normas, políticas y procedimientos que tienen el fin de convocar a candidatos potencialmente idóneos y competentes para ocupar cargos dentro de una organización. Concretamente el proceso de reclutamiento de personal es un sistema mediante el cual se da a conocer y se oferta dentro de un mercado laboral, las oportunidades de empleo vigentes que se pretende cubrir (Aiteco Consultores, 2016).

Para lograr ser eficaz, el proceso de llamamiento de personal calificado debe lograr captar a un contingente de candidatos capaz de abastecer adecuadamente el proceso de selección en curso. Por lo que, se centra en ser una actividad que tiene por objetivo primordial atraer candidatos, para establecer un proceso de selección óptimo (Aiteco Consultores, 2016).

El proceso de reclutamiento es un conjunto de técnicas y actividades enfocadas en captar posibles candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la

organización. En esencia, es un sistema de información, mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos, las oportunidades de empleo que pretende llenar. Para ser eficaz, el reclutamiento debe atraer suficiente cantidad de candidatos para abastecer de modo adecuado el proceso de selección (Miranda, 2011).

Reclutamiento Interno

Según (Landivar, 2008). El reclutamiento interno es el proceso en el que, al surgir una determinada vacante, el departamento o área de talento humano procederá a intentar llenarla mediante la promoción de sus colaboradores internos o vigentes, los cuales pueden ser ascendidos (movimiento vertical) o transferencias (movimiento horizontal) mixtos (transferencias con asenso).

Reclutamiento Externo:

El reclutamiento externo es el proceso que se realiza mediante la convocatoria de candidatos que no pertenecen a la organización, cuando existe una apertura posicional; por lo que la organización intentará llenarla con personas ajenas a esta, es decir, con candidatos externos convocados por la oportunidad de empleo o el deseo de formar parte de la organización (Landivar, 2008).

Recolección de Información acerca del cargo

Es necesario conocer cómo se recolecta la información para la selección de personal de un cargo, por lo que se menciona diferentes aspectos del cargo y las características que deben cumplirse.

- **Análisis del cargo:** Es necesario conocer el contenido del cargo, lo que quiere decir que funciones posee el mismo; a más de eso es necesario determinar los requerimientos que debe tener la persona que ocupará la vacante, ya que estos son

requisitos clave para saber lo que la empresa necesita (Chiavenato I. , Selección de Personal, 2011).

De la misma forma, consiste en anotar sistemática y rigurosamente todos los hechos y comportamientos de los ocupantes del cargo considerado, que han producido un mejor o peor desempeño en el trabajo. Busca identificar las características deseables y las no deseables en los nuevos candidatos. Presenta el inconveniente de fundamentarse en el arbitrio del jefe inmediato. Además, es difícil definir con exactitud lo que el jefe inmediato debe considerar como comportamiento deseable o no deseable (Chiavenato I. , Selección de Personal, 2011).

- **Hipótesis de trabajo:** en caso de que ninguna de las alternativas anteriores pueda aplicarse, sólo queda por emplearse la hipótesis de trabajo, es decir, una predicción aproximada del contenido del cargo y su exigibilidad con relación al ocupante (requisitos y características necesarias) como simulación inicial (Chiavenato I. , Selección de Personal, 2011).

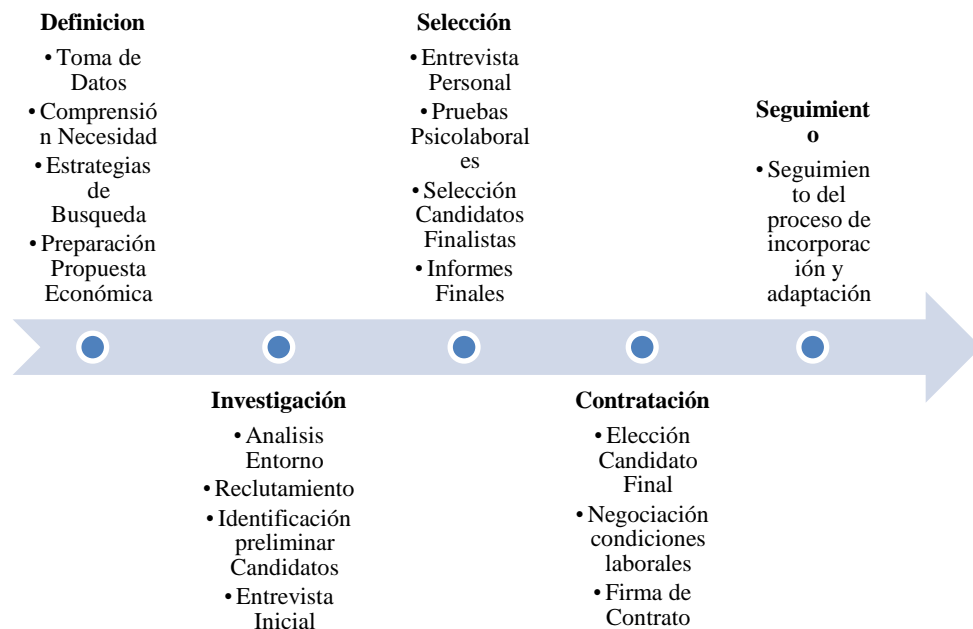


Figura 1 Comportamiento de Procesos de Selección

Selección de personal

La selección de personal es el conjunto de actividades mediante las cuales se capta o encuentra nuevo personal adecuado para ser ubicado en un puesto determinado, y desarrollar, bajo presión, sus funciones, actividades y responsabilidades con resultados eficientes y eficaces. De forma tal, que se asegure su permanencia en la empresa, así como su desarrollo profesional y personal en beneficio propio y de la compañía, en base de una serie de técnicas. En si se puede decir que selección de personal es el proceso de discriminación; por consiguiente, se puede entender como el proceso de selección forma parte de la metodología mediante la cual, cada organización alcanza sus metas y objetivos. (Chiavenato, 2000)

Su importancia radica en el hecho de ser un proceso que suministra el talento humano requerido y capacitado en el tiempo oportuno, asegurando su calidad, permanencia y desarrollo, buscando así, la efectividad de los procesos productivos de la organización, además de la contribución a sus objetivos globales (Carrillo, 2012).

El criterio de selección se fundamenta en los datos y en la información que se posean respecto del cargo que genera la plaza vacante. La selección se basa principalmente en las especificaciones del puesto, cuya finalidad es dar mayor objetividad y precisión a la selección de personal para ese puesto (Carrillo, 2012).

Selección de Personal en las PYMES

Se puede mencionar que dentro de las PYMES es difícil llevar a cabo un proceso de selección, es por ello que son muy pocas las pequeñas y las medianas empresas que llevan a cabo un proceso de selección de personal, ya que el adaptarlos puede resultar un inconveniente o un costo extra para las mismas (Escuela Internacional de Negocios , 2017).

Subsistemas de talento humano

En las organizaciones, los subsistemas de talento humano son funciones clave bien definidas, en donde se trata de alcanzar las principales actividades que componen la administración de personal. El área de recursos humanos de una empresa debe estar correctamente organizada para que de esta manera responda eficientemente a las necesidades de la misma (Boblander, 1994).

Talento humano

Según este autor menciona que “las personas constituyen el elemento básico del éxito empresarial. La estrategia constituye el plan general o enfoque global que la organización adopta para asegurarse de que las personas puedan cumplir la misión organizacional de manera adecuada”. El autor aquí también menciona que el talento humano es el recurso fundamental para una empresa, ya que afirma que, en vez de invertir directamente en los productos y servicios, están invirtiendo en las personas que los conocen y saben cómo crearlos, desarrollarlos, producirlos y mejorarlos (Chiavenato I. , Gestion del Talento Humano, 2007).

Técnicas de Selección

Sabemos que la selección es parte de un sistema el cual compara y toma decisiones y para ello es necesario que se rija en un comportamiento determinado, ya que se toma como referencia la frecuencia con la que se realiza este proceso (Chiavenato I. , Seleccion de Personal, 2011).

Elección de las técnicas de Selección

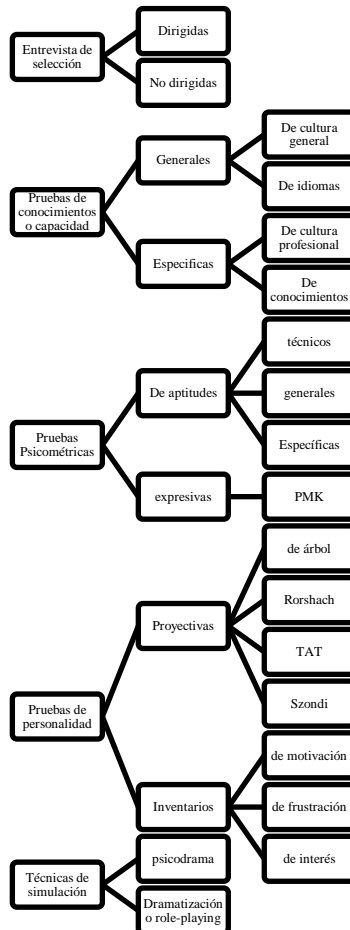


Figura 2 Grupos de Elección de las Técnicas de Selección

Fuente: (Chiavenato I. , Selección de Personal, 2011)

2.3. Marco Legal

1. Art.35.-Quienes pueden contratar: Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la ley reconoce con capacidad civil para obligarse. Sin embargo, los adolescentes que han cumplido quince años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración. (Asamblea Nacional, 2015)

2. Art.42.-Registro Trabajadores: “Se debe llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida, dirección domiciliaria, correo electrónico y cualquier otra información adicional que facilite su ubicación. Este registro se lo actualizará con los cambios que se produzcan” (Asamblea Nacional, 2015).

3. Art. 9.- Concepto de Trabajador. - “La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra, se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero” (Comision De Legislacion Y Codificacion, 2012).

4. Art. 10.- Concepto de Empleador. - “La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador” (Comision De Legislacion Y Codificacion, 2012).

Clasificación de las Pymes

- **De acuerdo al Volumen Anual de Ventas**

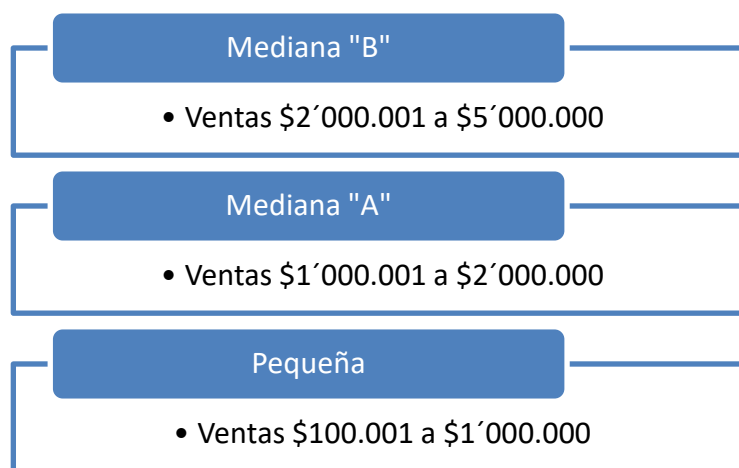


Figura 3 Clasificación por ventas

Fuente: (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2015)

- **De acuerdo al Número de Personas**

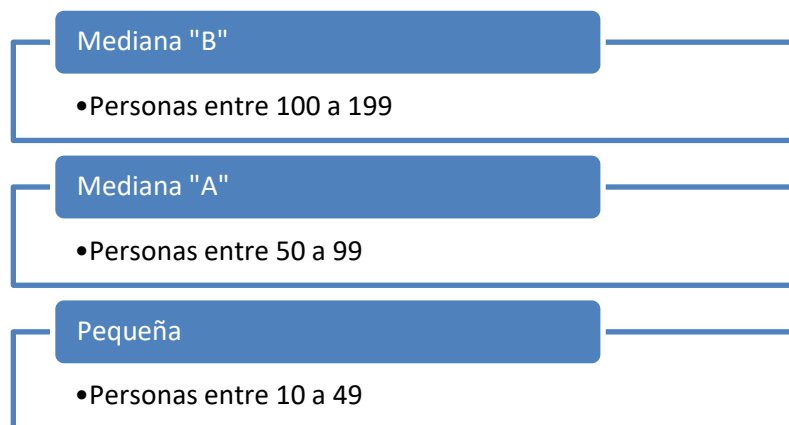


Figura 4 Clasificación por número de Trabajadores

Fuente: (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2015)

- **De Acuerdo al Sector Económico**

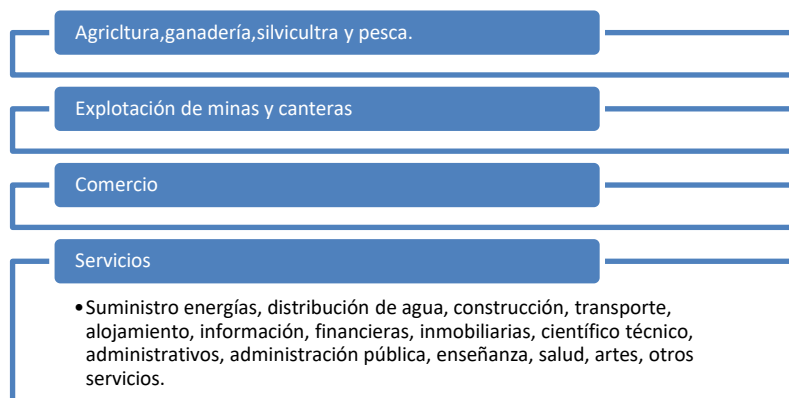


Figura 5 Clasificación Por Sector Económica

Fuente: (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2015)

De acuerdo a la resolución No. SC.Q.ICL.CPAIFRS.11.01 de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, en el artículo primero califica como PYMES a las personas jurídicas que cumplan las siguientes condiciones:

- a) Activos totales inferiores a cuatro millones de dólares.
- b) Registren un valor bruto de ventas anuales inferior a cinco millones de dólares.
- c) Tengan menos de 200 trabajadores (personal ocupado). Para este cálculo se tomará el promedio anual ponderado.

Además, como lo indica el Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones las MIPYMES se cumplen con un número de trabajadores y valor bruto de ventas anuales.

Según lo indicado en su reglamento en el art. 106.- Clasificación de las MIPYMES:

- Microempresas: Entre 1 a 9 trabajadores o ingresos menores a \$100.000,00
- Pequeña empresa: Entre 10 a 49 trabajadores o ingresos entre \$100.001,00 y \$1'000.000,003
- Mediana empresa: Entre 50 a 199 trabajadores o ingresos entre \$1'000.001,00 y \$5'000.000,00.

Predominando siempre los ingresos sobre el número de trabajadores.

Adicional a esto el Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones las MIPYMES en su Libro III – Del Desarrollo empresarial de las micro, pequeñas y medianas empresas, y de la democratización de la producción, señala temas como el fomento y desarrollo de las mismas, a sus órganos reguladores, el registro único de MIPYMES y PYMES, y simplificación de trámites, y los mecanismos de desarrollo productivo; sobre este último en el art 55. Compras públicas, lo que se busca es que las instituciones públicas estén obligadas a incluir a las MIPYMES y PYMES en sus adquisiciones, cumpliendo con lo siguiente:

- a) Establezcan criterios de inclusión para PYMES, en los procedimientos y proporciones establecidos por el Sistema Nacional de Contratación Pública.
- b) Otorgar todas las facilidades a las PYMES para que cuenten con una adecuada información sobre los procesos en los cuales pueden participar, de manera oportuna.
- c) Procurar la simplificación de los trámites para intervenir como proveedores del Estado.

- d) Definan dentro del plan anual de contrataciones de las entidades del sector público, los bienes, servicios y obras que puedan ser suministrados y ejecutados por las MIPYMES y PYMES.

Dentro de este marco, el Instituto Ecuatoriano de Normalización a través de la NTE INEN 2 537:2010 “Sistema de gestión integral para las micro, pequeñas, medianas empresas requisitos.”; Busca guiar a las MIPYMES y PYMES a su mejora continua, introduciendo principios de gestión aceptados universalmente y encaminados a las certificaciones internacionales reconocidas, como son: ISO 9001:2009, ISO 14001:2005, OHSAS 18001:2008. Esta norma incorpora los requisitos que deben ser aplicados a los diferentes procesos, para generar mejora en la gestión de la compañía y así en su producción y prestación de bienes o servicios (Ministerio de Relaciones Laborales, 2017).

Reglamento a la supresión de tercerización e intermediación laboral

En este reglamento se da a conocer todo lo referente a la eliminación de la tercerización de servicios complementarios, la intermediación laboral generalizada y la contratación por horas, por ser formas de precarizar las relaciones laborales.

CAPITULO I

Prohibición de la tercerización e intermediación laboral

Art. 1.- Prohibición de la tercerización e intermediación laboral y sanción por violación. - En armonía con lo que establece el artículo 1 del Mandato Constituyente No. 8, se prohíbe la tercerización de servicios complementarios y la intermediación laboral, que estuvieron reguladas en la Ley Reformatoria al Código del Trabajo.

CAPÍTULO II

De la contratación de actividades complementarias

Art. 2.- Definición de actividades complementarias. - Se denominan actividades complementarias aquellas que realizan compañías mercantiles, personas naturales u organizaciones de la Economía Popular y Solidaria, con su propio personal, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria. La relación laboral operará exclusivamente entre la compañía mercantil u organizaciones de la Economía Popular y Solidaria y el personal por ésta contratado en los términos de la Constitución de la República y la Ley.

Además, en este artículo se menciona que a la vigilancia – seguridad fija, se considera este tipo de servicio complementario porque este se da de manera fija o por cualquier otro medio similar, esto se realiza con el fin de brindar protección física a las personas naturales y jurídicas, bienes muebles e inmuebles. Adicionalmente se establece otras categorías que si son permitidas por este reglamento; las personas naturales podrán realizar actividades complementarias de alimentación, mensajería y limpieza, y para lo cual deberán cumplir con las disposiciones contenidas en este Reglamento.

Art. 3.- Contratación directa y bilateral. - El personal de control y seguridad de los aeropuertos y puertos marítimos que no utiliza armas, será contratado de manera directa y bilateral por la administración del respectivo aeropuerto o puerto marítimo. En los demás casos, esto es cuando se requiera de personal armado, la vigilancia y seguridad de aeropuertos y puertos marítimos podrá ser contratada con empresas de actividades complementarias de vigilancia-seguridad. De igual manera, todos los trabajos de aseo y limpieza de calles, veredas, y de mantenimiento de parques no podrán ser catalogados como actividades complementarias sino como labores cuya contratación de personal deberá realizarse de modo directo y bilateral.

Art. 4.- En los contratos a que se refiere el artículo anterior, la relación laboral operará entre los prestadores de actividades complementarias y el personal por está contratado en los términos de la ley, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de la persona en cuyo provecho se preste el

servicio. Los trabajadores de estas empresas de acuerdo con su tiempo anual de servicios participarán proporcionalmente del porcentaje legal de las utilidades líquidas de las empresas usuarias, en cuyo provecho se realiza la obra o se presta el servicio. Si las utilidades de la empresa que realiza actividades complementarias fueren superiores a las de la usuaria, el trabajador solo percibirá estas.

Art. 5.- En el contrato de trabajo que se suscriba entre la empresa que se dedica a actividades complementarias y cada uno de sus trabajadores, en ningún caso se pactará una remuneración inferior a la básica mínima unificada o a los mínimos sectoriales, según la actividad o categoría ocupacional.

Dichos contratos de trabajo obligatoriamente deben celebrarse por escrito y registrarse dentro de los treinta días subsiguientes a su celebración, ante el Ministerio de Trabajo y Empleo. Es nula toda cláusula que impida que el trabajador de actividades complementarias sea contratado directamente por la usuaria bajo otra modalidad contractual.

La empresa que realiza actividades complementarias tiene la obligación de entregar al trabajador contratado el valor total de la remuneración que por tal concepto reciba de la usuaria, lo cual deberá acreditarse mediante la remisión mensual de una copia de los roles de pago firmados por los trabajadores y las planillas de aportes al IESS con el sello de cancelación o los documentos que acrediten tales operaciones, requisito sin el cual la usuaria no realizará el pago de la respectiva factura a la empresa que se dedica a actividades complementarias.

Art. 6.- Las empresas de actividades complementarias y las usuarias no pueden entre sí, ser matrices, filiales, subsidiarias ni relacionadas, ni tener participación o relación societaria de ningún tipo, hecho que debe acreditarse mediante una declaración juramentada de los representantes legales de las empresas que suscriben el contrato y otorgada ante notario o juez competente que determine esta circunstancia

Art. 7.- Las violaciones de las normas del Código del Trabajo, serán sancionadas en la forma prescrita en los artículos pertinentes de dicho cuerpo legal y, cuando no se haya fijado sanción

especial, el Director Regional del Trabajo impondrá multas de un mínimo de tres y hasta un máximo de veinte sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general.

Cabe recalcar que los inspectores y jueces de trabajo podrán imponer multas de hasta tres sueldos o salarios básicos unificados del trabajo en general.

2.4. Marco Referencial

Se han considerado estudios realizados anteriormente que se encuentran relacionados con el objeto de estudio, entre ellos se tiene:

Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa Expopyme de la Universidad del Norte en los sectores de confecciones y alimentos.

