



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

**TÍTULO**

***EL SISTEMA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL PARA LA  
MEJORA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA COOPERATIVA  
DE AHORRO Y CRÉDITO JUVENTUD UNIDA***

“Trabajo de titulación para la obtención del Título de Ingeniero Comercial mención gestión  
micro y pequeñas empresas”

**AUTOR**

**EDISON CRISTHOFER GUADALUPE CARCHI**

**TUTOR**

**ING. LUIS PAUCAR Mgs**

**RIOBAMBA - ECUADOR**

**2019**

## **INFORME DEL TUTOR**

En mi carácter de tutor de trabajo de grado presentado por el ciudadano GUADALUPE CARCHI EDISON CRISTHOFER, con C.I. 060579882-6, para optar al título de INGENIERO COMERCIAL. Considero que dicho trabajo reúne los requisitos suficientes para ser sometidos a la presentación pública y privada y evaluaciones por parte del tribunal correspondiente que se designe y con los requisitos y méritos suficientes para su aprobación.



---

**Ing Luis Paucar Mgs.**

**TUTOR**



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

**EL SISTEMA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL PARA LA  
MEJORA DE LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA  
COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO JUVENTUD UNIDA**

Tesis de grado para la obtención del título de Ingeniero Comercial: Gestión Micro y Pequeñas Empresas, aprobado por el tribunal en nombre de la Universidad nacional de Chimborazo, y ratificado con sus firmas.

**HOJA DE CALIFICACIONES DEL TRIBUNAL DEL TRABAJO ESCRITO**

**Ing Luis Paucar Mgs.**  
**TUTOR**

10  
**CALIFICACIÓN**

**FIRMA**

**Ing Rosalina Balanzategui**  
**MIEMBRO N°1**

9  
**CALIFICACIÓN**

**FIRMA**

**PHD. Eduardo Dávalos**  
**MIEMBRO N°2**

9,5  
**CALIFICACIÓN**

**FIRMA**

**CALIFICACIÓN** 9,5 **SOBRE 10**

## **DERECHO DE AUTOR**

Yo, Edison Cristhofer Guadalupe Carchi con C.I. 060579882-6, soy responsable de las ideas, doctrinas, resultados y propuestas expuestas en el presente trabajo, y los derechos de autor perteneces a la Universidad Nacional de Chimborazo, por la presente autorizo hacer uso de todos los contenidos que me pertenece o de parte de los que contienen esta obra, con fines estrictamente académico o de investigación.

**EDISON CRISTHOFER GUADALUPE CARCHI**



C.I. 060579882-6

## **DEDICATORIA**

A mi madre Gladys quien ha sido mi pilar y mi promotor de este triunfo, y aquella persona que es, y será el amor de mi vida, y a mis hermanos.

## **AGRADECIMIENTO**

A dios por haberme brindado salud y vida, es segundo lugar a mi familia en especial mi madre Gladys Carchi, a mis hermanos por siempre haberme dado su fuerza y apoyo incondicional y permitiéndome llegar hasta donde estoy ahora.

A la “UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO” por abrirme sus puertas y permitir formarme como un profesional.

Y finalmente a mi tutor Ing. Luis Paucar Mgs. Por su apoyo y aporte de sus conocimientos para llegar a la culminación de este trabajo.

## ÍNDICE

INFORME DEL TUTOR .....	II
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO .....	III
HOJA DE CALIFICACIONES DEL TRIBUNAL DEL TRABAJO ESCRITO.....	III
DERECHO DE AUTOR.....	IV
DEDICATORIA .....	V
AGRADECIMIENTO .....	VI
ÍNDICE.....	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	X
ÍNDICE DE TABLAS .....	XI
RESUMEN .....	XII
ABSTRACT.....	XIII
PALABRAS CLAVE .....	XIII
Introducción .....	1
CAPÍTULO I .....	2
1 Marco Referencial .....	2
1.1 Planteamiento del Problema .....	2
1.2 Justificación e Importancia del Problema.....	3
1.3 Formulación del problema .....	3
1.4 Objetivos.....	4
1.4.1 General.....	4
1.4.2 Específicos .....	4
CAPÍTULO II.....	5
2 Marco Teórico.....	5
2.1 Antecedentes.....	5
UNIDAD I .....	6
Generalidades de la Empresa .....	6
2.2 Antecedentes de la Empresa .....	6
2.3 Misión.....	7
2.4 Visión.....	7
2.5 Valores de la Empresa .....	7
2.6 Imagen de la COAC Juventud Unida.....	8
2.7 Slogan de la COAC Juventud U nida .....	9
2.8 Organigrama Estructural.....	9
2.9 Ubicación Geográfica .....	10

2.10	Productos y Servicios que ofrece la COAC Juventud Unida.....	10
2.10.1	Productos.....	10
2.10.2	Servicios.....	11
2.11	Superintendencia de Economía Popula Y Solidaria (SEPS).....	11
2.11.1	Segmentación de las Cooperativas de Ahorro y Crédito .....	12
UNIDAD II.....		14
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL.....		14
2.12	El Reclutamiento.....	14
2.12.1	Importancia del Reclutamiento .....	14
2.12.2	El proceso de Reclutamiento .....	15
2.12.3	Reclutamiento Interno.....	16
2.12.4	Reclutamiento Externo.....	16
2.12.5	Diferencias entre Reclutamiento Externo e Interno.....	18
2.12.6	El Enfoque del Reclutamiento .....	19
2.13	La Selección.....	20
2.13.1	Importancia de la Selección del Personal .....	20
2.13.2	Proceso de Selección.....	21
2.13.3	El Enfoque del Proceso de Selección.....	24
UNIDAD III.....		25
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO .....		25
2.14	Gestión del Talento Humano .....	25
2.15	Administración del Recurso Humano.....	26
2.16	Administración del Capital Humano .....	27
2.17	Importancia de la Gestión del Talento Humano .....	27
2.18	Objetivos de la Gestión del Talento.....	28
2.19	Procesos de Gestión del Talento .....	28
2.20	Planeación Estratégica de la Gestión del Talento Humano .....	30
UNIDAD IV.....		31
UNIDAD HIPOTÉTICA .....		31
2.21	Hipótesis .....	31
2.21.1	Hipótesis Nula (H0) .....	31
2.21.2	Hipótesis Alternativa (H1).....	31
2.22	Operacionalización de las Variables.....	32
2.22.1	Variable Independiente .....	32

2.22.2	Variable Dependiente.....	33
CAPÍTULO III.....		34
3	METODOLOGÍA .....	34
3.1	Método .....	34
3.2	Tipo de Investigación.....	34
3.3	Diseño .....	34
3.4	Población y muestra.....	35
3.4.1	Población.....	35
3.4.2	Muestra .....	35
3.5	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	36
3.5.1	Técnicas .....	36
3.5.2	Instrumento .....	36
3.6	Técnicas de Procesamiento de la Información.....	36
3.7	Resultados y discusión.....	39
3.8	Prueba de Normalidad.....	50
3.8.1	Reglas del valor p para rechazar la Ho o aceptar la Ho .....	50
3.8.2	Reglas para determinar si la distribución es normal y no normal.....	51
	Hipótesis Ho y H1 .....	51
3.8.3	Prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov y Shapiro Wilk.....	51
3.8.4	Chi cuadrado .....	52
3.9	Distribución del chi cuadrado .....	59
CAPÍTULO IV.....		60
4	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	60
4.1	Conclusiones .....	60
4.2	Recomendaciones .....	61
5	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	62
6	ANEXOS.....	65
6.1	ANEXO 1 Encuesta dirigida al personal operativo .....	65
6.2	ANEXO 2 Entrevista dirigida al personal administrativo .....	67
6.3	ANEXO 3 Tabla de distribución del Chi Cuadrado .....	68
6.4	ANEXO 4 Listado de Cooperativas de Ahorro y Crédito según su Segmento. ....	69

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Imagen de la COAC Juventud Unida .....	8
Figura 2 Organigrama General .....	9
Figura 3 Edificio del COAC Juventud Unida .....	10
Figura 4 Proceso de reclutamiento.....	15
Figura 5 Diferencias entre reclutamiento externo e interno.....	18
Figura 6 Reclutamiento con base en los puestos frente con en las competencias .....	19
Figura 7 Proceso de selección.....	21
Figura 8 Enfoque del proceso de selección.....	25
Figura 9 Los seis procesos de la gestión del talento humano .....	28
Figura 10 Los pasos de la planificación estratégica de RH .....	30
Figura 11 Operacionalización de la variable independiente .....	32
Figura 12 Operacionalización de la variable independiente .....	33
Figura 13 Población del COAC Juventud Unida.....	35
Figura 14 Nivel de estudios posee usted.....	39
Figura 15 Como se enteró de la vacante .....	40
Figura 16 Paso por un proceso de reclutamiento externo o interno.....	41
Figura 17 Paso por un proceso de selección de personal.....	42
Figura 18 Realizaron algunas pruebas .....	43
Figura 19 Firmó un contrato de trabajo .....	44
Figura 20 Su sueldo es acorde según la tabla sectorial.....	45
Figura 21 Importancia de un manual de reclutamiento y selección de personal .....	46
Figura 22 Importancia de un manual de descripción de puestos y funciones de trabajo.....	47
Figura 23 Importancia de evaluar el desempeño laboral a sus empleados .....	48
Figura 24 Importancia de la aplicación de los procesos de reclutamiento y selección.....	49
Figura 25 Distribución del Chi Cuadrado.....	59

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de números de entidades, activos y socios.....	13
Tabla 2 Nivel de estudios posee Usted .....	39
Tabla 3 Como se enteró de la vacante .....	40
Tabla 4 Paso por un proceso de reclutamiento externo o interno .....	41
Tabla 5 Paso por un proceso de selección de personal .....	42
Tabla 6 Realizaron algunas pruebas .....	43
Tabla 7 Firmó un contrato de trabajo.....	44
Tabla 8 Su sueldo es acorde según la tabla sectorial .....	45
Tabla 9 Importancia de un manual de reclutamiento y selección de personal.....	46
Tabla 10 Importancia de un manual de descripción de puestos y funciones de trabajo .....	47
Tabla 11 Importancia de evaluar el desempeño laboral a sus empleados.....	48
Tabla 12 Importancia de la aplicación de los procesos de reclutamiento y selección .....	49
Tabla 13 Pruebas de normalidad.....	51
Tabla 14 Valores observados .....	54
Tabla 15 Valores esperados .....	55
Tabla 16 Cálculo del Chi Cuadrado.....	57

## **RESUMEN**

El presente estudio se realizó con el propósito de conocer si el sistema de reclutamiento y selección de personal en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juventud Unida incide en la mejora de la administración del talento humano. Las cooperativas son empresas que tienen como propósito mejorar y maximizar debidamente las condiciones de sus socios. Su intención es afrontar sus necesidades económicas, sociales culturales. Puesto que ha sido una de las piezas más importantes para el adelanto del patrimonio en las sociedades ya que estas han tenido un crecimiento favorable y una buena acogida por la ciudadanía por las facilidades de crédito.

Uno de los objetivos es evaluar el desempeño laboral del COAC Juventud Unida, para el logro del mismo se explicará procesos de reclutamiento y selección del personal la que nos ayudará a precisar con más exactitud las características indispensables para la capacitación y posición de la persona más idónea a ocupar un puesto de trabajo desde su reclutamiento hasta su desempeño laboral.

En esta investigación se dió a coonocer mediante el marco referencial el problema que se estudió, los objetivos, la justificación e importancia de la misma. En el marco teórico se accedió a desarrollar los conocimientos acerca del problema objeto de estudio y el predominio de las variables. En lo que respecta al marco metodológico, se determinó el tipo de diseño en la investigación, técnicas e instrumento de investigación, la población y el procesamiento de datos. Para finalizar se desarrolló las conclusiones y recomendaciones y se colocaron las referencias bibliográficas que se utilizó en el trabajo.

### **Palabras clave:**

Administración del Talento Humano, Liderazgo, Descripción de Puestos, Cooperativa, Planificación.

## ABSTRACT

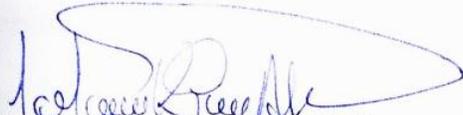
This study was carried out to know if the System of Recruitment and Selection of Personnel in the Cooperativa de Ahorro y Crédito Juventud Unida has an impact on the improvement of the Human Talent Administration. Cooperatives are companies that aim to improve and properly maximize the conditions of their members. Their intention is to face their economic and cultural social needs. Since it has been one of the most important pieces for the advancement of the patrimony in the societies since they have had a favorable growth and a good reception by the citizens for the facilities of credit.

One of the objectives is to evaluate the work performance of the COAC Juventud Unida, for the achievement of this, processes of recruitment and selection of the staff will be explained, to specify more accurately the main characteristics for the training and position of the best person suited to a job.

In this research, through the referential framework it was known the problem that was studied, the objectives, the justification and the importance. The theoretical framework develops the knowledge about the problem being studied and the predominance of variables. Regarding the methodological framework, the type of design was determined in the research, as well as techniques, the research tool, population and data processing. To conclude, conclusions, recommendations and bibliographical references were developed.

### Keywords

Human Talent Management, Leadership, Job Description, Cooperative, Processes.

  
**Reviewed by Guerra, Mónica**  
**Language Center Teacher**



## **Introducción**

En la actualidad la dinámica de las empresas en un mundo globalizado exige cambios al talento humano, para mantener la capacidad competitiva en condiciones de eficiencia y eficacia. El ser eficiente en el puesto de trabajo no es un objetivo más, si no un requerimiento necesario para permanecer en la Empresa.

Si bien el sistema de selección de personal se constituye en una herramienta fundamental en toda institución, ya que brinda información general, amplia y suficiente que permite la ubicación del empleado y de su rol dentro de la institución para fortalecer su sentido de pertenencia y la seguridad para realizar su trabajo de manera autónoma.

En la actualidad para llegar a tener una organización competitiva en el mercado, las empresas necesitan capital humano, capaz de promover el éxito anhelado en su organización. Por ende el sistema de reclutamiento y selección de personal en las organizaciones deben ajustarse a ciertos requisitos para seleccionar el profesional adecuad. Se ha observado que la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juventud Unida, ha tenido muchos problemas a la hora de reclutar, seleccionar y contratar el personal debido a que no cuenta con los procesos y conocimientos necesarios o un experto en el área para poder llevar acabo, y lo hacen de forma empírica.

Por lo que la presente investigación tiene como objetivo conocer el Sistema de Reclutamiento y Selección de personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Juventud Unida. Al igual que es importante para razón de mi formación como futuro Ingeniero Comercial y el compromiso de en un futuro tener a cargo la contratación de personal que involucrara el desarrollo de las organizaciones.

# CAPÍTULO I

## 1 Marco Referencial

### 1.1 Planteamiento del Problema

En la actualidad las organizaciones están atravesando cambios profundos, fruto de los cambios que se están produciendo en el entorno que las rodea y que obligan a estas a replantear sus estrategias tanto internas como externas de la organización y por ende su modo de gestionar al personal, de tal modo que se vuelve cada vez más exigentes con sus trabajadores. Las empresas por consiguiente adoptan la gestión por competencias, que busca desarrollar en los trabajadores los comportamientos de alto desempeño que garanticen el éxito en la realización de sus tareas. Para tener a los trabajadores adecuados en la organización, el primer paso es la selección adecuada del personal. (López, 2010, pag.129)

En este sentido se ve la necesidad de que la COAC Juventud Unida, garantice el desarrollo del personal en la empresa, ya que según diálogo con el gerente, el Lcdo. Aníbal Quisintuña se pudo apreciar que la cooperativa tiene algunas falencias a la hora de reclutar, seleccionar y contratar personal, debido al poco interés que pone la parte administrativa, ya que tiene un deficiente conocimiento de los sistemas de reclutamiento de personal, o un experto en el área que lleve a cabo dichos sistemas, y lo hacen de forma empírica, por otro lado en ocasiones no hacen las entrevistas preliminar y una prueba de conocimiento la misma que es deficiente ya que el responsable de RRHH debiera hacerlo, puesto que esto nos ayuda a determinar la aptitud o el conocimiento que el postulante tiene, al igual que no aplica descriptores de puesto, la misma que ayuda a determinar si el candidato reúne o no los requisitos académicos para ocupar el puesto.

Por lo que da a conocer que su sistema de gestión del talento humano es débil, llevando junto a contratar personal que no puede desempeñarse de manera correcta en su cargo, por lo que la empresa procede al despido inmediato, dando como consecuencia inestabilidad laboral.

En caso de mantenerse este problema, la tasa de desempleo aumentaría en la ciudad de Ambato, de la misma manera la cooperativa tendría un freno en su desarrollo en el mercado, ya que los

trabajadores son el pilar fundamental para que una organización crezca. En este contexto el presente trabajo de investigación se enfoca en el estudio de los sistemas de selección del personal para la mejora de la administración del talento humano.

## **1.2 Justificación e Importancia del Problema**

El presente proyecto de investigación del sistema de reclutamiento y selección de personal, determina los procesos que debe cumplir la empresa en su departamento de Administración del talento humano de la COAC Juventud Unida, permitiendo ejecutar los procesos de reclutamiento de la mejor manera, y así tener los candidatos idóneos para ocupar los puestos vacantes en la organización.

