



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ECOTEC

Tema:

Evaluación del proceso de reclutamiento y su incidencia en la inserción laboral. "Caso FUNVAL 2021"

Línea de investigación:

Emprendimiento y Desarrollo Empresarial

Modalidad De Titulación:

Examen complejo Diseño de un estudio de caso

Carrera:

Administración de Empresas con Mención en Gestión Empresarial

Título a Obtener:

Ingeniero en Administración de Empresas con Énfasis en Gestión Empresarial

Autor(a):

Luis Enrique Vega Godoy

Tutor(a):

MgPc. Sully Johanna Ramos Negrete

Guayaquil

2022

**CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TUTOR PARA LA PRESENTACIÓN
A REVISIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Samborondón, 18 de diciembre de 2023.

Magíster

Ana María Gallardo Cornejo

Decana de la Facultad

Ciencias Económicas y Empresariales

Universidad Tecnológica ECOTEC

De mis consideraciones:

Por medio de la presente comunico a usted que el trabajo de titulación TITULADO: *Evaluación del proceso de reclutamiento y su incidencia en la inserción laboral. “Caso FUNVAL 2021”* según su modalidad EXAMEN COMPLEXIVO (ESTUDIO DE CASO); fue revisado, siendo su contenido original en su totalidad, así como el cumplimiento de los requerimientos establecidos en la guía para la elaboración del trabajo de titulación, Por lo que se autoriza a: **VEGA GODOY LUIS ENRIQUE**, para que proceda a su presentación para la revisión de los miembros del tribunal de sustentación.

ATENTAMENTE,

MgPc. Sully Johanna Ramos Negrete

Tutor(a)

ANEXO N°15

CERTIFICADO DEL PORCENTAJE DE COINCIDENCIAS

Habiendo sido nombrada SULLY JOHANNA RAMOS NEGRETE, tutora del trabajo de titulación *Evaluación del proceso de reclutamiento y su incidencia en la inserción laboral. "Caso FUNVAL 2021"* elaborado por **LUIS ENRIQUE VEGA GODOY**, con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de INGENIERO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS CON ÉNFASIS ES GESTIÓN EMPRESARIAL.

Se informa que el mismo ha resultado tener un porcentaje de coincidencias del 9% mismo que se puede verificar en el siguiente link:

<https://app.compile.io/v5/report/fb24725a09157d76cca10371b70751574c090c4b/summary>

Adicional se adjunta print de pantalla de dicho resultado.

TESIS LUIS ENRIQUE VEGA GODOY Final

29.09.2023

9%
Textos sospechosos



8% Similitudes
2% similitudes entre comillas
< 1% Idioma no reconocido

Nombre del documento: TESIS LUIS ENRIQUE VEGA GODOY Final
29.09.2023.docx
ID del documento: e20be5761128e9b127b07662817f9e5229c2835e
Tamaño del documento original: 1,37 MB

Depositante: SULLY JOHANNA RAMOS NEGRETE
Fecha de depósito: 3/1/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 3/1/2024

Número de palabras: 13.885
Número de caracteres: 91.052

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes de similitudes

Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	TESIS ALBERTO MENDOZA Final 18diciembre2023.docx TESIS ALBERTO ... #70b183 El documento proviene de mi biblioteca de referencias 4 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (326 palabras)
2	uchile.cl Ciclo de la capacitación https://uchile.cl/presentacion/vicerrectoria-de-asuntos-economicos-y-gestion-institucional/direccion... 7 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (288 palabras)
3	repositorio.ecotec.edu.ec https://repositorio.ecotec.edu.ec/bitstream/123456789/541/1/MATUTE, EDWIN.pdf 2 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (195 palabras)
4	dialnet.unirioja.es https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7659441.pdf 1 fuente similar	1%		Palabras idénticas: 1% (182 palabras)
5	Documento de otro usuario #a02a01 El documento proviene de otro grupo 21 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (153 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	hacademi.weebly.com https://hacademi.weebly.com/uploads/8/6/5/9/86592736/selecciOn_de_personal.pptx#:~:text=Hay u...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (34 palabras)
2	dspace.uniandes.edu.ec Modelo de gestión de talento humano por competencia... https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/2275/1/TUIADM001-2014.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (31 palabras)
3	www.doi.org Gestión por Competencias Laborales en el Contexto del Proceso de ... https://www.doi.org/10.15446/INNOVAR.V27N66.66811	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (23 palabras)
4	Documento de otro usuario #d4960b El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (19 palabras)
5	uvadoc.uva.es Nuevas tendencias en gestión del talento: reclutamiento y selecci... http://uvadoc.uva.es/handle/10324/26594	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (18 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

- <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/3503/1/T-ULVR-3083.pdf>
- <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/webinec/EMPLEO/2019/Diciembre>
- <https://blog.krowdy.com/4-herramientas-digitales-para-reclutamiento-y-seleccion>

MgPc. Sully Johanna Ramos Negrete

TUTORA

ANEXO N°16

CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TUTOR PARA LA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN CON INCORPORACIÓN DE LAS OBSERVACIONES DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Samborondón, 18 de diciembre de 2023

Magíster

Ana María Gallardo Cornejo

Decana de la Facultad

Ciencias Económicas y Empresariales

Universidad Tecnológica ECOTEC

De mis consideraciones:

Por medio de la presente comunico a usted que el trabajo de titulación
TITULADO: *Evaluación del proceso de reclutamiento y su incidencia en la
inserción laboral. “Caso FUNVAL 2021”* según su modalidad EXAMEN
COMPLEXIVO (ESTUDIO DE CASO); fue revisado y se deja constancia que el
estudiante acogió e incorporó todas las observaciones realizadas por los miembros del
tribunal de sustentación por lo que se autoriza a: **LUIS ENRIQUE VEGA GODOY**, para
que proceda a la presentación del trabajo de titulación para la revisión de los miembros
del tribunal de sustentación y posterior sustentación.

ATENTAMENTE,

Mgtr. Sully Johanna Ramos Negrete

Tutor(a)

AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a Dios por su constante apoyo, amor y siempre escuchar mis oraciones y junto a El a mi querida familia por el apoyo constante en todo mi proceso academico, siendo un soporte para mi. También agradezco al personal de caja y secretaria por todo el apoyo brindado a lo largo de mi carrera y a mis amigos por el soporte que siempre me dieron en la Universidad.

DEDICATORIA

Dedico esta tesis sobretodo a Dios, luego a mis padres Enrique y Mary, a mi hermana Johanna, a mi abuelita Rosa y a mi tío Marcelo.

RESUMEN

El desempleo y la poca preparación académica ha sido un mal que hemos tenido por muchos años en el Ecuador llegando en el 2019 a una tasa del 3.8%, una cifra preocupante para la economía del país. La creación de ciertas fundaciones ayudan a luchar con el desempleo, FUNVAL es una fundación que se encarga de reclutar y capacitar a desempleados con el fin de insertarlos al campo laboral, sin embargo, existen ciertas deficiencias que se pueden analizar en este proceso ya que no todos los beneficiarios llegan a tener un empleo digno, por lo cual el objetivo de esta investigación es analizar qué factores del proceso se pueden mejorar para tener un incremento en los estudiantes o beneficiarios de FUNVAL al campo laboral. Asimismo, la metodología utilizada fue descriptiva y estadístico con un enfoque cuantitativo, la cual permitió recolectar información de páginas oficiales y del personal como tal de la fundación por medio de investigación, encuestas y entrevistas. Para el tratamiento de los datos se utilizó la técnica y herramienta de procesamiento de datos cuantitativos. Los resultados arrojaron que los factores más influyentes se concentraron en la capacitación a los beneficiarios y análisis de los perfiles. Por último, se recomendó hacer mejoras en la etapa de capacitación con fin de optimizar el proceso de aprendizaje de los beneficiarios de tal manera que al adquirir mejores conocimientos el desempeño de los mismo sea acorde a lo requerido por los empresarios y más beneficiarios puedan ser insertados en las empresas.

ABSTRACT

Unemployment and deficient academic preparation have been struggles that we have had for many years in Ecuador, reaching an unemployment rate of 3.8% in 2019, a concerning statistic for the country's economy. The creation of certain foundations, such as FUNVAL, helps to fight against this unemployment. FUNVAL is a foundation that is in charge of recruiting and training the unemployed to insert them into a decent labor field, however, certain deficiencies can be analyzed in this process already since not all the beneficiaries get to have that decent job. This is the reason why the objective of this research is to explore which factors of the process can be improved in order to have an increase in the number of students or beneficiaries of FUNVAL in the labor field.

Likewise, the methodology used was descriptive and statistical with a quantitative approach, allowing the collection of information from official pages and from the foundation staff through research, surveys, and interviews. For data treatment, the quantitative data processing technique and tools were used. The results showed that the most influential factors were concentrated in the training of the beneficiaries and analysis of the profiles. Finally, several improvements in the training stage were recommended in order to improve the beneficiaries' learning process in such a way that by acquiring better knowledge in an optimal way, their performance can be in accordance with the requirements of the business people, so that more beneficiaries can be recruited by the companies.

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO.....	7
1. MARCO TEÓRICO	8
1.1. <i>Situación Actual del Ecuador</i>	<i>8</i>
1.2. <i>Bases teóricas</i>	<i>9</i>
1.2.1. Planificación Estratégica	17
CAPÍTULO 2: DISEÑO Y DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN	18
2. DISEÑO Y DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN	19
2.1. <i>Tipo de Investigación</i>	<i>19</i>
2.2. <i>Métodos de Investigación.....</i>	<i>19</i>
2.3. <i>Diseño de muestreo</i>	<i>22</i>
2.4. <i>Periodo y lugar en donde se desarrolla la investigación</i>	<i>22</i>
2.5. <i>Población y muestra escogida para la investigación.....</i>	<i>23</i>
CAPÍTULO 3: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	24
3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	25
3.1 INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA	25
3.1.1 Misión	25
3.1.2 Visión	25
3.1.3 Valores	25
3.1.4 Análisis FODA.....	28
3.1.5 Propósitos Estratégicos	29
3.1.6 Organigrama	29
3.2 <i>Mecanismos de aplicación de encuestas.....</i>	<i>29</i>
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	45
CONCLUSIONES	46
RECOMENDACIONES	47
BIBLIOGRAFÍA	51
ANEXOS	53

Introducción

La tasa de desempleo del Ecuador fluctúa consecutivamente, siendo esta uno de los principales problemas de los gobiernos de turno ya que la falta de empleo afecta directamente a la economía de nuestro país.

En marzo de 2021, el desempleo cayó en 0,2 puntos, alcanzando 5,5%. En general, la estructura del mercado laboral ha mejorado marginalmente; el empleo adecuado pasó de 33,2% a 34%, el subempleo cayó en -0,5 puntos (Lucero, 2021).

La tasa de desempleo en Ecuador ha experimentado cambios significativos en los últimos años. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos de Ecuador (INEC), en 2019, la tasa de desempleo urbano se situó en un 4,6%, lo que mostraba una situación relativamente estable. Sin embargo, en 2020, debido a los efectos económicos de la pandemia de COVID-19, la tasa de desempleo aumentó al 6,1%. (INEC, 2021)

Para reducir el desempleo en el futuro, es esencial que el gobierno ecuatoriano continúe con la implementación de políticas que fomenten la diversificación económica y el desarrollo de sectores estratégicos, como el turismo, la agroindustria y la tecnología. La inversión en infraestructura también puede generar empleo y estimular el crecimiento económico. (Planificación, 2017)

Además, la formación y capacitación laboral deben seguir siendo una prioridad para mejorar las habilidades y la empleabilidad de la fuerza laboral ecuatoriana. Programas que fomenten la educación técnica y la adquisición de habilidades requeridas en el mercado laboral serán fundamentales para adaptarse a las demandas cambiantes del mundo laboral. (Planificación, 2017)

Durante los últimos años se han creado empresas y fundaciones que poseen un enfoque dirigido a mejorar la relación capital – trabajo, entre ellas FUNVAL, una organización no gubernamental sin fines de lucro, cuya labor se centra en ser un puente entre empleadores y personas honestas que

están buscando una oportunidad para trabajar. FUNVAL enfrenta el desafío de acortar la brecha que existe entre las funciones, requerimientos técnicos de un puesto de trabajo y las capacidades o habilidades desarrolladas por las personas.

El presente proyecto considera participar en la mejora de procesos de FUNVAL con la finalidad de convertirse en el soporte, guía y recomendaciones a considerar. Para ello el documento está desarrollado en varias etapas que permiten conocer lo siguiente; Capítulo 1 del Marco Teórico, donde se definen las conjeturas entorno a la inserción laboral e información de la fundación objeto de este estudio. Capítulo 2 del Diseño y Desarrollo de la investigación donde se detalla el método y herramientas que se utilizó para el levantamiento de información. Finalmente, el capítulo 3 del Análisis e Interpretación de Resultados donde se detalla el comportamiento de los datos obtenidos del proceso investigativo y que nos dan el punto de partida para elaborar las recomendaciones.

FUNVAL se encuentra en una mejora constante de sus procesos con la finalidad de realizar una aportación significativa al ámbito laboral nacional.

Planteamiento del problema

El desempleo en el Ecuador es un problema crónico que afecta al desarrollo socioeconómico del país. El inconveniente dentro de la sociedad moderna se agrava por las continuas crisis económicas, políticas, sociales, ambientales y por los avances hacia una era en donde las nuevas tecnologías, marcan el camino de la productividad y en consecuencia se ve modificado el factor trabajo, es decir este produce una reducción de la masa laboral. La sociedad ecuatoriana en los últimos años ha mantenido una relativa estabilidad comparado a índices del siglo pasado y respecto de otros países. (Chen, 1990, pág. 212).