Esta investigación se orientó a conocer la situación de la Mipymes en sectores alimenticios y de confección, para el cual se estudiaron procedimientos de reclutamiento y selección, así como también se analizaron la descripción de los cargos y como se encuentran orientados para los colaboradores de las empresas, la capacitación, la evaluación del desempeño, salud ocupacional y bienestar social. Así mismo, se estudiaron las características de los colaboradores y las personas que se encuentran a cargo de la gestión de talento Humano. La población objeto de estudio de esta investigación fueron las empresas vinculadas al programa Expopyme de la Universidad del Norte en Colombia para el cual se conformaron 4 grupos de estudio de los años 2000 a 2001. Dentro del alcance de esta investigación, se aplicó un cuestionario estructurado y una entrevista, los cuales fueron aplicados a los propietarios, gerentes o administradores encargados de la gestión de talento humano y se realizó un análisis estadístico de los datos, considerando variables como la edad, el estado civil, el grado de escolaridad, la experiencia, la existencia del área de recursos humanos y la descripción de los cargos. Los Resultados mostraron que las MiPymes realizan una actualización de conocimientos de acuerdo a las necesidades que posean y esto hace que las empresas sean competitivas. También se pudo observar que la falta de un área de recursos humanos, tiene que ver con el tamaño de las empresas, ya que la mayoría de empresas pequeñas no poseen esta área, ya que maneja el administrador o dueño de la misma. A su vez en las pequeñas empresas, la estructura que posee es básica, es decir de acuerdo a la necesidad de la

empresa, ya que los dueños cumplen la mayoría de los roles de las empresas. El avance que poseen las Mipymes es la implementación de una plataforma estratégica lo que les permite el alcance las metas, pero a su vez en muchas de estas empresas se desconoce el aspecto demográfico de sus colaboradores, por lo que hacen informal el procedimiento de reclutamiento y selección. Es así como muchos de estos aspectos que se estudiaron en las Mipymes, impiden el crecimiento empresarial por la falta de los mismos o la poca información que poseen, les hacen poco competitivas (Jaramillo, 2005).

Modelo de reclutamiento y selección de talento humanas empresas tengan o por competencias para niveles directivo de la organización

Mediante este artículo, se puede observar un modelo de reclutamiento y selección por competencias para los diferentes niveles directivos de una organización; el mismo que permite que las empresas tengan un mejor desarrollo empresarial mediante estándares establecidos, creando ventaja competitiva en las capacidades de los colaboradores. En este estudio se analizaron las competencias, el diseño, las gestiones que se realizan y los modelos existentes para el reclutamiento y selección. Para realizar este modelo, se analizó al personal de las empresas de acuerdo a las competencias que necesitan para alcanzar las metas y como cumplen sus roles y responsabilidades. Así también se usó la analogía del iceberg ya que permitía notar que los conocimientos y habilidades se encontraban en la parte superior y en la parte baja se encontró el Rol social, los rasgos, la imagen de sí mismo y los motivos. Mediante esta analogía y con la información obtenida se podrá calificar a los colaboradores, mediante una evaluación integral que consiste en evaluar el desempeño, conductas, características y buscar la evaluación desde todos los ángulos, siendo así la incorporación del modelo en las áreas como final del proceso de selección. De esta manera se podrá realizar un programa de desarrollo en el que se menciona que no solamente las evaluaciones son realizadas por los jefes sino también se obtendrá los aportes de clientes internos, compañeros o subordinados y hasta obtener una evaluación propia. Este modelo a su vez cuando se encuentre en la práctica, ayudará a validar la gestión del proceso de selección. De acuerdo a los resultados que se obtendrán se definirá lo que se requiere para el cargo, ya que al poseer un modelo se optimizan los procesos y permite que la empresa sea más flexible, disminuyendo la incertidumbre, es decir cuáles son las fortalezas o debilidades que se observan

en los desempeños. Es así como las empresas podrían crecer de manera empresarial, al poder convertir sus falencias hacia fortalezas al momento de implementar este modelo, que será una guía para llevar los procedimientos, tener personas capacitadas en cada cargo y tener una evaluación completa de los colaboradores de las empresas (Restrepo, Ladino, & Orozco, 2008).

Estudio sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal en la comuna de Puerto Montt, región de los Lagos-Chile.

Este estudio está basado en el análisis de como las empresas de la comuna de Puerto Montt que se encuentra ubicado en la Región de los Lagos de Chile, realizan un proceso de reclutamiento y selección. En este estudio se podrá visualizar la importancia que tiene este proceso, de la misma manera se podrá conocer cuáles son los elementos o técnicas que usan para cumplir el reclutamiento y selección y de esta manera verificar el impacto que tiene este proceso entre las empresas. Para este análisis se tomó como objeto de estudio al 36% de la población incluyendo a 10 sectores de acuerdo a la actividad económica siendo estos públicos, supermercados, empresas pesqueras y del mar, comercio, industrial, Constructoras, Hoteles y Hospedajes, Bancos y varios. Dentro del alcance de la investigación, se aplicó una encuesta en la que se evaluaba mediante una escala de Likert de cinco opciones. Ésta encuesta fue realizada por universitarios y para la misma se realizó una prueba piloto con la confiabilidad de un 0.86 para la recolección de datos, obteniendo así una investigación de tipo descriptiva con un diseño no experimental. De acuerdo a los datos recolectados en la investigación se pudo observar que para la mayoría de la población objeto de estudio concuerdan que es importante poseer un proceso de reclutamiento y selección, ya que consideran que las empresas dependen de este procedimiento, ya que es la imagen y la productividad de la misma para obtener una buena calidad en el servicio mediante el buen desempeño de sus colaboradores. Otros no creen que posea tanta importancia, tomando en cuenta que los que consideran esto pertenecen a un grupo pequeño de los encuestados. En este análisis se pudo evidenciar que en el proceso de reclutamiento y selección manejan las mismas técnicas tradicionales que se pueden encontrar en libros, mas no se han adaptado nuevas formas o actualizaciones para este proceso; por lo que, solamente las organizaciones se basan en fundamentos teóricos, lo cual los han sabido llevar a buenos resultados, pero si las empresas considerarían optar por nuevos modelos de reclutamiento y

selección tendrían procesos más efectivos para ser más competitivos ante otras empresas y así poseer un buen clima organizacional (Sánchez, 2008).

Estrategias para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal en la Dirección de teleinformática de la gobernación del estado Mérida.

En este estudio se investigaron temas como el proceso de reclutamiento y selección, ya que se necesitaba buscar nuevas estrategias que permitan a la Dirección de Teleinformática de la Gobernación del Estado de Mérida, mejorar este proceso y optimizarlo para elevar el nivel de eficiencia en la gestión administrativa. Para este estudio se tomó como muestra a las personas que conforman esta dirección, que se trataba de 66 colaboradores, a los cuales se les aplicó una encuesta que permitió revisar el cumplimiento y desarrollo de las actividades que realizan y estudiar que sean idóneos para el cargo que se encuentran desempeñando. Se usó un cuestionario como instrumento de estudio, ya que este proceso implica una serie de procedimientos que se deben realizar y estos puedan garantizar una adecuada selección. Este estudio fue analizado mediante estadística descriptiva con frecuencias y porcentajes simples, para de esta manera obtener que el personal se apoye y pueda aplicar nuevos modelos para los procesos de reclutamiento y selección. Así como también se pudo evidenciar que esta dirección posee los recursos necesarios para la aplicación de esta nueva estrategia, basada en el ofrecer nuevas soluciones que permitan la corrección de los puntos críticos que se encontraron en la investigación del proyecto y a la cual con la nueva propuesta se pondrá a cargo a los analistas encargados de la gerencia del personal y por la que se les capacitará en el uso de las estrategias a implementar. Las estrategias que buscan poner en práctica la planificación y pronóstico del empleo, detallaran las funciones que se desempeñarán, en qué lugar se pondrán los avisos para los candidatos, para llenar una solicitud de empleo, se evaluará las diversas técnicas de selección de empleo y luego de cumplir con los procedimientos de selección se evaluará a la persona idónea a ocupar el cargo al cual se postuló (Flores, 2016).

2.5. Hipótesis

Desconocer los procedimientos de reclutamiento y selección de personal ha ocasionado un deficiente clima organizacional en las pequeñas y medianas empresas del sector textil de los cantones Quito y Rumiñahui durante el 2016.

De acuerdo a como se han manejado las pequeñas y medianas empresas textiles en los últimos tiempos, algunas de ellas manejan los procedimientos de reclutamiento y selección sin mucha profundidad.

- **Variable Directa:** Clima Organizacional
- **Variable Indirecta:** Procedimientos de Reclutamiento y Selección.
- **Objeto de estudio:** Encargados del Reclutamiento y selección de personal.

2.6. Cuadro de Operacionalización de Variables

2.6.1. Operacionalización de la variable Dependiente

Tabla 1

Operacionalización de la variable Dependiente

Variable:	Clima Organizacional				
CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	TIPO
El clima organizacional es la unión de las características de una empresa conformada por el personal que laboran en la misma y que influyen en la conducta del trabajo.	Aspecto Individual	Actitud Laboral	¿Un mal ambiente físico y no es consecuencia de la falta de un sistema adecuado de reclutamiento y selección?	encuesta	opción múltiple
		Nivel de Estrés	¿Considera que el estrés influye al momento de la entrevista?	encuesta	opción múltiple
			¿Considera que el clima laboral afecta directamente en el nivel de estrés al que este sujeto el nuevo colaborador?	encuesta	opción múltiple
		Curva de Aprendizaje	¿Cuál es el promedio de tiempo que demora el colaborador nuevo en aprender las funciones del puesto o cargo?	encuesta	opción múltiple
	Políticas	Integración	¿Considera que la integración ayuda a mejorar el clima laboral de la empresa?	encuesta	opción múltiple
		Normas y papeles	¿Existen reglamentos internos en las empresas que permitan controlar las actividades de los colaboradores?	encuesta	opción múltiple
	Motivación	Incentivos	¿Considera que los incentivos ayudan a mejorar el ambiente laboral?	encuesta	opción múltiple
	Liderazgo	Influencia	¿Considera que la manera de llevar los procedimientos de reclutamiento y selección inciden en el clima organizacional?	encuesta	opción múltiple

2.6.2. Operacionalización Variable Independiente

Tabla 2

Operacionalización de la variable Independiente

Variable:	Procedimientos de Reclutamiento y Selección				
CONCEPTO	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO	TIPO
Son el conjunto de actividades con un orden de realización en el tiempo y con un objetivo específico	Fuentes del Reclutamiento	Medios de convocatoria	¿Qué medios utiliza para realizar una convocatoria?	encuesta	opción Múltiple
		Fuentes Externas	¿Su empresa utiliza buscadores de talento para su proceso de reclutamiento?	encuesta	opción Múltiple
	Análisis de solicitudes	Datos Demográficos	¿Las empresas poseen discriminantes principales en su proceso de selección?	encuesta	selección múltiple
	Entrevista de preselección	# De aspirantes al cargo	¿Cuál es la media de postulantes que usted selecciona para la preselección?	encuesta	opción Múltiple
			¿Cuál es el porcentaje de los candidatos que aceptaron la entrevista en la preselección?	encuesta	opción Múltiple
		Tiempo de espera aplicaciones	¿Qué tiempo espera para cerrar el proceso de reclutamiento?	encuesta	opción Múltiple
	Documentos exigidos	Síntesis curricular, Título Universitario, Constancias de empleos y de cursos	¿Considera usted, necesario que para laborar en la empresa el postulante debe tener un título de tercer nivel, además de también haber seguido diferentes cursos?	encuesta	selección múltiple
	Políticas de Selección	Manuales	¿Su empresa maneja perfil de puestos para la contratación de personal?	encuesta	opción Múltiple
Inducción		¿Realiza proceso de inducción a los nuevos colaboradores?	encuesta	opción Múltiple	

Variable:	Procedimientos de Reclutamiento y Selección				
CONCEPTO	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO	TIPO
Son el conjunto de actividades con un orden de realización en el tiempo y con un objetivo específico	Entrevista con supervisor inmediato	Días de entrevista	¿Cuántos días asigna para realizar las entrevistas formales?	encuesta	opción Múltiple
		Tiempo entre entrevistas	¿Cuál es el tiempo promedio de una entrevista formal?	encuesta	opción Múltiple
	Pruebas	% Test Psicológicos aplicados	¿Conoce si las PYMES del sector siempre realizan este tipo de test para evaluar al personal y contratarlo?	encuesta	opción Múltiple
		Pruebas prácticas	¿Considera que se debería realizar pruebas prácticas viendo el desenvolvimiento del postulante?	encuesta	Selección múltiple
	Salud Ocupacional	Exámenes Preocupacionales	¿Solicita exámenes Preocupacionales a los preseleccionados al cargo?	encuesta	Opción múltiple
			¿Cuáles son los exámenes Preocupacionales que usted solicita a los preseleccionados?	encuesta	selección múltiple
	Funciones y actividades	Grado De existencia de Actividades	¿Cuál es el promedio de empresas que poseen procedimientos?	encuesta	opción Múltiple
		Procedimientos existentes	¿Cuáles son los procedimientos que utilizan?	encuesta	selección múltiple

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la Investigación

La presente investigación aplicará un enfoque cualitativo, debido al problema de estudio definido y específico que se plantea; para esto se realizará un estudio exhaustivo de los factores principales y claves que consideran las PYMES del sector textil, en lo que se refiere a los procedimientos de reclutamiento y selección y de cómo estos afectan en el clima organizacional. Además se realizará un marco teórico que permita sustentar el estudio, al igual que probar la hipótesis planteada; ya que al realizar un estudio cualitativo se está dando un enfoque a construir y conocer el cómo los procedimientos de reclutamiento y selección inciden en el clima organizacional, mas no se está descubriendo una nueva teoría. Las evaluaciones realizadas se transformarán en valores numéricos los cuáles serán analizados a través de métodos estadísticos y difundir los resultados encontrados a la población objeto de estudio.

3.2. Modalidad de la Investigación

El presente proyecto de investigación estará sujeto a una modalidad de tipo bibliográfica, de manera que se pueda construir el marco teórico, marco conceptual y así poder también ir desarrollando de manera secuencial y correcta todos los puntos de la investigación. Para ello se basará en fuentes secundarias como libros, tesis revistas y sobre todo en artículos científicos publicados en revistas de renombre; por lo que se puede afirmar que los usos de esta información son válidos y confiables. Posteriormente, el presente proyecto poseerá una investigación de campo, ya que las investigadoras acudirán al lugar donde se producen los hechos; es decir se asistirá a las diferentes pequeñas y medianas empresas pertenecientes al sector textil, para recopilar información de tipo primario a través de las técnicas e instrumentos de investigación y la obtención de resultados respecto a las variables de estudio que son: procedimientos de reclutamiento y selección y su incidencia en el clima organizacional.

3.3. Tipos de Investigación

3.3.1. Por su finalidad

La tipología de la presente investigación es aplicada, dado que se pretende analizar los procedimientos de reclutamiento y selección y su incidencia en el clima organizacional de las pequeñas y medianas empresas pertenecientes al sector textil de los cantones Quito y Rumiñahui.

3.3.2. Por las fuentes de información

Dentro de esta tipología se puede considerar a la presente investigación es de carácter mixto, dado que aborda una investigación documental y bibliográfica (Investigación Concluyente Descriptiva) de fuentes secundarias, dicha información será recolectada de artículos científicos, libros, investigaciones relacionadas que se hayan realizado con antelación, mismas que permitirán construir un fundamento claro y concreto de lo que se busca probar en la presente investigación. También es una investigación de campo (Investigación Exploratoria), es decir se empleará fuentes primarias como lo es las encuestas aplicadas a la población objeto de estudio.

3.3.3. Por las unidades de análisis

El estudio por unidades de análisis para la presente investigación será de tipo “Insitu”, dado que la información primaria que se recolectará será a una unidad de análisis específica, como lo es en este caso las pequeñas y medianas empresas del sector textil de los cantones Quito y Rumiñahui.

3.3.4. Por el control de las variables

Dentro de esta clasificación, la tipología de la presente investigación es de tipo No experimental, dado que no se someterá a manipulación las variables de estudio, lo que se pretende en sí es analizar el comportamiento original de dichas variables y la relación existente entre estas.

3.3.5. Por el alcance

La presente investigación tendrá un alcance correlacional, dado que tiene como propósito conocer la relación que existe entre las variables de estudio; procedimientos de reclutamiento y selección y su incidencia en el clima organizacional de las pequeñas y medianas empresas del sector textil de los cantones Quito y Rumiñahui.

3.4. Población (Censo)

3.4.1. Población

En la presente investigación se considerará como población objeto de estudio a la pequeñas y medianas empresas del sector textil ubicadas en los cantones Quito y Rumiñahui.

Tabla 3

Población Objeto de Estudio

CANTÓN	ACTIVAS	LIQUIDADAS	TOTAL
Quito y Rumiñahui	136	340	476
PEQUEÑAS Y MEDIANAS (%)	28,57%	71.43%	100%

3.4.2. Censo

De acuerdo con la definición planteada por (BVP, 2013) aplicar un censo es realizar un proceso total de recolección de información a todas las empresas que cumplan con las características necesarias a ser evaluadas, es decir a todas las que formen parte de la población objeto de estudio. Se podría decir al realizar un censo y no un muestreo se obtendrá datos más verídicos y reales, ya que se está tomando todos los datos sin dejar ninguno afuera de esta investigación, por lo que se puede afirmar que el porcentaje de error será cada vez menor.

De acuerdo a las variables de clasificación, según el tamaño de empresa presentada por el (INEC, 2015), se considera a pequeñas empresas de acuerdo al personal de 10 a 49 personas y con un volumen de ventas anual de \$100.001 a 1'000.000; mientras que las medianas empresas van con un personal desde 100 a 199 personas y con un volumen de ventas de \$ 2'000.001 a \$ 5000.000. Una vez analizada esta clasificación se realiza una filtración a la base de datos actualizada obtenida del INEC con los parámetros necesarios y se establece realizar un censo. Debido que de un total de 476 empresas textiles entre pequeñas y medianas solo 136 están en completo funcionamiento, y los 340 restantes ya se liquidaron o están en proceso de liquidación. Dada la justificación pertinente se decide aplicar encuestas a todas las 136 empresas textiles con el fin de cubrir toda la población objeto de estudio y tener un resultado menos sesgado.

Tabla 4
Porcentaje de Pymes Activas

CANTÓN	MEDIANA EMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA	TOTAL
Quito y Rumiñahui	82	54	136
PORCENTAJE	60.29%	39.71%	100%

3.4.3. Distribución de la población

El universo que se tomó en cuenta para la aplicación de las encuestas fue a 136 empresas pequeñas y medianas del sector textil, siendo el 60,29% de ellas medianas y el 39.71% pequeñas

3.5. Técnicas de recolección de datos

Para la presente investigación se hará uso de la técnica de campo, es decir que el instrumento será aplicado de manera directa y física en el campo de acción, con el fin de cumplir los objetivos de la investigación de mejor manera.

3.5.1. Instrumento para la recolección de datos

La recolección de datos de la presente investigación se la realizará a través de una encuesta aplicada al encargado de recursos humanos de cada una de las empresas entre pequeñas y medianas que pertenecen al sector textil de los cantones Quito y Rumiñahui, para su posterior análisis e interpretación de resultados.

Para la elaboración del instrumento se partió de las dimensiones detalladas y determinadas dentro de la matriz de Operacionalización de variables (Tabla N°2 y N°3), apoyadas por referencias de instrumentos aplicados para otras investigaciones.

Tabla 5

Instrumento Recolección de Datos

PREGUNTA	DESCRIPCIÓN
¿Dónde se realizará?	Las encuestas se aplicarán a los encargados de recursos humanos de las pequeñas y medianas empresas del sector textil de los cantones Quito y Rumiñahui.
¿Cuándo se aplicará?	Su aplicación será desde la primera semana de septiembre y el tiempo será pertinente según la apertura de las empresas.
¿Cómo o a través de qué medios se realizará?	Se realizará a través de recursos y medios propios, ya que es una inversión personal
Forma de aplicación	Se solicitará autorización previa al área de recursos humanos de las empresas a ser encuestadas, con el fin de no tener inconvenientes al momento de acercarse al lugar y que brinden la apertura necesaria.
Resultados esperados	La expectativa será que los resultados muestren la realidad en un 95% de confianza, se admitirá hasta un 5% de error en las respuestas o encuestas que no se hayan llenado de manera correcta.

3.5.2. Validez y Confiabilidad

La validez del instrumento aplicado queda respaldada por su previa utilización en investigaciones anteriores, además de ser validada y corregida por expertos en el tema de recursos humanos, como lo es el Doc. Jorge Delgado Rivadeneira Decano de la Universidad Andina Simón Bolívar” y Gerente General de la empresa Tejidos Píntex S.A. Ver Anexo 5

3.5.3. Prueba Piloto

Se aplicó una prueba piloto para revisar la acogida que tendría la encuesta como instrumento de recolección de información, la misma que ayudó a determinar si las variables a ser investigadas poseen una relación entre ellas; Con el fin de descartar las preguntas que no ayuden a responder la hipótesis investigada y corregir el instrumento de tal forma que este sea claro y entendible para el encuestado. La aplicación de esta prueba piloto fue realizada a un 10% de población objeto de estudio; es decir se realizó a un total de 14 empresas entre pequeñas y medianas, analizando las variables de los procedimientos de reclutamiento y selección y el clima organizacional.

Tabla 6

Procesamiento de Casos

Resumen de Procesamiento de Casos			
		N	%
Casos	Válido	14	100,0
	Excluido	0	0
	Total	14	100,0

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Análisis de los resultados

Este capítulo tratará de resultados de la investigación de campo realizada mediante el instrumento seleccionado (encuesta) a las personas encargadas del reclutar y seleccionar al personal, que se encuentran prestando sus servicios en las pequeñas y medianas empresas del sector textil del Distrito Metropolitano de Quito y el cantón Rumiñahui, así como también los datos que se han obtenido en la investigación documental sustentada mediante material bibliográfico y fuentes secundarias representadas en preguntas, tablas y gráficos con su respectiva interpretación.

4.2. Resultados de la Investigación de Campo

4.2.1. Pregunta 1

¿Su empresa posee procedimientos claros de reclutamiento y selección?