En si el reclutamiento, selección personal debe ser una cuestión de importancia para la estrategia de las organizaciones, ya que contar con un capital y recurso humano apto para los puestos requeridos es necesario para que la organización sea competitiva, pues en la realidad, la competitividad de las empresas no depende solo de la tecnología o infraestructura que posean, si no del personal adecuado que tengan.

Esta investigación hará referencia para que las organizaciones sepan utilizar de la mejor manera los procesos de reclutamiento y selección de personal, ya que es una cuestión fundamental para la planeación estratégica de la empresa y su visión de crecimiento. Por lo que si estos procesos no se llevaran a acabo de la mejor manera, se puede desaprovechar la oportunidad de ingresar a la empresa a una persona con gran potencial y talento para el puesto requerido o, peor aún contratar a alguien con influencia negativa que pueda afectar el éxito de la organización.

## **1.3 Formulación del problema**

¿Como incide el sistema de reclutamiento y selección de personal para la mejora de la administración del talento humano en la COAC Juventud Unida.

## **1.4 Objetivos**

### **1.4.1 General**

Determinar cómo el Sistema de Reclutamiento y Selección de personal incide en el mejoramiento de la administración del talento humano en la COAC Juventud Unida en la ciudad de Ambato.

### **1.4.2 Específicos**

- Diagnosticar el Sistema de Reclutamiento y Selección de personal de la COAC Juventud Unida.
- Evaluar el desempeño del COAC Juventud Unida, de la provincia de Ambato, mediante encuestas con el propósito de determinar el valor del trabajo desplegado por el empleado en la organización.
- Cumplir las normativas que exige la ley para el Sistema de Reclutamiento y Selección de personal.

## CAPÍTULO II

### 2 Marco Teórico

#### 2.1 Antecedentes

El sistema de reclutamiento y selección de personal involucra un proceso de condiciones y etapas encaminadas a la búsqueda, clasificación y posteriormente la incorporación del trabajador apto para desenvolverse es el área que fue contratado.

Hoy en día a cobrado importancia el tema de reclutamiento y selección de personal para empresas del país, por lo que se ha convertido en un motivo de interés para empresarios ya que el personal es un pilar fundamental para el logro de los bjetivos de la empresa. Existen diferentes investigaciones con relacion al tema de Talento Humano, las mismas que a continuación se detallan:

La tesis titulada “Diseño de un plan de reclutamiento y selección de personal orientado a los objetivos de la empresa CEI SRL”. Nina tiene como objetivo elaborar un plan de reclutamiento y selección de personal, orientado a los objetivos de la empresa Comunidad de Educación Integral CEI SRL, que conlleve a contar y disponer de trabajadores calificados e idóneos. El instrumento utilizado para obtener información es una guía de entrevista diseñada par conocer como es el proceso de reclutamiento y selección que la empresa realiza actualmente, los sujetos de estudio fueron las personas directamente relacionadas a la administración de personal, quienes son: el gerente administrativo y el jefe de contabilidad; concluyó que al no contar con un plan de reclutamiento y selección de personal, se presentan falencias con el permanente movimiento de personal, desmotivación, bajo desempeño laboral y bajo clima laboral, que no satisfacen las necesidades del personal que labora en la empresa. (Nina,2016, pag.17)

Mientras que la titulada “Proceso de reclutamiento y selección de personal aplicado a las empresas distribuidoras de calzado impirtado en la cabecera departamental de escuintla”, tiene como objetivo establecer un sistema que promueva de manera concreta el proceso de reclutamiento y selección de personal en las distribuidoras de calzado Importado, en la cabecera departamental

de Escuintla; concluyó que las empresas distribuidoras de calzado importado de la cabecera departamental de Escuintla, no tiene definido un proceso adecuado para realizar esa función, por lo cual han venido implementando procesos de forma empírica. ya que no tienen conocimiento de los pasos que integra la selección de personas, motivo por el cuál afirman no relaizar este proceso; pero se logró determinar que solo utilizan algunos de los pasos que requiere este proceso ya que en su mayoría no se llevan a cabidad, los cual repercute en la adquisición de personal no calificado y que no cumple con los requerimiento de cada puesto. (Soto, 2014, pag.29)

Asi también, Adban su tesis titulada “ Selección de Personal y su Relación en el Rendimiento Laboral en la Empresa Loupit S.A. de la ciudad de Guayaquil”, tiene como objetivo determinar la influencia que tiene la Selección de Personal con el Rendimiento Laboral de los trabajadores de la Empresa LOUPIT S.A. de la Ciudad de Guayaquil; concluyó que la Selección de Personal influye mucho en el individuo ya que podemos saber si éste es apto o no para ejercer un determinado puesto de trabajo, es decir el perfil del empleado es lo que va a determinar su excelente rendimiento dentro su puesto de trabajo, acompañado de los beneficios que la empresa les brinde y la cultura que se esté manejando dentro de la compañía (Abdan, 2012, pag.17)

Se evidencia en la investigación al redactar tesis sobre la Administración del Talento humano, evidenciando en la literatura un bajo interés sobre el el sistema de Reclutamineto y Selección de Personal.

## **UNIDAD I**

### **Generalidades de la Empresa**

#### **2.2 Antecedentes de la Empresa**

Cuando en las comunidades altas de la zona de Pilahuin se les consideraba aptos sólo para la agricultura, ganadería y otras actividades relacionadas al campo nadie pensaba que podían administrar una Institución Financiera y era calificado de alto riesgo para otorgar créditos de la Banca Tradicional, por lo tanto, nace la Cooperativa de Ahorro y Crédito JUVENTUD UNIDA.

Logrando el 7 de agosto del 2007 el reconocimiento oficial a través del Ministerio de Bienestar Social con el número de acuerdo ministerial 0016, se estableció una oficina en la comunidad de Llangahua para realizar sus actividades, poco a poco con el respaldo y la confianza de los nuevos socios a partir del año 2010 inicia sus actividades en centro de la ciudad de Ambato, para brindar productos financieros y no financieros a la sociedad marginado en la zona urbana y rural. En dónde se encuentra hasta la actualidad la Cooperativa de Ahorro y Crédito “JUVENTUD UNIDA LTDA” es una entidad financiera que fue controlada por el Ministerio de Bienestar Social desde su creación, pero con el paso del tiempo a partir de enero del 2013 pasó al control de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria contando actualmente con 400.000 socios y socias. (COAC Juventud Unida. 2012, pág. 12)

### **2.3 Misión**

Satisfacer las necesidades de nuestros socios, brindando servicios financieros y no financieros, con eficacia, con un talento humano comprometido, para generar el progreso de nuestros asociados y la comunidad en general. (COAC Juventud Unida. 2012, pág. 14)

### **2.4 Visión**

Seguir creciendo como una institución financiera que oriente su gestión al desarrollo del buen vivir, en una cobertura de las provincias de Tungurahua, Bolívar y Chimborazo mediante una tecnología de última generación que impulse el crecimiento sostenible de nuestros asociados. (COAC Juventud Unida. 2012, pág. 14)

### **2.5 Valores de la Empresa**

La COAC se siente comprometido con sus socios, clientes y con lo que ellos representan. Estamos orgullosos de estar conformados por un grupo de personas que comparte una cultura con principios y valores comunes. (COAC Juventud Unida. 2012, pág. 17)

- **Honestidad:** Trabajamos con transparencia y honradez, cumpliendo siempre lo que ofrecemos.
- **Seguridad y Solvencia:** Somos una organización que genera confianza, en bases a la solidez moral y financiera que nos caracteriza.
- **Vocación de Servicio:** Desarrollamos nuestro trabajo con calidez humana y profesionalismos, esforzándonos por brindar el mejor servicio.
- **Responsabilidad Social:** La responsabilidad social trata del compromiso por la comunidad, donde tiene que ver, tanto los directivos como los asociados y empleados. Implica la preocupación por el desarrollo sostenible de las comunidades y por la conservación del medio ambiente, así como, el cumplimiento de las obligaciones adquiridas con la cooperación para que esta adquiera su solidez y reconocimiento social.
- **Solidaridad:** Apoyamos el mejoramiento de calidad de nuestros socios y clientes, buscando el fortalecimiento de sus finanzas y actuando con equidad.
- **Compromiso:** Actuamos convencidos de que debemos dar más de lo esperado, con un alto sentido de pertenencia a nuestra cooperativa y responsabilidad.

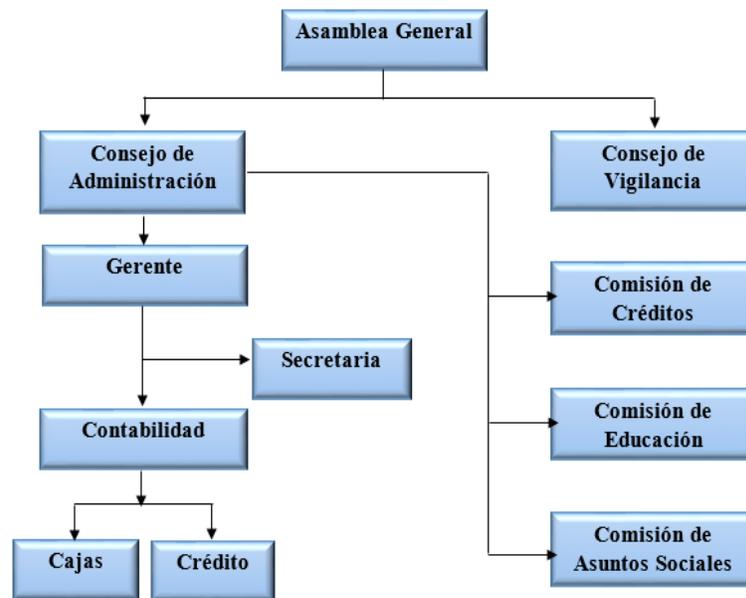
## 2.6 Imagen de la COAC Juventud Unida



Figura 1 Imagen de la COAC Juventud Unida (Fuente; COAC Juventud Unida)

## 2.7 Slogan de la COAC Juventud Unida

*¡Juntos por el desarrollo del País!*



## 2.8 Organigrama Estructural

Figura 2 Organigrama General (Fuente; COAC Juventud Unida)

La COAC Juventud Unida cuenta con una estructura horizontal, es decir los colaboradores se reportan con un solo superior, se aplica un diseño organizacional simple, pues cuenta con cuatro niveles, los cual se adecúa muy bien por ser una empresa pequeña. En este organigrama existe uniformidad es decir detalla con exactitud la jerarquía.

La falta de un departamento especializado en la contratación del recurso humano genera diversas necesidades internas tales como, una base de datos que permitan seleccionar y a su vez agilizar los procesos de contratación de profesionales calificados para los distintos proyectos de la empresa. Esta problemática crea la necesidad de una investigación y aplicación de métodos que permitan llegar a una conclusión favorable y solución del problema.

## 2.9 Ubicación Geográfica



Figura 3 Edificio del COAC Juventud Unida (Fuente; Google Maps)

La cooperativa de ahorro y crédito “JUVENTUD UNIDA LTDA”, está ubicada en la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua, e las calles salinas y olmedo 01-38 junto a la plaza Urbina.

**Gerente;** Aníbal Quisintuña

**Dirección;** Salinas y Olmedo 01-38

**E mail;** copjuventudunida@hotmail.com

**Teléfono;**     **Celular;** 098 691 2631

## 2.10 Productos y Servicios que ofrece la COAC Juventud Unida

### 2.10.1 Productos

- Prestamos de consumo
- Préstamo comercial
- Prestamos de vivienda
- Microcrédito
- Cuentas corrientes
- Cuentas de ahorro
- Depósito a largo plazo

### **2.10.2 Servicios**

- Banca electrónica
- Tarjetas de débito
- Cajeros automáticos
- Banca telefónica
- Recaudaciones y otros servicios en ventanilla o débito automático.

### **2.11 Superintendencia de Economía Popula Y Solidaria (SEPS)**

Es una entidad creada en junio de 2012, es una institución técnica de supervisión y control de las organizaciones de la EPS, con personalidad jurídica de derecho público y autonomía administrativa y financiera, la que se encuentra aparada por la Ley de Economía Popular y Solidaria, que a su vez se encuentra bajo el amparo de la Constitución de la República del Ecuador, cuya ley tiene por objeto:

- Reconocer a las organizaciones de la Economía Popular y Solidaria como motor del desarrollo del país.
- Promover los principios de la cooperación, democracia, reciprocidad y solidaridad en las actividades económicas que realicen las organizaciones de la Economía Popular y Solidaria (EPS).

- Velar por la estabilizada, solidez y correcto funcionamiento de las organizaciones de la EPS; Establecer mecanismos de rendición de cuentas de los directivos hacia los socios y miembros de las organizaciones de la Economía Popular y Solidaria.
- Identificar nuevos desafíos para el diseño de políticas públicas que beneficien el sector Económico Popular y Solidaria.

Bajo el amparo de la Superintendencia de Economía Popula Y Solidaria se encuentran;

- Cooperativas de Ahorro y Crédito.
- Cajas centrales.
- Entidades asociativas y solidarias, bancos comunales.
- De auxiliares del sistema financiero, tales como transportes de especies monetarias, etc.

En el art. 89 Del Sector Financiero y Solidario Título primero en Cooperativas de Ahorro y Crédito dice; Las Cooperativas de Ahorro y Crédito deberán elegir representantes para la asamblea general, así mismo como vocales de los consejos de administración, vigilancia y gerentes y otros aspectos propios de su particular naturaleza funcional u operativa, en forma diferenciada, según el nivel en que sean ubicadas, de acuerdo con las normas de segmentación que corresponderán a su vínculo común, número de socios, monto de activos, volumen de operaciones y ámbito geográfico. Segmentación. (Ministerio de Economía Popular y Solidaria, 2015)

Este artículo hace referencia a que las COAC deben elegir a representantes para la asamblea general, así mismo como vocales de los consejos de administración, vigilancia y gerentes. Por la que la contratación de trabajadores externos a estos dependerá netamente del consejo administrativo junto a su gerente.

### **2.11.1 Segmentación de las Cooperativas de Ahorro y Crédito**

De acuerdo a la resolución No. JR.STE.2012-003 en su artículo uno resuelve “La Superintendencia de Economía Popular y Solidaria ubicará a las COAC en segmento denominados; uno, dos, tres, cuatro y cinco”. (Intendencia de Estadística, 2014).

La segmentación de COAC se realizó de acuerdo al monto de activos, número de socios y cantones en la que operaban. A continuación, se detallará el número de cooperativas activas que se encuentran dentro de cada segmento.

Tabla 1  
*Distribución de números de entidades, activos y socios*

SEGMENTO	No. COAC	Activos (millones USD)	Porcentaje Activos	No. Socios	Porcentaje Bo. Socios
1	25	5.619	67%	2.417.271	51%
2	34	1.332	16%	996.319	21%
3	86	882	11%	686,473	14%
4	185	418	5%	447.114	9%
5	499	148	2%	198.409	4%
Total, General	829	8.399	100%	4.745.586	100%

Fuente obtenida de las SEPS, no incluye a la CONAFIPS y Caja Centrales (Elaborado por Cristhofer Guadalupe)

Podemos observar que el Sector Financiero Popular y Solidario representa el 18% del activo del Sistema Financiero Nacional.

En esta investigación la COAC Juventud Unida se encuentra en el segmento 4, ya que posee más de 400.00 socios, y sus activos están alrededor de 400.000 USD, esta COAC opera en tres cantones, su matriz es en la ciudad de Ambato y sus sucursales en la ciudad de Riobamba y Latacunga.

## **UNIDAD II**

### **RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL**

#### **2.12 El Reclutamiento**

En el proceso de reclutamiento en la organización es un conjunto de técnicas y procedimientos que procuran atraer a candidatos adecuados, calificados y capaces de desenvolverse de la mejor manera en el puesto de trabajo. Basicamente es un sistema de información por el cuál la organización divulga y ofrece al mercado de RH las oportunidades de empleo que pretende la empresa llenar. (Chiavenato.2008, pàg.117)

Mientras que para Mondy (2010) “Proceso para atraer a los candidatos en el momento oportuno, en cantidades suficientes y con las cualidades apropiadas de manera que presenten su solicitud para ocupar los puestos disponibles en una organización” (pág. 128)

En síntesis, se puede decir que el reclutamiento es un proceso de dar a conocer al mercado la oferta laboral, para posteriormente poder evaluarlos y elegir al candidato correcto.

##### **2.12.1 Importancia del Reclutamiento**

El reclutamiento es un proceso selectivo, quiere decir que mientras mejor sea el reclutamiento la empresa tendrá mejores candidatos para el proceso de selección.

Por otro lado, os candidatos que reclute la empresa independientemente de los métodos que se utilice, dependerá mucho de la reputación que tenga la misma en el mercado, al igual que el atractivo de su ubicación, el tipo de puesto que se ofrezca, entre otros.

Sin más preámbulos sin el reclutamiento no habría candidatos para ocupar una vacante existente en la organización.

### 2.12.2 El proceso de Reclutamiento

Autores como Mondy, et al., (1997) “Muestra el proceso de reclutamiento en el siguiente figura” (pág. 151).