Ecuador tiene 17.5 millones de habitantes de los cuales cerca de 8.5 millones son económicamente activos, pero no todos producen ni perciben un salario formal (Jácome, 2020), la tasa global de desempleo ha experimentado un altibajo importante durante los últimos veinticinco años. En diciembre de 2019 la tasa de participación global se ubicó en 65,3%; la tasa de desempleo fue de 3,8%; la tasa de empleo adecuado fue de 38,8%; el subempleo se ubicó en 17,8% (INEC, 2020).

Una característica destacada de nuestro mercado laboral es la persistencia de problemas en la inserción laboral de los ecuatorianos y ecuatorianas. Este fenómeno marca en las personas el deseo de optar por una mejor capacitación que les permita acceder a una vacante laboral.

FUNVAL siendo una fundación encargada de acortar la brecha entre el capital – trabajo y constituida especialmente para ayudar a sus beneficiarios a conseguir un empleo formal adecuado y de esta manera disminuir el desempleo aumentando la vida digna de los ecuatorianos también presenta desafíos en el proceso de reclutamiento e inserción laboral.

La fundación FUNVAL ofrece a los beneficiarios capacitaciones en áreas específicas del campo laboral, que le permitan desarrollar capacidades y habilidades para optar por una vacante de dichas áreas. Posiblemente esta capacitación no apunte exactamente al desarrollo de toda las habilidades o destrezas requeridas para las áreas específicas antes mencionadas, por ello nuestro estudio apunta estos procesos. El proceso de análisis de puestos de las áreas presenta deficiencias también. De acuerdo a la problemática planteada se propone la evaluación de los procesos de reclutamiento, administración, capacitación y colocación por medio de la información otorgada por la fundación, adicional a ello se debe llevar cabo un estudio técnico para determinar las inconsistencias que se puedan presentar en el proceso, siendo este el enfoque que se dará al proyecto.

Bajo un exhaustivo análisis de los resultados obtenidos se propondrán mejoras e implementarán estrategias para un proceso más eficiente y adecuado en el que todos los beneficiarios puedan ser insertados en el campo laboral.

Dentro del marco del proceso investigativo se considera elaborar una rúbrica basada en estándares de calidad estrechamente relacionada con la realidad de ciertas áreas del mercado laboral nacional, misma que se aplicará en cada evaluación de procesos con la finalidad de obtener los factores influyentes en la deficiencia y eficiencia de los procesos.

Los elementos que conformen la rúbrica deberán apuntar a obtener resultados que den soporte a la pregunta de investigación ¿Cuáles son los factores por lo que los beneficiarios no logran ser colocados en un empleo digno e influyen en su rechazo en el sistema laboral adecuado y por qué terminan desertando?

Pregunta Problemática

¿Cuales son los factores por lo que los beneficiarios terminan desertando y no logran ser colocados en un empleo digno?

Preguntas científicas

1. ¿Cómo se puede mejorar el asesoramiento de las diferentes funciones laborales que FUNVAL proporciona a sus beneficiarios?
2. ¿Cómo se puede mejorar el análisis de perfiles y proceso de inserción laboral que FUNVAL realiza para los beneficiarios?
3. ¿Qué efectos tiene el hecho de realizar una mejora de los procesos de inserción laboral que FUNVAL ofrece a sus beneficiarios?

Idea a Defender

Un proceso de instrucción e inserción laboral adecuado, está enfocado en orientar de manera vocacional y profesional con capacitaciones óptimas y desarrolladas pensando en los beneficiarios de manera particular, creando fortalezas en los procesos, serán de utilidad para las instrucciones y el conocimiento real que puedan llegar a tener, llevándolos a puestos laborales

optimos, estando sumamente preparados y cambiando sus estilos de vida para traer dignidad a esos hogares.

El desempleo es un fenómeno social que se ha visto afectado por las diferentes causas, antes expuestas y que en consecuencia se ve modificado el factor trabajo, es decir este produce una reducción de la masa laboral. FUNVAL realiza una aportación significativa a la sociedad, con su programa de capacitación para inserción laboral, sin embargo, es un programa que puede ser perfectible. Sabemos que esto es un paso a paso, pero con esta investigación se demostrará que encontrando estas falencias, las cuales hacen que no todos los beneficiarios lleguen a conseguir ese empleo deseado, se pueda cambiar y mejorar el proceso de inserción al mercado laboral, la finalidad de disminuir esa brecha que existe entre los aspirantes laborales y los empleos.

Objetivos General

Determinar los factores que inciden el proceso de postulación e inserción de la FUNVAL

Objetivos Específicos

1. Evaluar los procesos de postulación, de capacitación y de inserción de los beneficiarios de la FUNVAL.
2. Identificar las debilidades de los procesos de capacitación e inserción laboral de los beneficiarios.
3. Proponer estrategias para mejorar del proceso de postulación – inserción de los beneficiarios de la fundación.

Justificación de estudio

La pandemia del coronavirus agravo la crisis del desempleo que ya venía sufriendo el país, el avance de la tecnología, la digitalización, la incorporación de protocolos de bioseguridad, entre otras tendencias están generando nuevas áreas de trabajo, cambiando muchos aspectos laborales

y la forma de trabajar de muchas personas, por ello es imprescindible diseñar nuevas estrategias que permitan desarrollar destrezas en las personas, mejora de procesos administrativos de inserción laboral y repotenciar los currículos de las capacitaciones.

Con este proyecto se espera influir en mejoras en los procesos de inserción laboral de FUNVAL desarrollando estrategias para disminuir el desempleo actual que existe en el país, contribuyendo en el sector económico y productivo además con la información obtenida poder ayudar a los beneficiarios y a la fundación a tener un proceso mas limpio y claro llegando de esta manera a aumentar la colocación de los beneficiarios.

Este trabajo de investigación además puede llegar a ser una contribución para el desarrollo económico del país, entendiendo el comportamiento de las partes involucradas en este proceso y también aportar datos que pueden ser utilizados para futuras investigación y mejoras que se puedan proyectar para incrementar el empleo digno.

Capítulo 1: Marco Teórico

1. Marco Teórico

1.1. Situación Actual del Ecuador

El desempleo es una de las primordiales problemáticas a las que se tienen que afrontar los gobiernos en todo el mundo, debido a que frente a una alta tasa de desocupación se puede asegurar que la economía de dicho territorio no es confiable y desincentiva a la inversión extranjera que es elemental para el desarrollo económico de una zona. En América Latina el Ecuador pertenece a los territorios cuyo grado de desempleo figura el 4% en los últimos años, no obstante, debido a que en últimos años se ha enfrentado a enormes variaciones crecientes gracias a la desestabilización de costos de petróleo e incremento del adeudo externo. (Castañeda Cepeda, 2019)

La tasa del desempleo en el 2020 del Ecuador fue la que más grande efecto ha tenido por causa de la enfermedad pandémica del covid-19 reduciendo extremadamente las ganancias de las familias y obligándolos a minimizar costos dentro del entorno social y económico. (Sumba-Bustamante, 2020)

Para mitigar esta problemática existen organizaciones internacionales que tienen como objetivo, focalizar, seleccionar, entrenar, personas nacionales y extranjeras en condición de desempleo, para que puedan acceder a programas de capacitación y posteriormente ser referidos a las diferentes empresas.

Entre las fundaciones que aportan con este tipo de proyecto están Ayuda en Acción dentro del programa “Integra” y Fundación Funval Internacional como el programa “Estudiante Intensivo”, financiados por juntas de donantes e instituciones extranjeras, colaboran activamente en esta labor.

1.2. Bases teóricas

Reclutamiento.

Las empresas a nivel mundial llevan a cabo de esta actividad de reclutamiento en virtud de acoger el elemento humano que requieren para el desarrollo de sus actividades esenciales. Chiavenato (2011, p. 128) define al reclutamiento de personal como:

“Conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización. El reclutamiento parte de las necesidades presentes y futuras de recursos humanos de la organización. Consiste en la investigación e intervención sobre las fuentes capaces de proveer a la organización del número suficiente de personas necesarias para la consecución de sus objetivos. Es una actividad cuyo objeto inmediato es atraer candidatos de entre quienes elegir a los futuros integrantes de la organización.”

La selección de personal es un proceso psicosocial que se desarrolla en una organización, a través del cual se eligen a personas para la realización de un trabajo. Por tanto, este proceso comprende dos tipos de decisiones, tanto aquella orientada a incorporar a nuevos miembros a una organización, como aquella otra dirigida a cambiar de posición a las personas dentro de la propia empresa. El objetivo de la selección ha sido encontrar a los candidatos adecuados según el perfil requerido por la empresa, con la finalidad de optimizar su utilidad y lograr satisfacer así los intereses de la organización. En la actualidad se trata de negociar los intereses de ambos, persona y organización, aunque en dicha negociación la empresa mantiene una posición claramente dominante.

El reclutamiento es un proceso en el que se busca varios candidatos que cumplan con el perfil adecuado siguiendo un conjunto de pasos o filtros para comprobar si el beneficiario está apto, luego de llegar a tener algunas

conclusiones y de estar dispuesto el candidato a seguir con el proceso aceptando las cláusulas y normas de la institución para ser parte de nuestros beneficiarios estando listo para seguir con las instrucciones y capacitaciones para luego de buscar una institución pueda ser colocado en un empleo digno.

Proceso de reclutamiento.

En este punto es importante mencionar que el inicio del proceso de reclutamiento dependerá del directorio o el alto mando de la empresa. La parte del reclutamiento es responsabilidad de un grupo de empleados específico el cual comenzará con el proceso luego de la orden dada por medio de una solicitud de empleado o solicitud para personal nuevo. Para Chiavenato (2011), cuando el órgano de reclutamiento la recibe, verifica en los archivos, si está disponible algún candidato adecuado; sino, debe reclutarlo a través de las técnicas de reclutamiento más indicadas para el caso.

Para Cuesta (2010), la selección del personal es un proceso que es realizado mediante concepciones y técnicas efectivas, consecuentes con la dirección estratégica de la organización y las políticas de Gestión de Recursos Humanos (GRH), derivadas, con el objetivo de encontrar al candidato que mejor se adecúe a las características requeridas presentes y futuras previsibles de un puesto de trabajo o cargo laboral y de una empresa concreta o específica.

Uno de los grandes desafíos que hallamos los profesionales de área de Recursos Humanos es la captación, selección, incorporación y mantenimiento de talento.

En algunas ocasiones en un proceso de selección, el candidato o candidata que sea más idóneo no necesariamente es el que mejor preparado esté a nivel académico y de experiencia laboral ya que también existen otras cosas que se deben observar como la relación que pueda tener con su nuevo jefe y nuevos compañeros además si está alineado con las normas y los valores institucionales ya que dependerá de ellos el futuro ambiente laboral que se tendrá.

Podemos resumir en 4 etapas de las fases que se llevan a cabo para la captación y selección de personal:



Gráfico 1 Etapas de captación de personal

Fuente: elaboración propia

Análisis de necesidades de empleo.

No cabe duda de que la tendencia a utilizar las redes sociales como medio profesional será cada vez mayor, sobre todo porque se ha generado un movimiento imparable que viene retroalimentándose y que ya conecta de forma efectiva a la oferta y a la demanda de puestos de trabajo_(Rojas, 2010)

En esta fase se evalúa la situación actual laboral de la empresa. Se realiza un procedimiento por medio del cual con análisis y enfocándonos en las necesidades de la empresa, se procesa la data obtenida evaluando cada uno de los puestos y componentes que lo conforman, siguiendo también las características necesarias para el puesto entre ellas podemos encontrar las destrezas, aptitudes, habilidades, experiencias, manejo de programas, entre otras cosas.

Lo antes mencionado nos permitirá tener la información necesaria para evaluar las distintas plazas de trabajo que tenemos, además verificar sus responsabilidades e importancias.

Lo mas importante en esta etapa es encontrar las necesidades que requieren del personal, estas se ocasionaron por algunos motivos los cuales pueden ser: por despidos, por periodos maternos, por jubilación, porque la empresa esta creciendo, entre otras cosas.

Búsqueda.

Las organizaciones se ven en la necesidad de contar con un proceso más eficiente y eficaz que les permita estar a la vanguardia, por lo cual se tiene la necesidad de pasar de un proceso tradicional de reclutamiento y selección de personal a un enfoque por competencias (Aguilera Mancilla, Nahuat Arreguín , & Badillo Morales, 2019)

La bondad de un programa de reclutamiento esta precisamente en la capacidad para combinar los tipos o políticas de reclutamiento en función de la consecución del objetivo común pretendido por este proces: es decir, abastecer a la empresa del mayor y mejor número de candidatos al menor coste posible (Amo Arturo, 2019)

Esta es una de las partes más importantes del proceso y probablemente una de las más conocidas en la que se recurre luego del análisis a la busca de personal externos que esten desempleados con el objetivo de satisfacer las necesidades y las responsabilidades que se requieren en la entidad. Uno de sus puntos favorables es que el nuevo personal puede aportar innovación y actualización en la empresa con sus nuevas ideas. En este punto también es importante considerar costos y beneficios.

Muchas empresas anteriormente se enfocaban mucho en la responsabilidad social hacia la comunidad, la ciudad o el país donde estan domiciliadas siguiendo las leyes y normas de los mismos sin embargo, dejaban a un lado la responsabilidad interna que tienen con sus colaboradores, pero esto esta cambiando cada vez mas son las empresas que se preocupan a la interna por la sostenibilidad de sus empleados y sus familias para mantener su responsabilidad social con ellos.