Tabla 7
Pregunta N°1

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy claro	42	30,9	30,9	30,9
Claro	41	30,1	30,1	61,0
Más o menos	23	16,9	16,9	77,9
No tan claros	27	19,9	19,9	97,8
Para nada	3	2,2	2,2	100,0
Total	136	100,0	100,0	

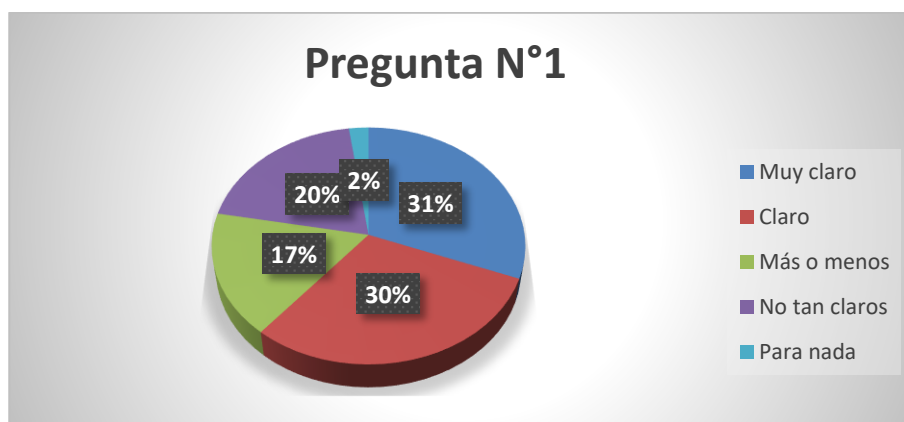


Figura 6 Pregunta N°1

Análisis:

Luego de haber obtenido los resultados de la encuesta se encuentra que el 30.1% de las empresas posee procedimientos de reclutamiento y selección muy claros, seguido de un 30,9 % que posee los procedimientos de manera clara.

Interpretación:

De la información obtenida se desprende que más de la mitad de las Pymes del sector textil consideran tener procedimientos de reclutamiento y selección bien establecidos, siendo éstos la pauta necesaria para que al momento de cubrir una vacante los postulantes que acudan o apliquen a la misma no tengan dificultades al hacerlo. Pero cabe recalcar que también se obtuvo resultados en los que se observa que un 39% de las Pymes encuestadas no tienen procedimientos de reclutamiento y selección claros y otras que ni si quiera los poseen, siendo esto algo alarmante, ya que esto denota que cuando las empresas necesitan cubrir una vacante no siguen un procedimiento más bien solo piensan en que deben cubrir una vacante sin tener claro o especificar las características del perfil que necesitan, trayendo como consecuencia talvez una mala elección del candidato porque no se sentirá con la seguridad de que el candidato elegido será el idóneo al puesto.

4.2.2. Pregunta 2

¿Señale los pasos que utiliza dentro de los procedimientos de reclutamiento y selección?

Tabla 8
Pregunta N°2

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
Señale los pasos que utiliza	Requerimiento de puesto	89	23,5%	65,4%
	Convocatoria	81	21,4%	59,6%
	Contacto o Entrevista	77	20,3%	56,6%
	Entrevista formal	97	25,6%	71,3%
	Pruebas psico profesionales	23	6,1%	16,9%
	Comité de selección	8	2,1%	5,9%
	Ninguna de las anteriores	4	1,1%	2,9%
Total		379	100,0%	278,7%

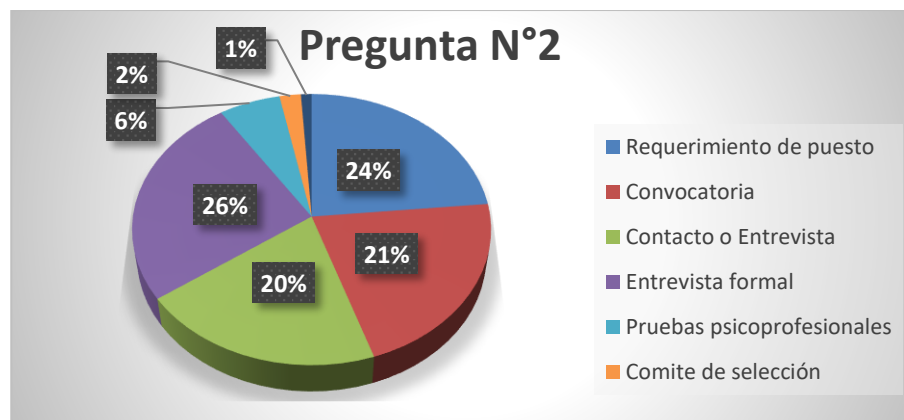


Figura 7 Pregunta N° 2

Análisis:

Luego de haber obtenido los resultados de la encuesta se encuentra que los pasos de reclutamiento y selección más usados en las Pymes del sector textil son: la entrevista formal con un 25.6% seguido del requerimiento de puesto con un 23,5%, la convocatoria con un 21.4% y por último el contacto o entrevista con un 20,3%.

Interpretación:

En base a los resultados obtenidos se puede considerar que dentro de las Pymes del sector textil existe una variedad de pasos que las empresas siguen para reclutar y seleccionar al candidato idóneo a cubrir una vacante, siendo los más usados y comunes el requerimiento de puesto, la convocatoria y la entrevista formal; dentro del estudio de campo también se encontró que sólo ciertas empresas medianas aplican la mayoría de pasos que tienen los procedimientos de reclutamiento y selección, resultado que es notorio, ya que esto se ve reflejado cuando al elegir el candidato este no cumple con las expectativas del empleador ya que se podría decir no se le realizó los filtros necesarios para ser elegido. Cabe mencionar que los pasos detallados en la encuesta aplicada no son los únicos, pero si los más usados; pero esto no es impuesto como una regla que las empresas deban aplicar ya que la empresa debe desarrollar sus propios pasos dentro del reclutamiento y selección, esto de acuerdo a las necesidades de la vacante y de la empresa.

4.2.3. Pregunta 3

¿Qué medios de comunicación utiliza usted para realizar una convocatoria?

Tabla 9
Pregunta N°3

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
Medios de comunicación que utiliza	Medios electrónicos	110	56,4%	80,9%
	Presencia escrita	54	27,7%	39,7%
	Radio	7	3,6%	5,1%
	Volantes	8	4,1%	5,9%
	Otros	16	8,2%	11,8%
Total		195	100,0%	143,4%

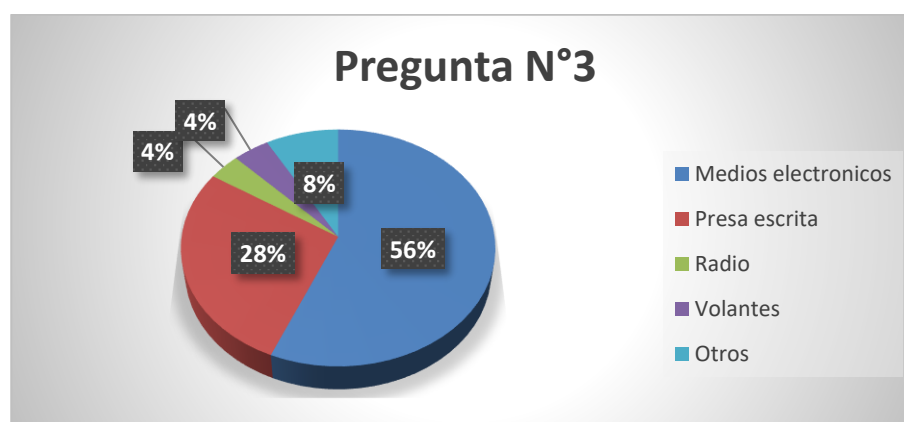


Figura 8 Pregunta N° 3

Análisis:

Luego de haber obtenido los resultados de la encuesta se encuentra que el 56.4% de las empresas encuestadas utilizan los medios electrónicos para realizar la convocatoria seguida de un 27,7% de empresas que utilizan la prensa escrita

Interpretación:

Las Pymes del sector textil consideran que en la actualidad el uso de los recursos tecnológicos es algo imprescindible, pero al mismo tiempo costoso, ya que no todas las empresas sobre todo las pequeñas mencionaron que no se encuentran en la capacidad económica de contratar o realizar convenios con los medios de comunicación electrónicos más conocidos y usados por la población, así también manifestaron que tratan de hacer uso de medios como la prensa escrita y volantes siendo éstos, medios algo tradicionales y hasta un poco obsoletos; la mayor parte de la población al recibir una convocatoria de esta manera, no se siente seguro de acudir y aplicar a la misma, ya que 3 de cada 10 personas no le ponen la atención debida e ignoran el anuncio o el volante. Aun así la mayoría de la Pymes encuestadas mencionaron que los medios electrónicos son el punto de partida para seleccionar al candidato idóneo ya que una buena postulación hará una buena elección.

4.2.4. Pregunta 4

¿Cuáles son los buscadores de talento humano que utiliza para su proceso de reclutamiento?

Tabla 10
Pregunta N° 4

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
4 buscadores de Talento Humano q utiliz ^a	Linkedin	22	7,7%	16,2%
	Multitrabajos	73	25,7%	53,7%
	Multiempleos	47	16,5%	34,6%
	PorfinEmpleo	25	8,8%	18,4%
	Red Socio empleo	11	3,9%	8,1%
	CompuTrabajos	40	14,1%	29,4%
	Facebook	21	7,4%	15,4%
	Otros	45	15,8%	33,1%
Total		284	100,0%	208,8%

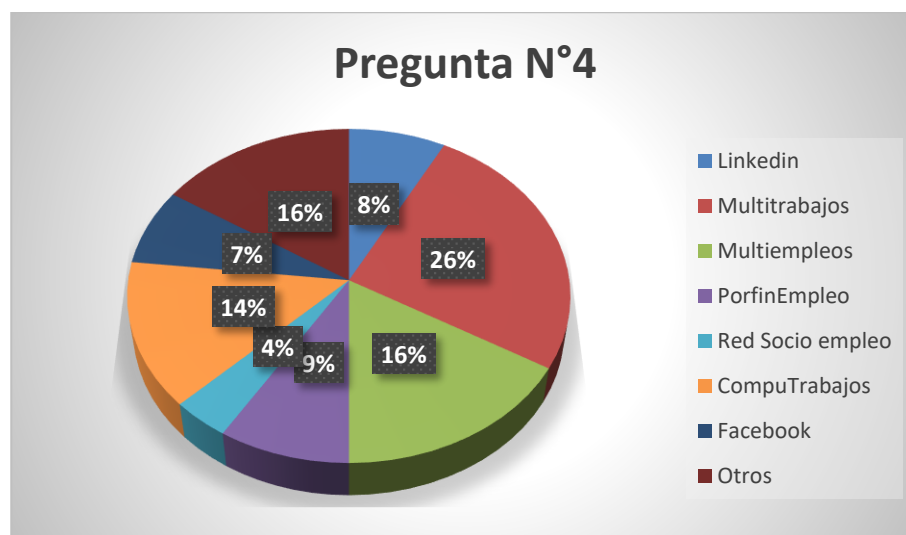


Figura 9 Pregunta N°4

Análisis:

Luego de haber obtenido los resultados de la encuesta se encuentra que los buscadores de talento más usados son los siguientes: Multitrabajos con un 25,7% seguido de Multiempleos con un 16.5%, otros buscadores con un 15,8% y finalmente CompuTrabajo con un 14,1% estos son buscadores que más peso tienen dentro nuestro análisis.

Interpretación:

Luego del análisis de los resultados obtenidos a través de esta pregunta se puede mencionar que como la mayoría de empresas a excepción de unas pocas pequeñas hacen uso de medios electrónicos utilizando buscadores de talento conocidos o más seguidos por la población para realizar la publicación de sus anuncios y así lograr que el cubrimiento de esta vacante tenga una gran acogida y que así mismo apliquen las personas que se encuentren dentro del perfil solicitado. Se puede mencionar que una de cada diez empresas encuestadas no hace uso de ninguno de los buscadores de talento detallados, es decir cuentan con sus propios buscadores o realizan otras técnicas en este caso. Estos son algunos de los buscadores más utilizados por la Pymes del sector textil multiempleos, Multitrabajos, computrabajos y otros.

4.2.5. Pregunta 5

¿Cuál es su principal discriminante en su proceso de selección? Siendo 1= Nada Importante y 5 = Muy Importante

Tabla 11
Pregunta N°5

Discriminante	Nivel de Importancia	Porcentaje Parcial	Porcentaje Total
Sexo	1	5%	5%
Edad	4	21%	26%
Cargas Familiares	1	5%	31%
Nivel Académico	3	16%	47%
Estado Civil	1	5%	52%
Disponibilidad de Tiempo	4	21%	73%
Experiencia Laboral	5	27%	100%
Total	1 nada importante - 5 Muy Importante	100%	

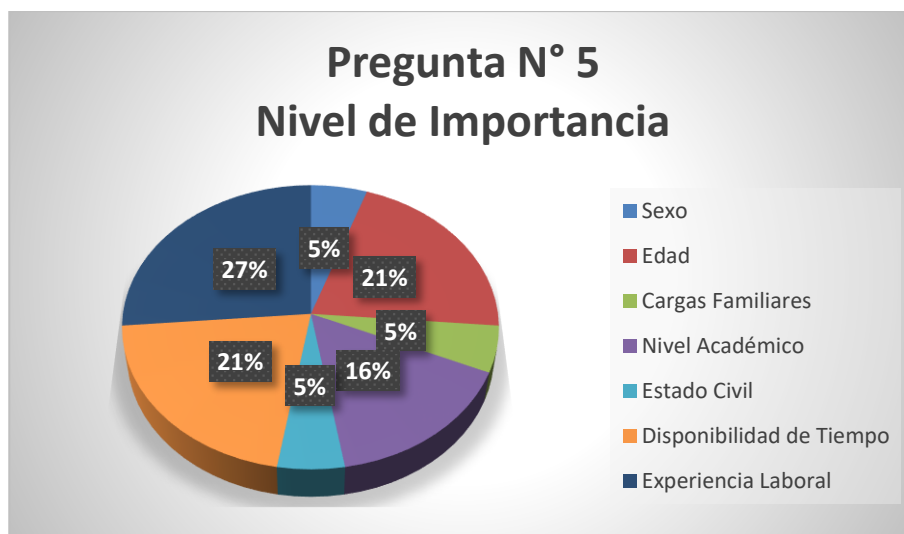


Figura 10 Pregunta N°5

Análisis:

Luego de haber obtenido los resultados de la encuesta se encuentra que para culminar la etapa de reclutamiento, del 100 por ciento de empresas encuestadas un 27% consideran como principal discriminante a la experiencia laboral, seguido de un 21% que considera a la disposición de tiempo y la edad, y los otros discriminantes no son muy tomados en cuenta.

Interpretación:

Para un proceso de selección se necesita varios filtros e indicadores de que se está eligiendo al candidato idóneo, es así como para el proceso de selección de las pequeñas y medianas empresas del sector textil se consideró varios discriminantes para elegir a un candidato, cabe mencionar que estos no fueron impuestos como regla de que siempre en este proceso se los debe considerar, pero algunos de ellos si son considerados por la mayoría de las empresas. La mayor parte de las Pymes mencionó que la experiencia, la edad y la disponibilidad de tiempo son algunos de los factores primordiales para que el candidato sea considerado como opción a cubrir la vacante; la experiencia es algo muy importante que los postulantes deben dar a notar al momento de acudir a una entrevista, ya que los empleadores mencionan que son como condiciones básicas que un candidato deba cumplir para considerarlo como primera opción.

4.2.6. Pregunta 6

¿Considera un número límite de postulantes para culminar la etapa de reclutamiento?

Tabla 12
Pregunta N°6

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1 a 25 postulantes	93	68,4	68,4	68,4
26 a 50 postulantes	36	26,5	26,5	94,9
51 a 75 postulantes	7	5,1	5,1	100,0
Total	136	100,0	100,0	

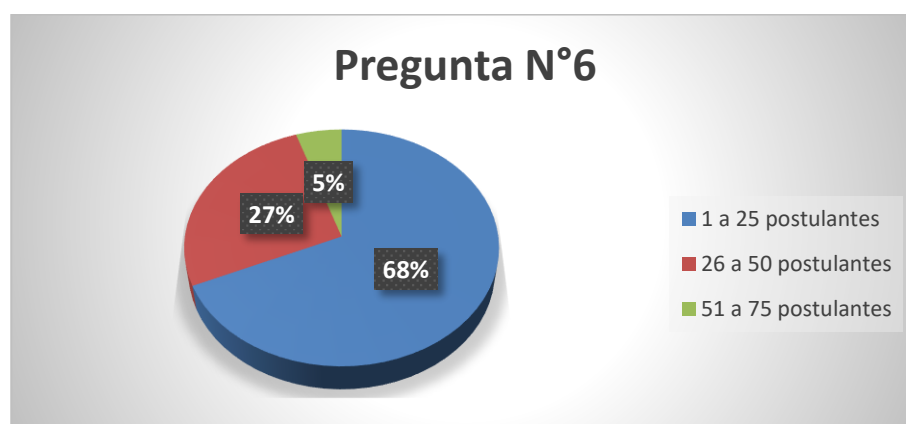


Figura 11 Pregunta N°6

Análisis:

Luego de haber obtenido los resultados de la encuesta se encuentra que, para culminar la etapa de reclutamiento, del 100 por ciento de empresas encuestadas un 68,4% las consideran que se necesita de 1 a 25 postulantes y tan solo un 26,5 % dicen que se necesita más de 26 postulantes como límite para llevar a cabo esta etapa.

Interpretación:

Las empresas consideran que no existen un número mínimo, ni máximo de postulantes para cubrir una vacante, ya que a veces el anuncio o publicación de la vacante tendrá mucha acogida y otras veces no, es así como las empresas solo por dar un número a elegir mencionan que el número de postulantes puede ser de preferencia entre 1 a 25, claro está que no es una regla impuesta y que si no se cumple con este intervalo no se realizará el reclutamiento más bien al contrario el procedimiento continuará; las empresas medianas mencionan que puede haber también llamados masivos en los cuáles no existirá un tope máximo de postulantes, sino que esto depende también del área que se va a cubrir y el tipo de candidato que se necesita, es decir el número de postulantes es un factor para llevar a cumplir el procedimiento pero esto también dependerá de la necesidad y la expectativa que tiene la empresa para cubrir esta vacante.

4.2.7. Pregunta 7

¿Dentro del proceso de reclutamiento qué rango de porcentaje de los candidatos contactados aceptó la entrevista formal?

Tabla 13
Pregunta N°7

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1% - 25%	2	1,5	1,5	1,5
26% - 50%	23	16,9	16,9	18,4
51% - 75%	39	28,7	28,7	47,1
75% - 100%	72	52,9	52,9	100,0
Total	136	100,0	100,0	

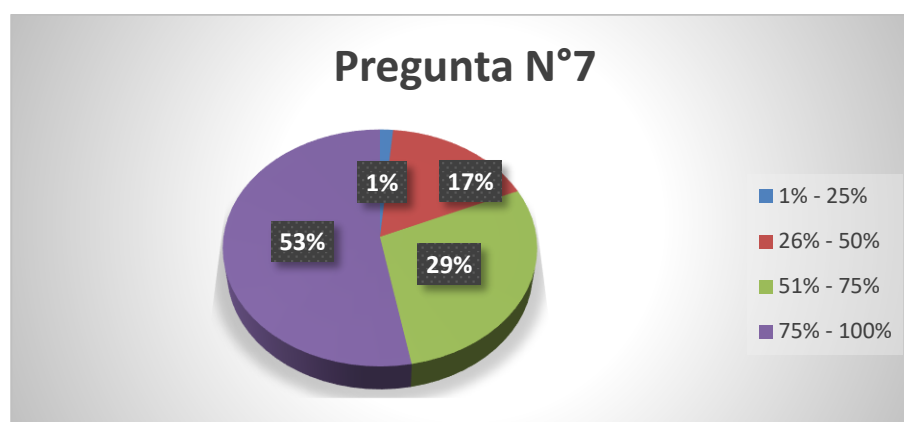


Figura 12 Pregunta N°7

Análisis:

Luego de haber obtenido los resultados de la encuesta se encuentra que del 100% de empresas encuestadas el 52,9% de empresas dicen que sus candidatos aceptan la entrevista formal, seguida de un 28,7% que dicen dudar un poco de ir a la entrevista formal.

Interpretación:

Las empresas del sector textil encuestadas mencionan que la mayor parte de los candidatos contactados por lo general aceptan y acuden a la entrevista formal por varias razones, por curiosidad de conocer el puesto tal vez sin inclinarse al perfil solicitado, porque de verdad necesitan el empleo y también puede ser por experimentar, en sí la mayoría acuden por una u otra razón; esto demuestra también que a veces la publicación de la vacante no está bien dirigida a la población objetivo lo que hace que acudan candidatos de todo tipo, por lo que en la actualidad se considera varios filtros antes de reclutar a los candidatos.

4.2.8. Pregunta 8

¿Qué tiempo espera para cerrar la convocatoria?