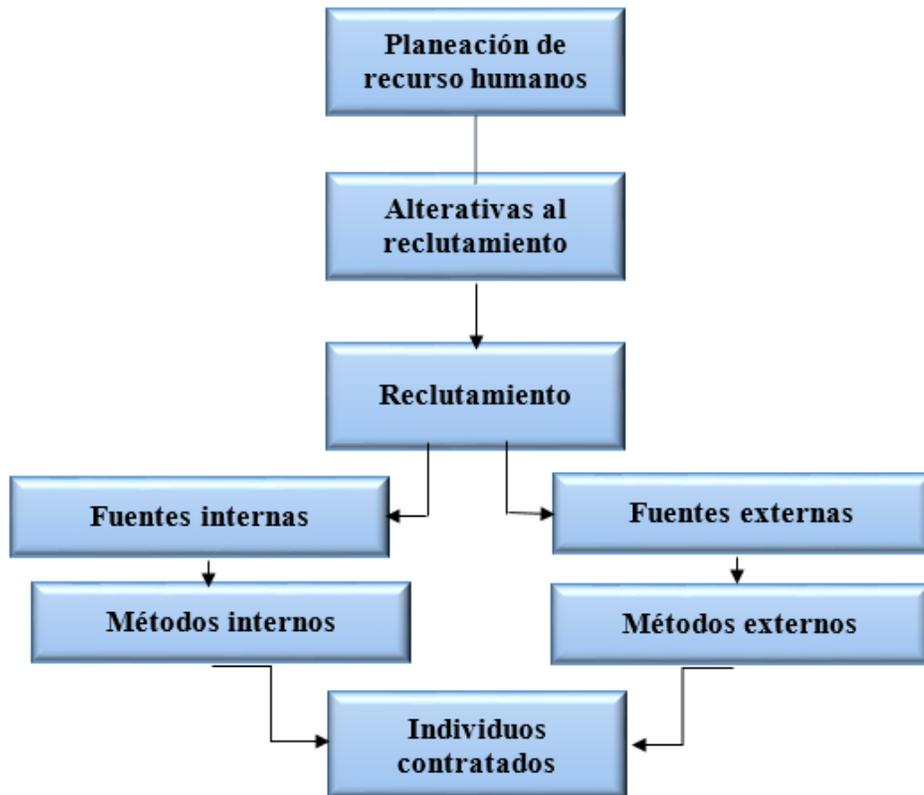


Figura 4 Proceso de reclutamiento (Fuente; Mondy, R; Wayne, N y Roberto, M. (1997). “Administración de los recursos humanos”)

El proceso de reclutamiento son los pasos que la empresa utiliza de manera oportuna, para alertar al recurso humano a que soliciten los puestos vacantes en la empresa. Con el objetivo de atraer a los empleados idóneos.

Primero para poder reclutar personal externo deben determinar si hay empleados apropiados que estén disponibles dentro de la empresa, si en caso de no ser así, se deben reclutar fuentes externas. Tales como colegios, universidades y otras organizaciones, esto dependerá del grado de capacidad y habilidad que se requiera el puesto vacante.

### **2.12.3 Reclutamiento Interno**

Mientras que para Chiavenato (2009) “el reclutamiento interno es cuando, al presentarse determinada vacante, la empresa intenta llenarla mediante la reubicación de sus empleados, los cuales pueden ser ascendidos (movimiento vertical), transferidos (movimiento horizontal) y transferidos con promoción (movimiento diagonal)”.

Por lo que el reclutamiento interno en si es elegir a las personas que tengan las habilidades y capacidades del puesto vacante en la misma organización.

#### **2.12.3.1 Método de Reclutamiento Interno**

Autores como Mondy, et al., (1997) “Menciona que el método a utilizar para un reclutamiento interno sea eficiente es” (pág.156).

- Circular en la empresa los anuncios de vacantes para que sus trabajadores interesados puedan postular.
- Y realizar concursos de mérito o posición para seleccionar a la persona correcta, con el objetivo de que haya una competencia laboral para conseguir ese puesto.

### **2.12.4 Reclutamiento Externo**

Mientras que para, Chiavenato (2009) “El reclutamiento externo es cuando al existir determinada vacante en la organización, esta intenta llenarla con personas extrañas, es decir con candidatos externos atraídos por las técnicas de reclutamiento.”

En si el reclutamiento externo es elegir entre una o varias personas del (MRH) que cumplan con las habilidades y capacidades del puesto vacante utilizando cualquier medio de comunicación para hacerle conocer.

#### **2.12.4.1 Método de Reclutamiento Externo**

Autores como Mondy, et al., (1997) “Al examinar las fuentes de reclutamiento, en una empresa determina donde puede encontrar al solicitante del puesto. Luego procura atraerlo por métodos específicos de reclutamiento, tal como la publicidad, las agencias de empleo, reclutadores, eventos especiales y estancias laborales” (pág.160).

**Publicidad;** La publicidad comunica al público las necesidades de empleos que tiene una empresa por medio de del radio, los periódicos, la televisión y las revistas industriales.es importante que la empresa en sus anuncios debe proporcionar la descripción precisa del puesto, al igual de detallar las cualidades, habilidades que se necesita para cubrir el puesto.

Posteriormente deberá indicar cómo debe responder un solicitante: presentarse de manera personal, llamar por teléfono o enviar un currículum por correo electrónico (pág.161).

La publicidad el mejor medio de comunicación, ya que va dirigido a todas las personas en diferentes canales, ya sea radio, periódico, tv, redes sociales, etc. La función de la publicidad es de dar a conocer al público en general información global.

**Agencias de empleo;** Son organizaciones privadas que ayuda a las compañías a reclutar empleados, y al mismo tiempo, ayuda a los individuos en sus intentos de localizar trabajo (pág.162).

Las agencias de empleo sin duda es la mejor opción para este reclutamiento, debido a que la empresa contrata a agencias para que realicen la labor del reclutamiento, y a la vez la empresa se libra de toda responsabilidad en caso de que los reclutados no tengan los conocimientos y habilidad del puesto vacante, dependiendo del contrato como lo hayan realizado.

**Eventos especiales;** Este es un método de reclutamiento que significa un esfuerzo de parte de un solo patrón, o grupos de patrones, para traer a un gran número de solicitantes de entrevistas. Por ejemplo, las ferias de reclutamiento están diseñadas para reunir a los solicitantes y los representantes de diversas compañías (pág.164).

Este método es de gran ayuda, ya que podemos atraer un sinnúmero de personas y ver su desenvolvimiento, con el fin de que el reclutamiento sea más fácil y tenga un margen de error bajo.

**Estancias laborales;** Es una forma especial de reclutamiento que significa colocar a un estudiante en un puesto temporal. En este arreglo no hay obligación de la compañía de contratar permanentemente al estudiante, ni del estudiante de aceptar un puesto de trabajo permanente en la empresa después de su graduación (pág.165).

En síntesis, se dice que la estancia laboral suele ser un puesto temporal durante ciertos espacios libres. Esto es bueno ya que, durante la estancia laboral, el estudiante tiene la oportunidad de aprender independientemente en el negocio que sea.

### 2.12.5 Diferencias entre Reclutamiento Externo e Interno

Según Mondy, et al (1997). “Explica las diferencias entre reclutamiento interno y externo” (pág. 120).

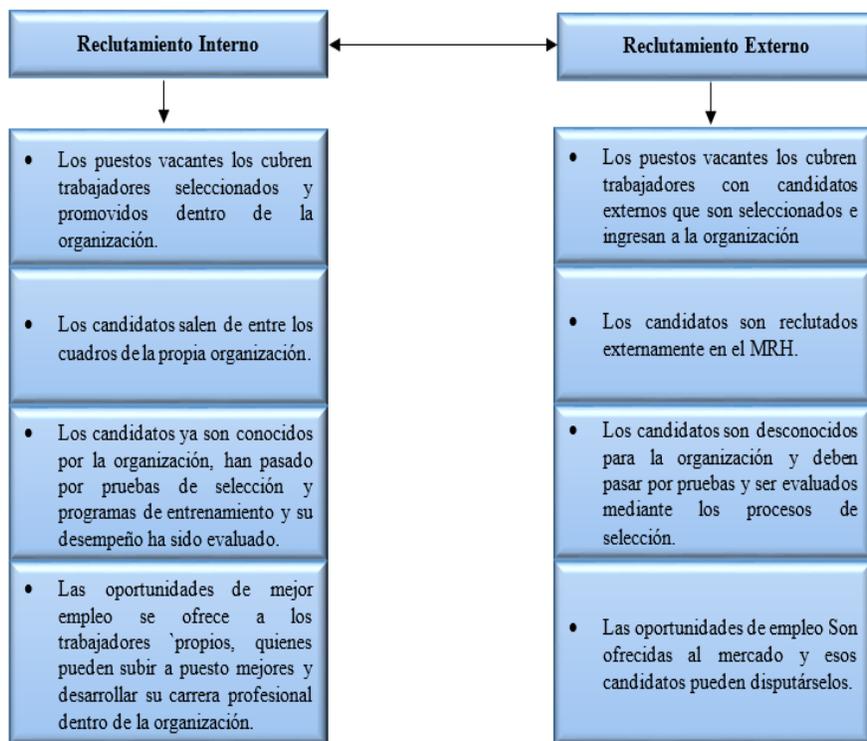


Figura 5 Diferencias entre reclutamiento externo e interno (Fuente; Mondy, R; Wayne, N y Roberto, M. (1997). “Administración de los recursos humanos”)

### 2.12.6 El Enfoque del Reclutamiento

El enfoque del reclutamiento depende del objetivo que se propone la empresa, el reclutamiento puede tener por objeto buscar a candidatos para ocupar los puestos vacantes de la organización y mantener el statu quo (mantener el orden). Por otra parte, se puede concentrar en la adquisición de competencias necesarias para el éxito de la organización y para aumentar la competitividad de negocio (Chiavenato, 2008, pág.120)

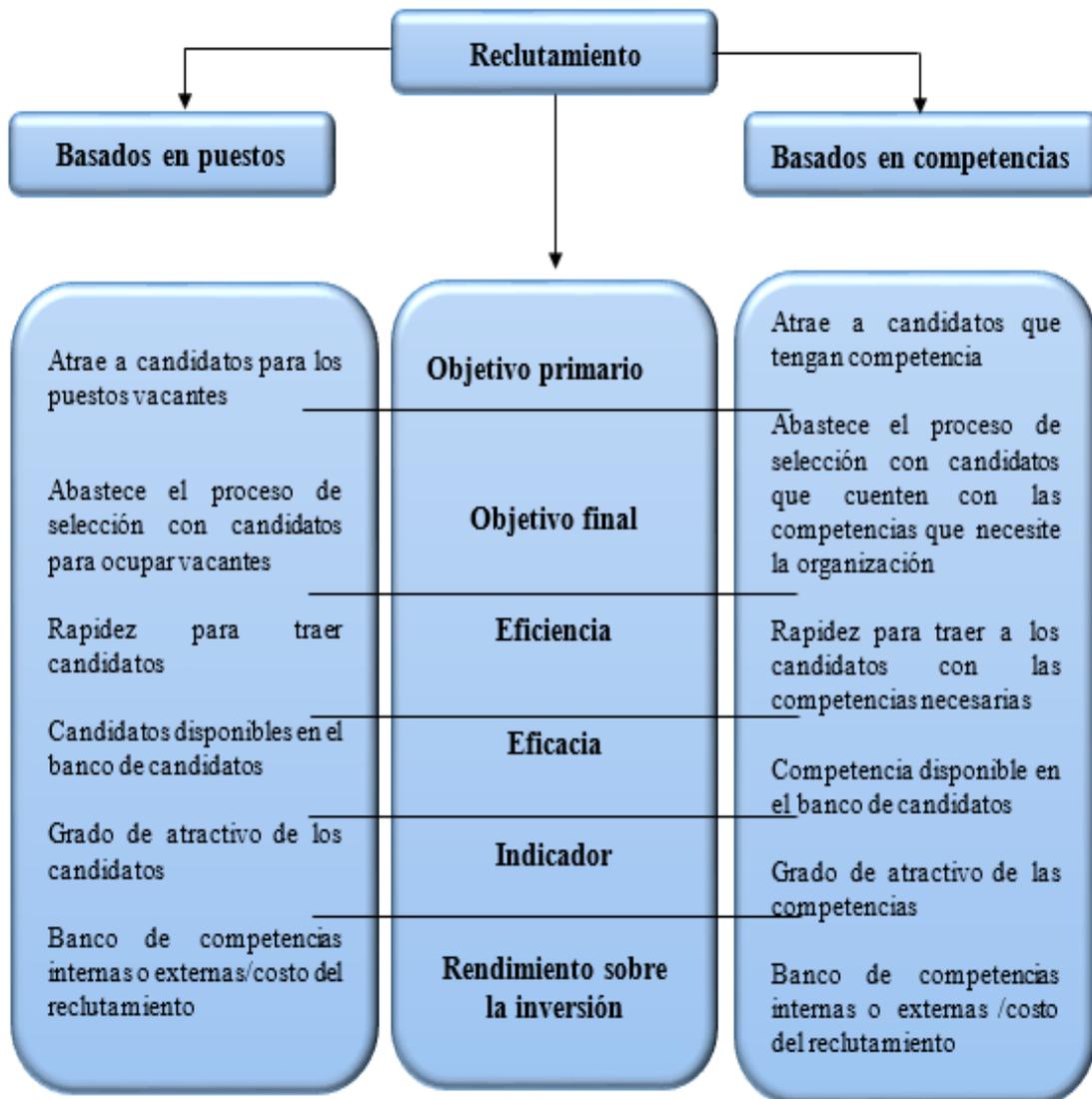


Figura 6 Reclutamiento con base en los puestos frente con en las competencias (Fuente; Chiavenato, I. (2008). “Gestión del talento humano”)

Este gráfico brinda una idea sobre cómo enfocar las actividades del reclutamiento de personas. Cuando el reclutamiento busca atraer candidatos para que ocupen los puestos vacantes y disponibles, entonces vale la pena interesarse en atraer también las competencias para el éxito de organización.

## **2.13 La Selección**

Según, Ivancevich, (2004) afirma que la “Selección es un proceso por el que una organización escogen una lista de solicitantes a la personas o personas que cumplen mejor unos criterios para ocupar un puesto vacante considerando las condiciones ambientales de momento” (pág. 223).

Autores como Mondy, et al., (1997) “La selección es el proceso de escoger al individuo más capacidad para un puesto específico”. (pág., 180).

En síntesis, la selección del personal es aquella que se elige minuciosamente entre varios postulantes a la o las personas, capaces de desenvolverse en el puesto vacante.

### **2.13.1 Importancia de la Selección del Personal**

Autores como Mondy, et al., (2005) “La importancia del proceso de selección es identificar y emplear a las personas mejor calificadas”. (pág.162).

La selección es el proceso que radica en elegir entre un grupo de solicitantes a la persona adecuada para un puesto de trabajo, y con ello las organizaciones obtiene las siguientes ventajas,

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

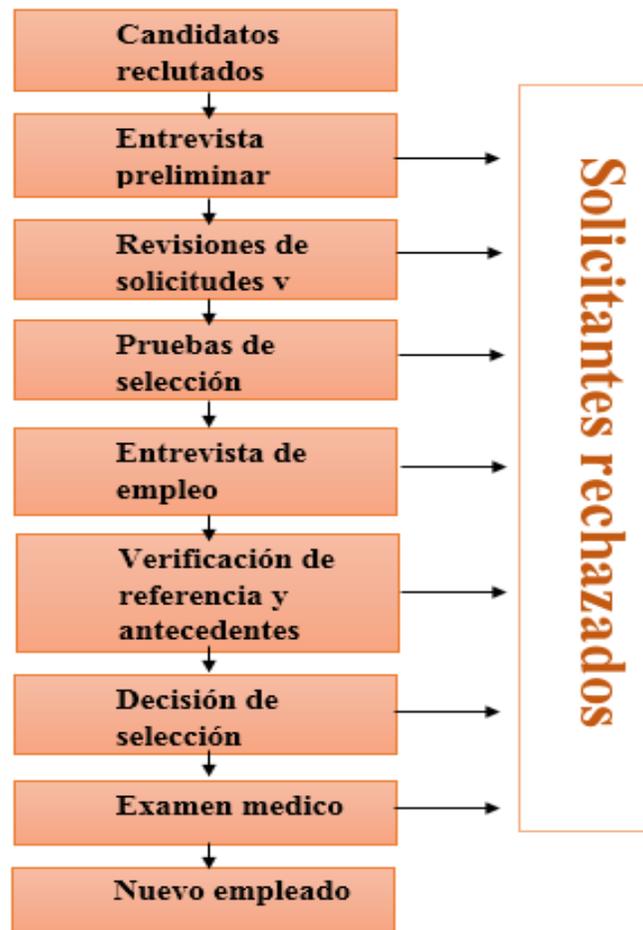
En cambio, a las personas las ayuda a colocarse en un cargo adecuado a sus capacidades y con ello se obtiene las siguientes ventajas;

- Personas más satisfechas con su puesto de trabajo

- Mayor permanecía en la empresa

### 2.13.2 Proceso de Selección

Autores como Mondy, et al., (2005) “ define al proseco de selección en la siguiete gráfica”-



(pág. 165).