Selección

Los administradores quieren tener éxito económico. Para ello han de reclutar y seleccionar primero empleados capaces. Luego entrenarlos,

lideraros, gestionar su desempeño, crear un entorno de trabajo atractivo y asegurarse que reciban un desarrollo adecuado (Aguilera Mancilla, Nahuat Arreguín , & Badillo Morales, 2019)

En este paso nos enfocamos en 2 variables principales una de ellas es la obtencion de información acerca de los candidatos para una de nuestras vacantes y la otra es la decisión de a quien deberiamos contratar.

Según Chiavenato (2011, p. 144), puede definirse la selección de recursos humanos como:

“Hay un dicho popular que dice que la selección consiste en elegir al hombre adecuado para el sitio adecuado. En otras palabras, la selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización”.

A continuacion podemos ver que el fin de la selección es resolver dos circunstancias.

- Adecuación de la persona al trabajo.
- Eficiencia y eficacia de la persona en el puesto.

La parte inicial del proceso de selección es la información obtenida del candidato y del puesto donde se encuentra la vacante, por ello la vacante se arma por los requisitos del puesto y se tiene como finalidad llegar a obtener un empleado que se adecue a esa vacante.

Por una parte tenemos la información y el estudio del puesto y por otra parte los candidatos con personalidades diferentes y actitudes diferentes en la disputa de obtener esa vacante, por lo que la selección llega a ser un proceso comparativo y decisivo.

Hay algunas diferencias en la parte de aprender tareas y la manera de hacerlas una vez aprendidas. La estimacion de estas dos variables tiempo de variable y nivel de realizacion es tarea de la selección del personal.

Socialización o Incorporación a la organización.

Esta etapa se lleva a cabo con los nuevos empleados integrándolos a la empresa, a su nueva área y a su nuevo puesto, para ello es importante crear un plan de bienvenida, un cronograma de entrenamiento y además empleados que tengan mas antigüedad para darle soporte.

Problemas frecuentes en la selección del personal.

Utilizar siempre la misma plataforma de reclutamiento

Los métodos tradicionales de filtrado de candidatos y selección de personal son progresivamente sustituidos por herramientas que utilizan las redes sociales, el Big Data e inteligencia Artificial para recolectar información valiosa sobre candidatos (Krowdy, 2019)

Actualmente con el avance tecnológico se van expandiendo las distintas plataformas donde las personas se postulan en las distintas ofertas de trabajo, por lo tanto, se recomienda que la empresa participe en varias plataformas de reclutamiento para poder captar al mejor talento.

Ofrecer un falso crecimiento profesional.

Realizar esta promesa que no va a suceder ocasiona que la relación entre la empresa y el colaborador se deteriore, generando incluso la salida del empleado porque ya no tiene confianza con la empresa y esto baja el nivel de compromiso con el talento humano.

Para evitar esto, desde un principio se debe dar a conocer los detalles y las condiciones que el puesto de trabajo amerita, así mismo mostrarle al colaborador cuáles son los caminos de crecimiento profesional que puede lograr en la empresa que esta aplicando.

Entrevistas poco sociales.

El problema en este punto es que las entrevistas se limitan solo a la lectura de la hoja de vida y las mismas preguntas clásicas que se dan en la

entrevista de trabajo y esto ocasiona que se limiten en conocer mas a fondo la experiencia laboral y personal del candidato.

Por lo que se propone para solucionar este tema es que la entrevista se convierta en una conversación natural donde se trate temas sin preparar, por ejemplo, realizar preguntas del proceso en concreto o hablar de la historia de la empresa. Siguiendo esta recomendación se llegará a conocer más profundo al candidato y se puede conocer su personalidad.

No tener en claro cuáles son las características del puesto a cubrir.

En ciertos casos el departamento de selección no comprende cuales son las funciones del puesto que necesitan cubrir y desde ahí se origina una falencia en el desconocimiento y por ende no podrá encontrar un candidato ideal y ocasionaría una demora en el proceso de selección o puede que se seleccione un candidato erróneo que no va a satisfacer las necesidades del puesto de trabajo.

Para solucionar ese caso el personal de selección debe de hacer un estudio del puesto que necesita cubrir, solicitar al departamento respectivo la información necesaria para comprender las aptitudes profesionales y académicas que debe de cumplir el candidato, posterior aquello ahí esta listo para publicar la oferta laboral.

Querer contratar un reemplazo idéntico al anterior.

Este problema se da por desear contratar una copia del anterior colaborador. Si se trata de un nuevo puesto no se debe de fijar en alguien concreto para que cubra dicha vacante.

Para evitar este problema se debe de encontrar a un candidato que sus competencias y sus habilidades se conecten de la mejor manera con la filosofía de la empresa, cumpliendo estos dos requisitos se podrá contratar a una persona que se sienta a gusto con la empresa.

Oferta no atractiva.

La mayoría de las ofertas que se publican no muestra cual es el valor de la remuneración y que solo detallan las responsabilidades del puesto, esto hace poco atractiva la oferta laboral.

Una solución a este tema es que se muestre toda la información que conlleva la oferta laboral, incluyendo los beneficios y salario.

No realizar test ni pruebas.

En este tema a veces olvidamos que los estudios y la experiencia no lo son todo. Ocasiona que cuando se tiene al candidato ideal a la hora de la verdad no cumple con todas las expectativas y esto se debe que los profesionales tienen habilidades y competencias difíciles de detectar en una entrevista.

Lo que se recomienda es realizar los test y pruebas psicotécnicas para poder filtrar por competencias que mas se adecuen al puesto y la empresa.

FUNVAL

Una organización no gubernamental sin fines de lucro, auspiciada por un grupo de bondadosos donantes, con 20 años de experiencia desarrollando talento humano en América Latina cuya labor se centra en ser un puente entre empleadores y personas honestas que están buscando una oportunidad para trabajar.

FUNVAL ofrece a los beneficiarios capacitaciones en áreas específicas del campo laboral, que le permitan desarrollar capacidades y habilidades para optar por una vacante de dichas áreas, además es una fundación encargada de acortar la brecha entre el capital – trabajo y constituida especialmente para ayudar a sus beneficiarios a conseguir un empleo formal adecuado y de esta manera disminuir el desempleo aumentando la vida digna de los ecuatorianos.

FUNVAL se encuentra en una mejora constante de sus procesos con la finalidad de realizar una aportación significativa al ámbito laboral nacional.

1.2.1. Planificación Estratégica

“En la planeación estratégica, el enfoque consiste en reunir conceptos e ideas empresariales para entender cómo operan las empresas (y otras organizaciones) en un entorno competitivo, desarrollar un entendimiento de las interrelaciones implicadas y, como resultado, establecer la base para poder explicar los motivos del éxito o del fracaso de las empresas en el pasado y cómo podrían actuar para alcanzar éxito en el futuro”. (Scott, 2013)

La planificación estratégica exige involucrar el análisis de las organizaciones desde su punto de vista integral, pero también una visión amplia de las cosas tratando junto con el análisis llevar esta información a la toma de decisiones e intentando consolidar la parte global y el estudio detallado de sus participantes.

Entre otras definiciones podemos argumentar que la planificación estratégica es muy compleja y es llegada comparar con las políticas económicas ya que tienen cierta similitud por lo que se encargan de administrar. No existe una verdad absoluta en cuanto a estos temas ya que toda la información debe interpretarse, analizarse y las teorías deben reconciliarse.

Así como en la política económica se deben tomar decisiones sobre asuntos del estado y economía del país, de la misma manera es con la planificación estratégica pero enfocada en una empresa, a la cual se debe mantener en alto con la toma acertiva de decisiones planificadas para llevar a la empresa en el camino deseado y preparado con anticipación.

Capítulo 2: Diseño y Desarrollo de la Investigación

2. Diseño y Desarrollo de la Investigación

2.1. Tipo de Investigación

El diseño de la investigación del presente trabajo es tipo cualitativo y cuantitativo descriptivo, debido a que se obtuvieron los resultados a través de entrevistas a jefes departamentales de la fundación en estudio y encuestas aplicadas a los participantes que postulan para un capacitación e inserción laboral, tal encuesta, como lo describe Polania: “Persigue indagar la opinión que tiene un sector de la población sobre determinado problema”. (p. 47)

“En la investigación cualitativa, la entrevista se caracteriza por ser una técnica comunicativa que se suscita en el encuentro entre dos o más individuos, en el marco de un proceso planificado y negociado. Técnica que, en los últimos años, ha tenido variaciones interesantes producto, en su implementación, del uso de nuevas tecnologías de la comunicación. (Reyes, Cardona Olaya, Castañeda Gamboa, & Vargas, 2020)

El enfoque de la investigación cuantitativa, aplicada a este trabajo, se utilizó para analizar y medir, a través de técnicas de estadísticas, el comportamiento de los datos recopilados, con el propósito de describir, definir, conocer el objeto de su causa, aplicando una rigurosa métricas y cuantificación, tanto en la recolección de los datos como en el análisis e interpretación.

Además, se describen elementos y categorías existentes, que a su vez permite identificar y comprender los factores pedagógicos presentes como parte del análisis generalizado en el proceso de capacitación.

La importancia de esta investigación se fundamenta en que con la obtención de los datos nos genere un diagnóstico de la situación actual de los procesos de reclutamiento, capacitación e inserción de los participantes de FUNVAL para proponer una mejora o reingeniería de los mismo.

2.2. Métodos de Investigación

En la presente tesis se aplicó los siguientes métodos de investigación: Análisis, descriptivo, estadístico con la aplicación de diferentes instrumentos de recopilación de datos como encuestas y entrevistas.

La encuesta fue diseñada con bajo el formato de la escala de Likert para obtener de los encuestados resultados psicométricos, con la finalidad de medir del nivel de aceptación, satisfacción y afinidad con el programa y los procesos fundamentales de la fundación.

La encuesta se aplicó a participantes de la fundación que entran en el proceso, objeto de este estudio, reclutamiento, capacitación e inserción laboral.

Tabla No. 1.- Diseño de la Encuesta

No. de preguntas	Información Obtenida	Tipos de Respuestas
2	Información básica de identificación del participante	Abiertas
7	Nivel de satisfacción de la capacitación de desarrollo de destrezas laborales.	Escala de Likert de 5 puntos 1. Total Desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Medianamente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Total de acuerdo

Para la aplicación de la encuesta se diseñó un modelo con la herramienta Google formulario, que muy aparte de ser gratuita, permite que la difusión se haga a través de internet, por los diferentes canales disponibles en esta red , haciendo que la recolección de datos se realice de forma automática y eficiente.

Esta plataforma permite recolectar información a través de cuestionario o encuestas de forma personalizada, que después pueden

visualizarse en una hoja de cálculo donde registra automáticamente las respuestas.

EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN DE LOS CURSOS DE FUNVAL

[Iniciar sesión en Google](#) para guardar lo que llevas hecho. [Más información](#)

***Obligatorio**

	1	2	3	4	5
Las explicaciones del instructor fueron claras y comprensibles	<input type="radio"/>				
Generó un ambiente de participación	<input type="radio"/>				
El instructor usó eficientemente el tiempo	<input type="radio"/>				
Atendió adecuadamente a las preguntas de los participantes	<input type="radio"/>				
Evidenció dominio del tema	<input type="radio"/>				
Me gustaría volver a trabajar con este instructor	<input type="radio"/>				
La capacitación que recibí o esta recibiendo va acorde a sus intereses laborales	<input type="radio"/>				

Imagen 2. Formulario de encuesta

Otro instrumento de recolección fue la entrevista, la misma que ha sido estructurada para obtener información relevante que cumpla con los objetivos de la investigación; “su codificación es abierta, de tal modo, que las preguntas pretenden no solo observar, sino también discernir, interpretar y entender la estructura y los patrones de comportamiento” (Hernández Sampieri, 2014). Las entrevistas se realizaron a los empleados administrativos que laboraban en la institución durante el periodo del estudio y comprende las siguientes preguntas:

- ✓ Pregunta 1
¿Cuáles son las empresas con las que han firmado convenios?
- ✓ Pregunta 2
¿Qué tipo de inconvenientes han tenido con algunas empresas?
- ✓ Pregunta 3
¿Conoce los motivos por lo que desertan algunos estudiantes?
- ✓ Pregunta 4
¿Cuál es el proceso para diseñar el tipo de curso que ofrecen?

Dentro del proceso de estudio se considera realizar un análisis documental de los procesos y estudio de la plataforma y contenidos usados para las capacitaciones.

2.3. Diseño de muestreo

Las principales decisiones que se debe tomar para el diseño de una muestra son el tamaño de la muestra y si la muestra va a requerir de estratificación. En este tipo de población el problema se encuentra en el desconocimiento de la varianza poblacional y en su mayoría en la varianza muestral por lo que no se puede aplicar cualquier fórmula. La muestra es de tipo no probabilística sujetos voluntarios.

2.4. Periodo y lugar en donde se desarrolla la investigación

Los instrumentos de investigación se aplicaron a los participantes y personal administrativo de la Fundación FUNVAL, que se encuentra ubicada

en Cdla. La Atarazana Mz. L1 V1, mismos que participaron durante el periodo 2021.

2.5. Población y muestra escogida para la investigación

La población de FUNVAL donde aplico la investigación está conformado por 303 participantes, 4 jefes departamentales y 5 docentes que también fueron evaluados.

La cantidad de encuestados que se obtuvo de la investigación fue de 30 participantes quienes evaluaron aspectos importantes acerca de las capacitaciones y actualizaciones de conocimientos que reciben de parte de FUNVAL.

Los jefes departamentales que fueron entrevistados nos permitirían evaluar aspectos referentes al proceso de reclutamiento y convenios con las empresas que receptan empleados.

Los docentes que fueron entrevistados nos permitirían conocer el proceso de capacitación que llevan cabo, niveles de planificación de clases, actualización de contenidos para las capacitaciones, niveles de extracción de la necesidades del mercado.