Tabla 14
Pregunta N°8

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1 a 7 días	74	54,4	54,4	54,4
8 a 15 días	54	39,7	39,7	94,1
16 a 30 días	8	5,9	5,9	100,0
Total	136	100,0	100,0	

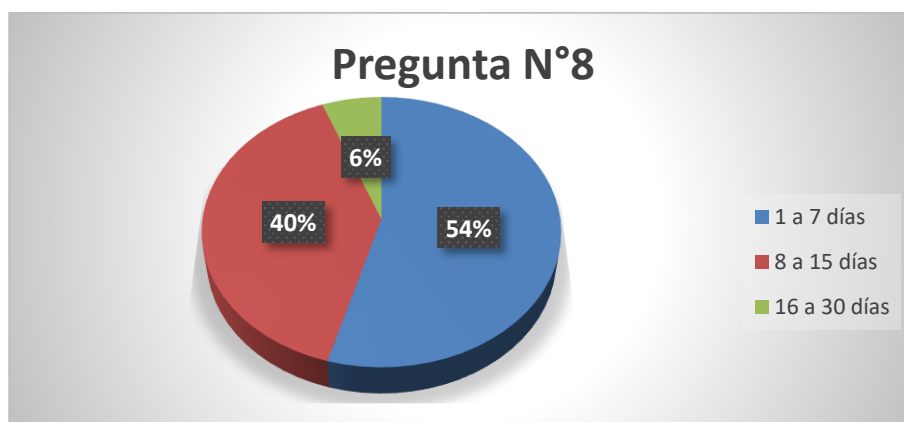


Figura 13 Pregunta N°8

Análisis:

Luego de haber obtenido los resultados de la encuesta la pregunta8 da a conocer que el 54,4% de las empresas encuestadas consideran esperar de 1 a 7 días, seguido de un 39,7 que consideran esperar de 8 a 15 días para cerrar la convocatoria

Interpretación:

Las Pymes del sector textil consideran que, si debe existir un tiempo máximo de publicación de la vacante, ya que hay veces que los anuncios siguen expuestos por un largo período y la

personas siguen aplicando o solicitando información sobre la vacante, cuando está en su mayoría ya ha sido cubierta, es por ello que las empresas mencionan que una la publicación de una vacante se debería cerrar en un tiempo aproximado de 15 días. Además, también mencionaron que en algunos casos este no es un factor que afecte a este procedimiento, solo es considerado como un parámetro, pero todo depende la vacante a cubrir.

4.2.9. Pregunta 9

¿Cuáles son las cualidades que usted considera al momento de preseleccionar una hoja de vida dentro del proceso de reclutamiento?

Tabla 15

Pregunta N°9

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
Cualidades que considera para seleccionar ^a	Estudios Complementarios	78	24,8%	57,4%
	Experiencia	117	37,1%	86,0%
	Vehículo Propio	2	0,6%	1,5%
	Referencias	76	24,1%	55,9%
	Cercanía al trabajo	42	13,3%	30,9%
Total		315	100,0%	231,6%

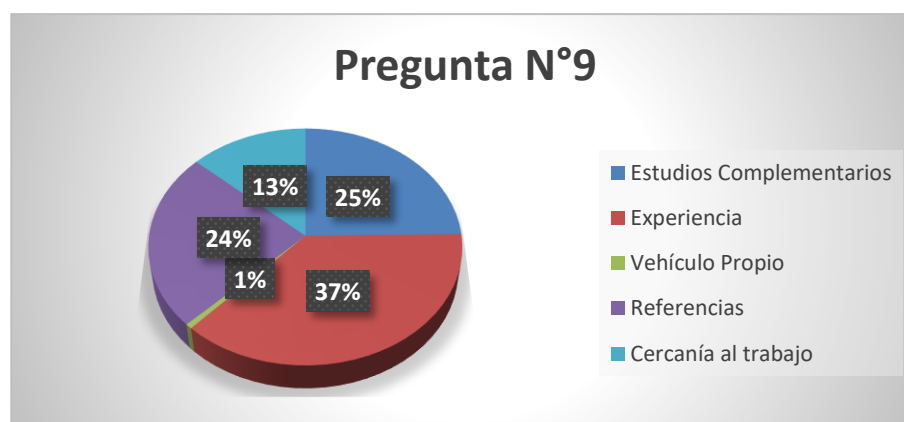


Figura 14 Pregunta N°9

Análisis:

Luego de haber obtenido los resultados se encuentra que, de un total de 136 Pymes activas del sector textil encuestadas, el 37,1% de las pymes plantea a la experiencia como cualidad para elegir una hoja de vida, el 24,8% plantea a los estudios complementarios como cualidad al elegir una hoja de vida y también el 24,1% plantea a las referencias laborales como cualidad, esto considerado al momento de elegir una hoja de vida.

Interpretación:

En base a los resultados se puede determinar que dentro de las PYMES del sector textil, las cualidades más consideradas al momento de preseleccionar una hoja de vida son tres: la experiencia, los estudios complementarios y las referencias; cabe recalcar una de las importantes para estas PYMES en sí es la experiencia, ya que los reclutadores seleccionarán siempre a la persona que más áreas de conocimiento tenga y que haya pasado un tiempo prudencial por cada una de ellas. Las empresas mencionan también que los índices de personas jóvenes que ingresan a laborar cada vez es más alto, ya que consideran que así como la experiencia es un factor fundamental, dar oportunidades a gente joven es también cambiar la cara y presentación de la empresa; además de jugársela y dar apertura a personas que de una u otra manera aportaran a los resultados de deseados de la empresa.

4.2.10. Pregunta 10**¿Para qué cargos posee manuales de funciones la empresa?**

Tabla 16
Pregunta N°10

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Todos	35	25,7	25,7	25,7
Casi todos	73	53,7	53,7	79,4
Algunos	22	16,2	16,2	95,6
Ninguno	6	4,4	4,4	100,0
Total	136	100,0	100,0	

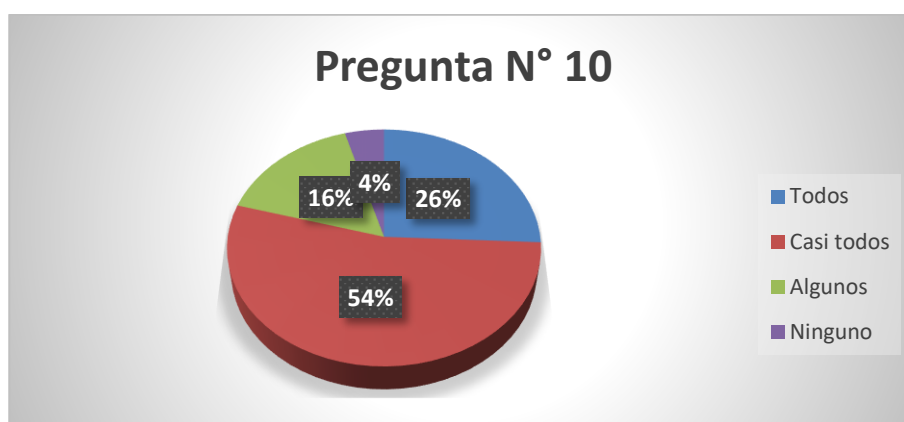


Figura 15 Pregunta N°10

Análisis:

Luego de haber obtenido los resultados se encuentra que, de un total de 136 Pymes activas del sector textil encuestadas, el 53,7% menciona que posee manuales de funciones para casi todos sus cargos, el 25,7 posee manuales de funciones para todos sus cargos y tan solo un 16,2% posee manuales de funciones para algunos de sus cargos.

Interpretación:

De la información obtenida se desprende que más de la mitad de las Pymes del sector textil poseen manuales de funciones para casi todos sus cargos, considerando que esto es de vital importancia para el desempeño correcto del mismo. También se pudo evidenciar que apenas un veinte por ciento del total de empresas encuestadas no poseen manuales de funciones para los cargos, estas organizaciones manifestaron que no consideran necesario hacerlo ya que basta con una explicación verbal para que el colaborador realice sus actividades, esto es una desventaja para éstas empresas, ya que si se hablando de empresas manufactureras por lo general existen operarios que laboran en ellas realizando labores en maquinaria de diferente tipo, mismos que necesitan tener un manual de funciones tanto para él como para la máquina, esto ayuda precautelar la salud y seguridad del colaborador.

4.2.11. Pregunta 11

¿Considera que es necesario realizar el proceso de inducción a los nuevos colaboradores?

Tabla 17
Pregunta N°11

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy necesario	63	46,3	46,3	46,3
Necesario	56	41,2	41,2	87,5
No tan Necesario	17	12,5	12,5	100,0
Total	136	100,0	100,0	

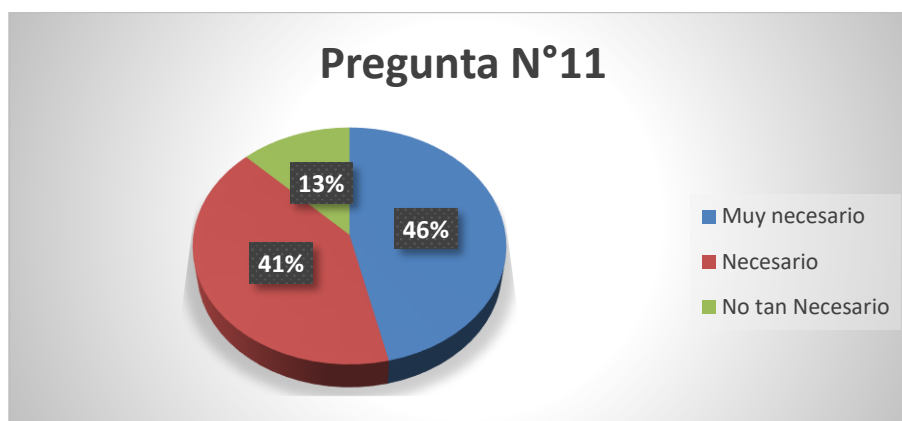


Figura 16 Pregunta N°11

Análisis:

Luego de haber obtenido los resultados se encuentra que, de un total de 136 Pymes activas del sector textil encuestadas, el 46,3% menciona que es muy necesario el proceso de inducción a los nuevos colaboradores, el 41,2% lo considera solo necesario y tan solo el 12,5 % menciona que no es tan necesario dicho proceso.

Interpretación:

De la información obtenida se desprende que la mayor parte de las Pymes del sector textil consideran muy necesario el proceso de inducción a los nuevos colaboradores al momento de cubrir una vacante, ya que, si al nuevo colaborador no se le da el trato necesario y la explicación completa al momento de dar a conocer la vacante, este talvez no se sentirá en la capacidad de asumir el cargo. Algunas de las empresas manifestaron que esto es un punto importante ya que no siempre se elige al candidato idóneo y esto es por falta de comunicación y correcto orden de los pasos a seguir dentro de los procedimientos de reclutamiento y selección.

4.2.12. Pregunta 12

¿Cuántos días asigna para realizar las entrevistas formales?

Tabla 18

Pregunta N°12

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1 a 3 días	66	48,5	48,5	48,5
4 a 6 días	54	39,7	39,7	88,2
7 a 15 días	16	11,8	11,8	100,0
Total	136	100,0	100,0	

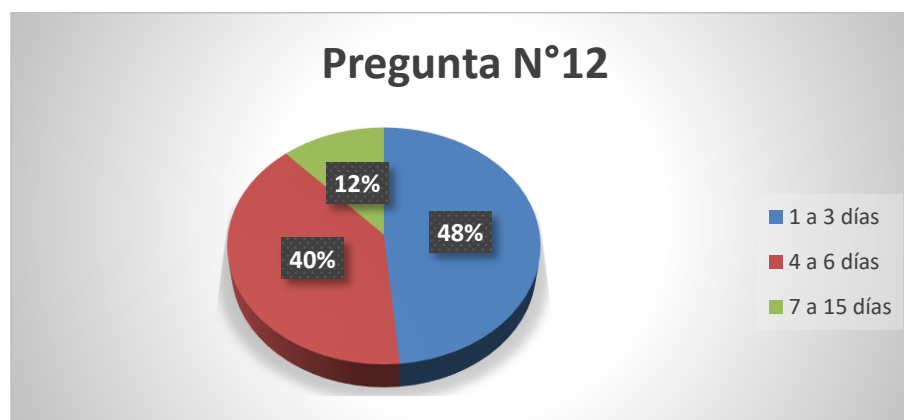


Figura 17 Pregunta N°12

Análisis:

Luego de haber obtenido los resultados se encuentra que, de un total de 136 Pymes activas del sector textil encuestadas, el 48,5% menciona que para realizar las entrevistas formales asigna de 1 a 3 días, el 39,7% menciona que asigna de 4 a 6 días y tan solo un 11,8% menciona que asigna de 7 a 15 días.

Interpretación:

De la información obtenida se desprende que casi la mitad de las Pymes del sector textil consideran que se debe asignar de 1 a 3 días para realizar las entrevistas formales, siendo esta no una regla que se deba cumplir siempre, más bien el tiempo es considerado de acuerdo al número de postulantes y también de acuerdo a la vacante que se va a cubrir.

Una gran parte de las empresas encuestadas afirman que asignan hasta 3 días para realizar entrevistas formales ya que ellos buscan que la empresa no se desestabilice en las áreas para la que se necesita llenar la vacante. Así también mencionan que en los tres días ellos distribuyen el tiempo para necesario para los postulantes al cargo; Es decir ellos tratan de ocupar la mayor parte de la jornada laboral para realizar estas entrevistas.

Sin embargo, las empresas que asignan de 4 a 6 días o de 7 a 15 días, mencionan que estudian varios aspectos de los postulantes, dándose el tiempo necesario para poder elegir al idóneo al cargo y poder obtener mejores resultados de la persona que se seleccionó. A su vez las empresas mencionan que esta entrevista se encuentra a cargo de la persona que será el jefe inmediato, por lo que se debe coordinar el tiempo para poder realizar.

4.2.13. Pregunta 13

¿Cuál es el tiempo promedio de una entrevista formal durante su procedimiento de selección?

Tabla 19
Pregunta N°13

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 30 min	102	75,0	75,0	75,0
45 min	33	24,3	24,3	99,3
1 hora	1	,7	,7	100,0
Total	136	100,0	100,0	

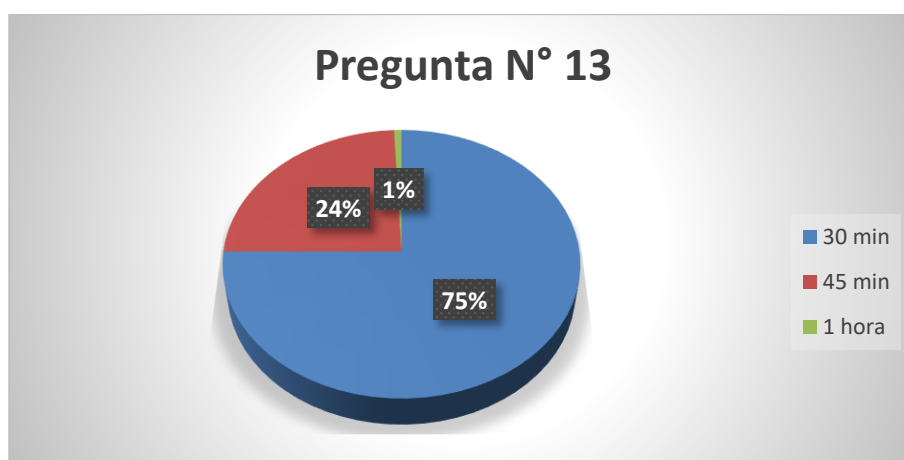


Figura 18 Pregunta N°13

Análisis:

Luego de haber obtenido los resultados se encuentra que, de un total de 136 Pymes activas del sector textil encuestadas, el 75% plantea que el tiempo promedio para una entrevista formal es de 30 minutos, el 24,3 % plantea que el tiempo promedio para una entrevista formal es de 45 minutos y tan solo el 0,7% plantea que debe ser una hora.

Interpretación:

Las empresas consideran que el tiempo para una entrevista formal puede ser de 30 a 45 minutos ya que en esta entrevista se desea conocer aspectos puntuales de la persona entrevistada, como por ejemplo los datos generales de estudios, vivienda, la edad lugares donde ha trabajado y que habilidades posee. También menciona que luego de conocer estos datos, que a su vez es uno de los filtros para seguir con el proceso de selección es donde se procede a realizar las pruebas o verificación de referencias dependiendo también el cargo al que se aplica. Solo una de las empresas encuestadas manifestó que toma una prueba de personalidad al momento de realizar esta entrevista por lo que el tiempo es de 1 hora ya que lo divide en 15 minutos para las preguntas de aspectos generales y 45 para que pueda rendir la prueba.

4.2.14. Pregunta 14

¿Con qué frecuencia aplica test psicológicos a los postulantes?

Tabla 20*Pregunta N°14*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Siempre	46	33,8	33,8	33,8
Casi siempre	36	26,5	26,5	60,3
A veces	26	19,1	19,1	79,4
Casi nunca	16	11,8	11,8	91,2
Nunca	12	8,8	8,8	100,0
Total	136	100,0	100,0	

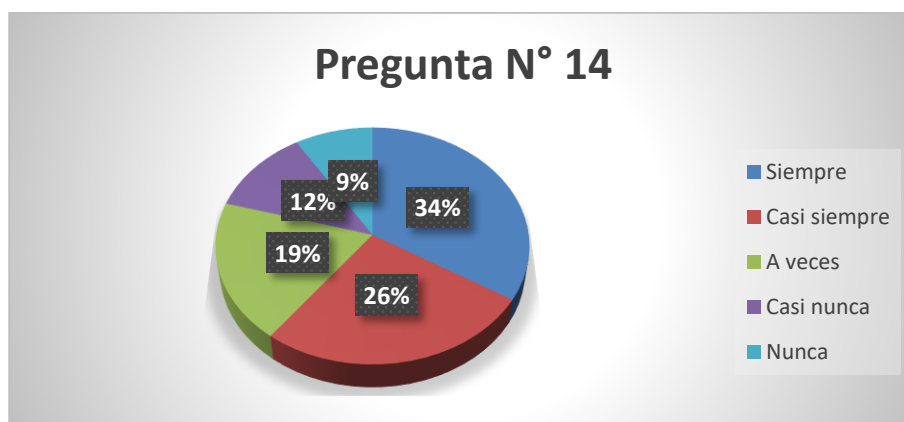


Figura 19 Pregunta N°14

Análisis:

Luego de haber obtenido los resultados se encuentra que de un total de 136 Pymes activas del sector textil encuestadas, el 33,8% menciona que siempre aplica test psicológicos a los postulantes, el 26,5% menciona que casi siempre aplica y el 19,1% menciona que solo a veces aplica test psicológicos a los postulantes al cargo.

Interpretación:

Un número significativo de empresas afirma que con frecuencia aplica test psicológicos, ya que sirven para identificar ciertos aspectos de la mente, ya sea inteligencia, personalidad, habilidad, aptitud, actitud ya que estas pruebas tienden a ser muy exactas, si su aplicación fue la debida y si la persona contesta a éstas como es debido, con honestidad y naturalidad, ya que el estado emocional de las personas puede influir en el momento de dar una de estas pruebas. Así mismo algunas de las empresas encuestadas manifestaron que en ocasiones realizan estas pruebas, como por ejemplo cuando el postulante no se encuentra muy seguro de las respuestas que da. Y otras empresas consideran que no es muy necesario ya que es importante la experiencia de las personas.

4.2.15. Pregunta 15

¿Dentro de su empresa se realiza un seguimiento de actividades a los nuevos empleados?

Tabla 21
Pregunta N°15

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Siempre	42	30,9	30,9	30,9
Casi siempre	60	44,1	44,1	75,0
A veces	23	16,9	16,9	91,9
Casi nunca	9	6,6	6,6	98,5
Nunca	2	1,5	1,5	100,0
Total	136	100,0	100,0	

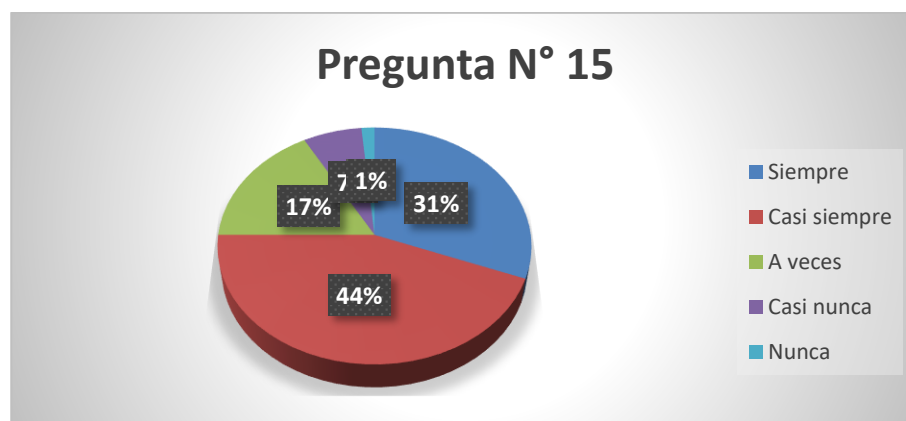


Figura 20 Pregunta N°15

Análisis:

Luego de haber obtenido los resultados se encuentra que, de un total de 136 Pymes activas del sector textil encuestadas, el 44,1% casi siempre realiza un seguimiento de actividades a los nuevos empleados, el 30,9% siempre realiza un seguimiento de actividades a los nuevos empleados y el 16,9 % menciona realizarlo solo a veces.

Interpretación:

Un número significativo de empresas textiles mencionan que para saber si la empresa se encuentra rindiendo o no, es necesario revisar si los colaboradores están o no cumpliendo con sus actividades designadas. Por lo que se aplica actividades de seguimiento y se controla que se encuentren cumpliendo con las normas que posee la empresa. Pero existe pocas empresas que realizan este seguimiento ya que no creen relevante realizarlo y consideran que sería una pérdida de tiempo ya que solo valoran las ventas que posee la empresa.

4.2.16. Pregunta 16

¿Qué tipos de pruebas usted realiza durante la entrevista formal?