Figura 7 Proceso de selección (Fuente; Mondy R. Wayne, Noe y Robert M. (2005) “Administración de Recursos Humanos”)

### **2.13.2.1 *Entrevista preliminar***

Autores como Mondy, et al., (2005) “El propósito de este paso es eliminar a los que no cumplen con los requisitos del puesto”. (pág.166).

Derivado de esta entrevista preliminar, si se determina que el candidato no cumple con los requisitos solicitados por el puesto, es una pérdida de tiempo tanto para la empresa como para el solicitante continuar con el proceso. Así también se puede determinar que, si bien el candidato no es apto para el puesto al que está aplicando, puede que exista alguna otra vacante de la organización para el cual él es considerado elegible o bien pasando este expediente a forma el banco de dato de la organización para una próxima oportunidad a ocupar una vacante en la cual el candidato actual pueda resultar elegible.

### **2.13.2.2 *Revisión de solicitud de empleo y currículum***

Este paso sirve para que el empleador verifique si existe una concordancia aparente entre el individuo y el puesto. El uso de las solicitudes de empleo por parte de los empleadores les permite,

- Revisar la experiencia y los estudios de los candidatos.
- Evaluar el avance los candidatos en anteriores empleos.
- La estabilidad de los trabajadores en los empleos.
- Evaluar las posibilidades de éxito del candidato en el trabajo.

La mayoría de organizaciones analizan la solicitud de empleo llenada por el candidato para reducir errores de aceptación y rechazo, esto ayudara a verificar si la información proporcionada es veraz, en caso de que la información proporcionada sea falsa el empleado simplemente no le tomara en cuenta. Así también a través del análisis del currículum y la solicitud de empleo se genera información de utilidad para la formulación de preguntas durante la entrevista.

### **2.13.2.3 Aplicación de pruebas de selección**

Autores como Mondy, et al., (2005) “Define las pruebas califican la personalidad, las capacidades y la motivación de empleados potenciales, lo que permite a los gerentes elegir a los candidatos de acuerdo con la manera en que se adaptarán a los puestos vacantes”. (pág.168)

Este tipo de pruebas servirán para medir el conocimiento que tiene un candidato de los deberes del puesto que está solicitando y ayudarán a las organizaciones en el sentido que son más confiables, por que determinan información o conocimientos que posee el examinador, lo que permitirá conocer, como será el rendimiento del candidato al ocupar el puesto de trabajo.

Por lo que se realiza pruebas de conocimiento, pruebas psicológicas, pruebas de personalidad y técnicas de simulación.

#### **Pruebas de conocimiento**

Según Chiavenato (2009) “ Las pruebas de conocimiento son instrumento para evaluar el nivel de conocimiento de los candidatos que exige el puesto a ser cubrido”.(pág. 154).

En si esta busca medir el grado de conocimiento profesional o técnicos, según el puesto vacante. Al igual que nos ayuda a buscar el grado de capacidad o habilidad para ciertas tareas.

#### **Pruebas psicológicas**

“Las pruebas psicológicas representan un promedio objetivo y estandarizado de una muestra de comportamiento en lo referente a la aptitud de las personas”. (pág.155)

Estas pruebas se utilizan como medida del desempeño, se basan en muestras estadísticas para la comparación y se aplican en condiciones estandarizadas.

## **Pruebas de personalidad**

“La personalidad es más que un conjunto de ciertos aspectos aspectos mensurables, que constituyen una integración de rasgos personales”. (pág.159)

El término personalidad representa la integración única de características medibles que se relacione con aspectos permanentes y consistentes de una persona, esas características se lo denomina rasgos de personalidad y distinguen a una persona de las demás. Estas pruebas ayudan a identificar el carácter de la persona, y el temperamento.

## **Pruebas de simulación**

“Las técnicas de simulación dejan a un lado el trato individual y aislado para concentrarse en el trato en grupo, y sustituye el método verbal o de ejecución por la acción social”. (pág.160).

Las pruebas de simulación en si es un punto donde se construye un escenario y el candidato es sometido a una situación en la que se dramatiza algún evento relacionado con el papel que desempeñara en la organización y ello proporciona una visión más realista de su comportamiento en el futuro.

### **2.13.3 El Enfoque del Proceso de Selección**

Según Chiavenato (2008) “menciona dos opciones para fundamentar el proceso de selección, uno radica en el puesto que será ocupado y el otro en las competencias que serán captadas”. (pág.137)

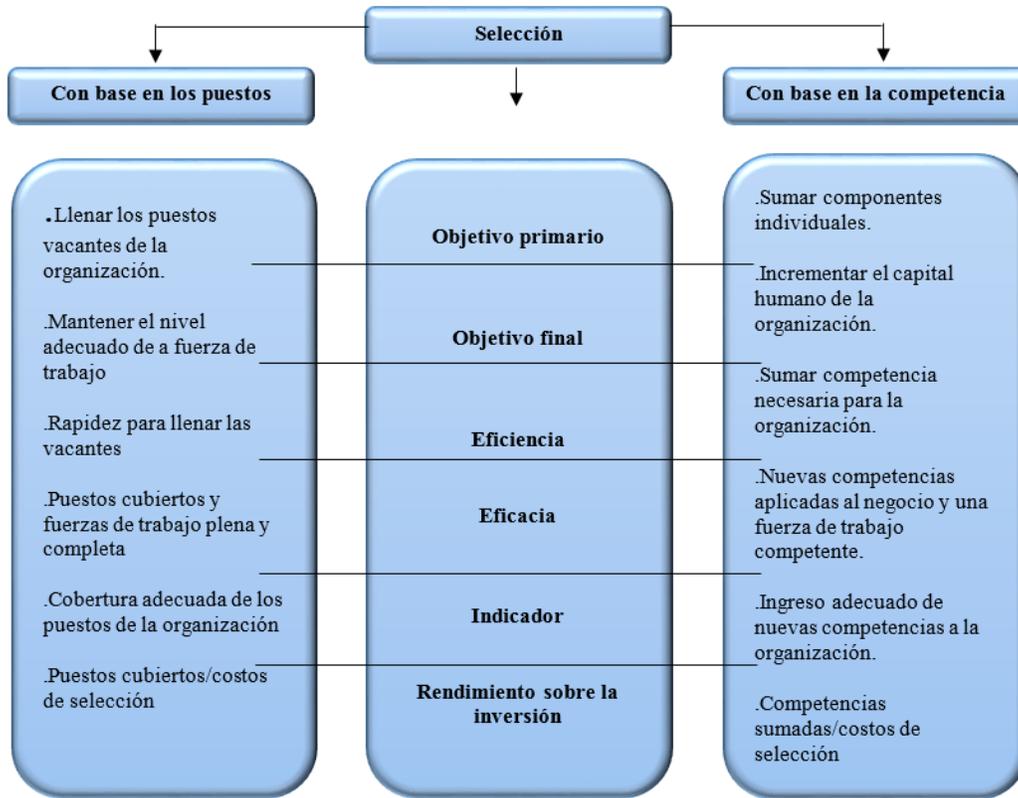


Figura 8 Enfoque del proceso de selección (Fuente; Chiavenato, I. (2008). “Gestión del talento humano”)

### UNIDAD III

## GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

### 2.14 Gestión del Talento Humano

La administración del talento humano es un campo muy sensible para la mentalidad predominante en las organizaciones. Depende de las contingencias y las situaciones en razón de diversos aspectos, como la cultura que existe en cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología que utiliza, los procesos internos, el estilo de administración utilizado y de infinidad de otras variables importantes. (Chiavenato, 2009, págs. 07-08)

La administración del talento humano está relacionada con la planeación, organización, desarrollo, coordinación y control establecido para promover el desempeño eficiente del personal, así como también brindar el medio que permite a las personas que colaboran en la administración del talento humano, alcanzar los objetivos individuales relacionados directamente o indirectamente con el trabajo.

En esta época podemos recalcar tres aspectos que se destacan por su importancia a saber;

- La globalización
- El permanente cambio contexto
- La valoración del conocimiento

Desde un tiempo el término talento humano viene reemplazando al conocido Recurso Humano entendiéndose el talento como el capital principal.

El mismo que posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización y no se parte de un engranaje más, sustituible que hace parte de la máquina de producción (Profesionales en Gestión del Recurso Humano, s.f.).

## **2.15 Administración del Recurso Humano**

La administración de recursos humanos “Es la utilización de los recursos humanos de una empresa para lograr objetivos organizacionales” (pág.4).

La administración de recursos humanos es la capacidad y habilidad de las personas para desenvolverse en la empresa, al igual que es la técnica de organizar el personal que integra una empresa con el fin de reclutarlo, ordenarlo, motivarlo, redistribuirlo y capacitarlo, para mejorar su eficiencia sintiéndose parte del emprendimiento que integra, y que a través de la empresa que es un poco suya, hallará la satisfacción de sus metas personales.

## **2.16 Administración del Capital Humano**

Autores como Mondy, et al., (2005) “Es la tarea que consiste en medir la relación de causa y efecto de diversos programas y políticas de RH en el resultado final del análisis financiero de la empresa” (pág. 3)

En si el capital humano de una empresa es la suma colectiva de las características, las experiencias de vida, el conocimiento, la inventiva, la energía y el entusiasmo que el personal desea invertir en su trabajo.

## **2.17 Importancia de la Gestión del Talento Humano**

La GTH, es un aspecto crucial, ya que el éxito de las organizaciones depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen. Por lo que invertir en las personas puede generar grandes beneficios. entonces invertir en las personas puede generar grandes beneficios. Por lo que un área operativa , de RH se convierte en el socio estratégico de todas las demás áreas, siendo capaz de potenciar el trabajo en equipo y transformar la organización radicalmente. Su finalidad es que las personas se desarrollen integralmente de manera individual y grupal, así conseguir el crecimiento de la organización. (Castillo, 2010)

La ARH, es un sistema de gestión de talento humano que mide y administra el desempeño de los colaboradores a través de la capacitación, la retroalimentación y el apoyo, que les permita tener una visión clara de las competencias que necesitan para alcanzar el éxito personal y organizacional.

Por lo que es importante que las empresas inviertan tiempo y recursos ya que el personal es el pilar fundamental en cualquier organización porque de esa depende el fracaso o el éxito en el mercado.

## 2.18 Objetivos de la Gestión del Talento

Los objetivos de la ARH son:

- 1) Crear, mantener y desarrollar un conjunto de recursos humanos con habilidades y motivación suficientes para conseguir los objetivos de la organización.
- 2) Crear, mantener y desarrollar condiciones organizacionales que permitan la aplicación, el desarrollo y la satisfacción plena de los recursos humanos y el logro de los objetivos individuales.
- 3) Alcanzar eficiencia y eficacia con los recursos humanos disponibles.

## 2.19 Procesos de Gestión del Talento

El proceso de la gestión del talento humano implica varias actividades, como descripción y análisis de cargos, planeación del RH, reclutamiento, selección, orientación y motivación de las personas, evaluación del desempeño, remuneraciones, entrenamiento y desarrollo, relaciones sindicales, seguridad, salud y bienestar, etc. (Chiavenato, 2002, pág.12).

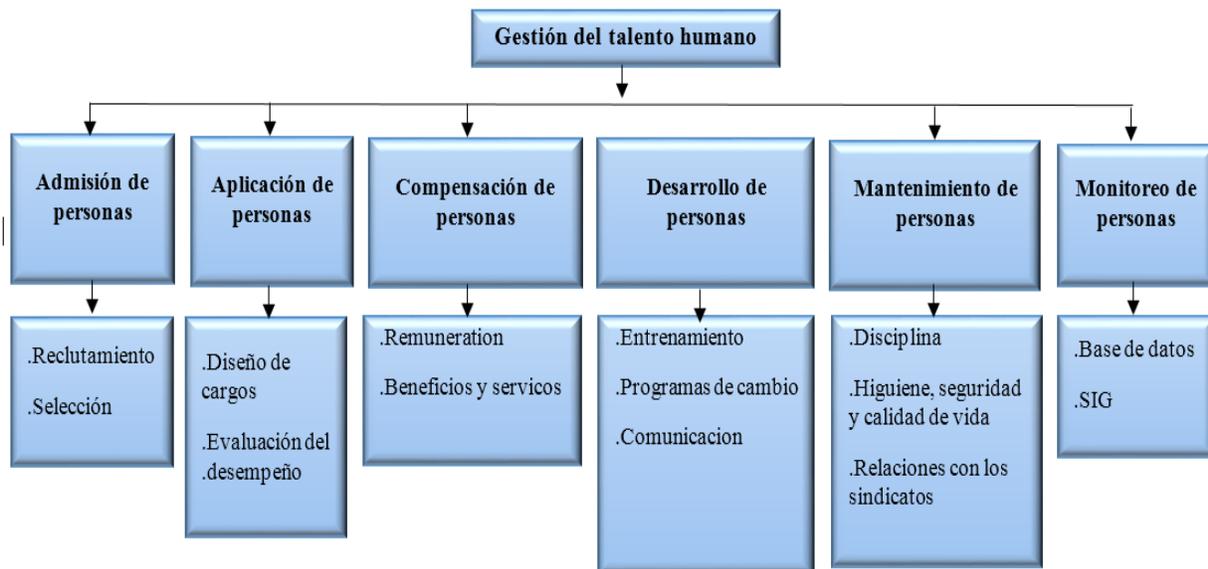


Figura 9 Los seis procesos de la gestión del talento humano (Fuente; Chiavenato, I. (2008). "Administración de Recursos Humanos".

**Admisión de personas;** proceso utilizado para incluir nuevas personas en la empresa. Pueden denominarse procesos de provisión o suministro de personas, incluye reclutamiento y selección de personal. (pág.13)

**Aplicación de personas;** proceso utilizados para diseñar las actividades que las personas realizan en la empresa, y orientar y acompañar su desempeño. Incluye diseño organizacional y diseño de cargos, análisis y descripción de cargos, y evaluación del desempeño (pág.13)

**Compensación de las personas;** procesos que se utiliza para incentivar a las personas y satisfacer sus necesidades individuales. Incue recompensas, remuneraciones y beneficios. (pág.14)

**Desarrollo de personas;** procesos empleados para capacitar e incementar el desarrollo profesional y personal del empleado. Incluye entrenamientos y desarrollo de las personas, programas de cambio y desarrollo de las carreras y programas de comunicación e integración (pág.14)

**Mantenimiento de personas;** son procesos utilizados para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluye administración de la disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida. (pág.14)

**Evaluación de personas;** procesos empleados para acompañar y controlar la actividad de las personas y verifican resultados. Incluye bases de datos y sistemas de infomación gerencial. (pág.14)

Todos estos procesos están relacionados entre sí, de tal manera que se encuentran y se influyen recíprocamente. Teniendo en cuenta que cada proceso tiene a perjudicar o beneficiar a los demás, dependiendo de si se utiliza bien o mal. Si el proceso de admisión de personas no se realiza bien, se requiere un proceso de desarrollo de personas más intenso para compensar las fallas.

Si el proceso de recompensa de personas no es completo, exige un proceso de mantenimiento de personas más intenso. Además, estos procesos se diseñan según las exigencias de las influencias ambientales externas y internas para lograr mayor compatibilidad entre sí. (pág.14)

## 2.20 Planeación Estratégica de la Gestión del Talento Humano

El aspecto más importante de la planificación de RH es, la alineación de la función de la ARH, con la estrategia organizacional. Se precisa de traducir los objetivos y las estrategias de la organización a objetivos y estrategias de la ARH, mediante la planificación estratégica de RH.

La planificación estratégica de RH debe formar parte integrante de la planificación estratégica de la organización. Cas, siempre, la primera busca una forma de integrar la función de la ARH a los objetivos globales de la empresa. Toda estrategia organizacional determinada corresponde una planificación estratégica de RH, perfectamente integrada e involucrada. (Chiavenato.2009, pàg.78)

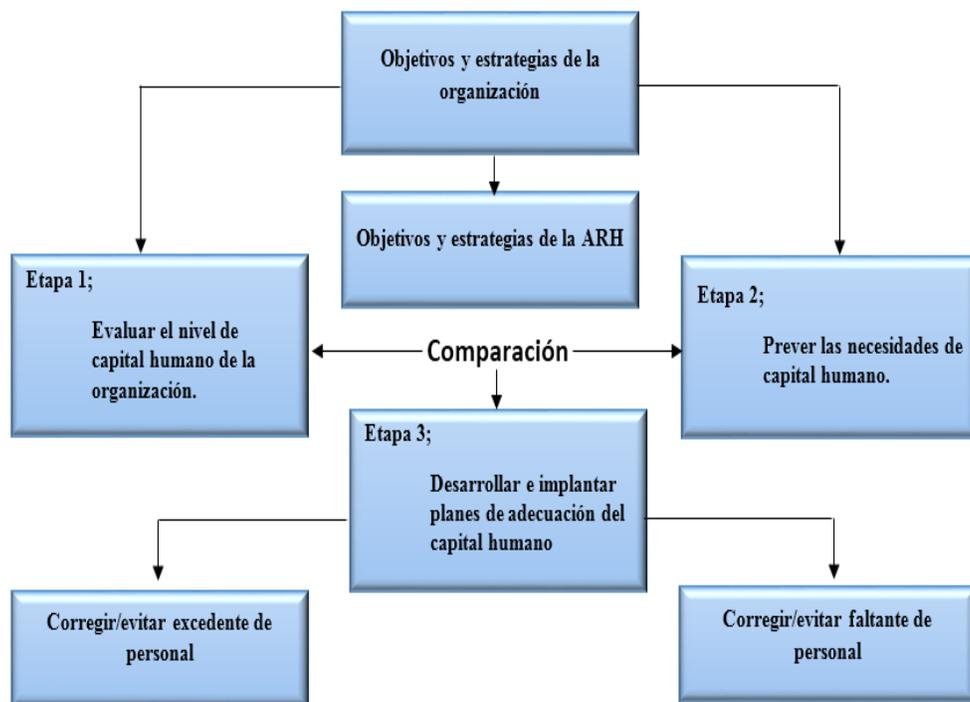


Figura 10 Los pasos de la planificación estratégica de RH (Fuente; Chiavenato, I. (2009). “Administración de Recursos Humanos”)

## **UNIDAD IV**

### **UNIDAD HIPOTÉTICA**

#### **2.21 Hipótesis**

##### **2.21.1 Hipótesis Nula (H0)**

El Sistema de reclutamiento y Selección de Personal, no incide en el Mejoramiento de la Administración del Talento Humano en la COAC Juventud Unida de la ciudad de Ambato.