Capítulo 3: Análisis e Interpretación de los resultados

3. Análisis e Interpretación de Resultados

3.1 Información General de la empresa

3.1.1 Misión

Buscar, entrenar, ayudar y elevar personas con necesidad de encontrar un empleo o mejorar el actual, para que alcancen un nivel laboral competitivo que les permita desarrollarse en una línea de carrera. Utilizando para ello la capacitación funcional el fortalecimiento de sus principios y cultivando valores laborables correctos. Con el fin de fomentar la integridad en el trabajo, la confianza y el respeto.

3.1.2 Visión

Trascender en la vida de nuestros beneficiarios para que desarrollen sus talentos, alcancen su potencial y se conviertan en trabajadores útiles y exitosos en sus comunidades. Que por la aplicación correcta de hábitos y modelos apropiados de progreso temporal, puedan fortalecer a sus familias, comunidades, sus principios verdaderos, fomenten la sana convivencia y lleguen a ser autosuficientes.

3.1.3 Valores

El Honor

Me comprometo a “ser digno de confianza” por: Cumplir con mi palabra y llevar una vida irreprochable.

La Proactividad

Me comprometo a “ser digno de confianza” por: Generar soluciones y resultados siendo responsable de mis hechos, sabiendo que todo en la vida es el resultado de mis decisiones.

La Honestidad

Me comprometo a “ser digno de confianza” por: Estar determinados a vivir con base a la verdad y la auténtica justicia.

La Responsabilidad

Me comprometo a “ser digno de confianza” por: Asumir las consecuencias de mis acciones y cumplir con mis obligaciones, aunque éstas no siempre sean de mi agrado.

La Disciplina

Me comprometo a “ser digno de confianza” por: Ser constante en mis hechos, cumpliendo una agenda organizada en prioridades, sin permitir que lo bueno reemplace a lo esencial, de esta forma invertir productivamente el tiempo disponible para alcanzar mi visión.

La Lealtad

Me comprometo a “ser digno de confianza” por: Amar lo que hago de tal forma que siempre honro los convenios contraídos. Usando con dignidad la camiseta de la empresa o institución que represente defendiendo sus colores o emblemas con el corazón.

La Concentración

Me comprometo a “ser digno de confianza” por: Tener la capacidad de someter y canalizar la más poderosa de todas las fuerzas de la naturaleza: la energía mental o pensamiento. Produciendo con ello resultados increíbles.

La Visión

Me comprometo a “ser digno de confianza” por: Usar el regalo divino de la imaginación para hacer el bien y materializarlo . Planificando el futuro en los aspectos más importantes de mi vida. Compartiendo esta visión o brújula de vida con dos o tres personas que me ayuden a lograrla.

El Servicio Increible

Me comprometo a “ser digno de confianza” por: Hacer que clientes o empleadores se sientan satisfechos con mi labor, considerando que han recibido una atención y cuidado excepcional. De tal forma que mi empleador desee mejorar mi condición laboral y mis clientes estén dispuestos a recomendar a sus amigos para utilizar mi servicio.

La gratitud

Me comprometo a “ser digno de confianza” por: Reconocer, valores y recordar: lugares, momentos y personas que me han hecho bien. Siendo consciente que sin esas bondades recibidas no podría estar donde estoy. Respetando los convenios que hecho con honor. Haciendo mi parte cada día para devolver ese bien a la humanidad.

El Ahorro

Me comprometo a “ser digno de confianza” por: No gastar lo que no tengo, viviendo dentro de los límites de mi presupuesto. Llevando un registro continuo de ingresos y gastos, eliminando y evitando las deudas innecesarias y teniendo un fondo de ahorros creciente. Enseñando a mis hijos la importancia de ahorrar.

La Resilencia

Me comprometo a “ser digno de confianza” por: Convertir la adversidad, el dolor o sufrimiento en una experiencia de aprendizaje y una oportunidad para salir fortalecido. Adaptándome a una nueva realidad con optimismo. Utilizando esa nueva realidad como plataforma para alcanzar mis sueños.

3.1.4 Análisis FODA

Fortalezas

El proceso de capacitación que se ofrece es totalmente gratis para los beneficiarios y se envía personal a las empresas con altos valores y sumamente capacitadas para cumplir con los roles encomendados.

Oportunidades

Dentro del mercado hay empresas que cobran por referir personal o cobran por capacitar y referir contactos sin embargo al ser nosotros una entidad sin fines de lucro podemos tener mas oportunidades de reclutar y de incertar personal a las empresas.

Debilidades

El proceso de capacitación es muy extenso, conlleva muchas horas seguidas y eso para los beneficiarios puede llegar a ser un tanto cansado y tedioso y para las empresas en algunos casos no es tan factible esperar 2 o 3 meses hasta que terminen la capacitación para contratar nuevo personal.

Amenazas

Hay ciertas empresas que en el proceso de periodo laboral no cumplen con lo planificado, haciendo que en algunas ocasiones los beneficiarios se sientan agotados y en algunos casos deserten haciendo que el proceso no culmine como se quiere. Otro punto que hemos encontrado son ciertas irregularidades en los departamentos de recursos humanos de las empresas llevando de forma inadecuada el mando en esta área.

3.1.5 Propósitos Estratégicos

Nuestro propósito es llegar a tener un proceso más óptimo desde el reclutamiento, la capacitación y la inserción laboral de tal manera que todos los beneficiarios puedan ingresar al campo laboral, mediante la supervisión minuciosa de nuestros procesos además de la retroalimentación que tendremos por medio de nuestros beneficiarios.

3.1.6 Organigrama



3.2 Mecanismos de aplicación de encuestas

Tal como se describe en el capítulo 2 donde se realizó el diseño y desarrollo de la investigación, se diseñó un modelo con la herramienta Google formulario, que muy aparte de ser gratuita, permite que la difusión se haga a

través de internet, por los diferentes canales disponibles en esta red, haciendo que la recolección de datos se realice de forma automática y eficiente.

Esta plataforma permite recolectar información a través de cuestionario o encuestas de forma personalizada, que después pueden visualizarse en una hoja de cálculo donde registra automáticamente las respuestas.

Una vez elaborada la encuesta se procedió a su difusión enviándolas por medio de los correos electrónicos de los estudiantes, este es un mecanismo que lleva usándose desde hace mucho tiempo en el mercado, ya que todos los estudiantes dispones de cuentas de correo.

Los beneficiarios respondieron a esta encuesta directamente en las preguntas incrustadas en el correo electrónico hacia el formulario creado desde la cuenta de Google del investigador.

Los resultados de la encuesta se obtuvieron a través de un informe en hoja de cálculo, el mismo que sirvió para tabular los datos y diseñar los gráficos que evidencian los niveles de aceptación y satisfacción de los beneficiaron.

A continuación se presentan los resultados obtenidos a los cuales se ha llegado después de las encuestas realizadas a algunos beneficiarios de FUNVAL, Ecuador durante todo el periodo 2021.

Los resultados de los analisis se muestran en graficos desarrollados en google forms el mismo que emite los resultados de forma clara, grafica y detallada para que posteriormente sean analizados los datos.

Variables de la muestra

Se obtuvieron datos según los niveles de satisfacción de los beneficiarios de FUNVAL en los cuales se consulto si las explicaciones del instructor fueron claras y comprensibles, si se genero un ambiente de participacion en las clases, si el instructor uso eficientemente el tiempo, si atendio adecuadamente a las preguntas de los participantes, también que

tanto domina el tema que esta explicando, además si a los beneficiarios les gustaria volver a tener el mismo instructor y por ultimo que tan acorde esta la capacitacion de FUNVAL con sus intereses personales.

En la cuesta sobre las explicaciones del instructor se consulto si estas fueron claras y comprensibles para el beneficiario. Se considero esta interrogante con la finalidad de medir el nivel de comprension del contenido que transmite el intructor por parte de los beneficiarios para llegar a saber el nivel de satisfaccion en cuanto a la informacion receptada y de esta manera analizar puntos claves de mejoras en el desarrollo de la clase.

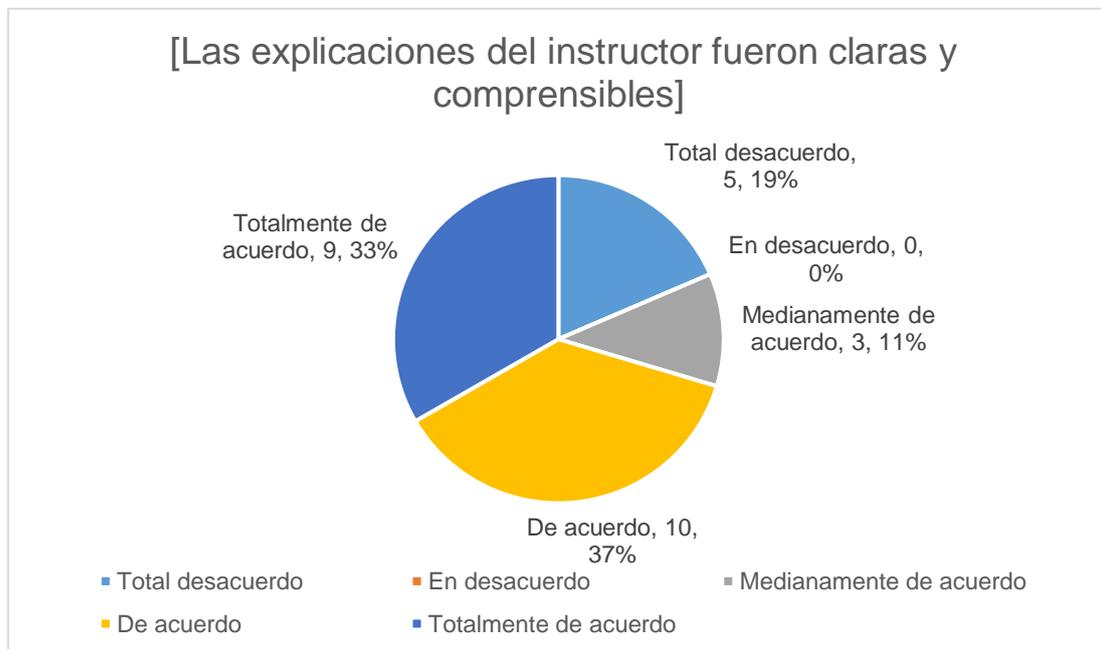


Gráfico 2. Explicaciones del instructor fueron claras y comprensibles

Fuente: elaboración propia

En terminos de claridad al momento de explicar de los instructores encontramos que (37%) estan de acuerdo que el instructor si llega de manera clara y comprensiva a los beneficiarios, el 33% estan totalmente de acuerdo, el 19% en total desacuerdo, el 11% en medianamente de acuerdo y en esta ocasión ninguno esta en desacuerdo.

Acerca del ambiente de participación en las clases se encuestó para saber los niveles de satisfacción en cuanto a este tema, llegando a obtener datos que demuestran la interacción que el maestro o instructor tiene con los beneficiarios además de la confianza y la apertura que los beneficiarios puedan tener para expresar sus comentarios, impresiones, consultas entre otras participaciones en las clases, lo que lleva a mejorar y aclarar dudas que puedan tener los beneficiarios en el proceso de aprendizaje y así los conocimientos que llevan a las empresas a las cuales se colocan a los beneficiarios sean optimos y se desarrollan tal y como lo planificado en sus diferentes áreas laborales.

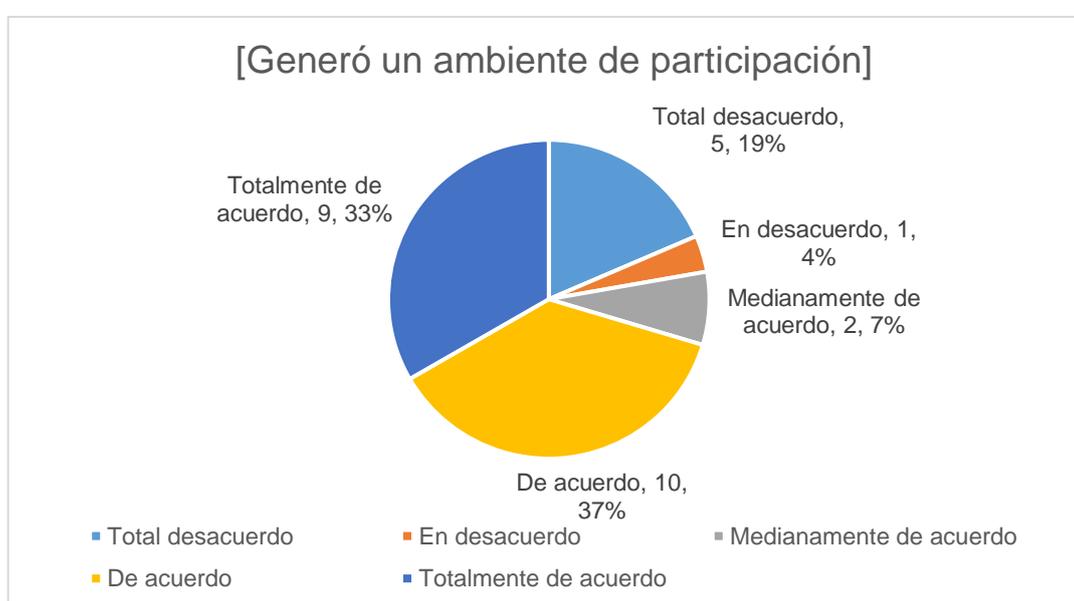


Gráfico 3 Generó un ambiente de participación

Fuente: elaboración propia

Se preguntó a los beneficiarios acerca del ambiente de participación que generó el instructor y se obtuvieron los siguientes datos después de la encuesta los cuales nos informan que un 37% está de acuerdo con que el instructor si genera un ambiente de participación, un 33% está en total acuerdo, un 19% en desacuerdo, un 7% está medianamente de acuerdo y solo un 4% está en desacuerdo.