Tabla 22*Pregunta N°16*

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
Que tipos de pruebas usted realiza EF ^a	Pruebas de conocimiento	101	39,6%	74,3%
	Test de personalidad	45	17,6%	33,1%
	Pruebas Psicotécnicas	69	27,1%	50,7%
	Pruebas Situacionales	16	6,3%	11,8%
	Conocimiento sobre la empresa	15	5,9%	11,0%
	Ninguna de las anteriores	9	3,5%	6,6%
Total		255	100,0%	187,5%

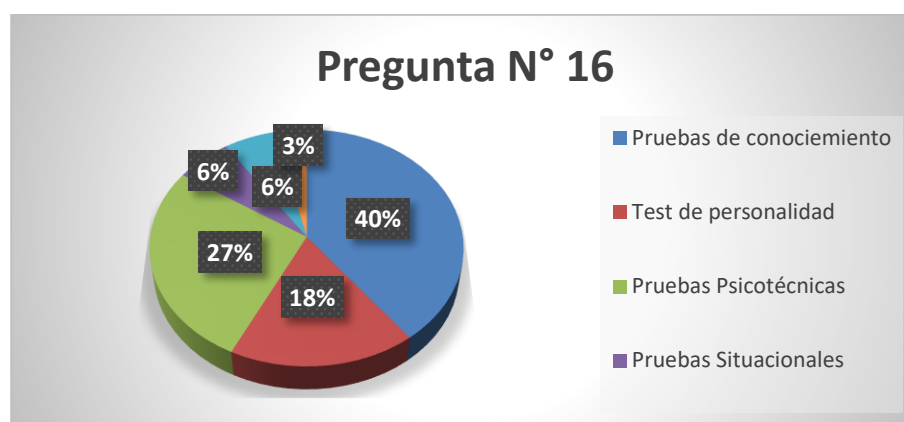


Figura 21 Pregunta N°16

Análisis:

Luego de haber obtenido los resultados se encuentra que, de un total de 136 Pymes activas del sector textil encuestadas, el 39,6% realiza pruebas de conocimiento durante la entrevista formal, el 27,1% realiza pruebas de psicotécnicas y el 17,6% realiza test de personalidad.

Interpretación:

De la información obtenida se desprende que en las Pymes del sector textil las pruebas más consideradas a realizar dentro de la entrevista formal son: pruebas de conocimiento, pruebas psicotécnicas y test personalidad, siendo la más aplica las pruebas de conocimiento. En las encuestas realizadas a las 136 empresas textileras, se pudo observar que varias de éstas en el proceso de selección el test de personalidad, pruebas psicotécnicas usan para tener resultados claros sobre los aspectos generales de las personas. También realizan pruebas de conocimiento de los puestos a los que se encuentran postulando para saber si son idóneos al cargo: Así como también pocas empresas realizan pruebas de conocimientos de la empresa para verificar si las personas toman en cuenta a que se dedica la empresa y si sus conocimientos están aptos para el cargo.

4.2.17. Pregunta 17

¿Solicita exámenes Preocupacionales a los preseleccionados al cargo?

Tabla 23

Pregunta N°17

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	87	64,0	64,0	64,0
A veces	29	21,3	21,3	85,3
No	18	13,2	13,2	98,5
Desconozco	2	1,5	1,5	100,0
Total	136	100,0	100,0	

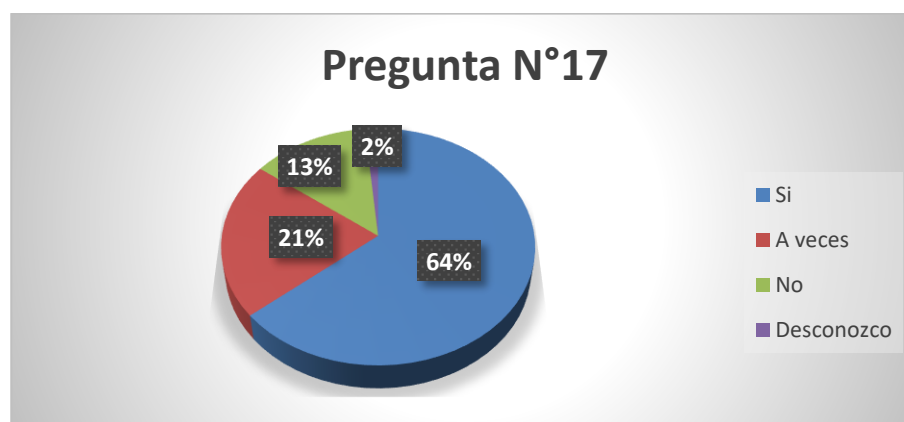


Figura 22 Pregunta N°17

Análisis:

Luego de haber obtenido los resultados se encuentra que, de un total de 136 Pymes activas del sector textil encuestadas, el 64% de este si solicita exámenes preocupacionales, el 21,3% solicita a veces y tan solo el 13,2 % no solicita que realizarse exámenes preocupacionales.

Interpretación:

Como el estudio está realizado al sector textil, se preguntó si las empresas realizaban exámenes preocupacionales, se obtuvo que la mayor parte de los encuestados si realizan este tipo de pruebas para conocer el estado de salud que posee el postulante, ya que mencionaron que de acuerdo al código laboral art. 410 están obligados a asegurar a sus trabajadores y verificar que las condiciones de trabajo no presenten peligro para su salud o su vida, ya que la empresa podría verse perjudicada si no cumpliera con lo estipulado y que al no tener estos exámenes sus colaboradores pueden tener altos riesgos de salud dependiendo del cargo al que fueron contratados para desempeñar.

4.2.18. Pregunta 18

¿Cuáles son los exámenes Preocupacionales que usted solicita a los preseleccionados?

Tabla 24
Pregunta N°18

		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
Cuáles son los exámenes preocupacionales	Declaración Jurada de antecedentes	12	5,1%	10,4%
	Exámenes Clínicos	52	22,2%	45,2%
	Radiografía de Tórax	69	29,5%	60,0%
	Análisis de laboratorio	94	40,2%	81,7%
	Electrocardiograma	7	3,0%	6,1%
Total		234	100,0%	203,5%

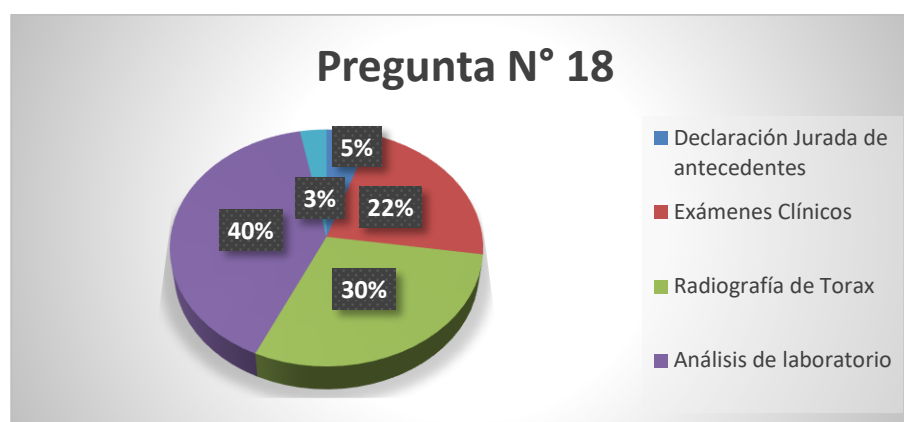


Figura 23 Pregunta N°18

Análisis:

Luego de haber obtenido los resultados se encuentra que, de un total de 136 Pymes activas del sector textil encuestadas, el 40,2% solicita realizarse análisis de laboratorio, el 29,5% solicita realizarse radiografía del tórax y el 22,2% solicita realizarse exámenes clínicos.

Interpretación:

De la información obtenida se desprende que la mayoría de las Pymes del sector textil consideran como más importante solicitar a los preseleccionados se realicen el tipo de examen llamado análisis de laboratorio.

Estas empresas dependiendo al cargo que se encuentran buscando un nuevo colaborador, manifiestan que los exámenes de laboratorio son importantes en aspectos generales de la salud de los postulantes, ya que dependiendo de este piden o no otro tipo de examen para comprobar la salud de los postulantes, y que en varias ocasiones se solicita radiografía de tórax cuando el cargo al que aplica posee funciones en las que tenga que manipular algún instrumento o herramienta de peso.

4.2.19. Pregunta 19

¿Considera que el estrés influye en los participantes al momento de la entrevista?

Tabla 25
Pregunta N°19

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	96	70,6	70,6	70,6
A veces	37	27,2	27,2	97,8
No	3	2,2	2,2	100,0
Total	136	100,0	100,0	

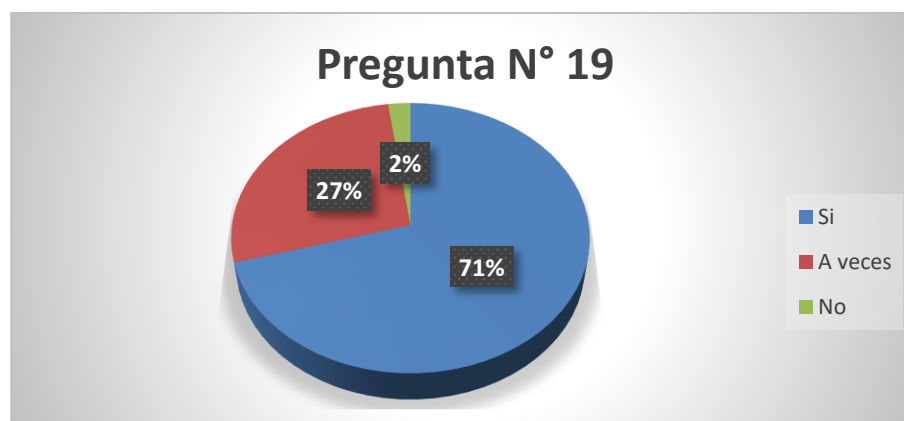


Figura 24 Pregunta N°19

Análisis:

Luego de haber obtenido los resultados se encuentra que, de un total de 136 Pymes activas del sector textil encuestadas, el 70,6% plantea que el estrés si afecta al participante al momento de la entrevista, el 27, 2% plantea que este influye solo a veces y tan solo el 2,2% plantea que no influye.

Interpretación:

Las mayoría de pequeñas y medianas empresas consideran que un postulante en el momento de ser entrevistado está siendo afectado por estrés, ya que el hecho de pensar que no puede ser

apto para un puesto influye en la parte emocional del individuo y esto genera que el postulante se encuentre nervioso o inseguro de los conocimientos que posee, por lo que estos son factores que pueden elevar el nivel de estrés del individuo; Así como también el hecho de no conocer el lugar donde debe llegar para su entrevista, o si cumple o no con lo que necesita la empresa. Son pocas las empresas que consideran que las personas que han llegado a las entrevistas se encuentran afectados por estrés por lo que no consideran que este sea un aspecto importante, ya que creen que las personas llegan seguras a las entrevistas de trabajo.

4.2.20. Pregunta 20

¿Considera que la falta de un sistema adecuado de reclutamiento y selección incide en el clima organizacional?

Tabla 26
Pregunta N°20

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si incide	84	61,8	61,8	61,8
A veces	37	27,2	27,2	89,0
No incide	14	10,3	10,3	99,3
Desconozco	1	0,7	0,7	100,0
Total	136	100,0	100,0	

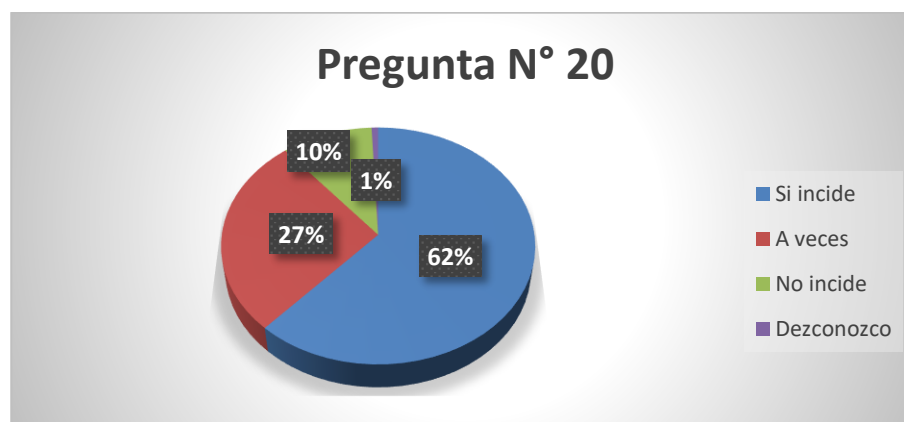


Figura 25 Pregunta N°20

Análisis:

Luego de haber obtenido los resultados se encuentra que, de un total de 136 Pymes activas del sector textil encuestadas, el 61,8% plantea que la falta de un sistema adecuado de reclutamiento y selección si incide en clima organizacional, el 27,2% plantea que a veces y tan solo el 10,3% plantea que no incide.

Interpretación:

Al evaluar si la falta de un sistema adecuado de reclutamiento y selección incide en el clima organizacional, se obtuvo que las empresas consideran que en la mayoría de casos si incide, ya que por motivos de llenar una vacante de manera rápida, en algunas ocasiones no se evalúa de manera adecuada al postulante y que en algunos de los casos el hecho de tomar pruebas necesarias han permitido encontrar la persona idónea al cargo que no solamente cumple con los conocimientos necesarios sino que posee buena actitud en la empresa. Son pocas las empresas que consideran que no incide ya que mencionan que si no cumple con los requisitos el postulante no afecta el clima organizacional.

4.2.21. Pregunta 21

¿El estrés que afecta a los nuevos colaboradores afecta el clima organizacional?

Tabla 27
Pregunta N°21

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Siempre	25	18,4	18,4	18,4
Casi siempre	68	50,0	50,0	68,4
A veces	38	27,9	27,9	96,3
Nunca	5	3,7	3,7	100,0
Total	136	100,0	100,0	

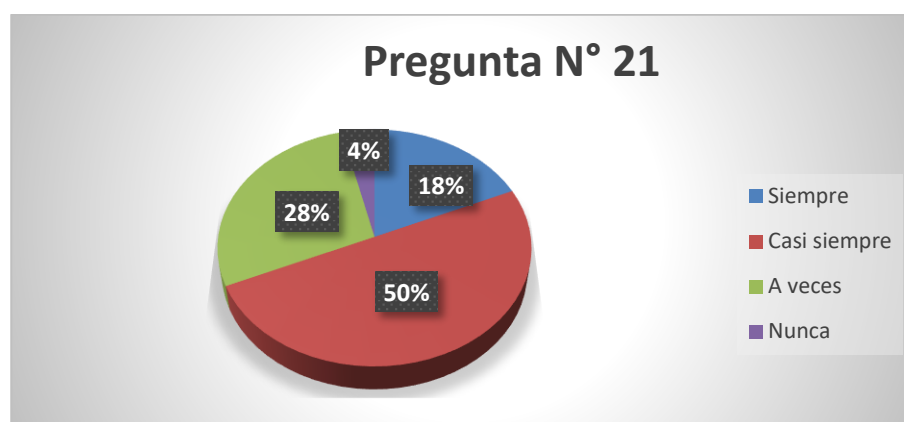


Figura 26 Pregunta N°21

Análisis:

Luego de haber obtenido los resultados se encuentra que, de un total de 136 Pymes activas del sector textil encuestadas, el 50% plantea que el estrés que afecta a los nuevos colaboradores afecta al clima organizacional, el 27,9% plantea que afecta a veces y un 18,4% plantea que siempre afecta.

Interpretación:

Se considera que el estrés por el que está pasando un nuevo colaborador si afecta el clima organizacional, ya que la falta de conocimiento del cargo o el tiempo que se demora en adaptarse a la empresa genera que el colaborador nuevo no interactúe con los demás colaboradores o tal vez el buscar realizar bien el trabajo genere algún tipo de equivocación o retraso en las actividades y por este motivo pueda existir una variación en el clima organizacional. Como puede también ocurrir que la persona nueva posea experiencia necesaria para llegar seguro al cargo y su manera de interactuar con los compañeros sea positiva.

4.2.22. Pregunta 22

¿Cuál es el promedio de tiempo que demora un colaborador nuevo en aprender las funciones del puesto o cargo?

Tabla 28
Pregunta N°22

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 5 a 7 días	78	57,4	57,4	57,4
7 a 15 días	55	40,4	40,4	97,8
Un mes	3	2,2	2,2	100,0
Total	136	100,0	100,0	

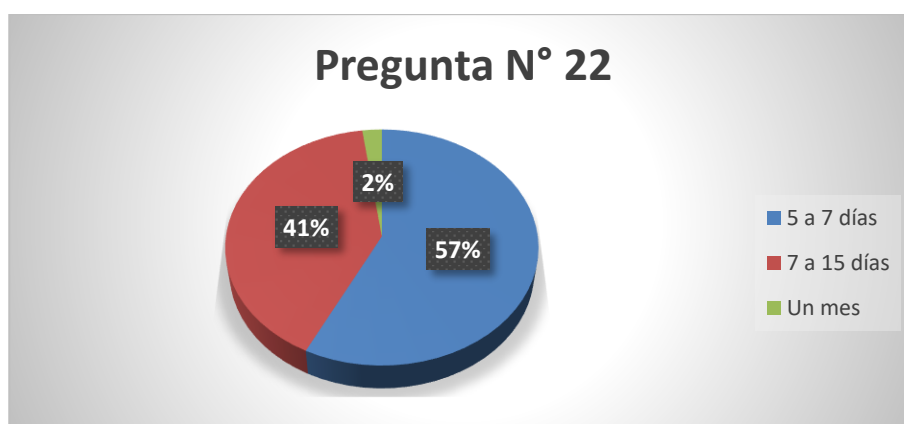


Figura 27 Pregunta N°22

Análisis:

Luego de haber obtenido los resultados se encuentra que, de un total de 136 Pymes activas del sector textil encuestadas, el 57,4% plantea que un colaborador nuevo demora en aprender sus funciones en un período de 5 a 7 días, el 40,4% plantea que demora en un período de 7 a 15 días y solo el 2,2% plantea en un mes.

Interpretación:

Las empresas textiles encuestadas manifestaron que los colaboradores nuevos generalmente se demoran en vincularse y aprender las funciones generales o importantes de un cargo de 7 a 15 días ya que las empresas buscan personas que posean ciertos conocimientos de los cargos a los que postulan y que son pocos los colaboradores que tardan hasta un mes en adaptarse a todo lo que necesita la empresa en un colaborador.

4.2.23. Pregunta 23

¿Considera que las actividades de integración para los nuevos colaboradores ayudan a mejorar el clima organizacional de la empresa?

Tabla 29

Pregunta N°23

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Siempre	62	45,6	45,6	45,6
Casi siempre	44	32,4	32,4	77,9
A veces	30	22,1	22,1	100,0
Total	136	100,0	100,0	

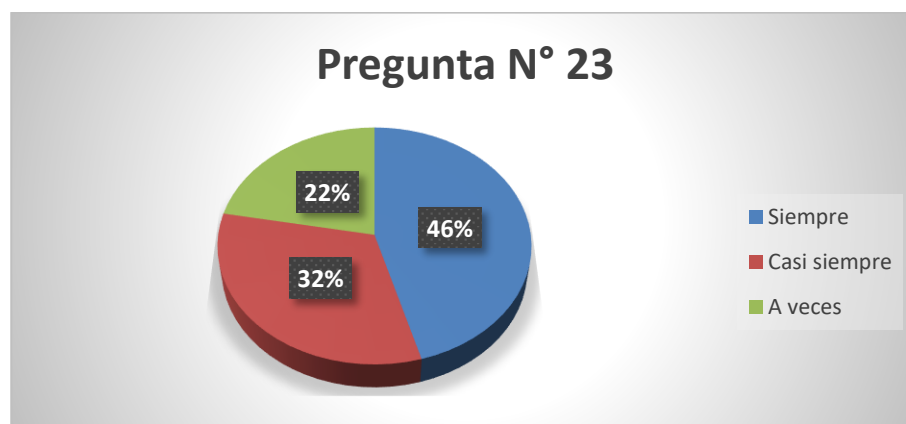


Figura 28 Pregunta N°23

Análisis:

Luego de haber obtenido los resultados se encuentra que, de un total de 136 Pymes activas del sector textil encuestadas, el 46% plantea que siempre las actividades de integración ayudan a mejorar el clima organizacional, mientras que el 32% afirma que esto sucede casi siempre y tan solo un 22% considera que esto sucede solo a veces.

Interpretación:

Las empresas comentan que una actividad de integración a los nuevos colaboradores ayuda a que se adapte de manera rápida a su puesto de trabajo y a la empresa, de tal forma que esto genera confianza para realizar sus funciones y de la misma manera que sienta que es parte de la empresa y que cuentan con el apoyo de los compañeros generando un adecuado clima organizacional entre todos los colaboradores.

4.2.24. Pregunta 24

¿Considera que los incentivos en la inducción a nuevos colaboradores ayudan a mejorar el clima laboral?

Tabla 30*Pregunta N°24*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	87	64,0	64,0	64,0
No	10	7,4	7,4	71,3
Parcialmente	39	28,7	28,7	100,0
Total	136	100,0	100,0	

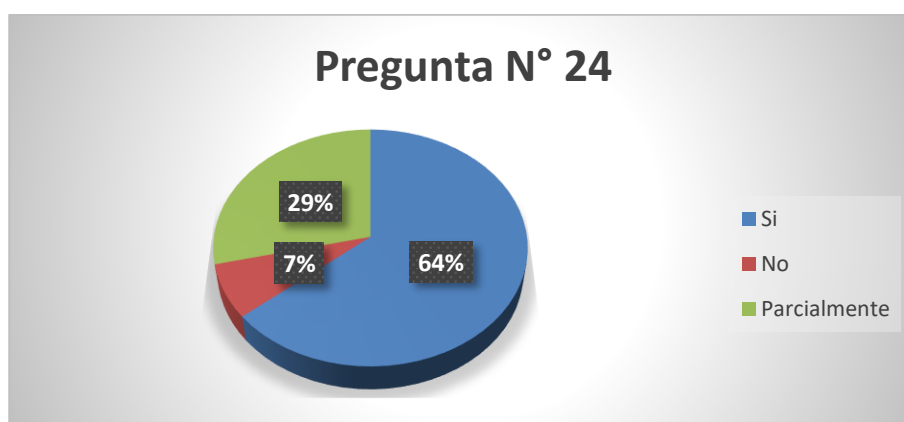


Figura 29 Pregunta N°24

Análisis:

Luego de haber obtenido los resultados de la encuesta se encuentra que, el 60,4% de las empresas plantea que los incentivos si ayudan a mejorar el ambiente laboral, el 28,7% plantea que ayudan de una parcial y el 7,4% plantea que no ayuda en nada.