##### **2.21.2 Hipótesis Alternativa (H1)**

El Sistema de reclutamiento y Selección de Personal, incide en el Mejoramiento de la Administración del Talento Humano en la COAC Juventud Unida de la ciudad de Ambato.

## 2.22 Operacionalización de las Variables

### 2.22.1 Variable Independiente

El sistema de reclutamiento y selección de personal

Variable Independien	Concepto	Categoría	Indicadores	Técnicas e Instrumentos
El Sistema de Reclutamiento y Selección de Personal	Es un proceso por el cuál las empresas contratan al personal adecuado para ocupar un puesto, su unico objetivo es elegir al mejor empleado para que forma parte de su equipo de trabajo.	Reclutamiento y selección. Inducción, capacitación y contratación Evaluación de desempeño Remuneración	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de empleados que pasaron por un proceso de reclutamiento y selección.</li> <li>• Porcentaje de empleados que le hicieron una entrevista preliminar antes de ser contratado.</li> <li>• Porcentaje de empleados que son evaluados en un cierto tiempo con el objetivo de identificar su desempeño laboral.</li> <li>• Porcentaje de empleados que</li> </ul>	<p><b><u>Técnicas</u></b></p> <p>Observación Entrevista Encuesta</p> <p><b><u>Instrumento</u></b></p> <p>Guía de Observación Guía de entrevista Cuestionario</p>

Figura 11 Operacionalización de la variable independiente (Fuente; Elaboración propia)

### 2.22.2 Variable Dependiente

La Administración del talento humano en la COAC Juventud Unida de la ciudad de Ambato.

Variable Dependiente	Concepto	Categoría	Indicadores	Técnicas e Instrumentos
La Administración del talento humano	Es el proceso para determinar las fuentes y medios para hacer que las personas lleguen a la empresa para calificarles como empleados.	Empleados Proceso Funciones Medios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentajes de empleados con título profesional.</li> <li>• Los procesos que son utilizados desde su reclutamiento hasta su inducción.</li> <li>• Influencia de</li> </ul>	<p><b><u>Técnicas</u></b> Observación Entrevista Encuesta</p> <p><b><u>Instrumento</u></b> Guía de Observación Guía de entrevista Cuestionario</p>

Figura 12 Operacionalización de la variable dependiente (Fuente; Elaboración propia)

## CAPÍTULO III

### 3 METODOLOGÍA

#### 3.1 Método

La investigación que se va a realizar será el método hipotético deductivo la misma que posee 4 fases;

- Observación y planteamiento del problema
- Formulación de hipótesis
- Deducciones de consecuencias de la hipótesis
- Comprobación y contratación de la hipótesis

Se partió observando la realidad de cómo se estaba presentando la empresa COAC Juventud Unida, y eso conllevó al replanteamiento de la hipótesis que se quiere demostrar que va a ver estas diferencias y poco a poco en el desarrollo de la tesis se fueron obteniendo los resultados que se comprobaron con la contratación de la hipótesis.

#### 3.2 Tipo de Investigación

El tipo de Investigación es descriptivo porque el objetivo consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables.

#### 3.3 Diseño

Será no experimental, puesto que no se manipularán las variables, ya que se basará fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para analizarlos con posterioridad.

### 3.4 Población y muestra

#### 3.4.1 Población

La cooperativa de Ahorro y Crédito Juventud Unida, está ubicada entre las calles Callem Salinas 01-38 y Olmedo a 20mts, de la plaza Urbina en la ciudad de Ambato (Matriz) y su sucursal frente a la Politécnica de Chimborazo en la ciudad de Riobamba, cuenta con 38 trabajadores.

CARGO	NÚMERO
Gerente General	1
Jefe de cajas	2
Oficial de crédito	7
Contador general	1
Auxiliar contable	2
Cajeros	5
Atención al cliente	2
Secretaria de gerente	1
Guardia	3
Auxiliar de limpieza	2
<b>Total</b>	<b>26</b>

Figura 13 Población del COAC Juventud Unida ((Fuente; COAC Juventud Unida)

#### 3.4.2 Muestra

No existe muestra porque lo que se trabajara con toda la población.

### 3.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

#### 3.5.1 Técnicas

- **Encuesta:** lo aplicará al personal operativo y al administrativo del COAC, con el fin de obtener información acerca de cuáles fueron los sistemas que utilizaron para poder ser contratados
- **Entrevista:** Se realizará un banco de preguntas en el cual se efectuará la entrevista a las personas encargadas del departamento administrativo del talento humano.
- **Observación:** Se describirá y explicará el comportamiento, al obtener la información adecuada en la COAC y poder dar soluciones a los mismos.

#### 3.5.2 Instrumento

En esta investigación se realizará como instrumento de investigación;

- Cuestionario
- Guía de entrevista
- Guía de observación

### 3.6 Técnicas de Procesamiento de la Información

La técnica para el procesamiento de la información que se utilizara en esta investigación se lo a través de; tablas y gráfico estadísticos. Para el procesamiento de datos se utilizó el programa SPSS mediante la cual se determinó la frecuencia y porcentajes exactos como también tablas y grafico estadísticos, la interpretación de los datos estadísticos se los ejecuto mediante la inducción y el análisis.

## **Entrevista realizada al gerente el Lcd. Anibal Quisintuña**

### **1. ¿Realiza la empresa un proceso de reclutamiento y selección de personal?**

La cooperativa si realiza los procesos de reclutamiento y selección de personal, no a todos, pero en su mayoría sí. Se refiere a no todos ya que algunos son personas recomendadas y por ende se le realiza el contrato correspondiente.

### **2. ¿Cuenta la empresa con un manual de reclutamiento y selección de personal, y un manual de descripción de puestos y funciones de trabajo?**

La cooperativa en la actualidad si cuenta con un manual de reclutamiento y selección de personal. En lo que respecta al manual de descripción de puestos y funciones de trabajo no cuenta con uno, ya que simplemente a la hora del contrato la persona encargada le da todos los detalles de las funciones de su puesto de trabajo.

### **3. ¿Cuáles son los métodos de reclutamiento externo y interno que utilizan para atraer personal a una plaza vacante?**

La cooperativa los métodos que más utiliza a la hora de reclutar al personal externo son; los anuncios publicitarios ya sea en TV, periódico y redes sociales. Y nos manifiesta que para reclutar el personal interno realiza una reunion y manifiesta la vacante, para posteriormente ver que persona es la indicada.

### **4. ¿Cuenta la empresa con un formato de solicitud de empleo para utilizarse con los candidatos potenciales al momento de sugerir una vacante?**

La cooperativa si cuenta con la solicitud de empleo que se lo entrega a la vacante al momento de postular.

**5. ¿Se aplican evaluaciones para ocupar las vacantes?**

La cooperativa si realiza las respectivas evaluaciones, pero solo al personal que se requiere en altos rangos, ya sea cajeros, asesores de crédito asesor financiero entre otros, pero no a los empleados de limpieza no.

**6. ¿Quiénes participan en el proceso de reclutamiento y selección de personal?**

Las personas que se involucran en el reclutamiento de las vacantes es la secretaria del gerente y el gerente.

**7. ¿Bajo qué base legal usted realiza los contratos de trabajo?**

La cooperativa está controlada por la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria y en la base legal que ellos se respaldan para contratar a sus empleados es el Código de Trabajo.

**8. ¿Con que frecuencia usted evalúa el desempeño laboral a sus empleados?**

La cooperativa no realiza evaluaciones para verificar el desempeño laboral al igual que no realiza capacitaciones a sus empleados.

**Conclusiones**

Podemos decir que la empresa no aplicado el manual de reclutamiento y selección de personal a todos los trabajadores, al igual que el método que más utiliza para dar a conocer una vacante es la TV, anuncios en periódico y redes sociales. Por otro lado la COAC no tiene un manual de de funciones y descripción de puesto de trabajo, ya que al momento de firmar el contrato la encargada que en este caso es la secretaria del gerente da a conocer la funciones de su puesto. Por lo que hace a sus sistema de reclutameinto un poco débil, Para terminar los encargados del reclutamiento es el gerente y su secretaria y realizan sus contratos de acuerdo al código de trabajo.

### 3.7 Resultados y discusión

#### Encuesta

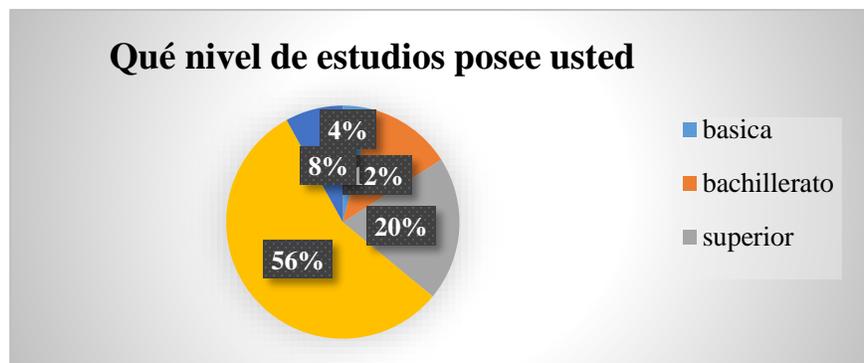
##### Pregunta # 1

Tabla 2

*Nivel de estudios posee Usted*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Básica	1	4,0	4,0	4,0
Bachillerato	3	12,0	12,0	16,0
superior	5	20,0	20,0	36,0
universitario	14	56,0	56,0	92,0
master	2	8,0	8,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente obtenida de las Encuesta (SPSS) (Elaborado por Cristhofer Guadalupe)



#### Análisis e interpretación de datos

Figura 14 Nivel de estudios posee usted

El 56% de los encuestados manifestaron tener un nivel de estudio universitario, por otro lado, el 20% aseguran tener un nivel superior, el 12% tienen un nivel de estudio de bachillerato, el 8% un nivel de estudio de master, mientras que el 4% solo posee un nivel de estudio básico. Correspondiente a las encuestas, la mayoría de empleados tienen un título universitario.

## Pregunta # 2

Tabla 3

*Como se enteró de la vacante*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Anuncios en radio, tv, periódico	9	44,0	44,0	44,0
Anuncios en sitios web	6	36,0	36,0	80,0
Por un conocido	10	20,0	20,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente obtenida de las Encuesta (SPSS) (Elaborado por Cristhofer Guadalupe)

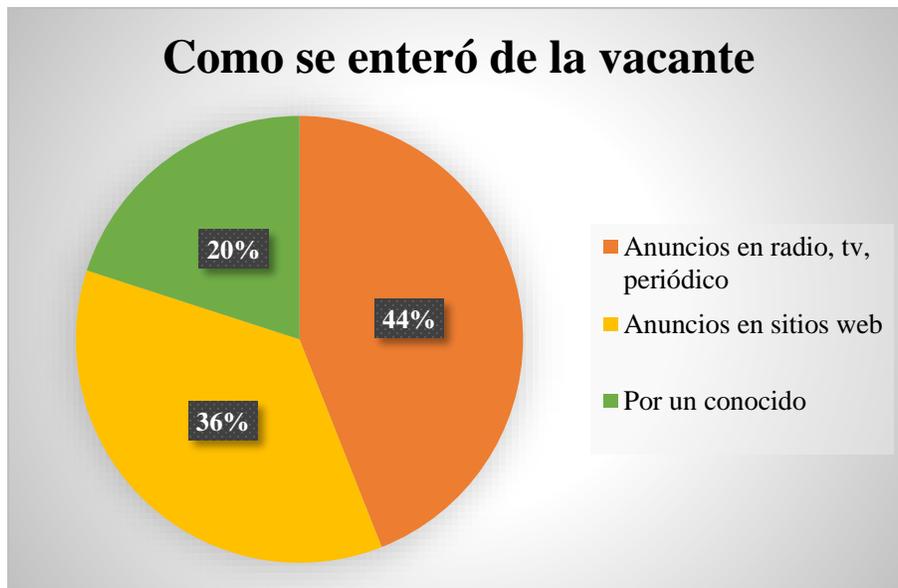


Figura 15 Como se enteró de la vacante

### Análisis e interpretación de datos

Del personal encuestado, el 44% responde que la manera que se enteró de la vacante en la empresa fue por medio de; radio TV, periódico, por otro lado, el 36% por anuncios en sitios web, mientras que el 20% por un conocido.

Correspondiente a la encuesta, la mayoría de personal entro a la empresa atreves del reclutamiento externo.

### Pregunta # 3

Tabla 4

*Paso por un proceso de reclutamiento externo o interno*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	20	80,0	80,0	80,0
No	5	20,0	20,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente obtenida de las Encuesta (SPSS) (Elaborado por Cristhofer Guadalupe

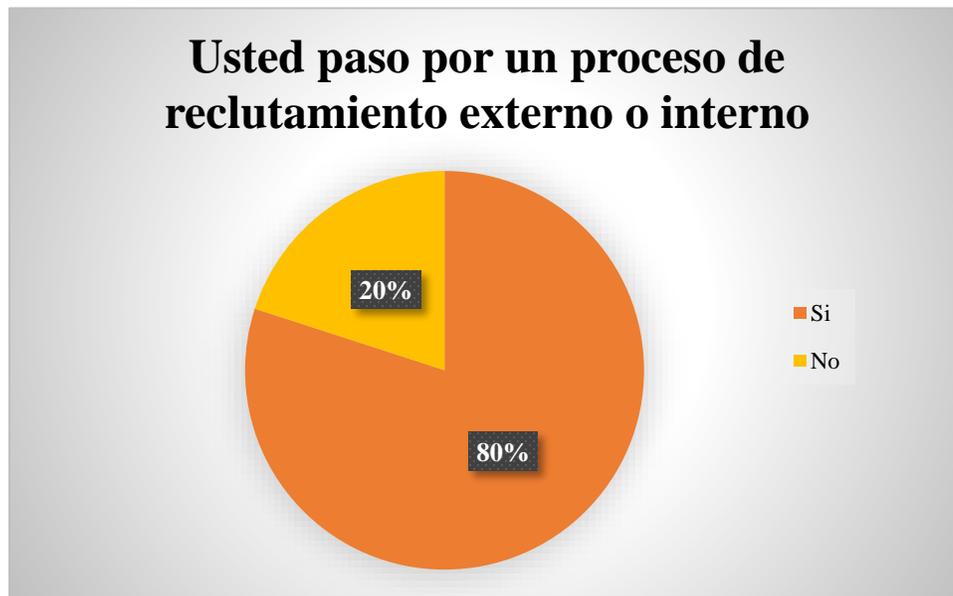


Figura 16 Paso por un proceso de reclutamiento externo o interno

### Análisis e interpretación de datos

El 80% de los encuestados manifestaron que si pasaron por un proceso de reclutamiento ya sea externo o interno, mientras que el 20% no lo hicieron.

De acuerdo a la encuesta las personas que no pasaron por un proceso de reclutamiento son personas allegadas al gerente, también personas que son encargadas de la limpieza y los guardias ya que los guardias trabajan por medio de una compañía.