Otra consulta fue acerca del tiempo usado por los instructores, si estos cumplen con el tiempo asignado, si el tiempo usado fue correcto y eficiente, si el tiempo fue optimo para los beneficiarios, es decir si en el tiempo impartido fueron despejadas todas sus dudas y satisficieron a los beneficiarios o por otro lado si con menos tiempo se pudo llegar al mismo resultado por lo que por todo lo antes mencionado se pregunto si el instructor uso adecuadamente y eficientemente el tiempo.

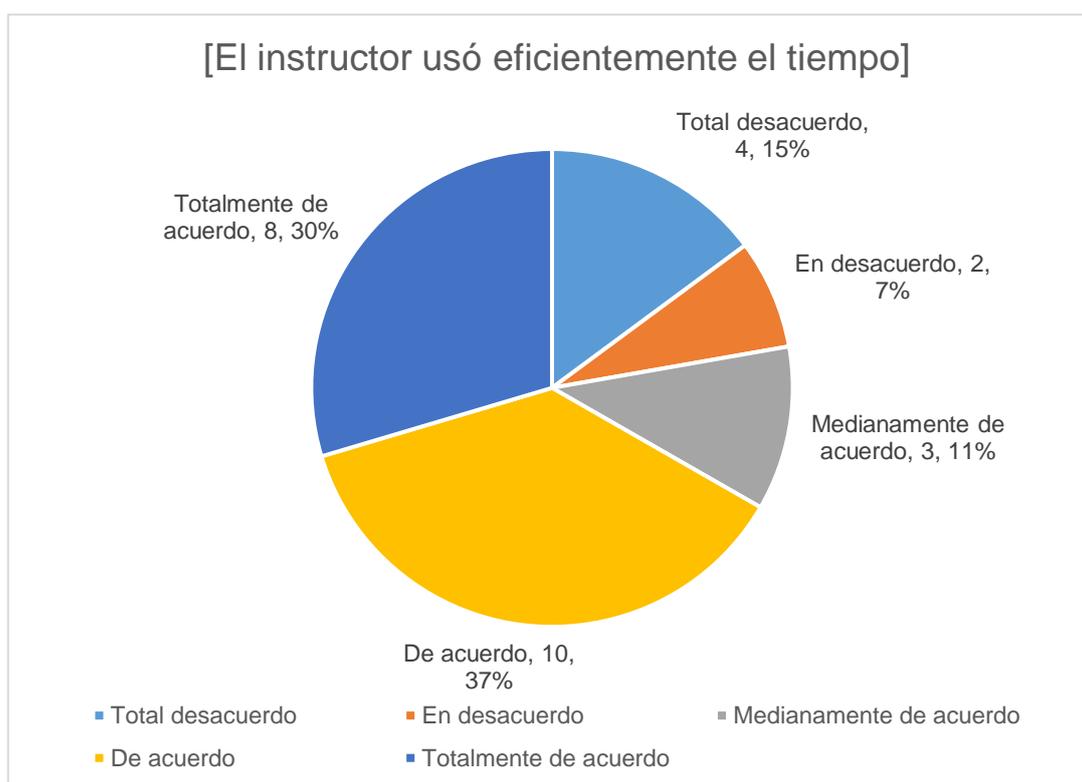


Grafico 4 El instructor uso eficientemente el tiempo

Fuente: elaboración propia

Después de la encuesta se informa que el 37% de los beneficiarios indicaron que estan de acuerdo con el tiempo eficiente que utiliza el instructor, además el 30% esta totalmente de acuerdo, el 15% esta en total desacuerdo, el 11% medianamente de acuerdo y por ultimo el 7% es desacuerdo.

Una de las consultas que se hicieron fue si el instructor atendió adecuadamente a las preguntas de los participantes, esta es una de las más importantes y claves ya que las preguntas ayudan a reflexionar sobre los temas, ayudan a despejar dudas, a entender la visión que tiene el orador en el momento de explicar el tema, fortalece el conocimiento trayendo más información y sobre todo ayuda a tener claro en la mente que es lo que necesita un beneficiario la momento de ser incertado en el campo laboral.

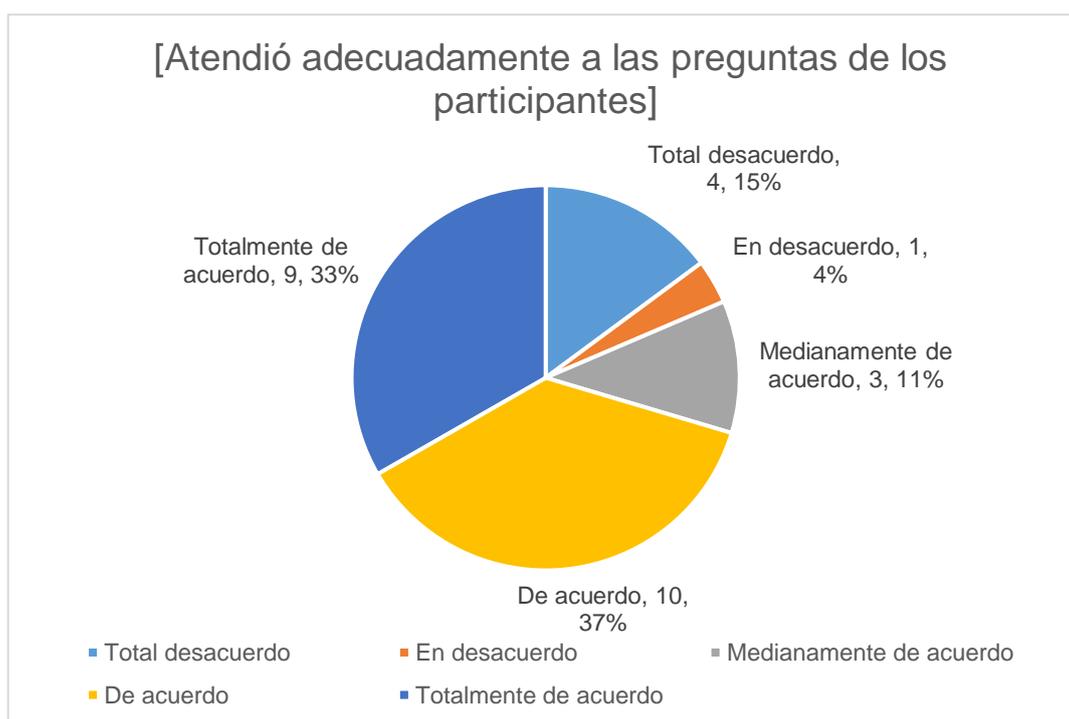


Gráfico 5 Atendió adecuadamente a las preguntas de los participantes

Fuente: elaboración propia

Sabiendo de la importancia de esta preguntado se ha llegado al resultado después de encuestar a los beneficiarios que el 37% de ellos está de acuerdo con que el instructor si atendió adecuadamente a las preguntas que se hicieron en las clases, mientras que el 33% está totalmente de acuerdo, el 15% está en total desacuerdo, el 11% está medianamente de acuerdo y solamente el 1% está en desacuerdo.

Uno de los asuntos de mucho interes en esta investigación es saber que tanto el instructor sabe y domina el tema que va a impartir en la clase, es cierto que antes de entrar a los salones sean estos presenciales o virtuales el instructor es evaluado para saber la capacidad que tiene al impartir su tema sin embargo también es importante conocer el punto de vista y la perspectiva que tienen los beneficiarios sobre este tema y que tan bien le llega la instruccion a ellos en la forma como lo aborda el tema el instructor ya que el mismo debe estar sumamente preparado para impartir tema de manera general, especifica, llevar el tema a lo practica y despejar todas las dudas que se puedan crear en los beneficiarios.

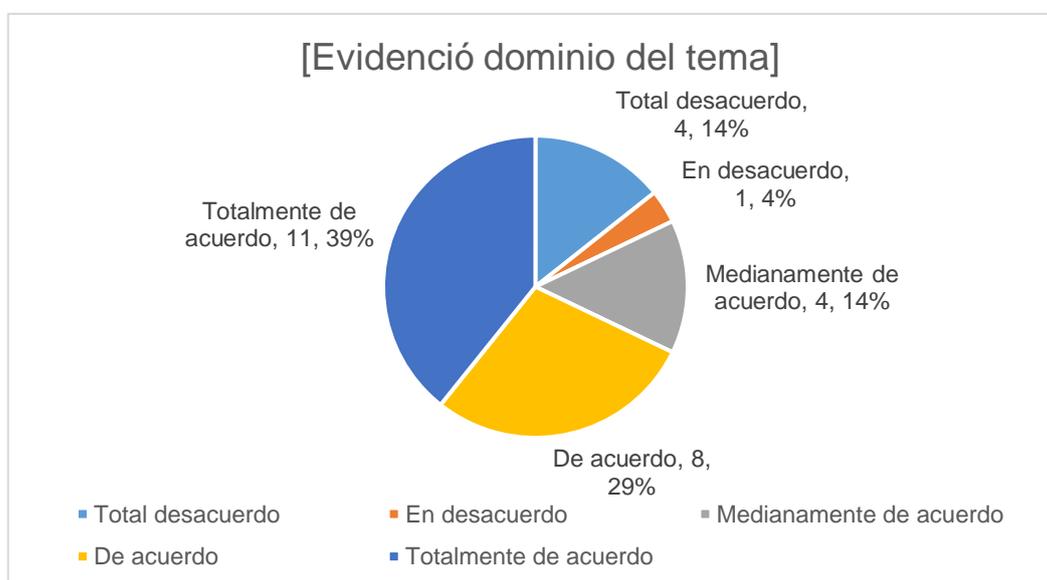


Grafico 6 Evidencio dominio del tema

Fuente: elaboracion propia

Luego de hacer las encuesta a ciertos beneficiarios acorde a este tema llegamos a los siguientes datos siendo el porcentaje mayor, el 39% de los encuestados estan totalmente de acuerdo e indican que el instructor si domina el tema que imparte en clases, el 29% de los encuestados indicaron que estan de acuerdo, el 14% esta en total descuerdo con este tema, el 14% medianamente en desacuerdo y como el porcentaje mas bajo el 4% esta en desacuerdo.

Otra interrogante que se requiere saber el nivel de aceptación que tienen los beneficiarios con sus instructores y si estarían dispuestos de tener clases nuevamente con ellos por lo que de esta manera se puede determinar el nivel de satisfacción de ellos con lo cual se evidenciaría que tanto a llegado a los beneficiarios el instructor.



Grafico 7 Me gustaria volver a trabajar con este instructor

Fuente: elaboración propia

Uno de los temas para saber la satisfacción del beneficiario con el instructor fue consultarles acerca de su interés al querer volver a trabajar con el instructor asignado con lo cual se evidencia que el 41% está totalmente de acuerdo, el 30% está de acuerdo, el 18% en total desacuerdo y el 11% en medianamente en desacuerdo, no se evidenció respuesta en el campo de desacuerdo.

La última consulta que se realizó fue para obtener información y saber si lo que se está impartiendo está acorde a los intereses laborales que los beneficiarios requieren y si les va a ser útil en su trayecto laboral.

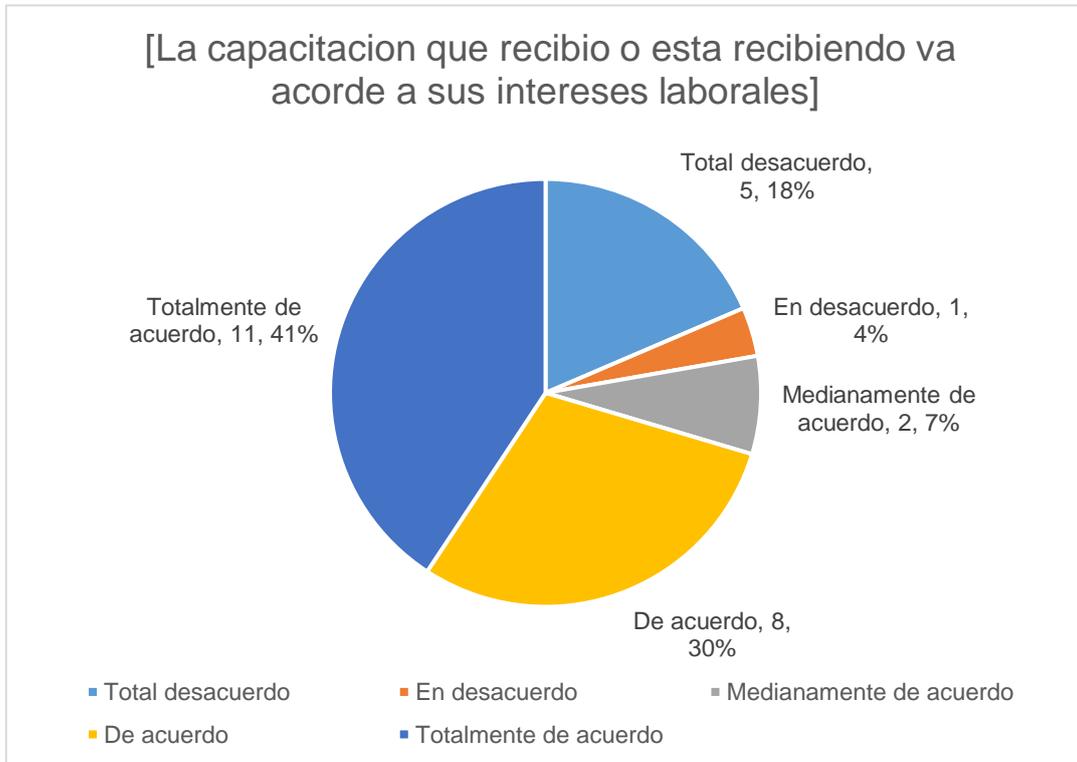


Gráfico 8 La capacitación que recibió esta acorde a sus intereses laborales.