Interpretación:

Cuando existe algún tipo de incentivo a los nuevos colaboradores en el momento de realizar la inducción, generan confianza, permitiendo un buen desenvolvimiento y disminuyendo el nivel de estrés; Lo que genera un adecuado clima laboral para la empresa según mencionan 126 empresas textiles encuestadas y solamente 10 de las mismas consideran que no es necesario incentivos hasta que el nuevo colaborador haya cumplido con ciertos requisitos.

4.2.25. Pregunta 25

¿Considera que la manera de llevar el procedimiento de reclutamiento y selección incide en el clima organizacional de su empresa? Considerando que 1 = No incide y 5= Si Incide

Tabla 31
Pregunta N°25

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido No Incide	13	9,6	9,6	9,6
A veces incide	3	2,2	2,2	11,8
Más o menos incide	21	15,4	15,4	27,2
Casi siempre incide	41	30,1	30,1	57,4
Si incide	58	42,6	42,6	100,0
Total	136	100,0	100,0	

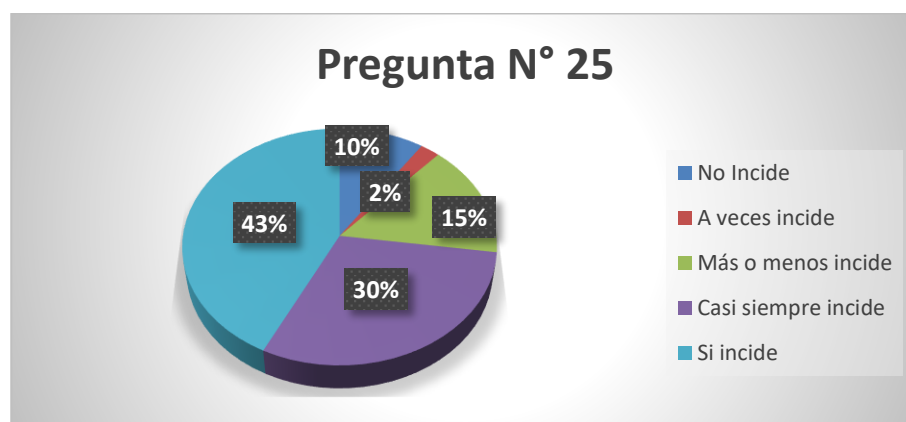


Figura 30 Pregunta N°25

Análisis:

Luego de haber obtenido los resultados se encuentra que, de un total de 136 Pymes activas del sector textil encuestadas, el 42,6% considera que la manera de llevar los procedimientos de reclutamiento y selección si incide en el clima organizacional, seguido por un 30,1% que considera que casi siempre incide y el 15,4% considera que incide más o menos.

Interpretación:

De 136 empresas encuestadas la mayor parte de ellas consideran, que la manera de llevar el procedimiento de reclutamiento y selección incide el clima organizacional, ya que piensan que piensan que no seguir un procedimiento adecuado de verificar datos, o evaluar bien las pruebas de los reclutados podrían generar un buen clima o mal clima laboral. También se puede mencionar que el tiempo que se demore en reclutar y seleccionar una persona podrían afectar al clima del equipo de trabajo.

4.3 Resultados de la Revisión de fuentes secundarias

Partiendo del censo realizado en el año 2014 se observó que en el Ecuador existía un número total de 843.644 empresas, dando a conocer de esta manera que el mayor número se encuentra ubicado entre las microempresas, así como también se posee un porcentaje significativo de pequeñas empresas. De acuerdo a esta investigación se pudo observar que las empresas mantienen procedimientos de reclutamiento y selección en base a procedimientos llevados a cabo en años pasados sin realizar actualizaciones en los mismos (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2015).

Estructura de empresas según su tamaño Micro, pequeñas, medianas y grandes empresas año 2014

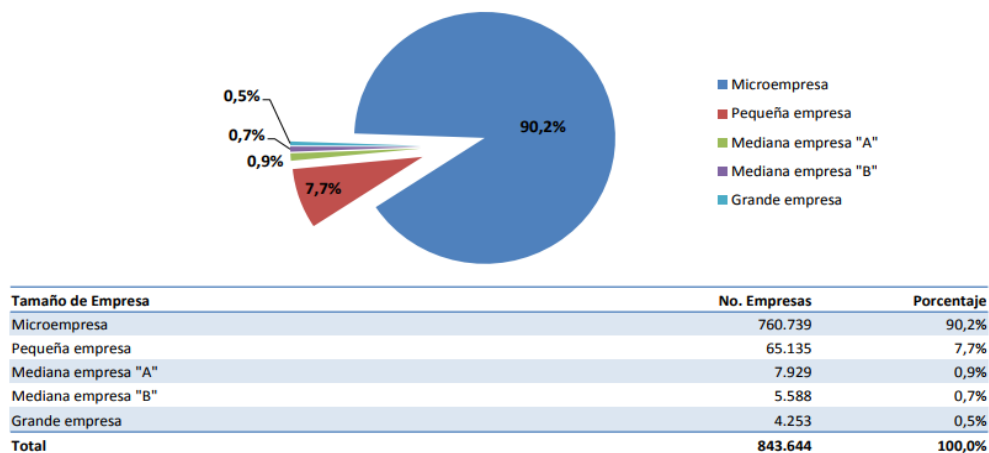


Figura 31 Estructura según su tamaño.

Fuente: (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2015)

De acuerdo a los resultados emitidos por el censo realizado por el (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2015), se constató que las pymes aportan en un gran porcentaje al sector económico del país, resaltando que la participación de ventas de las empresas manufactureras es alta en relación a las otras actividades económicas (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2015).



Figura 32 Participación de Ventas Por Actividad Económica.

Fuente: (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2015)

Luego de haber observado y analizado toda la información referente a las empresas textiles, se puede mencionar que en la actualidad el cierre de empresa de este sector ha ido incrementando y esto se ha dado por varios factores como lo es la baja inversión, la baja demanda y oferta de los diferentes productos que estas empresas elaboran. Es así como expertos en el tema mencionan que este sector ha ido decreciendo por la economía actual del país, ya que la población ecuatoriana siempre tiene sus prioridades y es así como las personas no van a dejar de alimentarse, de buscar un techo o de su salud por dar prioridad y comprar prendas de vestir o vanidades que tengan que ver con este sector. Es así como se justifica que a este sector lo van dejar de último por diversas razones.

4.4 Verificación de la Hipótesis

Se realizará estudios complementarios que ayudarán a la comprobación de la hipótesis planteada, así como también a la viabilidad de la investigación. Para realizar la comprobación de la hipótesis se realizó un análisis de los resultados obtenidos del instrumento (encuesta) mediante el software SPSS versión 22 y también con ayuda de Microsoft Excel versión 2010, con estos instrumentos estadísticos se realizará el análisis de tablas de contingencia, correlación de Pearson, la prueba del χ^2 y tablas de correspondencia.

4.4.1. Análisis Tablas de Contingencia

Tabla 32

Tablas de contingencia N°1

Resumen de procesamiento de casos pregunta 1 vs pregunta 10

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
1. ¿Su empresa posee procedimientos claros de reclutamiento y selección?* 10.¿Para qué cargos posee manuales de funciones la empresa?	136	100,0%	0	0,0%	136	100,0%

Tabla 33*Tabla cruzada N°1*

1. ¿Su empresa posee procedimientos claros de reclutamiento y selección? *10. ¿Para qué cargos posee manuales de funciones la empresa?

Recuento

		10.¿Para qué cargos posee manuales de funciones la empresa?				Total
		Todos	Casi todos	Algunos	Ninguno	
1.¿Su empresa posee procedimientos claros de reclutamiento y selección?	Muy claro	19	23	0	0	42
	Claro	11	28	2	0	41
	Más o menos	4	11	6	2	23
	No tan claros	0	11	13	3	27
	Para nada	1	0	1	1	3
Total		35	73	22	6	136

Análisis e Interpretación

Al realizar el cruce de variables entre ¿Su empresa posee procedimientos claros de reclutamiento y selección? Y ¿Para qué cargos posee manuales de funciones su empresa?, se puede evidenciar que el mayor contingente de 28, se encuentra entre las opciones de claro y casi todos, por lo que se puede determinar que es necesario llevar procedimientos claros de reclutamiento y selección para que así también exista manuales de funciones en la mayoría de los puestos.

Tabla 34*Tablas de contingencia N°2***Resumen de procesamiento de casos pregunta 1 vs pregunta 11**

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
1.¿Su empresa posee procedimientos claros de reclutamiento y selección? * 11.¿Considera que es necesario realizar el proceso de inducción a los nuevos colaboradores?	136	100,0%	0	0,0%	136	100,0%

Tabla 35*Tabla cruzada N°2*

1. ¿Su empresa posee procedimientos claros de reclutamiento y selección? *11. ¿Considera que es necesario realizar el proceso de inducción a los nuevos colaboradores?

Recuento

		11.¿Considera que es necesario realizar el proceso de inducción a los nuevos colaboradores?			Total
		Muy necesario	Necesario	No tan Necesario	
1.¿Su empresa posee procedimientos claros de reclutamiento y selección?	Muy claro	31	11	0	42
	Claro	26	15	0	41
	Más o menos	3	14	6	23
	No tan claros	3	15	9	27
	Para nada	0	1	2	3
Total		63	56	17	136

Análisis e Interpretación

Al realizar el cruce de variables entre ¿Su empresa posee procedimientos claros de reclutamiento y selección? Y ¿Considera que es necesario realizar el proceso de inducción a los nuevos colaboradores?, se puede evidenciar que el mayor contingente de 31, se encuentra entre las opciones de muy claro y muy necesario, por lo que se puede determinar que, si las empresas poseen procedimientos muy claros de reclutamiento y selección, el proceso de inducción siempre será el mejor para los nuevos colaboradores, de esta manera disminuye el riesgo de accidentes laborales.

Tabla 36

Tabla de Contingencia N°3

Resumen de procesamiento de casos pregunta 1 vs pregunta 20

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
1.Su empresa posee procedimientos claros de reclutamiento y seleccion * 20.¿Considera que la falta de un sistema adecuado de reclutamiento y selección incide en el clima organizacional?	136	100,0%	0	0,0%	136	100,0%

Tabla 37

Tabla Cruzada N°3

1.¿Su empresa posee procedimientos claros de reclutamiento y selección? *20.¿Considera que la falta de un sistema adecuado de reclutamiento y selección incide en el clima organizacional?

Recuento

		20.¿Considera que la falta de un sistema adecuado de reclutamiento y selección incide en el clima organizacional?				Total
		Si incide	A veces	No incide	Desconozco	
1.¿Su empresa posee procedimientos claros de	Muy claro	35	6	1	0	42

CONTINUA 

reclutamiento y selección?	Claro	31	8	2	0	41
	Más o menos	8	10	4	1	23
	No tan claros	9	13	5	0	27
	Para nada	1	0	2	0	3
Total		84	37	14	1	136

Análisis e Interpretación

Al realizar el cruce de variables entre ¿Su empresa posee procedimientos claros de reclutamiento y selección? Y ¿Considera que la falta de un sistema adecuado de reclutamiento y selección incide en el clima organizacional?, podemos evidenciar que el mayor contingente de 35, se encuentra entre las opciones de muy claro y si incide, por lo que podemos determinar que, a pesar de existir procedimientos de reclutamiento y selección muy claros dentro de la empresa, si no existe un sistema adecuado de reclutamiento y selección, este si va a incidir de manera directa en el clima organizacional de la empresa, ya que si una empresa al momento de contratar a un colaborador no se realiza una adecuada selección en el conocimiento de dicho puesto sufre el riesgo de accidentes laborales y este a su vez pondría en duda la inducción de la persona encargada de la empresa.

4.4.2. Correlación de Pearson

Análisis de Correlación 1

Es esta tabla se detalla la Correlación de variables de Pearson para la pregunta 1 ¿Su empresa posee procedimientos claros de reclutamiento y selección? Y la pregunta 11 ¿Considera que es necesario realizar el proceso de inducción a los nuevos colaboradores?

Correlaciones de Pearson pregunta 1 y pregunta 11

Tabla 38
Correlación N°1

Correlaciones			
		1.Su empresa posee procedimientos claros de reclutamiento y selección	11.¿Considera que es necesario realizar el proceso de inducción a los nuevos colaboradores?
1.Su empresa posee procedimientos claros de reclutamiento y selección	Correlación de Pearson	1	,611**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	136	136
11.¿Considera que es necesario realizar el proceso de inducción a los nuevos colaboradores?	Correlación de Pearson	,611**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	136	136
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).			

Análisis e Interpretación

Al realizar la prueba de correlación de Pearson, se obtiene un índice de 0,611 o a su vez 61,10% por lo que se puede determinar que existe una correlación media alta entre las variables analizadas, siendo las variables; su empresa posee procedimientos claros de reclutamiento y selección, y si considera que es necesario realizar el proceso de inducción a los nuevos colaboradores, lo que significa que si hay procedimiento muy claros estos ayudarán a brindar una inducción adecuada a los nuevos colaboradores.

Análisis de Correlación 2

Es esta tabla se detalla la Correlación de variables de Pearson para la pregunta 1 ¿Su empresa posee procedimientos claros de reclutamiento y selección? Y la pregunta 14. ¿Con qué frecuencia aplica test psicológicos a los postulantes?

Correlaciones de Pearson pregunta 1 y pregunta 14

Tabla 39
Correlación N°2

Correlaciones			
		1.¿Su empresa posee procedimientos claros de reclutamiento y selección?	14.¿Con qué frecuencia aplica test psicológicos a los postulantes?
1.Su empresa posee procedimientos claros de reclutamiento y selección	Correlación de Pearson	1	,728**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	136	136
14.¿Con qué frecuencia aplica test psicológicos a los postulantes?	Correlación de Pearson	,728**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	136	136
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).			

Análisis e Interpretación

Al realizar la prueba de correlación de Pearson, se obtiene un índice de 0,728 o a su vez 72,80 % por lo que se puede determinar que existe una correlación alta entre las variables analizadas, siendo las variables; su empresa posee procedimientos claros de reclutamiento y selección, y con qué frecuencia aplica test psicológicos a los postulantes, lo que significa que si los procedimientos de reclutamiento y selección son muy claros, estos serán la clave para elegir a los nuevos colaboradores sin falla alguna.

Análisis de Correlación 3

Es esta tabla se detalla la Correlación de variables de Pearson para la pregunta 1 ¿Su empresa posee procedimientos claros de reclutamiento y selección? Y la pregunta 15. ¿Dentro de su empresa se realiza un seguimiento de actividades a los nuevos empleados?

Correlaciones de Pearson pregunta 1 y pregunta 15

Tabla 40
Correlación N°3

Correlaciones			
		1.¿Su empresa posee procedimientos claros de reclutamiento y selección?	15.¿Dentro de su empresa se realiza un seguimiento de actividades a los nuevos empleados?
1.Su empresa posee procedimientos claros de reclutamiento y selección	Correlación de Pearson	1	,635**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	136	136
15.¿Dentro de su empresa se realiza un seguimiento de actividades a los nuevos empleados?	Correlación de Pearson	,635**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	136	136
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).			

Análisis e Interpretación

Al realizar la prueba de correlación de Pearson, se obtiene un índice de 0,635 o a su vez 63,50% por lo que se puede determinar que existe una correlación alta entre las variables analizadas, siendo las variables; su empresa posee procedimientos claros de reclutamiento y selección, y dentro de su empresa se realiza un seguimiento de actividades a los nuevos empleados, lo que significa que si hay procedimientos muy claros estos permitirán controlar de manera eficiente el desempeño de actividades de los empleados.

4.3.3. CHI Cuadrado

Primer Análisis de Frecuencias

Tabla 41

Análisis de Frecuencia Pregunta N°1

1. ¿Su empresa posee procedimientos claros de reclutamiento y selección?			
	N observado	N esperada	Residuo
Muy claro	42	27,2	14,8
Claro	41	27,2	13,8
Más o menos	23	27,2	-4,2
No tan claros	27	27,2	-,2
Para nada	3	27,2	-24,2
Total	136		

Tabla 42

Análisis De Frecuencia Pregunta N°11

11. ¿Considera que es necesario realizar el proceso de inducción a los nuevos colaboradores?			
	N observado	N esperada	Residuo
Muy necesario	63	45,3	17,7
Necesario	56	45,3	10,7
No tan Necesario	17	45,3	-28,3
Total	136		

Tabla 43*Análisis De Frecuencia Pregunta N°20*

20. ¿Considera que la falta de un sistema adecuado de reclutamiento y selección incide en el clima organizacional?			
	N observado	N esperada	Residuo
Si incide	84	34,0	50,0
A veces	37	34,0	3,0
No incide	14	34,0	-20,0
Desconozco	1	34,0	-33,0
Total	136		

Tabla 44*Estadísticos de Prueba*

Estadísticos de prueba			
	1. ¿Su empresa posee procedimientos claros de reclutamiento y selección?	11. ¿Considera que es necesario realizar el proceso de inducción a los nuevos colaboradores?	20. ¿Considera que la falta de un sistema adecuado de reclutamiento y selección incide en el clima organizacional?
Chi-cuadrado	37,235 ^a	27,103 ^b	117,588 ^c
G1	4	2	3
Sig. Asintótica	,000	,000	,000
a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 27,2.			
b. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 45,3.			
c. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 34,0.			

Hipótesis:

Ho: Si las preguntas 1, 11 y 20 son $> 5\%$ = Se rechaza la hipótesis.

Ha: Si las preguntas 1, 11 y 20 son $< 5\%$ = Se Acepta la hipótesis.

Solución:

El grado de significación para las preguntas 1, 11 y 20 es de: 0.00, 0.010 y 0.00; mismas que se encuentran dentro del rango de aceptación de la hipótesis.

Análisis e Interpretación:

Al realizar el análisis de frecuencias se ha determinado que la investigación es viable, ya que los resultados denotan que existe una clara relación entre las variables de estudio “procedimientos de reclutamiento y selección” y su “incidencia en el clima organizacional”.

Segundo Análisis de Frecuencias**Tabla 45**

Análisis De Frecuencia Pregunta N°9.1

9.¿Cuáles son las cualidades que usted considera al momento de preseleccionar una hoja de vida dentro del proceso de reclutamiento?			
	N observado	N esperada	Residuo
Estudios Complementarios	78	39,5	38,5
Experiencia	1	39,5	-38,5
Total	79		

Tabla 46

Análisis De Frecuencia Pregunta N°9.2

9.¿Cuáles son las cualidades que usted considera al momento de preseleccionar una hoja de vida dentro del proceso de reclutamiento?			
	N observado	N esperada	Residuo

CONTINUA 

Vehículo Propio	2	2,0	,0
Total	2 ^a		
a. Esta variable es constante. La prueba de chi-cuadrado no se puede realizar.			

Tabla 47

Análisis De Frecuencia Pregunta N°9.3

9. ¿Cuáles son las cualidades que usted considera al momento de preseleccionar una hoja de vida dentro del proceso de reclutamiento?			
	N observado	N esperada	Residuo
Cercanía al trabajo	42	42,0	,0
Total	42 ^a		
a. Esta variable es constante. La prueba de chi-cuadrado no se puede realizar.			

Tabla 48

Análisis De Frecuencia Pregunta N°23

23. ¿Considera que las actividades de integración para los nuevos colaboradores ayudan a mejorar el clima organizacional de la empresa?			
	N observado	N esperada	Residuo
Siempre	62	45,3	16,7
Casi siempre	44	45,3	-1,3
A veces	30	45,3	-15,3
Total	136		

Tabla 49*Análisis De Frecuencia Pregunta N°25*

25. ¿Considera que la manera de llevar el procedimiento de reclutamiento y selección incide en el clima organizacional de su empresa? Considerando que 1 = No incide y 5= Si Incide			
	N observado	N esperada	Residuo
No Incide	13	27,2	-14,2
A veces incide	3	27,2	-24,2
Más o menos incide	21	27,2	-6,2
Casi siempre incide	41	27,2	13,8
Si incide	58	27,2	30,8
Total	136		

Tabla 50*Estadístico de Prueba N°2*

Estadísticos de prueba			
	9.¿Cuáles son las cualidades que usted considera al momento de preseleccionar una hoja de vida dentro del proceso de reclutamiento?	23.¿Considera que las actividades de integración para los nuevo colaboradores ayudan a mejorar el clima organizacional de la empresa?	25. ¿Considera que la manera de llevar el procedimiento de reclutamiento y selección incide en el clima organizacional de su empresa? Considerando que 1 = No incide y 5= Si Incide
Chi-cuadrado	75,051 ^a	11,353 ^b	72,235 ^c
G1	1	2	4

CONTINUA



Sig. asintótica	,000	,003	,000
a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 39,5.			
b. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 45,3.			
c. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 27,2.			

Hipótesis:

Ho: Si las preguntas 9, 23 y 25 son $> 5\%$ = Se rechaza la hipótesis.

Ha: Si las preguntas 9, 23 y 25 son $< 5\%$ = Se Acepta la hipótesis.

Solución:

El grado de significación para las preguntas 9, 23 y 25 es de: 0.00, 0.00 y 0.00; mismas que se encuentran dentro del rango de aceptación de la hipótesis.

Análisis e Interpretación:

Al realizar el análisis de frecuencias se ha determinado que la investigación es viable, ya que los resultados denotan que existe una clara relación entre las variables de estudio procedimientos de reclutamiento y selección y su incidencia en el clima organizacional. Además, se puede observar en los resultados que las empresas consideran muy importante la manera de llevar los procedimientos de reclutamiento y selección, ya que el correcto o incorrecto manejo de estos incide en el clima organizacional.