#### Pregunta # 4

Tabla 5

*Paso por un proceso de selección de personal*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	20	80,0	80,0	80,0
No	5	20,0	20,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente obtenida de las Encuesta (SPSS) (Elaborado por Cristhofer Guadalupe)

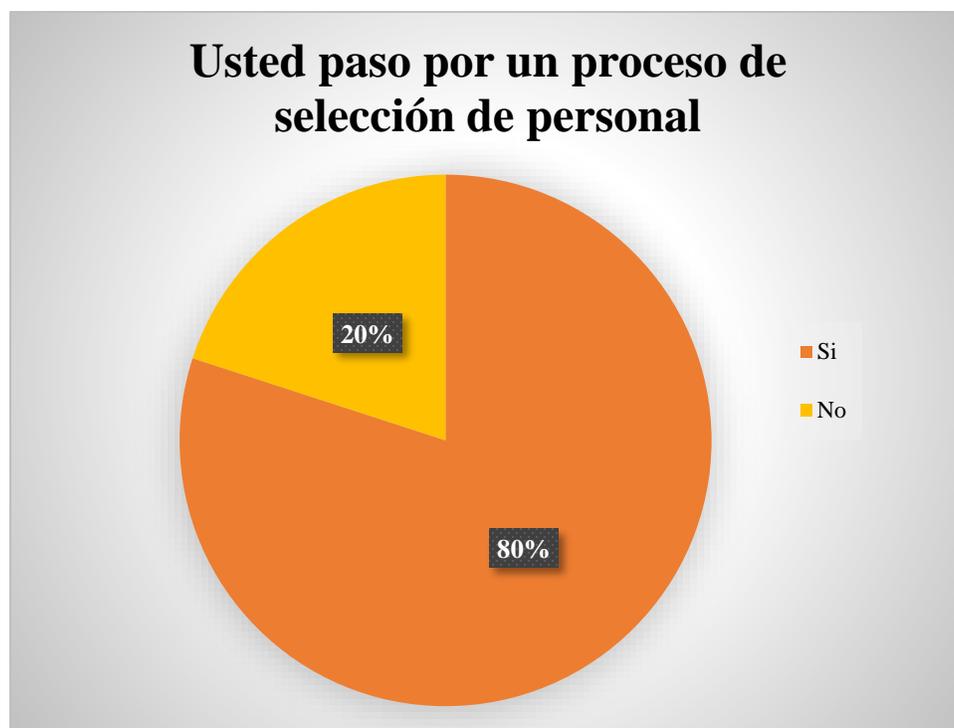


Figura 17 Paso por un proceso de selección de personal

#### Análisis e interpretación de datos

Según la encuesta El 80% pasaron por un proceso de selección de personal, mientras que el 20% no lo hicieron.

De acuerdo a la encuesta las personas que no pasaron por un proceso de selección de personal son personas allegadas al gerente, también personas que son encargadas de la limpieza y los guardias ya que los guardias trabajan por medio de una compañía.

## Pregunta # 5

Tabla 6

*Realizaron algunas pruebas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	19	76,0	76,0	76,0
No	6	24,0	24,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente obtenida de las Encuesta (SPSS) (Elaborado por Cristhofer Guadalupe)



Figura 18 Realizaron algunas pruebas

### Análisis e interpretación de datos

El 76% de los encuestados manifestaron que, si realizaron pruebas al momento de aplicar el puesto, mientras que el 24% no lo hicieron.

De acuerdo a la encuesta las personas que no realizaron pruebas al momento de aplicar el puesto, son personas allegadas al gerente, también personas que son encargadas de la limpieza y los guardias ya que los guardias trabajan por medio de una compañía.

## Pregunta # 6

Tabla 7

### *Firmó un contrato de trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	21	84,0	84,0	84,0
No	4	16,0	16,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente obtenida de las Encuesta (SPSS) (Elaborado por Cristhofer Guadalupe)

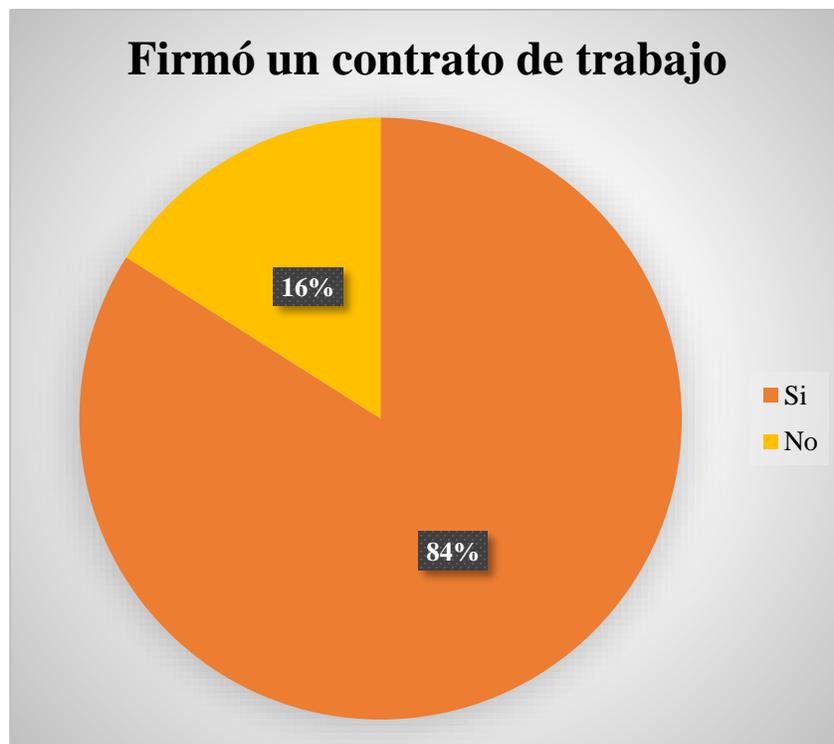


Figura 19 Firmó un contrato de trabajo

### **Análisis e interpretación de datos**

Según la encuesta El 84% firmó un contrato de trabajo, mientras que el 20% no lo hicieron. De acuerdo a la encuesta las personas que no firmaron un contrato de trabajo son personas que están aprueba y los guardias ya que los guardias trabajan por medio de una compañía.

## Pregunta # 7

Tabla 8

*Su sueldo es acorde según la tabla sectorial*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	19	76,0	76,0	76,0
No	6	24,0	24,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente obtenida de las Encuesta (SPSS) (Elaborado por Cristhofer Guadalupe)

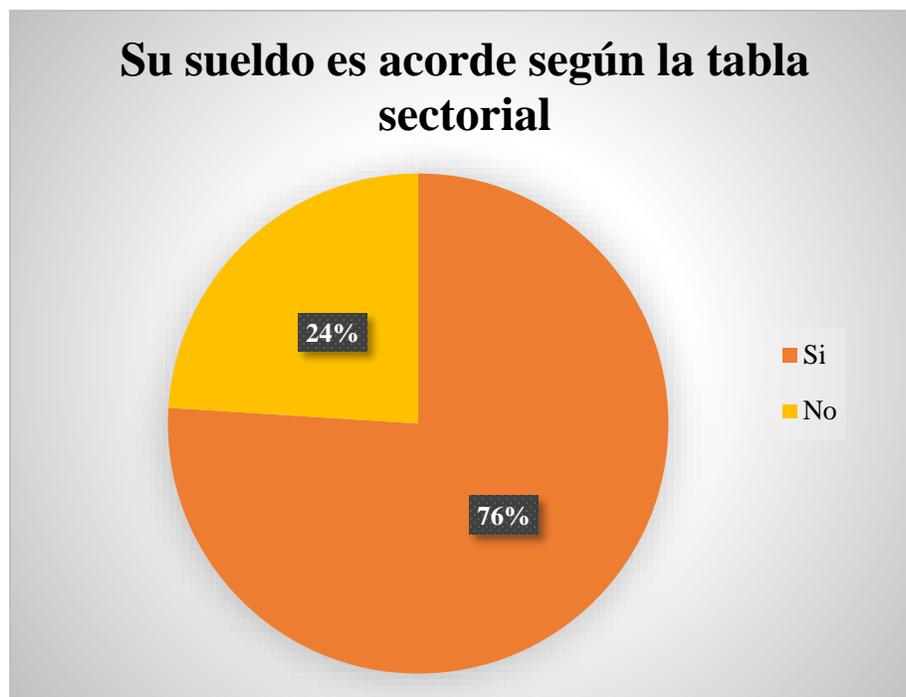


Figura 20 Su sueldo es acorde según la tabla sectorial

### Análisis e interpretación de datos

El 76% de los encuestados manifestaron que, si reciben su sueldo acorde a la tabla sectorial según su profesión, mientras que el 24% no lo hicieron.

De acuerdo a la encuesta las personas que no si reciben su sueldo acorde a la tabla sectorial según su profesión, son personas que llevan poco tiempo laborando en la empresa y las personas que están aprueba.

## Pregunta # 8

Tabla 9

*Importancia de un manual de reclutamiento y selección de personal.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy importante	14	56,0	56,0	56,0
Importante	11	44,0	44,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente obtenida de las Encuesta (SPSS) (Elaborado por Cristhofer Guadalupe



Figura 21 Importancia de un manual de reclutamiento y selección de personal

### Análisis e interpretación de datos

Del personal encuestado, el 56% responde que es muy importante que la administración del talento humano tenga un manual de reclutamiento y selección, por otro lado el 44% manifiesta que es importante.

Correspondiente a la encuesta, la mayoría de personal demuestra que es de gran importancia un manual, por el momento la empresa si posee un manual de reclutamiento y selección.

## Pregunta # 9

Tabla 10

*Importancia de un manual de descripción de puestos y funciones de trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy importante	14	56,0	56,0	56,0
Importante	11	44,0	44,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente obtenida de las Encuesta (SPSS) (Elaborado por Cristhofer Guadalupe)

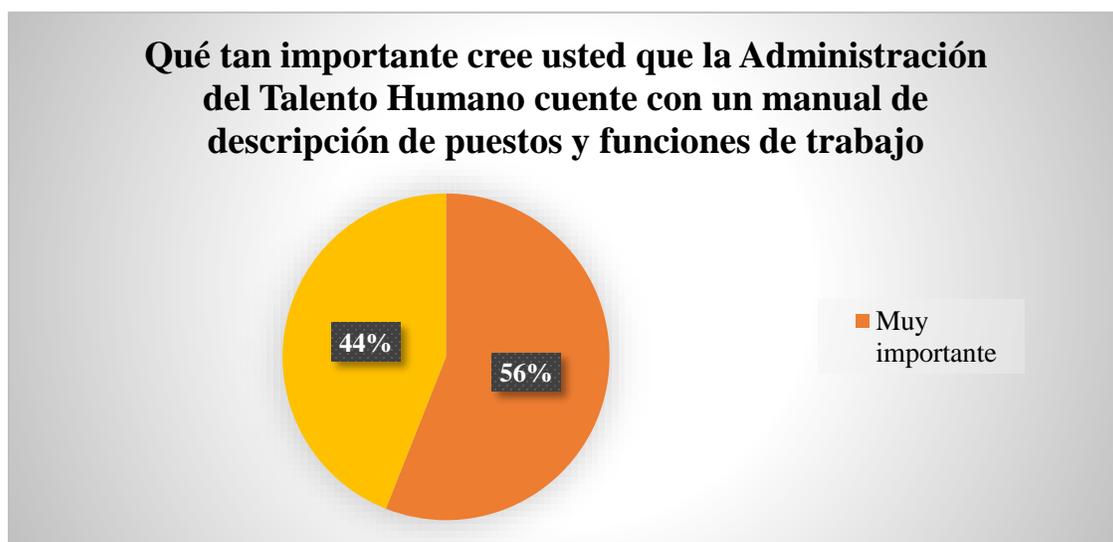


Figura 22 Importancia de un manual de descripción de puestos y funciones de trabajo

### Análisis e interpretación de datos

Del personal encuestado, el 56% responde que es muy importante que la administración del Talento Humano cuente con un manual de descripción de puestos y funciones de trabajo, por otro lado, el 44% manifiesta que es importante.

Correspondiente a la encuesta, la mayoría de personal demuestra que es de gran importancia un manual de descripción de puestos y funciones de trabajo, por el momento la empresa no posee un manual de descripción de puestos y funciones de trabajo. Por lo que es deficiente ya que los empleados no saben a profundidad cuáles son sus obligaciones y responsabilidades en su puesto de trabajo.

## Pregunta # 10

Tabla 11

*Importancia de evaluar el desempeño laboral a sus empleados*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy importante	18	72,0	72,0	72,0
Importante	7	28,0	28,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente obtenida de las Encuesta (SPSS) (Elaborado por Cristhofer Guadalupe)

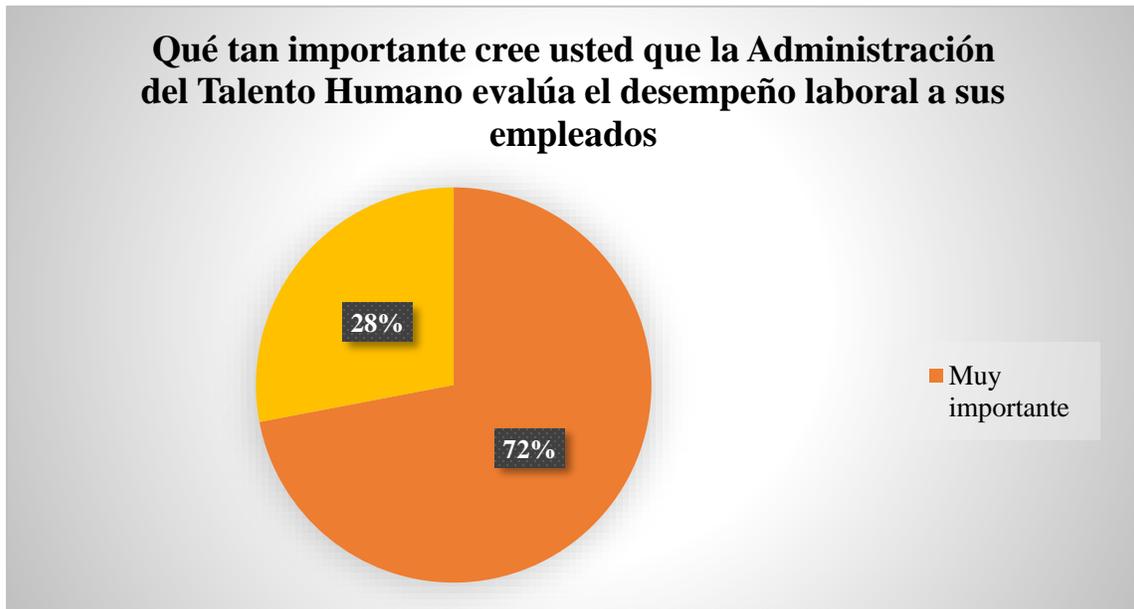


Figura 23 Importancia de evaluar el desempeño laboral a sus empleados

### Análisis e interpretación de datos

El 72% de los encuestados responde que es muy importante que la Administración del Talento Humano evalúa el desempeño laboral a sus empleados, por otro lado, el 28% manifiesta que es importante.

Correspondiente a la encuesta, la mayoría de personal demuestra que es de gran importancia que la Administración del Talento Humano evalúa el desempeño laboral a sus empleados, ya que es una herramienta fundamental para los encargados del Departamento de talento humano, ya que podrán revisar el desempeño de los trabajadores.

## Pregunta # 11

Tabla 12

*Importancia de la aplicación de los procesos de reclutamiento y selección*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy importante	13	52,0	52,0	52,0
Importante	12	48,0	48,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente obtenida de las Encuesta (SPSS) (Elaborado por Cristhofer Guadalupe)

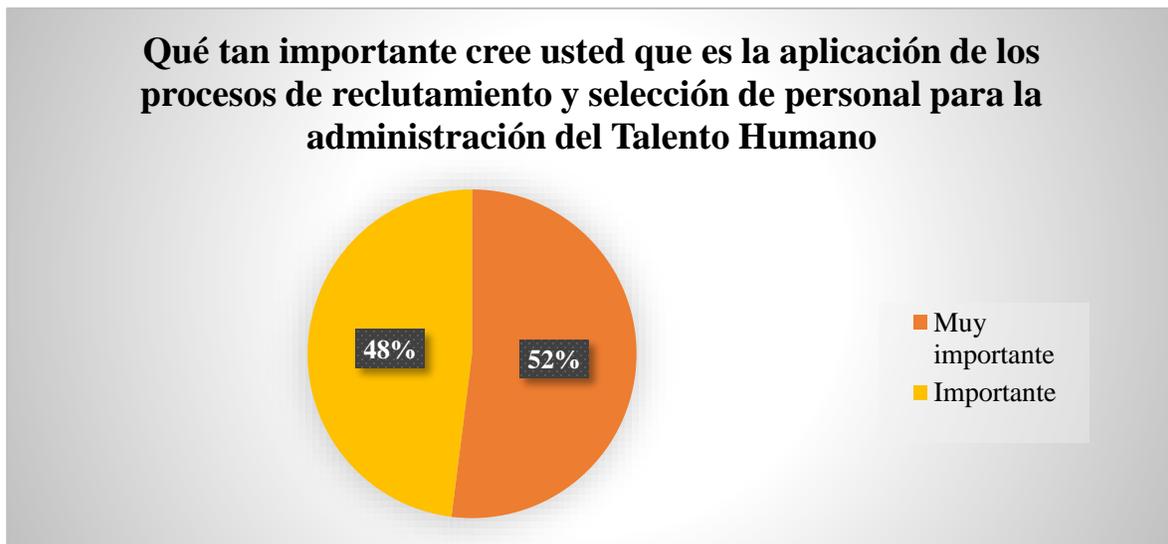


Figura 24 Importancia de la aplicación de los procesos de reclutamiento y selección

### **Análisis e interpretación de datos**

El 52% de los encuestados responde que es muy importante la aplicación de los procesos de reclutamiento y selección de personal para la administración del Talento Humano, mientras que el 28% manifiesta que es importante.