Fuente: elaboración propia

En esta última consulta podemos ver que el 41% de los beneficiarios están totalmente de acuerdo que la capacitación que recibieron está acorde a sus intereses laborales, el 30% están de acuerdo, el 18% están totalmente de acuerdo, el 7% está medianamente de acuerdo y como último porcentaje el 4% está en desacuerdo.

Proceso de Reclutamiento, Selección , Focalización de empresas y Colocación.

Focalización de Empresas y Vacantes Laborales.

En este punto se da un seguimiento a las áreas en donde existen mayor demanda laboral o rotación de personal. Una vez identificadas las plazas, áreas y empresas, sigue el proceso de contactarlas. Este contacto se lo hace mediante llamadas, mensajes, correos; practicamente lo que buscamos es sacar una cita para presentar el proyecto.

Dentro de la planificación semanal se establece qué día o dias se va a dedicar a buscar empresas. Ya en la visita se pide hablar con la persona encargada de reclutamiento o de selección del personal, una vez con la persona se procede a presentar el proyecto funval mediante una presentación ppt. A esa reunión se lleva el formato impreso “requerimiento de personal”, el cual debe ser llenado por el representante de la empresa, en el documento nos hace un pedido formal de personas.

En la parte administrativa cada mes se reporta mediante un formato excel los lugares y nombres de las empresas que hemos visitado para solicitar el reembolso por la movilización invertida en ese recorrido, generalmente el proceso para el reembolso tarde de 2 a 3 días.

Con las vacantes identificadas, sabemos con certeza cuántas plazas tenemos y qué cursos podemos abrir.

Proceso de reclutamiento y selección de beneficiarios.

En este proceso se hace una publicidad ofertando el curso, el cual es difundido mediante las redes sociales, junto a esa publicidad hay un link de inscripción al cual tenemos acceso todos los técnicos laborales. Esa bbdd la filtramos según el área que nos corresponde y comenzamos a llamarlos.

En la llamada se hace una verificación de los datos registrados y se confirma su interés en participar del curso; si el candidato cumple con los requisitos se programa una visita domiciliaria. Los requisitos son:

- Ser miembro de la iglesia
- Tener entre 20 a 35 años
- Si es soltero / a no debe estar en edad misional
- Si es casado debe estar legalmente casado
- Ser al menos bachiller
- Tener disponibilidad de tiempo para estudiar 8 horas al día
- No tener antecedentes penales
- Si es mujer solo aplica si es soltera y misionera retornada.

En la visita domiciliaria revisamos la documentación antes detallada y se le hace entrega de los siguientes documentos los cuales deben ser llenados, firmados y entregados al técnico laboral dentro de 3 días máximo. Los documentos son:

- Formato de registro de horas de servicio
- Carta de compromiso personal
- Carta de compromiso familiar
- Referencia personal
- Referencia eclesiástica

Aquellos beneficiarios que cumplan con los requisitos y entreguen la documentación solicitada pasan al siguiente proceso que es la entrevista final con el director de la fundación. En esa entrevista el director valida la información recibida por el técnico y conoce al beneficiario, de ser una persona casada, el director en la entrevista le da a conocer el beneficio del “bono familiar” el cual es entregado a las esposas de los beneficiarios durante el tiempo de capacitación. Si el director aprueba al beneficiario, entonces se procede a matricularlo en el curso elegido.

Proceso de capacitación.

En el proceso de capacitación dependiendo de la carrera que elijan, este proceso puede durar de 6 a 10 semanas. Los cuales son distribuidos por módulos y estos a su vez en semanas de clases. La capacitación tiene una parte teórica y otra práctica.

En la parte teorica reciben la capacitación mediante la plataforma moodle, y cada estudiante deberá crear una cuenta de acceso. Si el estudiante no cuenta con un dispositivo o internet, nosotros como funval le prestamos un equipo y si es internet le damos un cash para cubrir esa necesidad.

En la parte práctica, el técnico laboral hace un acercamiento con la empresa y ofrece a los estudiantes como practicantes, con el objetivo de que terminen su proceso de capacitación y a su vez ganen habilidades y técnicas que le permitan conseguir un puesto de trabajo. Generalmente estas prácticas tienen una duración de 30 días, y funval se hace responsable de los gastos por movilización y alimentación por el periodo que dure la práctica.

En este punto el técnico laboral debe enviar una carta de solicitud de pasantías a la empresa a la cual va a ingresar el estudiante. Asi mismo debe solicitar el pago del cash que recibe cada estudiante. Esa solicitud se hace via correo electronico al contador de funval con copia al director.

Tanto en el parte teórica como practica el técnico laboral hace un seguimiento de cada uno de los estudiantes, controlando su ingreso a clases y si es en pasantias su ingreso y salida de la empresa.

Durante el proceso de capacitación el estudiante debe cumplir una meta de horas de servicio, la cual deben ser realizadas y reportadas cada semana al controller.

Proceso de colocación o inserción laboral

Las empresas que llenaron la hoja de requerimiento y nos hicieron un pedido formal, las visitamos y presentamos las hojas de vida de cada uno de los estudiantes y se programa entrevistas de reclutamiento.

Realmente en este punto ya no depende de nosotros como funval si serán o no contratados, depende neta y exclusivamente del beneficiario.

Cada empresa tiene su propio proceso de reclutamiento y nosotros como fundacion lo respetamos.

Una vez que hayan pasado el proceso de reclutamiento y selección por parte de la empresa y llegan a ser contratados, programamos una visita domiciliaria para verificar su compromiso de permanecer en aquel trabajo. De igual manera se da seguimiento a la empresa para verificar que cumpla con sus obligaciones patronales, conocer el desempeño del referido y saber si existen mas plazas de trabajo.

Como técnico laboral debemos hacer seguimiento a los estudiantes egresados hasta una años de egresad. Este seguimiento se hace via telefónica, y en la llamada se le pregunta si continua en el trabajo o si esta desempleado; si esta desempleado necesitamos saber qué pasó y por qué salió de la empresa donde estaba, y de esa manera poder referirle algun otro trabajo.

En el caso de que por alguna razón no fueron considerados por la empresa que los solicitó, debemos buscar por otras plazas de trabajo y darles opciones de empleo.

Resultados de las entrevistas con el personal.

- Para ingresar y postular a la fundacion se necesita llenar una ficha de preinscripción.

¿Con que empresas hacen convenios?

- Analizan que las empresas ofrezcan un empleo estable.
- Van, tocan puertas de empresas y ven si estan acorde a lo que quieren.
- Las empresas deben ofrecer seguro social.
- Deben estar registradas en el SRI y tener al día sus obligaciones tributarias.

¿Han tenido inconvenientes con algunas empresas?

- Estuvimos trabajando con una empresa pero han cambiado de gerente de Recursos Humanos 3 veces en los ultimos 6 meses. (Disfort S.A.)

- Uno de los jefes del departamento de cocina sacaba bonos y les hacia firmar a los empleados pero no les daban el dinero (Trebol Verde)

¿Por que desertan algunos estudiantes?

- No se sienten comodoss.
- Les exigen mas en las empresas de lo que inicialmente pensaban.
- Por factores economicos, no tienen para el pasaje y para la comida los primeros días.
- No les gusta el empleo porque no es lo que quieren.
- En cocina desertaron 4 de 20 solo en el proceso de capacitación.
- Hay algunos que encuentran empleos que ellos querian mas por otro lado.
- Cuado ya consiguen el empleo y desertan despues es porque comenzaron a estudiar la universidad o porque los beneficiarios sienten mucha carga laboral.

Otros apuntes.

- Para saber que cursos ofrecer se les pregunta a las empresas con las que hacemos convenios que necesitan saber los beneficiarios para ganar ese empleo.
- Tenemos manuales de funciones.
- En muchos casos le pasamos informacion a las empresas por medio de whatsapp porque tenemos una relación amena con las empresas.
- Una vez acordado lo que necesita la empresa se le presenta el syllabus a ellos.
- Las capacitaciones son virtuales por Teams y Moodle.
- El gestor de tecnologia se llama Alberto Sarango.
- El curso de para beneficiarios que postulan para Trebol Verde es semipresencial porque es un curso de cocina.
- Se da orientacion laboral a los beneficiarios pero no academica.
- Funval se guia netamente por los empleos.

- En las clases que tienen presencial si hay materiales en físico.
- A los beneficiarios se les hace seguimientos cada semana durante el curso y después de los mismos vía telefónica.
- Los cursos duran máximo 2 meses y son por 11 horas al día.
- Normalmente aceptamos beneficiarios para que ingresen a cursos que le podamos ofrecer empleos en Ecuador sin embargo podemos aceptar beneficiarios que quieran hacer cursos que tenemos a nivel internacional porque estos ya tienen empleos y quieren potenciarlos.
- Utilizamos modelo por competencia para las capacitaciones.
- Las empresas nos evalúan por medio de la capacitación de los beneficiarios los cuales son nuestro producto.
- Cada estudiante necesita como mínimo 8 sobre 10 para pasar.
- En el 2021 hubieron 403 beneficiarios.
- Se les dan bonos de movilización.

Novedades.

- Una vez enviamos a un estudiante sin evaluación porque la empresa necesitaba rápido llenar algunas vacantes, luego la empresa nos indicó que el beneficiario no sabía nada, hicimos seguimiento para ver que había sucedido con el estudiante y el maestro nos indicó que no entraba a las clases virtuales.

PROPUESTAS DE ESTRATEGIAS

Como parte de los objetivos del presente proyecto consta proponer estrategias para el mejoramiento de los procesos de postulación – inserción de los beneficiarios de la fundación, tales procesos se encuentran estrechamente vinculados con las expectativas de los beneficiarios y de las empresas solicitantes los mismos que deben converger para beneficio de ambos, mientras que la fundación agota sus esfuerzos por equilibrar dichos intereses.

En el análisis de las capacitaciones se encontraron falencias de planificación, por ello se diseñó un serie de recomendaciones estratégicas misma que se encuentran detalladas en la sección de recomendaciones y en formatos adjuntos.

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

Este proyecto busca evaluar el proceso de reclutamiento y la incidencia que este tiene en la inserción laboral de los estudiantes o beneficiarios de FUNVAL.

Por lo investigado en el proyecto se ha podido evidenciar un sistema de reclutamiento adecuado, en el que el postulando ingresa a un link para solicitar su ingreso, luego se revisan que todo los requisitos se cumplan y pasan a ser entrevistados, si el beneficiario es casado y luego de su aceptación en la fundación se le entrega un bono mientras permanezca en el proceso de capacitación.

En el análisis de la evaluación de los procesos de postulación, de captación y de inserción de los beneficiarios se evidenció procesos bien estructurados que han dado resultados evidentes en la captación de los postulantes acorde a las expectativas de las empresas.

Sin embargo, en el proceso de capacitación se pueden evidenciar algunas debilidades vinculadas a las falencias de la planificación, por lo que más adelante en la sección de recomendaciones se detallan algunas estrategias y formatos que ayudarán a las mejoras del proceso.

Entre otros procesos que deben elevar sus estándares dichas recomendaciones se detallan en la respectiva sección.

Por último, esta fundación está haciendo aportaciones significativas para el país no solo porque está desarrollando procesos de inserción laboral para los ecuatorianos sino porque también se encuentra elevando su nivel de enseñanza – aprendizaje para que puedan desempeñar sus labores.

Recomendaciones

FUNVAL a pesar de evidenciar tener procesos adecuados aún se podría realizar mejoras en dichos procesos. Una de esas mejoras se debería implementar en el sistema de capacitaciones que podría ir desde la elaboración de un modelo de contenidos más acordes a las funciones y labores que va a desarrollar el beneficiario en el ámbito laboral hasta la mejora de inspección y análisis de perfiles de los beneficiarios para que vayan de acuerdo a los perfiles laborales, a continuación, se muestra un modelo de estructura de contenidos para la plataforma virtual y el desarrollo de las clases.

Un modelo efectivo de capacitación debe incluir algunos aspecto o elementos imprescindibles para lograr el desarrollo de destrezas y habilidades que se requieren en un puesto de trabajo. Estos Elementos deben ser:

1. Detección de Necesidades de Capacitación

En esta primera etapa, se identifican las necesidades de formación y aprendizaje estratégicas y las necesidades tácticas de capacitación manifestadas por jefaturas y funcionarios/as (orientadas al logro de los objetivos de los organismos y áreas funcionales). A partir de esta información, es posible determinar cuáles son las necesidades de aprendizaje a priorizar, considerando plantear objetivos que se desean alcanzar con dicho aprendizaje.

2. Planificación estratégica de la Capacitación

Luego de identificar las necesidades de capacitación, corresponde definir cuáles son las acciones formativas y capacitaciones a realizar durante el período, programando contenidos, definiendo voluntariedad u obligatoriedad de la participación, elaborando el Plan Anual de Capacitación y orientando las decisiones logísticas y de inscripción para asegurar la asistencia efectiva de las personas consideradas.