4.3.4. Análisis de Correspondencia**Tablas de correspondencia Caso 1****Tabla 51**

Tabla de Correspondencia Caso N°1

Tabla de correspondencia					
1. ¿Su empresa posee procedimientos claros de reclutamiento y selección?	20.¿Considera que la falta de un sistema adecuado de reclutamiento y selección incide en el clima organizacional?				
	<table border="1"> <tr> <td>Si incide</td> <td>A veces</td> <td>No incide</td> <td>Desconozco</td> <td>Margen activo</td> </tr> </table>	Si incide	A veces	No incide	Desconozco
Si incide	A veces	No incide	Desconozco	Margen activo	

CONTINUA 

Muy claro	35	6	1	0	42
Claro	31	8	2	0	41
Más o menos	8	10	4	1	23
No tan claros	9	13	5	0	27
Para nada	1	0	2	0	3
Margen active	84	37	14	1	136

Tabla 52
Resumen Caso 1

Resumen								
Dimensión	Valor singular	Inercia	Chi cuadrado	Sig.	Proporción de inercia		Valor singular de confianza	
					Contabilizado para	Acumulado	Desviación estándar	Correlación
								2
1	.477	.228			.724	.724	.076	.313
2	.250	.063			.200	.924	.106	
3	.155	.024			.076	1.000		
Total		.314	42.746	.000 _a	1.000	1.000		

Tabla 53
Puntos de Fila

Puntos de fila generales ^a									
1.Su empresa posee procedimientos claros de reclutamiento y selección	Masa	Puntuación en dimensión		Inercia	Contribución				
		1	2		Del punto en la inercia de dimensión		De la dimensión en la inercia del punto		Total
					1	2	1	2	
Muy claro	.309	-.652	.071	.063	.275	.006	.991	.006	.997
Claro	.301	-.430	.032	.027	.117	.001	.994	.003	.996

CONTINUA



Más o menos	.169	.840	-.381	.075	.250	.098	.763	.083	.846
No tan claros	.199	.789	-.182	.072	.259	.026	.814	.023	.837
Para nada	.022	1.459	3.140	.077	.098	.868	.290	.706	.996
Total activo	1.000			.314	1.000	1.000			

a. Normalización simétrica

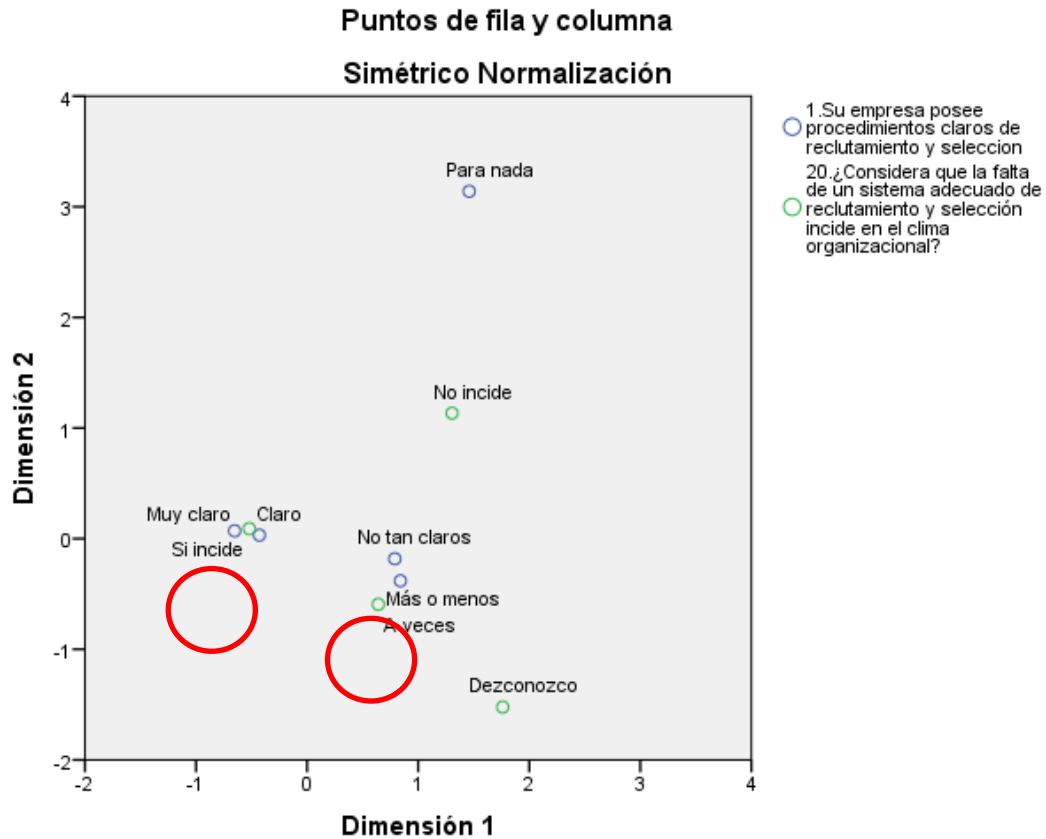


Figura 33 Puntos De Fila Y Columna

Hipótesis:

Ho: Si correspondencia entre preguntas 1 y 20 son < 0.05 = Se Acepta la hipótesis.

Ha: Si correspondencia entre preguntas 1 y 20 son > 0.05 = Se rechaza la hipótesis.

Solución:

El grado de significación entre las preguntas 1 y 20 es de: 0.00 misma que se encuentra dentro del rango de aceptación de la hipótesis.

Análisis e Interpretación:

Al realizar el análisis de frecuencias se ha determinado que existe una relación entre las variables de estudio procedimientos de reclutamiento y selección y clima organizacional. Se puede observar en el primer plano factorial tienen una alta calidad de participación las frecuencias “No tan claros”, “Mas o menos” con las respuestas “a veces” y “Si incide” con porcentajes mayores al 84%, esto está indicando que dentro de la investigación tanto los procedimientos claros de reclutamiento y selección y el clima laboral están altamente relacionadas entre sí.

4.5. Discusión de Resultados

El desarrollo de la presente investigación tuvo como principal objetivo determinar cuáles son los procedimientos actuales de reclutamiento y selección y cómo estos inciden en el clima organizacional de las pequeñas y medianas empresas del sector textil en los cantones Quito y Rumiñahui; para lo cual se realizó un censo a 136 empresas activas. Se aplicó encuestas diseñadas para la entidad o persona encargada de la gestión de talento humano, es decir la autoridad o mando que realiza o diseña los procedimientos de reclutamiento y selección. Éste estudio de campo tuvo una duración de ocho semanas, convirtiéndose en cuarenta días laborables en un horario matutino y vespertino de lunes a viernes. Este período se extendió de esta manera, porque no todas las empresas permitían ingresar en ellas de manera inmediata, ya que brindaban citas para el siguiente día o días después. Las complicaciones que se presentaron para poder cumplir con este estudio fueron, la aplicación inmediata del instrumento diseñado, ya que la ubicación geográfica de la mayoría de pequeñas y medianas empresas era dispersa, aunque en su mayoría se encontraban en el cantón Quito. Al lograr superar dichas barreras se procedió a realizar un análisis del porque hacen uso de los procedimientos de reclutamiento y selección mencionados y también que estarían dispuestos a realizar para cambiar o mitigar el procedimiento en caso de que este no sea el adecuado.

Además de cumplir también con uno de los objetivos específicos, ya que los procedimientos mencionados en el estudio de campo fueron los más reales posibles, tal vez puede existir un

margen de error, pero en casos puntuales donde el dueño de las pequeñas empresas era el que realizaba y coordinaba todo.

Relación teorías y resultados

En la actualidad existe una diversidad de teorías que explican los subsistemas de talento humano, mismos que se han ido actualizando con el pasar del tiempo. Al realizar el estudio de campo se pudo verificar que las formas de gestionar las organizaciones se han ido mudando para adaptarse a las tendencias y solicitudes del personal.

Los resultados arrojados luego de realizar la investigación de campo verifican el cumplimiento de la hipótesis, ya que la mayoría de empresas pequeñas y medianas tienen un enfoque en que si el personal contratado es el idóneo, este será el punto de partida para que se vayan logrando poco a poco los objetivos deseados de la empresa. Es así que también consideran que en algunas Pymes que el sistema de reclutamiento y selección no es el adecuado, ya que mencionan que por ser pequeñas no necesitan tener un área y un encargado específico que se encargue de reclutar y seleccionar al personal. Es así que la teoría de Taylor en este caso se cumple, pero no en todas las empresas por las razones antes mencionadas.

Más del cincuenta por ciento de las empresas pequeñas y medianas encuestadas mencionan que si poseen procedimientos de reclutamiento y selección, mismos que no siempre son los más adecuados y esto hace que el candidato seleccionado no sea el indicado y esto va a generar como resultado que no exista una relación adecuada entre mandos superiores y el colaborador, generando así un clima organizacional poco satisfactorio. Casi un cuarenta por ciento del total de empresas encuestadas mencionó que no poseía procedimientos de reclutamiento y selección claros y que realmente no poseían; ellos manifestaron no necesitar un sistema de procedimientos de reclutamiento y selección, ya que es una inversión algo innecesaria

La teoría estructuralista aborda que el área encargada de gestionar el talento humano, debe siempre realizar un estudio interno y control de su estructura, es decir las pequeñas y medianas empresas del sector textil en su gran mayoría si están conscientes de cómo está conformada su

estructura interna y de los procedimientos de reclutamiento y selección si son los adecuados. Por ende dichas empresas tendrán un clima organizacional correcto, a excepción de las pocas empresas que mencionan no considerar importante tener un tipo de sistema de reclutamiento y selección ya que para ellos de cierto modo lo ven como un recurso costoso, mismo que no desean implementarlo.

Relación de las tablas de operacionalización y resultados

Mediante el estudio realizado, se pudo identificar la relación que poseen la dimensión de las variables con los resultados obtenidos; permitiendo notar de manera clara cómo influyen en las empresas encuestadas.

Para los procedimientos de reclutamiento y selección se estudió algunas dimensiones como:

- Funciones y actividades
- Fuentes de reclutamiento
- Análisis de solicitudes
- La entrevista de preselección
- Documentos exigidos
- Políticas de Selección
- Entrevista con el superior inmediato
- Pruebas
- Salud ocupacional

Mediante cada una de estas dimensiones se puede notar de manera clara como las empresas manejan estos procedimientos. Ya que se puede observar que las empresas consideran que tener procedimientos claros es importante para un manejo correcto de la información de sus colaboradores. Cabe recalcar que algunos de los procedimientos que realizan las pequeñas y medianas empresas textiles son el requerimiento de puesto, convocatoria, el contacto o

entrevista, la entrevista formal que trata la entrevista con el jefe inmediato y las pruebas para conocer que tan aptos son los postulantes para el puesto requerido. Para ello, las empresas en el momento de abrirse una vacante buscan algunos medios para poder difundirlo, considerando una duración de la convocatoria de hasta 15 días con un número límite de postulantes de 1 a 25; las empresas que consideran una duración de hasta 30 días lo hacen porque dependen del medio por el cual se encuentran difundiendo la vacante. Teniendo como aceptación de los postulantes a la entrevista un porcentaje del 52.90%.

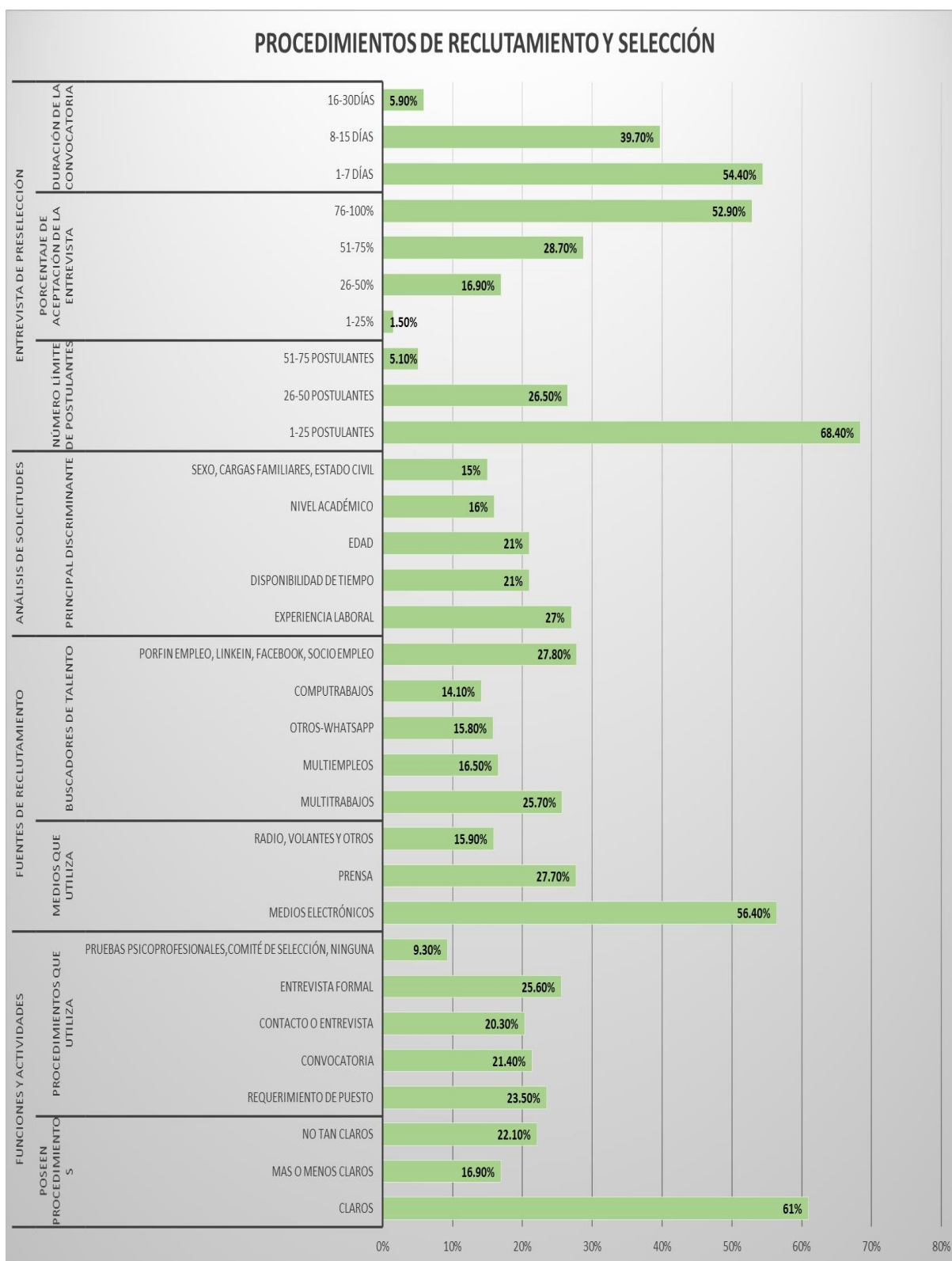


Figura 34 Procedimientos de Reclutamiento y selección.

De acuerdo a los documentos que se consideran necesarios para realizar los procedimientos de reclutamiento y selección, las empresas consideran necesario verificar la experiencia que poseen los reclutados, así también como los estudios o las referencias que poseen los mismos. Los encuestados a su vez manifestaron que para comprobar estos documentos, ellos necesitan tener claro la vacante que necesitan llenar, así que para esto ellos manejan manuales de funciones y un 46.30% consideran en la necesidad de poseerlos. Algunas de las empresas cuando han evaluado la vacante mencionaron en un 48.50% que asignan de 1 a 3 días, otro porcentaje del 39.70% de empresas asignan de 4 a 7 días, comentando que esto depende del tiempo con el que cuenta el jefe inmediato y a su vez también lo distribuyen de manera continua para que el puesto de trabajo sea ocupado de manera rápida. Las PYMES a su vez, consideran que es necesario realizar algunas pruebas para conocer mejor a los candidatos. Así como, por ejemplo: las pruebas psicotécnicas, las pruebas de conocimiento o hasta los test de personalidad, creyendo que este es un filtro importante para seleccionar al candidato idóneo.

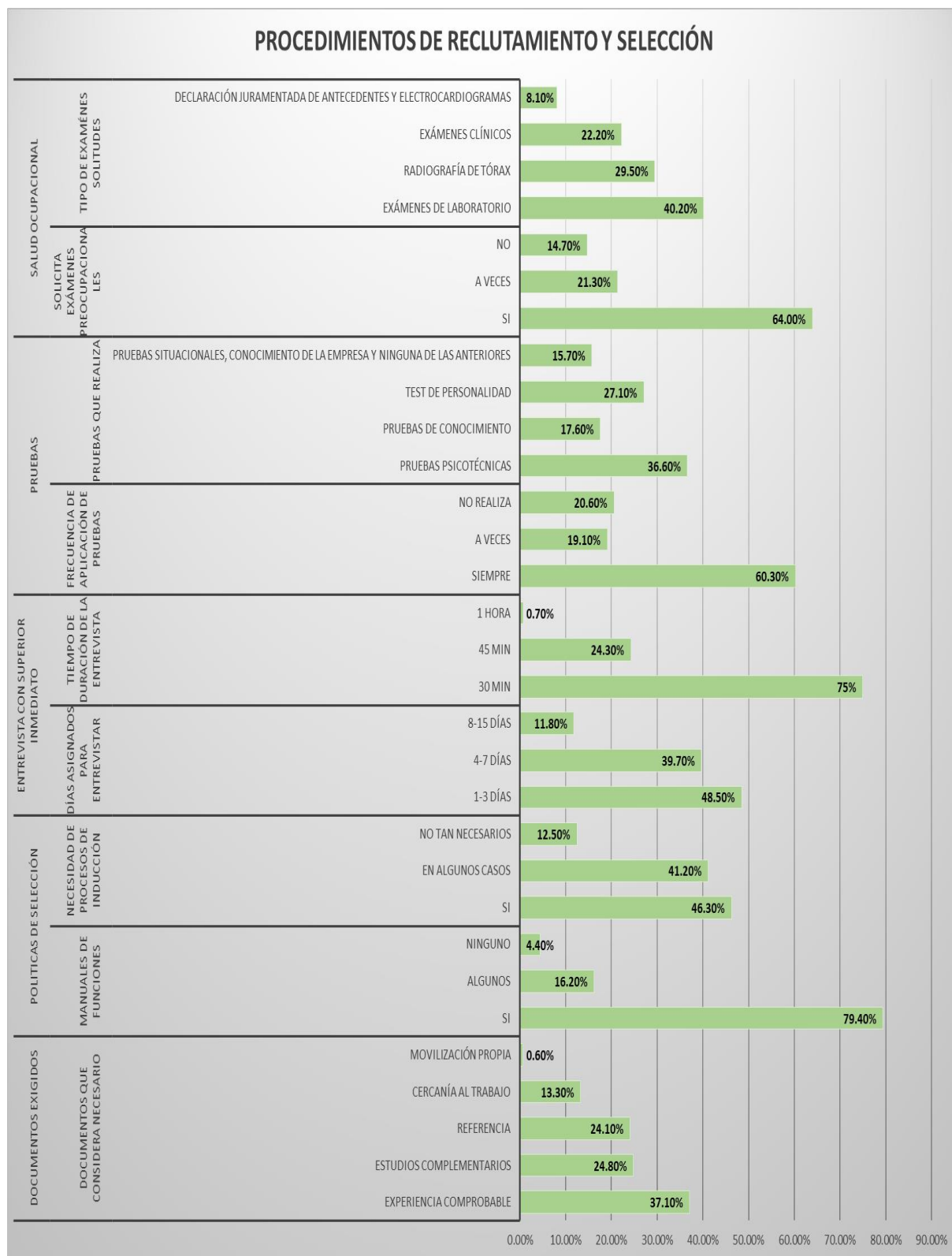


Figura 35 Procedimientos de Reclutamiento y selección.