Correspondiente a la encuesta, la mayoría de personal demuestra que es de muy importante la aplicación de los procesos de reclutamiento y selección de personal para la administración del Talento Humano, ya que por medio de estos procesos se podrá elegir a la persona capaz de desenvolverse de la mejor manera en el puesto de trabajo.

### 3.8 Prueba de Normalidad

Es preciso conocer que cuando se aplica una herramienta estadística en donde se involucra variables cuantitativas y cualitativas, es fundamental determinar si la información obtenida en el proceso, tiene un comportamiento medio de una distribución normal simétrica o una distribución anormal asimétrica. Para ello la estadística posee algunas pruebas de normalidad, entre ellas están, la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov - Liliefors (KSL), Anderson - Darling, y Shapiro - Wilk, Ryan – Joiner. (Herrera y Fontalvo, 2011).

Para la utilización Kolmogorov – Smirnov, Liliefors (KSL) y Anderson - Darling, este procedimiento es un test no paramétrico que permite establecer si dos muestras se ajustan al mismo modelo probabilístico y se utiliza cuando la muestra es 50 más de 50.

Para la utilización de Shapiro – Wilk y Ryan – Joiner, este procedimiento permite controlar la observación observada con la observación teórica, se utiliza cuando la muestra es 50 o menos de 50.

Tanto Kolmogorov – Smirnov - Liliefors (KSL) y Anderson - Darling, Ryan – Joiner tienen la misma teoría, al igual que Darling, Ryan – Joiner y Shapiro Wilk.

En esta investigación los datos son no paramétricos, debido a que se trabajó con la población en su totalidad, y las variables son cualitativas por lo que realizamos la prueba de Kolmogorov – Smirnov Liliefors (KSL) y Shapiro Wilk,

#### 3.8.1 Reglas del valor p para rechazar la $H_0$ o aceptar la $H_0$

- Si el valor p (sig.) es  $< 0,05$  se rechaza la  $H_0$
- Si el valor p(sig.) es  $> 0,05$  se acepta la  $H_0$

### 3.8.2 Reglas para determinar si la distribución es normal y no normal

- Si  $p > 0,05$  la distribución es normal simétrica, continuamos nuestro análisis con una prueba estadística paramétrica. (T de Student)
- Si  $p \leq 0,05$  la distribución es libre es decir asimétrica, continuamos nuestro análisis con una prueba estadística no paramétrica. (Chi Cuadrado).

### Hipótesis Ho y H1

Ho; El Sistema de Reclutamiento y Selección de Personal, no incide en el mejoramiento de la Administración del Talento Humano en la COAC Juventud Unida de la ciudad de Ambato.

H1; El Sistema de Reclutamiento y Selección de Personal, incide en el mejoramiento de la Administración del Talento Humano en la COAC Juventud Unida de la ciudad de Ambato.

### 3.8.3 Prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov y Shapiro Wilk

Tabla 13

#### *Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Importancia del manual de reclutamiento y selección de personal	,367	25	,000	,634	25	,000
Importancia de evaluación del desempeño	,449	25	,000	,565	25	,000
Importancia de un manual de descripción de puestos	,367	25	,000	,634	25	,000
Importancia de la ATH	,347	25	,000	,639	25	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente obtenida de las Encuesta (SPSS) (Elaborado por Cristhofer Guadalupe

Primero verificamos cuan cuál prueba de normalidad nos quedamos, como podemos observar debido a  $n < 50$ , se analiza la prueba de Shapiro – Wilk, por otro lado, el valor  $p$  obtenido ( $0,000 < 0,05$ ) por consiguiente con un nivel de confianza del 95% se rechaza la  $H_0$ . Por lo siguiente en nuestra distribución de datos no se comporta de manera normal.

$H_1$ ; El Sistema de Reclutamiento y Selección de Personal, incide en el mejoramiento de la Administración del Talento Humano en la COAC Juventud Unida de la ciudad de Ambato.

Con un nivel de confianza del 95% existe diferencias entre la distribución observada y la distribución teórica, por lo tanto, si  $p \leq 0,05$  la distribución es libre es decir asimétrica, por lo que recurrimos a la estadística no paramétrica para continuar con el análisis.

#### **3.8.4 Chi cuadrado**

El modelo Chi Cuadrado desempeña un papel destacado en los procesos inferenciales. Concretamente, esta es la distribución de probabilidad que aparece asociado a las inferencias relativas a la dispersión poblacional, y además su utilización es muy frecuente en la inferencia no paramétrica (por ejemplo; cuando realizamos contrastes de independencia, de bondad de ajuste, de homogeneidad). (López & Pérez, 2011, pág. 205).

El Chi Cuadrado mide la existencia de asociación entre variables cualitativas, por tanto, lo observado es la realidad y lo que vamos a calcular es el esperado es lo que esperaríamos que pasara si no hubiera asociación entre las variables y compararemos un cuadro con otro por medio del Chi Cuadrado.

Para la comprobación de hipótesis se utilizó las estadísticas inferenciales, ya que se encarga de hacer deducciones, es decir inferir propiedades, conclusiones y tendencias, lo que indica que aplique el Método del Chi Cuadrado, después de haber realizado un estudio de los resultados a la encuesta aplicada al personal administrativo y operativo de COAC Juventud Unida, se determinó la siguiente hipótesis nula  $H^0$  e hipótesis alternativa  $H_1$ .

El método del Chi Cuadrado sirve para comprobar hipótesis en dos momentos distintos; en la toma de encuestas con las mismas preguntas o para medir una relación de la variable dependiente o independiente.

La hipótesis nula  $H^0$  es; El sistema de reclutamiento y selección de personal de la COAC Juventud Unida, no incide en el mejoramiento de la administración del talento humano.

La hipótesis alternativa  $H1$  es; El sistema de reclutamiento y selección de personal de la COAC Juventud Unida, incide en el mejoramiento de la administración del talento humano.

Tabla 14

Valores observados

PREGUNTA	MUY IMPORTANTE	IMPORTANTE	MODERADAMENTE IMPORTANTE	DE POCA IMPORTANCIA	SIN IMPORTANCIA	TOTAL
8. ¿Qué tan importante cree usted que la administración del talento humano cuete con un manual de reclutamiento y selección de personal?	14	11	0	0	0	25
9. ¿Qué tan importante cree usted que la Administración del Talento Humano cuente con un manual de descripción de puestos y funciones de trabajo?	14	11	0	0	0	25
10. ¿Qué tan importante cree usted que la Administración del Talento Humano evalúa el desempeño laboral a sus empleados?	18	7	0	0	0	25
11. ¿Qué tan importante cree usted que es la aplicación de los procesos de reclutamiento y selección de personal para la administración del Talento Humano?	13	12	0	0	0	25
<b>TOTAL</b>	<b>59</b>	<b>41</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
<b>TOTAL PORCENTAJE</b>	<b>0,59</b>	<b>0,41</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

Fuente obtenida de las Encuesta (SPSS) (Elaborado por Cristhofer Guadalupe)

Tabla 15

*Valores esperados*

PREGUNTA	MUY IMPORTANTE	IMPORTANTE	MODERADAMENTE IMPORTANTE	DE POCA IMPORTANCIA	SIN IMPORTANCIA	TOTAL
8. ¿Qué tan importante cree usted que la administración del talento humano cuete con un manual de reclutamiento y selección de personal?	14,75	10,25	0	0	0	25
9. ¿Qué tan importante cree usted que la Administración del Talento Humano cuente con un manual de descripción de puestos y funciones de trabajo?	14,75	10,25	0	0	0	25
10. ¿Qué tan importante cree usted que la Administración del Talento Humano evalúa el desempeño laboral a sus empleados?	14,75	10,25	0	0	0	25
10. ¿Qué tan importante cree usted que es la aplicación de los procesos de reclutamiento y selección de personal para la administración del Talento Humano?	14,75	10,25	0	0	0	25
<b>TOTAL</b>	<b>59</b>	<b>41</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>100</b>

Fuente obtenida de las Encuesta (SPSS) (Elaborado por Cristhofer Guadalupe)

Una vez obtenido los valores observados que es el número de observaciones en una muestra, es decir las tabulaciones y los valores esperados que es la frecuencia que se esperaría en una celda, en promedio, procedemos al cálculo para lo cual se procederá con la siguiente ecuación.

### Fórmula

$$\chi^2_{\text{exp}} = \sum_i \sum_{j_-} \frac{(f_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$$

En donde;

$f_{ij}$  = frecuencias del valor observado

$e_{ij}$  = frecuencias del valor esperado

$$\begin{aligned} X^2 = \sum &= \frac{(14 - 14,75)^2}{14,75} + \frac{(11 - 10,25)^2}{10,25} + \frac{(14 - 14,75)^2}{14,75} + \frac{(11 - 10,25)^2}{10,25} \\ &+ \frac{(18 - 14,75)^2}{14,75} + \frac{(7 - 10,25)^2}{10,25} + \frac{(13 - 14,75)^2}{14,75} \\ &+ \frac{(12 - 10,25)^2}{10,25} \end{aligned}$$

$$X^2 = 2,43902439$$

Tabla 16  
Cálculo del Chi Cuadrado

PREGUNTA	MUY IMPORTANTE	IMPORTANTE	MODERADAMENTE IMPORTANTE	DE POCA IMPORTANCIA	SIN IMPORTANCIA
8. ¿Qué tan importante cree usted que la administración del talento humano cuete con un manual de reclutamiento y selección de personal?	0,038135593	0,054878049	0	0	0
9. ¿Qué tan importante cree usted que la Administración del Talento Humano cuente con un manual de descripción de puestos y funciones de trabajo?	0,038135593	0,054878049	0	0	0
10. ¿Qué tan importante cree usted que la Administración del Talento Humano evalúa el desempeño laboral a sus empleados?	0,716101695	1,030487805	0	0	0
11. ¿Qué tan importante cree usted que es la aplicación de los procesos de reclutamiento y selección de personal para la administración del Talento Humano?	0,207627119	0,298780488	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1,43902439</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
					<b>X1 CUADRADO 2,43902439</b>

Fuente: Encuesta (SPSS)Elaborado por: Cristhofer Guadalupe)

El siguiente paso es determinar el valor de la tabla  $X^2$ , para lo cual se necesita los grados de libertad (gl) y niveles de significancia, que ya lo hemos dicho que es 0,05.

### **Fórmula de los grados de libertad**

$$\mathbf{gl = (r-1)*(k-1)}$$

En donde;

**r** = N° de columnas

**k** = N° de filas

$$\mathbf{gl = (5-1) * (4-1)}$$

$$\mathbf{gl = 4 * 3}$$

$$\mathbf{gl = 12}$$

Por lo tanto, buscamos en la tabla Chi Cuadrado en el anexo 2 el valor de Chi cuadrado en tablas,

$$\mathbf{X^2 \text{ en tabla} = 12}$$

Resumiendo, la prueba del Chi Cuadrado requiere la comprobación de  $X^2$  prueba con el  $X^2$  tabla, es decir;

$X^2$  prueba es menor que  $X^2$  tabla

Rechazamos la hipótesis nula  $H_0$

$X^2$  prueba es mayor que  $X^2$  tabla

Rechazo hipótesis alternativa  $H_1$

Para nuestro caso  $X^2$  prueba 2,43902439 es menor  $X^2$  tabla 21.0261

### 3.9 Distribución del chi cuadrado

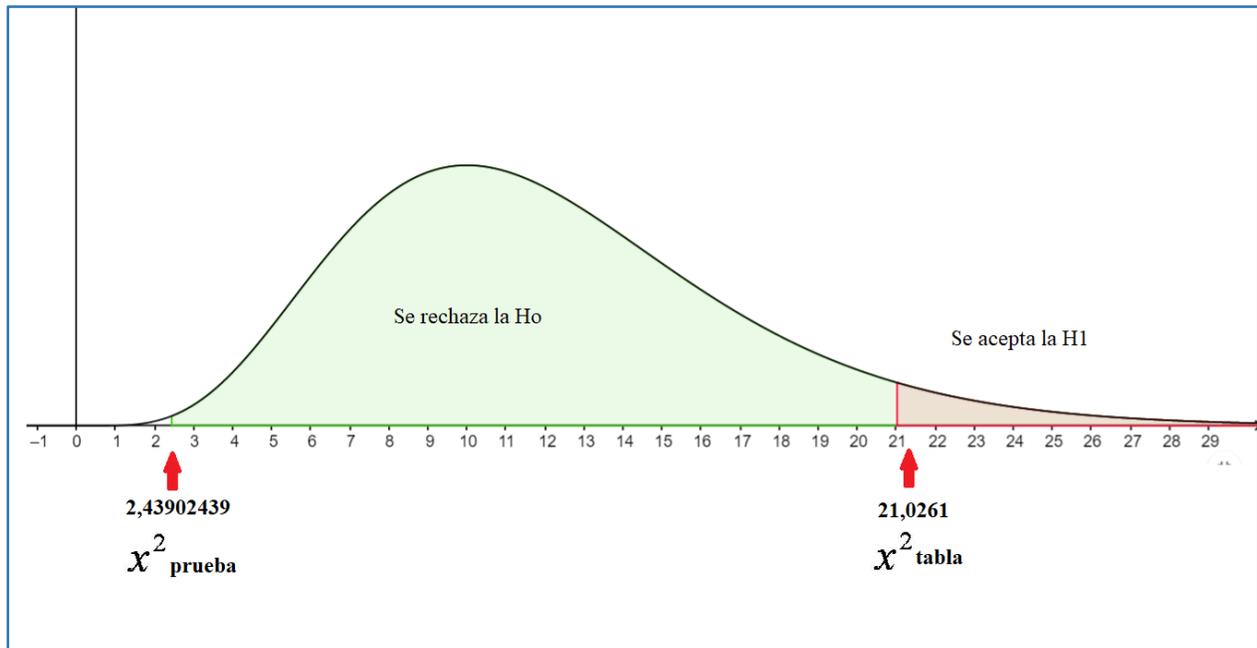


Figura 25 Distribución del Chi Cuadrado COAC (Fuente; SPSS)

Como podemos observar

Mi resultado obtenido de  $X^2$  prueba (2,43902439) es menor que el resultado obtenido de  $X^2$  tablas (21,0261) y por tanto rechazo la hipótesis nula  $H_0$  y acepto la hipótesis alternativa  $H_1$ .

El sistema de reclutamiento y selección de personal de la COAC Juventud Unida, incide en el mejoramiento de la administración del talento humano.

## **CAPÍTULO IV**

### **4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **4.1 Conclusiones**

- Para las empresas en general independientemente de la actividad que se dediquen, es importante contar con personal adecuado para las funciones que les fueron asignadas, por lo que deben contar con un manual de reclutamiento y selección de personal ya que el personal es un pilar fundamental para el crecimiento de una empresa.
- La ausencia de capacitación, evaluación del desempeño laboral y un manual de descripción y funciones de trabajo, hace que el Sistema de reclutamiento y selección de personal sea débil, llevando junto a ello a que los trabajadores no realicen sus funciones de una manera correcta, y a la vez que desconozcan cuáles son sus funciones en su puesto de trabajo
- Debido a que la empresa contrata personal a prueba sin hacerle un contrato, se concluye que el personal administrativo desconoce la base legal en los que ellos se respaldan para contratar a un empleado en este caso el código de trabajo.

## 4.2 Recomendaciones

- Se recomienda que la cooperativa realizar los mismos procesos de reclutamiento y selección de personal a todos los empleados, ya que por medio de esta podremos evaluar la capacidad que tiene cada candidato para desempeñarse de la mejor manera en el puesto requerido.
- Se recomienda realizar un manual de descripción de puestos y funciones de trabajo, ya que este es indispensable, tanto para la organización como para los empleados, ya que por medio de este manual, los trabajadores sabrán cuáles son sus funciones en su puesto de trabajo, al igual que la organización sabrá que habilidades y conocimiento se necesitará para cada vacante, al igual que se le recomienda realizar capacitaciones ya que vivimos en un mundo globalizado y siempre hay que estar en constante capacitación.
- Se recomienda instruirse un poco más sobre los artículos que defienden los derechos de los trabajadores en el código de trabajo, ya que, si existen contratos a prueba según el art, 15 del código de trabajo. que señala que se podrá hacer un contrato a prueba que tiene la durabilidad de 90 días.