Unas de las herramientas más utilizadas en la planificación de capacitaciones es el Syllabus, el mismo que detallas una lista de tópicos

estratégicamente seleccionados y estructurados donde se establece los quehaceres del estudiante e incluye también el proceso de evaluación para lograr un aprendizaje efectivo. En algunas ocasiones este compendio es elaborado de forma vaga y superficialmente o su estructura suele ser muy básica. Por ello que se recomienda una herramienta con una estructura mas detallada donde sus objetivos se alineen a las funciones del puesto laboral referido. Anexo 1 (Modelo de syllabus recomendado)

3. Ejecución de la Capacitación

En esta etapa se implementa el plan acordado previamente, considerando la realización de actividades de inducción, capacitaciones, conversatorios u otras actividades programadas. Incluye también la difusión de las iniciativas que la fundación está promoviendo para incentivar la formación del personal de colaboración. Estos contenidos se deben evidenciar la plataforma educativa de la fundación, guardando una estrecha relación con la planificación del syllabus, es decir, de forma clara, en la misma secuencia y con los formatos establecidos. Esto contribuirá a mantener la atención e interés de los estudiantes.

4. Evaluación de la Capacitación

La capacitación realizada se puede evaluar mediante encuestas (u otras metodologías de evaluación que se consideren pertinentes), para determinar el grado de satisfacción, efectividad, aplicabilidad o impacto de las actividades implementadas. Así también, es posible contar con información consolidada, que permita analizar los datos recopilados, para determinar el grado de cumplimiento de los objetivos de capacitación.

5. Gestión de la Capacitación

Esta última etapa, contempla la gestión de los recursos para capacitación (financieros, logísticos, sistemas informáticos de gestión de personas, entre otros), que permiten el registro y sistematización de la información de cada etapa descrita anteriormente.

Contar con estos recursos para la gestión de capacitación, facilitará la emisión de reportes institucionales (y personales si es requerido), evaluar el cumplimiento de metas y eventualmente, integrar el proceso de Capacitación a los demás subsistemas de gestión de personas.

La plataforma virtual educativa debe ser el repositorio de los contenidos seleccionados para los cursos para que los beneficiarios tengan acceso al mismo cuando lo requieran.

Un eficiente análisis de perfiles de los beneficiarios permitirá un correcto proceso de inserción laboral. Un análisis que contemple las preferencias de los beneficiarios por encima de las necesidades laborales de las empresas.

Siempre es apropiado usar modelos de selección de personal como:

Modelo de selección por competencia o estratégico (Salgado & Moscoso, 2008) menciona que “Parte de la premisa de que la economía se mueve en un escenario caracterizado por su vitalidad, por desarrollarse en entornos económicos cambiantes y en el futuro la vitalidad de los escenarios de enfatizarse” (p.17).

(Cuesta , 2000) menciona que “La selección por competencias se enfoca esencialmente en el desarrollo, en lo que las personas, serán capaces de hacer en el futuro, por lo que el pensamiento estratégico y la proactividad le son inmanentes. Implicando mayor integración entre estrategia, sistema de trabajo y cultura organizacional, junto a un conocimiento mayor de las potencialidades de las personas y su desarrollo, dando mayor garantía a lo que el personal puede lograr en un puesto de trabajo” (p.21)

Es decir que una persona tenga suficiente conocimiento para realizar su trabajo, no garantiza que será productiva en el futuro, por lo tanto dentro de este modelo se requerirá varias habilidades no basta con el conocimiento y con la experiencia este modelo requiere deseos de superación de aquellas

personas aspirantes entre algunas características de este modelo podemos mencionar lo siguiente, capacidad de aprender, creatividad, capacidad de trabajar en equipo automotivación, flexibilidad, orientación de trabajo hacia el cliente actual y potencial de la empresa entre otras destrezas, estos instrumentos son basados al test de habilidad mental general, inventarios de personalidad.

Bibliografía

- Aguilera Mancilla, G., Nahuat Arreguín, J., & Badillo Morales, O. (2019). *Reclutamiento y selección por competencias: empresas familiares*. Guadalajara, Mexico.
- Amo Arturo, A. (2019). *Reclutamiento y Selección de Personal*. España: Elearning S.L.
- Castañeda Cepeda, G. S. (2019). *Análisis del incremento del desempleo en el Ecuador, periodo 2014 - 2018*. Obtenido de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/3503/1/T-ULVR-3083.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México, DF : Mc Graw Hill.
- Cuesta, A. (2000). *Gestión de Competencias y Compensación Laboral*. En *Universidad Tecnológica de La Habana (ISPJAE)*.
- Cuesta Santos, A. (2010). *Tecnología de gestión de recursos humanos*. La Habana: Academia y Felix Varela.
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México, DF: Mc Graw Hill.
- INEC. (16 de Enero de 2020). *Encuesta nacional de empleo, subempleo y desempleo (ENEMDU), diciembre 2019*. Obtenido de 11 de julio de 2022, de INEC: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/webinec/EMPLEO/2019/Diciembre/Boletin_tecnico_de_empleo_dic19.pdf
- INEC. (2021). *INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICAS Y CENSOS. ECUADOR*.
- Krowdy. (2019). *Articles Jobconvo*. Obtenido de 4 Herramientas digitales para reclutamiento y selección : <https://blog.krowdy.com/4-herramientas-digitales-para-reclutamiento-y-seleccion>

- Lucero, K. (27 de abril de 2021). *Gestión Digital*. Obtenido de <https://www.revistagestion.ec/economia-y-finanzas-analisis/aunque-el-empleo-crece-el-mercado-laboral-sigue-deteriorado>
- Planificación, S. N. (2017). *PLAN NACIONAL PARA EL BUEN VIVIR*. Ecuador.
- Reyes, C. L., Cardona Olaya, F. A., Castañeda Gamboa, G. I., & Vargas, I. A. (2020). *Metodología de Investigación Cuantitativa & Cualitativa*. Cali: Institución Universitaria Antonio José Camacho.
- Rojas, P. (2010). *Reclutamiento y selección 2.0*. Barcelona: UOC.
- Salgado, J. F., & Moscoso, S. (2008). Selección de personal en la empresa y las AAPP; de la visión tradicional a la visión estratégica. En *Papeles del psicólogo*, 29(1), 24.
- Scott, A. (2013). *Planificación Estratégica*. Edinburgh: EBS.
- Sumba-Bustamante, R. Y. (2020). El desempleo en el Ecuador. *Polo del conocimiento*, 774-797.

Anexos

Anexo 1.- MODELO DE SYLLABUS RECOMENDADO

										
PLANIFICACIÓN MICROCURRICULAR - SYLLABUS (PLAN DE CLASE)										
A) DATOS INFORMATIVOS										
Puesto de Trabajo					Período académico					
Asignatura					Código					
Período					Modalidad					
Horas Componentes del Aprendizaje	Horas presenciales (Online)				Horas prácticas (Tutorización)				Horas trabajo autónomo	
	Prerrequisitos:				Correquisitos:				Área del conocimiento del título	
Nombre docente:					Título grado del Docente:					
B) UNIDADES TEMÁTICAS										
UNIDAD # 1:										
OBJETIVO:										
FECHA	CONTENIDOS	ACTIVIDADES DE ORGANIZACIÓN DEL APRENDIZAJE				HORAS DE DEDICACIÓN PARA CADA ACTIVIDAD	MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DISEÑADOS PARA CADA ACTIVIDAD	EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES		
		INTERACCIÓN DIRECTA CON EL PROFESOR	ACTIVIDADES PRÁCTICAS	TRABAJO AUTÓNOMO	PRODUCTOS ACADÉMICOS ESPERADOS, VALORACIÓN Y ESTÁNDARES DE PRESENTACIÓN			GESTIÓN FORMATIVA	GESTIÓN PRÁCTICA Y AUTÓNOMA	ACREDITACIÓN Y VALIDACIÓN
INDUCCIÓN INSTITUCIONAL A ESTUDIANTES										
INDUCCIÓN DE CARRERA A ESTUDIANTES										
UNIDAD # 2:										
OBJETIVO:										
FECHA	CONTENIDOS	ACTIVIDADES DE ORGANIZACIÓN DEL APRENDIZAJE				HORAS DE DEDICACIÓN PARA CADA ACTIVIDAD	MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DISEÑADOS PARA CADA ACTIVIDAD	EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES		
		INTERACCIÓN DIRECTA CON EL PROFESOR	ACTIVIDADES PRÁCTICAS	TRABAJO AUTÓNOMO	PRODUCTOS ACADÉMICOS ESPERADOS, VALORACIÓN Y ESTÁNDARES DE PRESENTACIÓN			GESTIÓN FORMATIVA	GESTIÓN PRÁCTICA Y AUTÓNOMA	ACREDITACIÓN Y VALIDACIÓN
UNIDAD # 3:										
OBJETIVO:										
FECHA	CONTENIDOS	ACTIVIDADES DE ORGANIZACIÓN DEL APRENDIZAJE				HORAS DE DEDICACIÓN PARA CADA ACTIVIDAD	MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DISEÑADOS PARA CADA ACTIVIDAD	EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES		
		INTERACCIÓN DIRECTA CON EL PROFESOR	ACTIVIDADES PRÁCTICAS	TRABAJO AUTÓNOMO	PRODUCTOS ACADÉMICOS ESPERADOS, VALORACIÓN Y ESTÁNDARES DE PRESENTACIÓN			GESTIÓN FORMATIVA	GESTIÓN PRÁCTICA Y AUTÓNOMA	ACREDITACIÓN Y VALIDACIÓN
UNIDAD # 4:										
OBJETIVO:										
FECHA	CONTENIDOS	ACTIVIDADES DE ORGANIZACIÓN DEL APRENDIZAJE				HORAS DE DEDICACIÓN PARA CADA ACTIVIDAD	MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DISEÑADOS PARA CADA ACTIVIDAD	EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES		
		INTERACCIÓN DIRECTA CON EL PROFESOR	ACTIVIDADES PRÁCTICAS	TRABAJO AUTÓNOMO	PRODUCTOS ACADÉMICOS ESPERADOS, VALORACIÓN Y ESTÁNDARES DE PRESENTACIÓN			GESTIÓN FORMATIVA	GESTIÓN PRÁCTICA Y AUTÓNOMA	ACREDITACIÓN Y VALIDACIÓN
SEMANA DE EXÁMENES PRIMER PARCIAL										
SEMANA DE EXÁMENES ATRASADOS DEL PRIMER PARCIAL										
UNIDAD # 3:										
OBJETIVO:										
FECHA	CONTENIDOS	ACTIVIDADES DE ORGANIZACIÓN DEL APRENDIZAJE				HORAS DE DEDICACIÓN PARA CADA ACTIVIDAD	MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DISEÑADOS PARA CADA ACTIVIDAD	EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES		
		INTERACCIÓN DIRECTA CON EL PROFESOR	ACTIVIDADES PRÁCTICAS	TRABAJO AUTÓNOMO	PRODUCTOS ACADÉMICOS ESPERADOS, VALORACIÓN Y ESTÁNDARES DE PRESENTACIÓN			GESTIÓN FORMATIVA	GESTIÓN PRÁCTICA Y AUTÓNOMA	ACREDITACIÓN Y VALIDACIÓN
SEMANA DE EXÁMENES SEGUNDO PARCIAL										
EXÁMENES DE RECUPERACIÓN										
D) BIBLIOGRAFÍA										
BÚSCA	No	TÍTULO DE LA OBRA (Autor, edición, año de publicación)					Existencia en Biblioteca (definir física o digital)	Número de ejemplares		
	Si									
COMPLEMENTARIA	No	TÍTULO DE LA OBRA (Autor, edición, año de publicación)					Existencia en Biblioteca (definir física o digital)	Número de ejemplares		
	Si									
SITIOS WEB	No	DIRECCIÓN ELECTRONICA / URL								
	Si									
E) FIRMAS DE RESPONSABILIDAD										
RESPONSABILIDAD	NOMBRE DEL RESPONSABLE				FIRMA			FECHA ENTREGA		
Elaborado por:										
Revisado por:										
Aprobado por:										
Recibido por la Secretaría										

Anexo 2.- Tabla de Formato de puesto

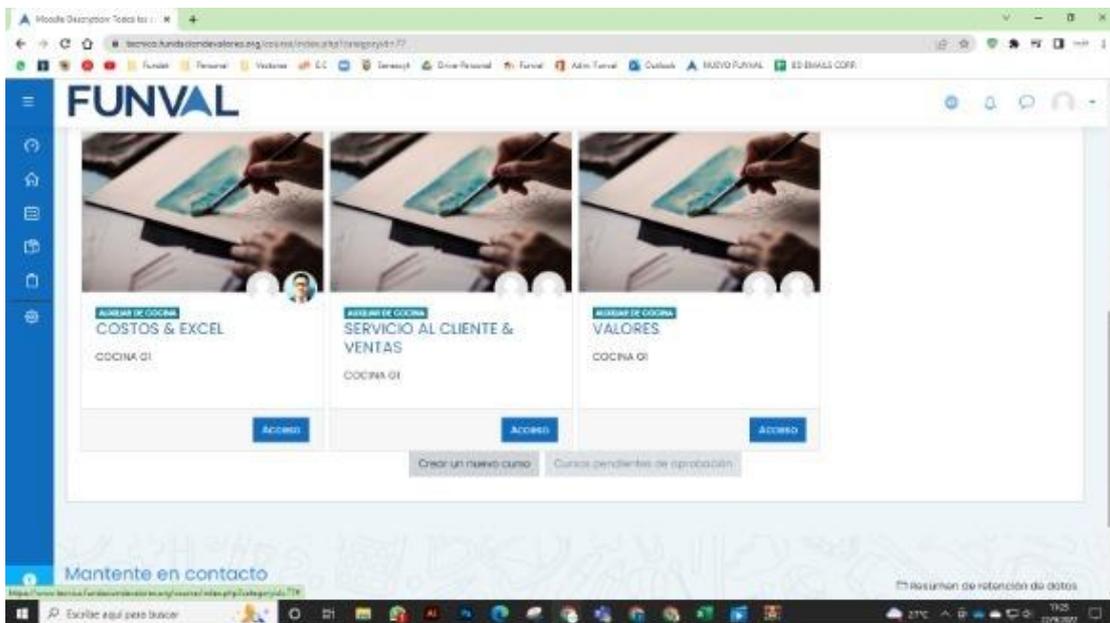
INSTITUCIÓN XX			
FECHA: _____ ÁREA: _____			
IDENTIFICACIÓN DEL CARGO			
Cargo: Asistente comercial			
Asignación salarial: Acorde al mercado y beneficios de ley			
OBJETIVO			
Determinar las competencias generales y específicas que debe cumplir el aspirante al área comercial			
DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES			
<ul style="list-style-type: none"> • Atención personalizada a clientes. • Gestión comercial, atención telefónica. • Tareas administrativas y revisión de documentación de expedientes. • Cumplir con los presupuestos establecidos de ventas. • Reuniones internas • Visita a los clientes. 			
COMPETENCIAS		NIVEL	
ORGANIZACIONALES	ALTO	MEDIO	BAJO
Liderazgo			
Adaptabilidad al cambio			
Orientación al cliente			
compromiso			
Trabajo en equipo			
Responsabilidad			