En cuanto al clima organizacional, para revisar cómo influyen las dimensiones de las variables se llevó a cabo un análisis de la encuesta que permite revisar el resultado de las encuestas realizadas. Las dimensiones a ser tratadas fueron:

- Actitud laboral
- Nivel de estrés
- Curva de aprendizaje
- Políticas
- Motivación
- Liderazgo

CLIMA ORGANIZACIONAL

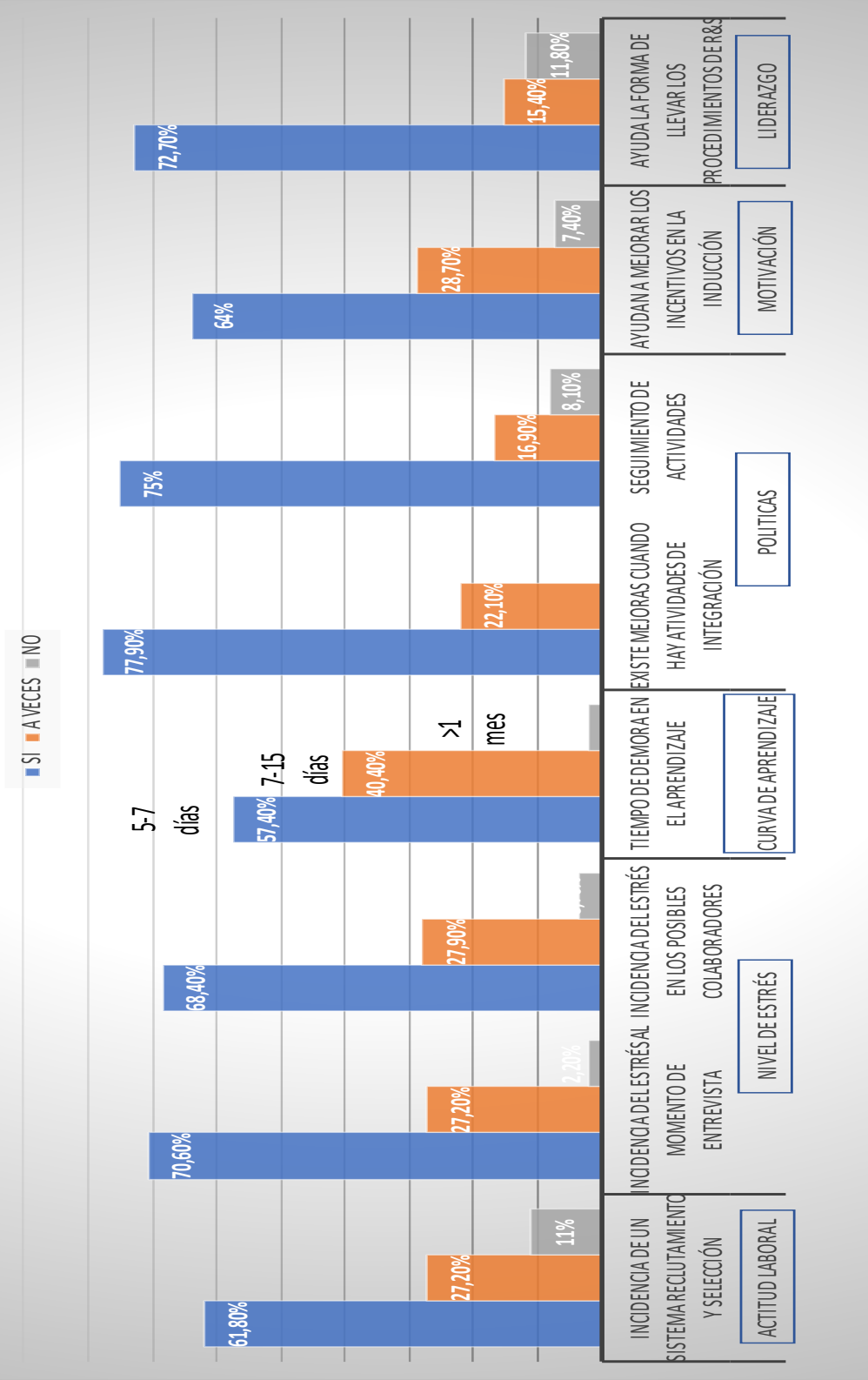


Figura 36 Clima Organizacional

Se puede evidenciar la relación que poseen las dimensiones con la variable de estudio, notando la incidencia que tiene un adecuado sistema de reclutamiento y selección en el clima organizacional; El mismo que mencionan las empresas que el poseer ayuda a que las empresas puedan ser más competitivas y que todos sus procesos se puedan llevar mejor.

Al momento de hablar del clima organizacional y los procedimientos de reclutamiento y selección las empresas manifiestan que cuando entrevistan a una persona influye el estrés, ya que los nervios o la parte emocional del individuo en algunas ocasiones los traicionan. Hay que recordar que el clima organizacional posee aspectos importantes de estudio como el tiempo que demora un individuo en aprender las funciones, las políticas que tiene la empresa para conocer el cumplimiento de actividades, la motivación que se les brinda a los nuevos colaboradores para que tengan la confianza necesaria para realizar las funciones o el liderazgo que tienen las personas al mando en el momento de llevar a cabo los procedimientos de reclutamiento y selección.

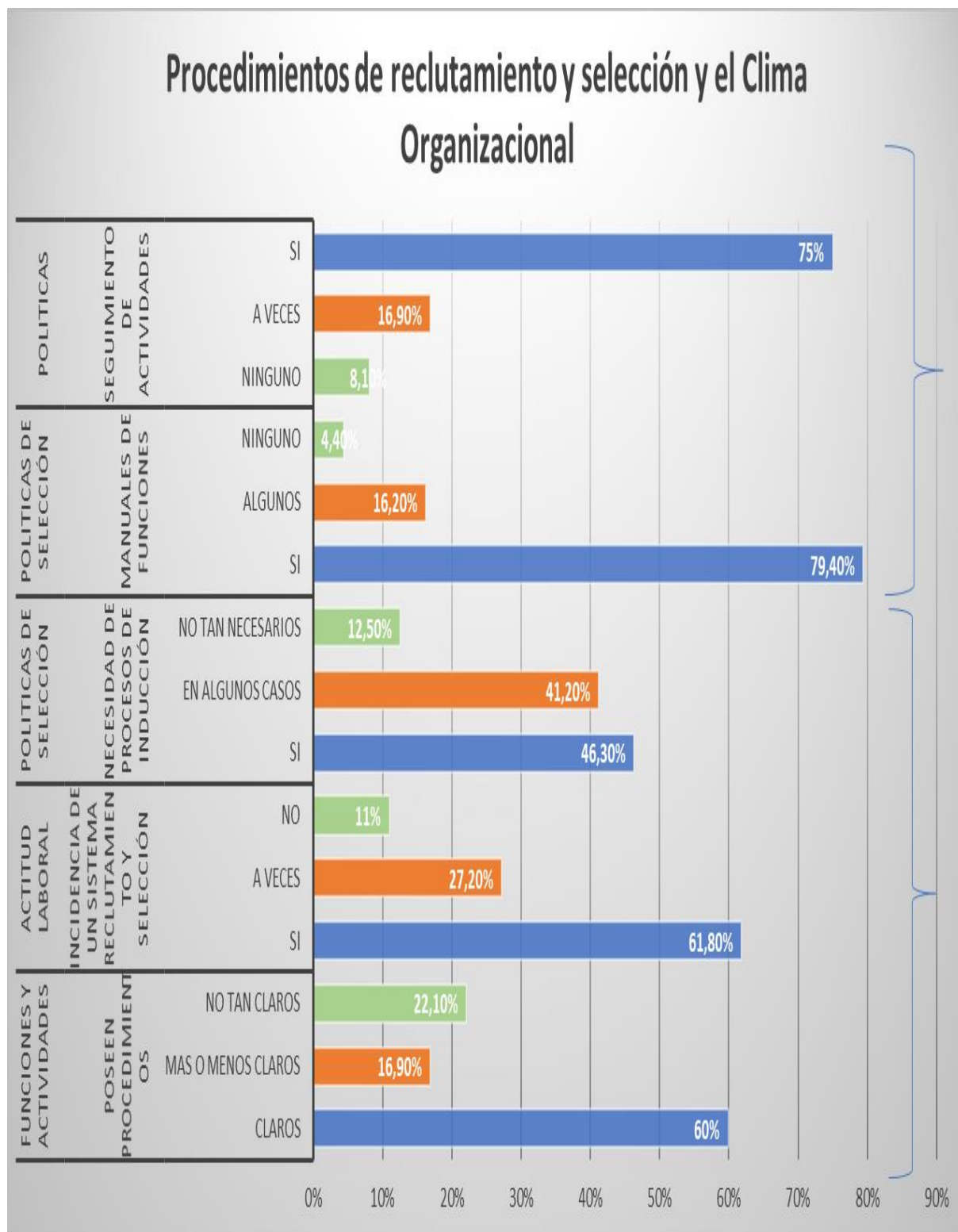


Figura 37 Procedimientos de Reclutamiento y selección y Clima Organizacional

Mediante este gráfico se puede evidenciar como las variables se encuentran conectadas y la relación que poseen las dimensiones de cada una. Mediante este análisis se identificó que muchas de las empresas encuestadas poseen procedimientos de reclutamiento y selección claros, ya que mediante éstos permiten a las empresas tener un personal adecuado para las plazas de trabajo requeridas, notándose que los pasos más usados son el requerimiento del puesto, convocatoria y como primordial paso es la entrevista formal; para ello las empresas utilizan como fuente de comunicación los medios electrónicos y pocas de ellas lo realizan de manera verbal ya que estas mencionan que los recursos disponibles son escasos para acceder a uno. De acuerdo a las empresas que usan medios electrónicos se considera que su herramienta principal, de fácil acceso son algunos buscadores de trabajo como Multitabajos, Redes Sociales y otros.

Las empresas a su vez consideran que los principales factores discriminantes para la selección del personal son: la experiencia, la edad y la disponibilidad de tiempo, de acuerdo a esto los encargados de reclutamiento y selección de personal creen necesario que el límite de postulantes para una vacante son de 1 a 25, dejando abierta la convocatoria de uno a siete días y de este número de postulantes; casi el 100% acceden a tener una entrevista formal, para ello asignan de 1 a 3 días con un límite de tiempo de treinta minutos para cada postulante. Se aplica diferentes tipos de pruebas como test de conocimientos, que les permitan evaluar a los aspirantes las competencias que poseen para las vacantes y de esta manera elegir al idóneo. Es así como los encargados de este procedimiento consideran que luego de elegir al candidato idóneo para la vacante, es muy necesario realizar una inducción al nuevo colaborador para que el mencionado conozca el desempeño realizado en cada una de las áreas que funcionan en las empresas.

Así también se pudo evidenciar que las Pymes del sector textil mediante los procedimientos de reclutamiento y selección de personal consideran que a pesar que poseen actividades de integración y que otorgan incentivos a los nuevos colaboradores, existe estrés en los postulantes al momento de la entrevista formal y de la inducción, por lo que se considera que un inadecuado sistema afectará de manera directa al clima organizacional, ya que este indica que la comunicación, la falta de atención del seleccionado o el método empleado no fueron valorados antes de enviar al seleccionado a cumplir sus funciones, por lo que este reflejará una evaluación baja en el seguimiento de actividades.

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- La investigación de campo nos permitió constatar el porcentaje de pequeñas y medianas empresas activas pertenecientes al sector textil, siendo el 60,29% empresas medianas y el 39,71% empresas pequeñas; además de conocer por parte de los encuestados las razones por las cuáles las Pymes de dicho sector están en proceso de liquidación y liquidadas, una razón principal es que el sector textil en sí está en declive por la economía actual del país, ya que el mercado ha bajado en un gran porcentaje al igual que las inversiones para este sector, motivo por el cuál las empresas poco a poco han ido desapareciendo.
- Se pudo percibir en este estudio, que las empresas textiles confunden los términos clima organizacional con ambiente laboral, manifestándose que las condiciones estructurales que poseen las empresas son en la mayoría de casos las idóneas para no tener problemas de salud ocupacional de acuerdo a lo que les rige las normas, por lo que un 64% de las empresas al momento de realizar sus procedimientos de reclutamiento y selección piden exámenes preocupacionales
- Las Pymes del sector textil siguen diferentes procedimientos de reclutamiento y selección para llenar una vacante sin tomar en cuenta el clima organizacional, ni la influencia que posee este proceso. Mediante el estudio de campo se pudo obtener que el 61% de las PYMES encuestadas si tiene y sigue procedimientos de reclutamiento y selección con el fin de filtrar y elegir al candidato idóneo al puesto.
- En el estudio realizado se pudo verificar que el 27% de las empresas consideran como un requisito importante a la experiencia laboral, siendo este el porcentaje más alto dentro de los discriminantes detallados para la dimensión de análisis de solicitudes.
- El 70.6% de las empresas manifestaron que al realizar las entrevistas pudieron notar que los postulantes se encuentran a travesando por estrés, ya que mencionan que la entrevista influye en la parte emocional de los individuos, encontrándose nerviosos o inseguros de los conocimientos que poseen.

5.2. Recomendaciones

De acuerdo a los resultados que hemos obtenido en esta investigación nos pudimos dar cuenta que algunas de las empresas siguen procedimientos de reclutamiento y selección sin tomar en cuenta el clima organizacional, ya que solo buscan llenar una vacante sin tomar en cuenta las actitudes, aptitudes, la motivación o la satisfacción laboral de los colaboradores, pero son procedimientos que no se encuentran actualizados y que podrían llegar a ser hasta obsoletos para ello consideramos proponer algunas estrategias que permitirán a las empresas ser más competitivas en el mercado y que sus procedimientos sean más efectivos por lo que nombramos los siguientes:

- Seguir modelos actualizados de reclutamiento y selección y que estos a su vez puedan ser llevados a cabo en una área tranquila y despejada donde puedan los postulantes sentirse en confianza al momento de cumplir con los procedimientos.
- Las empresas deberían considerar implementar como un procedimiento fundamental dentro del reclutamiento y selección a los test de personalidad, ya que estos permitirán detectar la forma de ser del candidato en factores como la adaptación a los cambios, capacidad de iniciativa, el trabajo bajo presión, su estabilidad emocional, perspectivas y su respuesta a los incentivos, utilizando a este como estrategia de evaluación para obtener un clima organizacional equilibrado.
- Las empresas podrían realizar un estudio para definir los procedimientos que se deberían cumplir en el proceso de reclutamiento y selección y cumplir este prototipo para los diferentes cargos de la empresa de tal manera que permita evaluar si se contrata a las personas idóneas para estos puestos y establecer un tiempo para actualizar este prototipo.
- Al realizar el reclutamiento y selección de personal las empresas deberían apostar en la competencia de los profesionales, es decir disponer de profesionales capaces de actuar con pertinencia y competencia en situaciones de trabajo tomando iniciativas y no solo aplicando procedimientos
- Las empresas podrían considerar hacer uso de un modelo de gestión de personal por competencias, es decir mientras más alineado se encuentre las competencias del nuevo colaborador a la estrategia de la empresa más acertada será su contratación.

- Las empresas podrían aumentar capacitaciones al personal encargado de los procedimientos de reclutamiento y selección, de tal forma que actualicen sus conocimientos y hagan uso de procedimientos actuales y acordes a los cargos que se necesita cubrir.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aiteco Consultores, S. (2016). *Aiteco Consultores, SL*. Obtenido de <https://www.aiteco.com/politica-de-privacidad/>
- Asamblea Nacional. (20 de abril de 2015). *Ministerio del Trabajo*. Obtenido de http://www.forosecuador.ec/descargar/ley_de_justicia_laboral_www.forosecuador.ec.pdf
- Blake, R., & Jane, M. (12 de 2012). *Reddin Consultants*. Obtenido de <http://reddinconsultants.com/espanol/wp-content/uploads/2012/12/Definiciones-de-Desarrollo-Organizacional-Hechas-por-los-Expertos.pdf>
- Boblander, S. y. (1994). *academia.edu*. Obtenido de academia.edu/6716217/Los_subistemas_de_Recursos_Humanos_RRHH
- Burnham, J. (1950). *Teorías Administrativas*. Recuperado el 2012, de <http://teoriasadministrativass.blogspot.com/p/teoria-estructuralista.html>
- BVP. (Mayo de 2013). *Biblioteca Virtual en Población*. Obtenido de <http://ccp.ucr.ac.cr/bvp/texto/13/censos.htm>
- CambioDos. (Junio de 2016). *Cambio Dos*. Obtenido de Selección de Personal: <http://www.cambiodos.cl/seleccion2.php>
- Carrillo, C. (11 de Diciembre de 2012). *Conocimientos web*. Obtenido de <http://tareasuniversitarias.com/seleccion-de-personal-definicion-objetivos-e-importancia.html>
- CEAACES. (26 de 06 de 2013). *Consejo de Evaluación Acreditación y Asegramiento de la Calidad de la Edcación Superior (CEAACES)*. Obtenido de <http://www.ceaaces.gob.ec/sitio/wp-content/uploads/2014/02/Procedimiento-de-contratacio%CC%81n-Febrero-2014.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Gestion del Talento Humano*. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Selección de Personal*. En *Administración de Personal* (Quinta Edición ed.). Bonilla N°6. Obtenido de <https://santisteban.files.wordpress.com/2011/02/seleccion-de-personal.pdf>

- Chiavenato, I. (09 de 2012). *Wordpress*. Obtenido de Gestión del Talento Humano: <https://valerojulio.files.wordpress.com/2012/09/libro-gestion-del-talento-humano-chiavenato.pdf>
- Comision De Legislacion Y Codificacion. (26 de Sep de 2012). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Deconceptos. (2017). *De conceptos*. Obtenido de <http://deconceptos.com/ciencias-juridicas/propuesta>
- Del Toro - Granados, J. (2011). Clima organizacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una PYME de servicios de ingeniería. *Clio América*, 1.
- Escuela Internacional de Negocios . (2017). *Universidad Maimónides*. Obtenido de La selección del personal en la PyME: <http://marketing.maimonides.edu/la-seleccion-del-personal-en-la-pyme/>
- FEDORA. (19 de 04 de 2013). *Administración de Recursos Humanos*. Obtenido de Alcanzando los requerimientos de recursos humanos: <http://biblio3.url.edu.gt/Publi/Libros/ADMdeRRHH/05.pdf>
- Ferrer, J. (2017). *Definicionabc*. Obtenido de <http://www.definicionabc.com/acerca-de>
- Flores, J. (2016). Estrategias para mejorar el proceso de reclutamiento. *Sapienza Organizacional*, 79-102. Obtenido de <http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/sapienza/article/view/7334/7204>
- General, O. (2014). *Concepto definicion*. Obtenido de <http://conceptodefinicion.de/organizacion/>
- Ginger, R. (1997). *The creative void: Hemingway's iceberg theory* (Vol. 93). (Francke, Ed.)
- Grisolía, J. (2001). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires: Empalma.
- INEC. (31 de diciembre de 2015). *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos*. Obtenido de http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/DirectorioEmpresas/Directorio_Empresas_2015/Principales_Resultados_DIEE2015.pdf
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2015). *Directorio de Empresas y Establecimientos 2014*. Obtenido de Ecuador en Cifras: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web->

inec/Estadisticas_Economicas/DirectorioEmpresas/Empresas_2014/Principales_Resultados_DIEE_2014.pdf

Jaramillo, O. (2005). Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa Expopyme de la Universidad del Norte en los sectores de confecciones y alimentos. *UAEM Redalyc.org*, 103-1037. Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/646/64601805/>

Jimenez, R. (01 de Abril de 2015). *Teoría del Clima Organizacional de Likert*. Obtenido de ConocimientosWeb.net: <http://www.conocimientosweb.net/zip/article1578.html>

Landivar, I. (2008). *eumed.net*. Obtenido de Administración de personal.

Lexicoon. (Enero de 2017). *Lexicoon*. Obtenido de <http://lexicoon.org/es/empleado>

Likert, R. (1946). *Teoría del Clima Organizacional*. (J. H. Ascencio, Ed.) Recuperado el 2017, de Academia: https://www.academia.edu/23158966/TEORIA_DEL_CLIMA_ORGANIZACIONAL_DE_E_RENSIS_LIKERT?auto=download

Los Recursos Humanos. (25 de 02 de 2016). *Teoría clásica de Taylor*. Obtenido de Los Recursos Humanos: <http://www.losrecursoshumanos.com/teoria-clasica-de-taylor/>

Mayo, E. (2012). *Teorías Administrativas*. (T. Administrativas, Editor) Recuperado el 1930, de Teoría de las Relaciones Humanas: <http://teoriasadministrativass.blogspot.com/p/teoria-de-las-relaciones-humanas.html>

Mayo, G. (1930). *Teorías Administrativas*. Recuperado el 2012, de <http://teoriasadministrativass.blogspot.com/p/teoria-de-las-relaciones-humanas.html>

Méndez-Alvarez, C. (2006). *Revista de Administración y Negocios*. Obtenido de <http://revistalenguaje.univalle.edu.co/index.php/cuadernosadmin/article/view/695/2526>

Ministerio de Relaciones Laborales. (20 de 02 de 2017). *Ministerio de Salud Pública*. Obtenido de <http://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2017/04/Norma-T%C3%A9cnica-del-Subsistema-de-Selección-de-personal.pdf>

Ministerio de Relaciones Laborales. (2017). *Trámites Ecuador*. Obtenido de <http://tramites.ecuadorlegalonline.com/trabajo/ministerio-de-relaciones-laborales/requisitos-para-concurso-de-meritos-y-oposicion-reclutamiento-y-seleccion-de-personal/>

- Ministerio de Relaciones Laborales y De Salud Publica. (27 de 05 de 2013). *Instituto Ecuatoriano de De Seguridad Social*. Obtenido de <https://www.iess.gob.ec/documents/guest/Varios/CODIFICACION%20REGLAMENTO%20RECLUTAMIENTO%20DE%20PROFESIONALES%20DE%20LA%20SALUD%20marzo%202013.pdf>
- Miranda, M. (2011). *Facultad de contaduría y Administración*. Obtenido de <cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/29897/1/Miranda%20Mata.pdf>
- Montanares, J. (21 de Julio de 2013). *Web y empresas*. Obtenido de <http://www.webyempresas.com/que-es-un-procedimiento-en-una-empresa/>
- Porto, J. P. (2008). <http://definicion.de>. Obtenido de <http://definicion.de/modelo-de-gestion/>
- Restrepo, L., Ladino, A., & Orozco, D. (2008). Modelo de reclutamiento y selección de Talento Humano Por Competencias para niveles Directivos De la Organización. *UAEM Redalyc.org*, 286-291. Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/849/84920503051/>
- Restrepo, Ladino, Orozco, L. (2008). Modelo de Reclutamiento y Selección de Talento Humano por competencias para niveles directivos de la organización . *Scientia et Technica*.
- Sánchez, R. (2008). Estudio sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal en la comuna de Puerto Montt, Región de Los Lagos-Chile. *UAEM Redalyc.org*, 271-297. Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/336/33614205/>
- Servicio de Rentas Internas. (2017). *SRI*. Obtenido de <http://www.sri.gob.ec/de/32>
- Solarte, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación conceptual. *Lenguaje*, 9.
- Taylor, F. (1903). *Teorías Administrativas*. Recuperado el 2002, de <http://teoriasadministrativass.blogspot.com/p/teoria-cientifica.html>
- Triana, M. S. (Enero de 2010). *Research Gate*. Obtenido de <https://www.researchgate.net/publication/49594742>
- Zapata, A. (2007). *Rcientificas*. Obtenido de La cultura humana y su interpretación desde la perspectiva de la cultura organizacional: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/3531/2261>