## 5 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### Bibliografía

- Abad, D. (2012). “*Selección de personal y su relación en el rendimiento laboral en la empresa Loupita S.A. de la ciudad de Guayaquil (Tesis de pregrado)*”, Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Psicológicas, Guayaquil. Recuperado el 26 de Noviembre de 2018, de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/6380>
- Castillo, W. (2010, 11 abril). “*Importancia de la Gestión del Talento Humano*”, [Publicación en un blog]. Recuperado 1 febrero, 2019, de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2010/11/04/importancia-de-la-gestion-del-talento-humano/>
- Chiavenato, I. (1999). “*Administración de Recursos Humanos*”. Recuperado 15 de diciembre, 2019, de, [http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%20\)%20CHIAVENATO.pdf](http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%20)%20CHIAVENATO.pdf)
- Chiavenato, I. (2002). “*Gestión del talento humano*”. Primera edición Editorial McGraw Hill, ISBN 978-958-410-288-1, México, pág. 586.
- Chiavenato, I. (2008). “*Gestión del talento humano*”, tercera edición, Editorial McGraw Hill. ISBN 978-85-252-2512-9 México, pág. 586.
- Chiavenato, I. (2009). “*Gestión del talento humano*”, Segunda Edición, Editorial McGraw Hill. ISBN 978-970-10-7340-7, México, pág. 588, Recuperado 18 diciembre, 2018, de <http://www.facso.unsj.edu.ar/catedras/ciencias-economicas/administracion-de-personal-I/documentos/chiavena.pdf>
- Chiavenato, I. (2010) “*Gestión del Talento Humano*”. Quinta Edición. Editorial McGraw Hill. Colombia. 475 páginas.
- Coac Juventud Unida (2012.), “*Reglamento Interno*” [Publicación en un blog]. Recuperado 1 febrero, 2019, [http://www.coacjuventudunida .fin.ec/wp-content/uploads/2017/01/REGLAMENTO-INTERNO.pdf](http://www.coacjuventudunida.fin.ec/wp-content/uploads/2017/01/REGLAMENTO-INTERNO.pdf)
- Delgado, J. (S.f.). “*Gestión del talento humano como herramienta de competitividad en las Empresas*”. Recuperado 18 diciembre, 2018, de

- <http://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/Fulltext/ADAG0000538/Capitulo%203.pdf>
- Herrera, J y Fontalvo, T. (2011). “*métodos estadísticos y sus Aplicaciones*” [Publicación en un blog]. Recuperado 26 mayo, 2019, de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011b/939/Prueba%20de%20Normalidad.htm>
- Hernández-Sampieri, R. F.-C.-L. (2014). “*Selección de la muestra*”. Recuperado el 26 de Noviembre de 2018, de [http://sined.uaem.mx:8080/bitstream/handle/123456789/2776/506\\_6.pdf?sequence=1](http://sined.uaem.mx:8080/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf?sequence=1)
- Intendencia de Estadística, E. y. (2014) “*Recopilación de la normativa de la Economía Popular y Solidaria y del Sistema Financiero Popular*”, Quito
- Ivancevich, J. (2004). “*Administración de recursos humanos*”, novena edición, EDAMSA Impresiones S.A. de C.V., ISBN 007-252577-0, México, pág. 665.
- Koontz, Harold; O’Donnel, Cyril y Wehrich, Heinz. (1990) “*Elementos de Administración*” Alfredo Diaz Mata, traductor. Segunda edición. México. McGraw Hill,. 614p.
- López, J. (2010). “*La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional*”, PERSPECTIVAS, N°26, ISSN 129-152, PP 129-152, Recuperado el 18 de Noviembre de 2018, de <http://www.redalyc.org/pdf/4259/425941230007.pdf>
- Mondy, R; Wayne, N y Roberto, M. (1997). “*Administración de los recursos humanos*”, sexta Edición, Editorial Prentice – Hall Hispanoamérica S.A., ISB 968-880-949-7, México, pág, 663.
- Ministerio de Economía Popular y Solidaria (2015). “*Ley de Economía Popular y Solidaria*”. Recuperado 20 de mayo, 2019, de [https://www.economiasolidaria.org/sites/default/files/Ley\\_de\\_la\\_economia\\_popular\\_y\\_solidaria\\_ecuador.pdf](https://www.economiasolidaria.org/sites/default/files/Ley_de_la_economia_popular_y_solidaria_ecuador.pdf)
- Mondy, R., Wayne, N y Roberto, M. (2005) “*Administración de recursos humano*”. Novena Edición, Editorial Pearson Educación, ISB 970-26-0641-1, México, pág. 560. Recuperado 10 enero, 2019, de [https://drive.google.com/file/d/1\\_y\\_tHw8PRh0XK8ieWS0OWVBqWSwVct7r/view](https://drive.google.com/file/d/1_y_tHw8PRh0XK8ieWS0OWVBqWSwVct7r/view)
- Mondy, R. (2010). “*Administración del talento humano*”, decimoprimer edición, editorial Pearson educación, ISB 978-607-32-0203-9, México, pág. 512.
- Nina, Z. Q. (2016). “*Diseño de un plan de reclutamiento y selección (Tesis de Pregrado)*”, Universidad Mayor De San Andrés, Bolivia. Recuperado el 18 de Noviembre de 2018,

de,<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/7725/TD2156.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Prieto, J. (2008) “*Gestión estratégica organizacional*”, Eco Ediciones, 2008 ISBN958-648-543-9, Pág., 232

Profesionales en Gestión del Recurso Humano. (s.f.). “*Administración de recursos humano*”, [Publicación en un blog]. Recuperado 1 febrero, 2019, de <https://www.gsh.com.co/blog/talento-humano>.

Restrepo de O., L. S., Ladino T., A. M., & Orozco A., D. C. (2008). “*Modelo De Reclutamiento y Selección de Talento Humano Por Competencias*”. Scientia Et Technica, N°39, vol 14, ISSN 0122-1701, PP 286-291. Recuperado el 18 de Noviembre de 2018, de <http://www.redalyc.org/pdf/849/84920503051.pdf>

Soto, F. (2014). “*Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal aplicado a las Empresas Distribuidoras de Calzado Importado en la Cabecera (Tesis de Grado)*”, Universidad Rafael Landívar, Escuintla. Recuperado el 18 de Noviembre de 2018, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/01/01/Soto-Sucely.pdf>

UNAM, (2012, 11 diciembre). “*Reclutamiento: definición, objetivos e importancia*”, Recuperado 1 enero, 1995, de <https://tareasuniversitarias.com/reclutamiento-definicion-objetivos-e-importancia.html>

## 6 ANEXOS

### 6.1 ANEXO 1 Encuesta dirigida al personal operativo



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO**  
**FACULTAD CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL**  
**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**Instrucciones;** con el fin de conocer el Sistema de Reclutamiento y Selección del personal para la mejora de la Administración del Talento, se le solicita responder las siguientes palabras con la mayor sinceridad posible y eligiendo la opción que mejor se le solicita responder las siguientes preguntas con la mayor sinceridad posible. La información proporcionada será estrictamente confidencial. Cada pregunta le presenta varias opciones, por favor marque con una (X) la respuesta que considera correcta.

#### **Encuesta dirigida al personal operativo**

##### **1. ¿Qué nivel de estudios posee usted?**

- Básica ( )
- Bachillerato ( )
- Superior ( )
- Universitario ( )
- Master ( )
- PHD ( )

##### **2. ¿Cómo se enteró de la plaza vacante?**

- Publicidad en carteles ( )
- Solicitudes de empleo ( )
- Anuncios en radio, televisión y periódico ( )
- Anuncios sitios web ( )
- Hojas volantes ( )
- Agencias de empleo ( )
- Por un conocido ( )
- Por recomendación ( )

##### **3. ¿Usted paso por un proceso de reclutamiento externo o interno?**

- Si ( )
- No ( )

##### **4. ¿Usted paso por un proceso de selección de personal?**

- Si ( )
- No ( )

5. **¿Se le realizaron pruebas al momento de aplicar al puesto?**

- Si ( )
- No ( )

6. **¿Usted firmó un contrato de trabajo?**

- Si ( )
- No ( )

7. **¿Su sueldo es acorde a su profesión según la tabla sectorial del año 2019?**

- Si ( )
- No ( )

8. **¿Qué tan importante cree usted que la Administración del Talento Humano cuenta con un manual de reclutamiento y selección de personal?**

- Muy importante ( )
- Importante ( )
- Moderadamente importante ( )
- De poca importancia ( )
- Sin importancia ( )

9. **¿Qué tan importante cree usted que la Administración del Talento Humano cuente con un manual de descripción de puestos y funciones de trabajo?**

- Muy importante ( )
- Importante ( )
- Moderadamente importante ( )
- De poca importancia ( )
- Sin importancia ( )

10. **¿Qué tan importante cree usted que la Administración del Talento Humano evalúa el desempeño laboral a sus empleados?**

- Muy importante ( )
- Importante ( )
- Moderadamente importante ( )
- De poca importancia ( )
- Sin importancia ( )

11. **¿Qué tan importante cree usted que es la aplicación de los procesos de reclutamiento y selección de personal para la administración del Talento Humano?**

- Muy importante ( )
- Importante ( )
- Moderadamente importante ( )
- De poca importancia ( )
- Sin importancia ( )

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

## 6.2 ANEXO 2 Entrevista dirigida al personal administrativo



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

#### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

**Instrucciones;** con el fin de conocer el Sistema de Reclutamiento y Selección del personal para la mejora de la Administración del Talento, se le solicita responder las siguientes palabras con la mayor sinceridad posible y eligiendo la opción que mejor se le solicita responder las siguientes preguntas con la mayor sinceridad posible. La información proporcionada será estrictamente confidencial. Cada pregunta le presenta varias opciones, por favor marque con una (X) la respuesta que considera correcta.

#### Entrevista dirigida al personal administrativo

1. ¿Realiza la empresa un proceso de reclutamiento y selección de personal?
2. ¿Cuenta la empresa con un manual de reclutamiento y selección de personal y un manual de descripción de puestos y funciones de trabajo?
3. ¿Cuáles son los métodos de reclutamiento externo y interno que utilizan para atraer personal a una plaza vacante?
4. ¿Cuenta la empresa con un formato de solicitud de empleo para utilizarse con los candidatos potenciales al momento de surgir una vacante?.
5. ¿Se aplican evaluaciones para ocupar las vacantes?
6. ¿Quiénes participan en el proceso de reclutamiento y selección de personal?
7. ¿Bajo qué base legal usted realiza los contratos de trabajo?
8. ¿Con que frecuencia usted evalúa el desempeño laboral a sus empleados?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

### 6.3 ANEXO 3 Tabla de distribución del Chi Cuadrado

$n \backslash F$	0,01	0,025	0,05	0,1	0,9	0,95	0,975	0,99
1	0,0002	0,0010	0,0039	0,0158	2,7055	3,8415	5,0239	6,6349
2	0,0201	0,0506	0,1026	0,2107	4,6052	5,9915	7,3778	9,2103
3	0,1148	0,2158	0,3518	0,5844	6,2514	7,8147	9,3484	11,3449
4	0,2971	0,4844	0,7107	1,0636	7,7794	9,4877	11,1433	13,2767
5	0,5543	0,8312	1,1455	1,6103	9,2364	11,0705	12,8325	15,0863
6	0,8721	1,2373	1,6354	2,2041	10,6446	12,5916	14,4494	16,8119
7	1,2390	1,6899	2,1673	2,8331	12,0170	14,0671	16,0128	18,4753
8	1,6465	2,1797	2,7326	3,4895	13,3616	15,5073	17,5345	20,0902
9	2,0879	2,7004	3,3251	4,1682	14,6837	16,9190	19,0228	21,6660
10	2,5582	3,2470	3,9403	4,8652	15,9872	18,3070	20,4832	23,2093
11	3,0535	3,8157	4,5748	5,5778	17,2750	19,6751	21,9200	24,7250
12	3,5706	4,4038	5,2260	6,3038	18,5493	21,0261	23,3367	26,2170
13	4,1069	5,0088	5,8919	7,0415	19,8119	22,3620	24,7356	27,6882
14	4,6604	5,6287	6,5706	7,7895	21,0641	23,6848	26,1189	29,1412
15	5,2293	6,2621	7,2609	8,5468	22,3071	24,9958	27,4884	30,5779
16	5,8122	6,9077	7,9616	9,3122	23,5418	26,2962	28,8454	31,9999
17	6,4078	7,5642	8,6718	10,0852	24,7690	27,5871	30,1910	33,4087
18	7,0149	8,2307	9,3905	10,8649	25,9894	28,8693	31,5264	34,8053
19	7,6327	8,9065	10,1170	11,6509	27,2036	30,1435	32,8523	36,1909
20	8,2604	9,5908	10,8508	12,4426	28,4120	31,4104	34,1696	37,5662
21	8,8972	10,2829	11,5913	13,2396	29,6151	32,6706	35,4789	38,9322
22	9,5425	10,9823	12,3380	14,0415	30,8133	33,9244	36,7807	40,2894
23	10,1957	11,6886	13,0905	14,8480	32,0069	35,1725	38,0756	41,6384
24	10,8564	12,4012	13,8484	15,6587	33,1962	36,4150	39,3641	42,9798
25	11,5240	13,1197	14,6114	16,4734	34,3816	37,6525	40,6465	44,3141
26	12,1981	13,8439	15,3792	17,2919	35,5632	38,8851	41,9232	45,6417
27	12,8785	14,5734	16,1514	18,1139	36,7412	40,1133	43,1945	46,9629
28	13,5647	15,3079	16,9279	18,9392	37,9159	41,3371	44,4608	48,2782
29	14,2565	16,0471	17,7084	19,7677	39,0875	42,5570	45,7223	49,5879
30	14,9535	16,7908	18,4927	20,5992	40,2560	43,7730	46,9792	50,8922
40	22,1643	24,4330	26,5093	29,0505	51,8051	55,7585	59,3417	63,6907
50	29,7067	32,3574	34,7643	37,6886	63,1671	67,5048	71,4202	76,1539
60	37,4849	40,4817	43,1880	46,4589	74,3970	79,0819	83,2977	88,3794
70	45,4417	48,7576	51,7393	55,3289	85,5270	90,5312	95,0232	100,4252
80	53,5401	57,1532	60,3915	64,2778	96,5782	101,8795	106,6286	112,3288
90	61,7541	65,6466	69,1260	73,2911	107,5650	113,1453	118,1359	124,1163
100	70,0649	74,2219	77,9295	82,3581	118,4980	124,3421	129,5612	135,8067

## 6.4 ANEXO 4 Listado de Cooperativas de Ahorro y Crédito según su Segmento.



### LISTADO DE COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO CUBIERTAS POR EL SEGURO DE DEPÓSITOS



Actualizado al 22 de abril de 2016

RUC	Razón social	Segmento	Estado jurídico
1792311071001	SAN VALENTIN	SEGMENTO 4	ACTIVA
1792311667001	CENTRO COMERCIAL DE MAYORISTAS Y NEGOCIOS ANDINOS LTDA	SEGMENTO 4	ACTIVA
1792323703001	DE ACCION POPULAR	SEGMENTO 4	ACTIVA
1890003024001	LA MERCED LTDA. - AMBATO	SEGMENTO 4	ACTIVA
1890063639001	UNION POPULAR LTDA.	SEGMENTO 4	ACTIVA
1890097533001	UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO LTDA.	SEGMENTO 4	ACTIVA
1891706150001	MUSHUC ÑAN LTDA.	SEGMENTO 4	ACTIVA
1891706347001	1 DE JULIO	SEGMENTO 4	ACTIVA
1891710581001	VENCEDORES DE TUNGURAHUA LTDA.	SEGMENTO 4	ACTIVA
1891710859001	REY DAVID LTDA.	SEGMENTO 4	ACTIVA
1891711278001	SAN ALFONSO LTDA	SEGMENTO 4	ACTIVA
1891714633001	LA FLORESTA LTDA	SEGMENTO 4	ACTIVA
1891716385001	SAN MARTIN DE TISALEO LTDA	SEGMENTO 4	ACTIVA
1891717896001	SALASACA	SEGMENTO 4	ACTIVA
1891718388001	INTERCULTURAL TARPUK RUNA LTDA.	SEGMENTO 4	ACTIVA
1891720587001	COORDAMBATO LTDA.	SEGMENTO 4	ACTIVA
1891721591001	KISAPINCHA LTDA.	SEGMENTO 4	ACTIVA
1891721710001	LLANKAK RUNA LTDA.	SEGMENTO 4	ACTIVA
1891721796001	ACCION TUNGURAHUA LTDA.	SEGMENTO 4	ACTIVA
1891722296001	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SERVIDORES MUNICIPALES DE AMBATO LTDA	SEGMENTO 4	ACTIVA
1891724167001	CORPOTRANST	SEGMENTO 4	ACTIVA
1891724299001	15 DE AGOSTO LTDA.	SEGMENTO 4	ACTIVA
1891724914001	VALLES DEL LIRIO AICEP	SEGMENTO 4	ACTIVA
1891724949001	NUEVA FUERZA ALIANZA LTDA	SEGMENTO 4	ACTIVA
1891725104001	JUVENTUD UNIDA LTDA.	SEGMENTO 4	ACTIVA
1891725910001	SUMAK SAMY LTDA.	SEGMENTO 4	ACTIVA
1891726496001	MI TIERRA	SEGMENTO 4	ACTIVA
1891726763001	INDIGENA SAC PILLARO LTDA.	SEGMENTO 4	ACTIVA
1891726828001	INDIGENA SAC LATACUNGA LTDA	SEGMENTO 4	ACTIVA
1891732429001	FOMENTO PARA LA PRODUCCION DE PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS	SEGMENTO 4	ACTIVA
1891735002001	CREDIL LTDA.	SEGMENTO 4	ACTIVA
1891736882001	ECUAFUTURO LTDA	SEGMENTO 4	ACTIVA