Anexo 3.- Horarios

Horas / Días	24-ene	25-ene	26-ene	27-ene	28-ene	31-ene	1-feb	2-feb	3-feb	4-feb	7-feb
8:00 - 8:30		(Roberto González)	Servicio al Cliente (Marjorie)	(Roberto González)		Servicio al Cliente (Marjorie)	(Roberto González)	Servicio al Cliente (Marjorie)	(Roberto González)		Servicio al Cliente (Marjorie)
8:30 - 9:00											
9:00 - 9:30											
9:30 - 10:00											
10:00 - 10:30	INDUCCIÓN	Microsoft Excel (Comena)	Microsoft Excel (Comena)	Servicio al Cliente (Marjorie)	BRÚJULA	Microsoft Excel (Comena)	Microsoft Excel (Comena)	Microsoft Excel (Comena)	Servicio al Cliente (Marjorie)	BRÚJULA	Servicio al Cliente (Marjorie)
10:30 - 11:00											
11:00 - 11:30											
11:30 - 12:00											
12:00 - 12:30											
12:30 - 13:00											
13:00 - 13:30											
13:30 - 14:00	Almuerzo	Almuerzo	Almuerzo	Almuerzo	Almuerzo	Almuerzo	Almuerzo	Almuerzo	Almuerzo	Almuerzo	Almuerzo
14:00 - 14:30											
14:30 - 15:00											
15:00 - 15:30	Ventas (Renzo Camargo)	Ventas (Renzo Camargo)	Ventas (Renzo Camargo)	Ventas (Renzo Camargo)	Ventas (Renzo Camargo)	Ventas (Renzo Camargo)	Ventas (Renzo Camargo)	Ventas (Renzo Camargo)	Ventas (Renzo Camargo)	Ventas (Renzo Camargo)	Ventas (Renzo Camargo)
15:30 - 16:00											
16:00 - 16:30											
16:30 - 17:00											
17:00 - 17:30											
17:30 - 18:00						Institutos					Institutos
18:00 - 18:30											

Lunes	martes	miércoles	jueves	viernes	Lunes	martes	miércoles	jueves	viernes	Lunes	martes	miércoles	jueves
15-ago	16-ago	17-ago	18-ago	19-ago	22-ago	23-ago	24-ago	25-ago	26-ago	29-ago	30-ago	31-ago	1-sept
GASTRONOMIA (Javier Tirado)	GASTRONOMIA (Javier Tirado)	GASTRONOMIA (Javier Tirado)	GASTRONOMIA (Javier Tirado)	BRUJULA	GASTRONOMIA (Javier Tirado)	GASTRONOMIA (Javier Tirado)	GASTRONOMIA (Javier Tirado)	GASTRONOMIA (Javier Tirado)	BRUJULA	GASTRONOMIA (Javier Tirado)	GASTRONOMIA (Javier Tirado)	GASTRONOMIA (Javier Tirado)	GASTRONOMIA (Javier Tirado) Fin de Curso
Almuerzo	Almuerzo	Almuerzo	Almuerzo	Almuerzo	Almuerzo	Almuerzo	Almuerzo	Almuerzo	Almuerzo	Almuerzo	Almuerzo	Almuerzo	Almuerzo
Costos y Excel (Ames)	Costos y Excel (Ames)	Valores (Moroni Miranda)	Valores (Moroni Miranda)	Valores (Moroni Miranda)	Servicio al Cliente y Ventas (Mario Aviles)	Costos y Excel (Ames)	Valores (Moroni Miranda)	Valores (Moroni Miranda)	Valores (Moroni Miranda)	Costos y Excel (Ames)	Servicio al Cliente y Ventas (Mario Aviles)	Valores (Moroni Miranda)	Costos y Excel (Ames)

Anexo 4.- Plataforma



Moodle Desingoon Total for | +

https://www.funval.com/curso/curso.php?categoria=77

FUNVAL

AUXILIAR DE COCINA

Área personal Cursos 2022 INICIO 18 DE JULIO AUXILIAR DE COCINA Destacar cursos

Categorías: 2022 / INICIO 18 DE JULIO / AUXILIAR DE COCINA

Buscar curso



- AUXILIAR DE COCINA**
TALLER DE KARDEX
COCINA 01
- AUXILIAR DE COCINA**
MARKETING LABORAL -
AUXILIAR DE COCINA
COCINA 01
- AUXILIAR DE COCINA**
GRABACIONES & LINK DE
CLASES
COCINA 01
- AUXILIAR DE COCINA**
GASTRONOMIA
COCINA 01

Escríbelo a qui para buscar

27°C 19:25 100% BATERIA

Anexo 5.- Syllabus actual

MATERIA: INTRODUCCION A LA GASTRONOMIA

NOMBRE DEL MAESTRO: Javier Tirado Mendoza

1. PERFIL:

En este curso se brinda al estudiante la teoría y práctica adecuada para un desempeño eficiente en el área de la gastronomía tanto en la manipulación de alimentos, conocimiento de utensilios y equipos de cocina industrial, utilización de receta estándar para preparaciones y liderazgo proactivo.

2. OBJETIVOS GENERALES:

Proporcionar a los participantes todas las herramientas, conocimientos y destrezas necesarias para un óptimo desempeño en sus funciones como asistente de cocina o cocinero a futuro a fin de cumplir con los estándares requeridos por la empresa para la contratación del personal.

3. DURACIÓN: 120 HORAS

4. TEMARIO:

N°	TEMAS A DESARROLLAR	HORAS	OBJETIVO	HERRAMIENTAS A UTILIZAR
1	- Introducción a la cocina / Organización de cocina, jerarquía y brigadas de cocina. Fundamentos de seguridad alimentaria I - Fuentes de contaminación de alimentos	4	Reconocer el sistema de trabajo de un establecimiento gastronómico y sus funciones, aprender nociones sobre higiene alimentaria.	Cuaderno, pizarra acrílica, marcadores.
2	Fundamentos de seguridad alimentaria II - Contaminación cruzada - Contaminación química. - Contaminación física. Ejercicios y ejemplos aplicados	4	Obtener conocimientos bases para una buena higiene y evitar contaminar los alimentos	Cuadernos, proyector - diapositivas.
3	Áreas de cocina. • Recepción de alimentos. • Cocina Caliente, cocina fría, cuartos fríos, etc. Conocimiento de cortes básicos y uso del cuchillo • Bruniose, brunoise fino. • Juliana, juliana fina. • Dice, medium dice, small dice. • Batonetes. etc	4	Lograr un conocimiento de áreas de cocina y sus funciones, correcto uso de cuchillo para diferentes cortes de vegetales y su aplicación a preparaciones.	Cuadernos, proyector - diapositivas.
4	Taller de cocina: práctica de uso de cuchillo y cortes de diversos vegetales y su aplicación en recetas	4	Aplicación práctica guiada sobre lo aprendido, comenzar a lograr destreza con el cuchillo	Tabla de picar, cuchillos, trapos, vegetales variados
5	Taller de cocina: Elaboración de ensaladas simples, ensaladas compuestas y	4	Practicar y usar los cortes en elaboración de	Tabla de picar, cuchillos, trapos, vegetales

	ensaladas mixtas, cortes aplicados a preparaciones,		ensaladas y preparaciones frías.	variado, proteínas.
6	Receta estándar Elaboración, procesos a seguir y cálculos de ingredientes. Fondos de cocina -Conocimiento de elaboración de fondos de cocina: fondo oscuro, fondo claro, fondo de vegetales, fondo de pescado.	4	Aprender e interpretar una receta estándar con sus partes y proceso ,conocer las técnicas para elaborar un fondo oscuro, fondo claro, fondo de pescado y vegetales	Cuaderno, proyector
7	Métodos y técnicas de cocción Cocción a través de medios húmedos Cocción a través de medios secos Métodos de cocción por reacción de sabor	4	Conocimiento de métodos de cocción y su aplicación para diferentes materias primas.	Cuaderno.
8	Conocimiento de Elaboración de sopas Procedimientos para la preparación de sopas nacionales e internacionales. Uso y proceso para arroces , pastas y granos.	4	Aprenderán a conocer y elaborar sopas desde cero aplicando técnicas culinarias. Conocimiento y elaboración correcta de pastas, arroces y granos.	Cuaderno.
9	Taller de cocina. Preparación de Locro de habas y vegetales , arroz blanco y especias.	4	Aplicación práctica de lo aprendido de fondos y sopas.	Tablas de picar, cuchillos, vegetales.
10	Taller de cocina Preparación de Menestrón de carne con vegetales	4	Preparación y uso de fondo oscuro para elaborar sopa típica nacional.	Tablas de picar, cocina, cuchillos, ingredientes a pedir.
11	Manipulación de alimentos Conocimientos y aplicación de normas BPM	4	Conocimiento de normas para mantener la inocuidad de alimentos desde su recepción hasta su elaboración y consumos	Cuaderno
12	Montaje y presentación de platos Punto focal distribución de ingredientes	4	Obtener conocimiento y aplicar técnicas para presentar platos	Cuaderno
13	Salsas madre Métodos de ligazón Clasificación de salsas madre y su uso	4	Conocer las principales salsas y su aplicación en cocina nacional e internacional.	Cuaderno
14	Taller de cocina. Camarones al ajillo acompañado de patacones y ensalada fresca	4	Aplicación práctica para elaborar lo aprendido en clase.	Tablas de picar, cocina, cuchillos, ingredientes a pedir.

15	Taller de cocina Elaboración de pollo al horno, puré mixto, vegetales salteados	4	Aplicación práctica para elaborar lo aprendido en clase.	Tablas de picar, cocina, cuchillos, ingredientes a pedir.
16	Productos cárnicos Clasificación, cortes, uso. Aves Carnes rojas Pescados Mariscos	4	Conocer partes de cada producto cárnicos, saber cortes y para que sirven en la preparación de alimentos	Cuaderno.
17	Conocimiento de cocina caliente y plancha. Conocimiento de trabajos en cocina fría	4	Aprender a desenvolverse en cocina caliente y trabajar en cocina fría	Cuaderno.
18	Conocimiento de preparaciones con mariscos y pescados	4	Aprender y conocer mejores métodos de cocción y preparación de productos del mar	Cuaderno.
19	Taller de cocina Ceviches de camarones, ceviche de pescado, ceviches mixtos	4	Aplicación práctica para elaborar lo aprendido en clase.	Tablas de picar, cocina, cuchillos, ingredientes a pedir
20	Taller de cocina Churrascos de carne y papas horneadas acompañados de vegetales	4	Aplicación práctica para elaborar lo aprendido en clase.	Tablas de picar, cocina, cuchillos, ingredientes a pedir
21	Servicio y calidad. Técnicas de servicio aplicado a la gastronomía.	4	Conocer y mejorar destrezas para el servicio a comensales y público en general	Cuadernos, proyector
22	Crear recetas estandar Creación de recetas y elaboración de menú siguiendo parámetros de nutrición.	4	Aprender a crear recetas equilibradas siguiendo normas nutricionales adecuadas	Cuadernos, proyector
23	Retroalimentación y teoría Seguimiento a productos almacenados y control de calidad	4	Aprender cadena de frío, control de temperaturas, saber gestionar productos en stock.	Cuadernos, proyector
24	Taller de cocina Seco de pollo con maduros y ensalada de aguacate	4	Aplicación práctica para elaborar lo aprendido en clase.	Tablas de picar, cocina, cuchillos, ingredientes a pedir
25	Taller de cocina. Pollo cordon Bleu acompañado de arroz verde y vegetales frescos	4	Aplicación práctica para elaborar lo aprendido en clase.	Tablas de picar, cocina, cuchillos, ingredientes a pedir
26	Conocimiento de cocina nacional, recetas estándar aplicadas a catering y cocina industrial / retroalimentación laboral	4	Aprender cómo elaborar recetas de comida típica usada en catering empresarial y cocina industrial	Cuadernos, proyector
27	Organización del área de trabajo desde llegada hasta salida, seguir línea de autoridad y eficiencia en	4	Obtener conocimientos específicos sobre destrezas necesarias	Cuadernos, proyector

	cocina/ retroalimentación laboral/ liderazgo		para el área de trabajo y un buen desenvolvimiento laboral.	
28	Costeo de recetas y proyecto final.	4	Costear recetas y aprender a obtener rentabilidad de emprendimientos o de productos de la empresa	Cuadernos, proyector
29	Examen final escrito / retroalimentación y realización de trabajos complementarios	4	examen final	Tablas de picar, cocina, cuchillos, ingredientes a pedir
30	Taller final examen final práctico de los estudiantes	4	taller final con recetas hechas por estudiantes	Tablas de picar, cocina, cuchillos, ingredientes a pedir
	TOTAL	120 horas		