



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA
EDUCACIÓN
SECRETARIADO EJECUTIVO BILINGÜE
MODALIDAD PRESENCIAL



DOCUMENTO PROBATORIO (DIMENSIÓN ESCRITA) DEL EXAMEN COMPLEXIVO DE
GRADO
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADA EN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN: SECRETARIADO EJECUTIVO
BILINGÜE

PROBLEMA:

EXPERIENCIA LABORAL Y SU REPERCUSION EN LA
CONTRATACION DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

AUTORA:

ESTHER SALOMÉ MACIAS CEDEÑO

TUTORA:

ING. KERLY FEIJOO ROJAS, MSc.

BABAHOYO – FEBRERO/2020

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO BILINGÜE
MODALIDAD PRESENCIAL

RESUMEN

El presente estudio de caso fue realizado en la Organización Cristiana Príncipe de Paz del Cantón Palestina -Guayas -Ecuador la misma que tiene como misión alcanzar el Desarrollo Misionero desde su origen con la finalidad de extenderse y llegar a los lugares donde existan necesidades sean estas espirituales como también materiales. Esta organización es de carácter privado y por ende cumple con las obligaciones del gobierno, así también para el desenvolvimiento de este estudio fue necesario emplear el método deductivo puesto que por medio de él se pudo adquirir conocimientos que van de lo general a lo específico, a través de una encuesta se logró reunir información precisa y de relevancia de tal forma que tiene también como objetivo determinar la repercusión de la experiencia laboral en la contratación del personal administrativo. Los logros obtenidos en la investigación expresa que, no poseer experiencia laboral puede convertirse en un reto máximo para obtener con facilidad un cargo en la organización aún más en el área de las funciones de la administración, puesto que se requiere de ardua experiencia para poder cumplir con las tareas encomendada y a la vez lograr que estas se cumplan de manera correcta.

Palabras claves: experiencia, contratación, funciones administrativas.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO BILINGÜE
MODALIDAD PRESENCIAL

ABSTRAT

The present case study was carried out by Christian Organization called “Principe de Paz” from the Palestinian Canton -Guayas -Ecuador the same one that has as mission to achieve the Missionary Development from its origin in order to extend and reach the places where there are spiritual needs as well as material. This organization is of private character and thus fulfils the obligations of the government, so also for the development of this study it was necessary to use the deductive method since through it was possible to acquire knowledge ranging from the general to the specific, through a survey, accurate and relevant information was collected in such a way that it also aims to determine the impact of work experience on the recruitment of administrative staff. The research achievements expressed that, not having work experience can become a maximum challenge to easily obtain a position in the organization even more in the area of administration functions, since it takes a lot of experience to be able to carry out the tasks entrusted to it and at the same time ensure that they are carried out correctly.

Keywords: experience, recruitment, administrative functions.

ÍNDICE

CARÁTULA.....	
RESUMEN	ii
ABSTRAT	ii
ÍNDICE GENERAL.....	iv
INTRODUCCIÓN	1
DESARROLLO.....	3
JUSTIFICACIÓN	3
OBJETIVO	5
SUSTENTO TEÒRICO.....	5
TÉCNICAS APLICADAS PARALA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	11
RESULTADOS OBTENIDOS.....	12
SITUACIONES DETECTADAS (HALLAZGOS)	13
SOLUCIONES PLANTEADAS	18
CONCLUSIONES.....	19
<u>BIBLIOGRAFÍA ANEXOS</u>.....	231

INTRODUCCIÓN

El presente estudio de caso fue realizado en la Organización Cristiana Príncipe de Paz del Cantón Palestina -Guayas -Ecuador la misma que tiene como misión alcanzar el Desarrollo Misionero desde su origen con la finalidad de extenderse y llegar a los lugares donde existan necesidades sean estas espirituales como también materiales, esta organización es de carácter privado y por ende cumple con las obligaciones del gobierno una de ellas es la declaración de Impuestos. Esta organización también con reglamento institucional en que los cumple en su mayor totalidad.

La problemática es evidente en esta organización se da al momento de la contratación del personal en función de los cargos administrativos puesto que resulta claro los inconvenientes que se presentan como resultado de no ejercer de forma correcta las actividades que van de acuerdo a sus funciones , es decir dichas actividades no se cumplen en su totalidad; y si bien es cierto el buen funcionamiento es una parte muy elemental en la organización puesto que este va de acuerdo con los requerimientos de la institución que sin duda está basado con la eficacia y eficiencia, aunque consecuentemente esto se viene dando en base a la falta de experiencia y esto repercute en el momento de realizar la tarea encomendada.

El presente estudio de caso se ajusta a la línea de investigación de la Facultad la misma que es en Talento Humano Gestión de Talento Humano en las actividades organizacionales es decir que esta investigación tiene como base también la autenticidad necesaria para la sub-línea de la investigación como es Gestión de conocimientos en las actividades Secretariales, de la misma manera la información detallada fue extraída de libros, sitios web entre otros y por otra parte también se ajustan a los conocimientos necesarios que están con sus respectivas citas en la sucesión del desarrollo de esta investigación.

La experiencia es un factor elemental en la vida de una persona sobre todo en el ámbito laboral porque a través de ella se puede adquirir conocimientos y aptitudes para así realizar

alguna actividad profesional de forma eficiente, en este sentido se comprende que la experiencia en las organizaciones se llega a considerar como un requisito fundamental e imprescindible puesto que todos aquellos que ostenten un cargo dentro de cualquier institución, para esto una persona deberá tener un mayor nivel de entrenamiento lo cual aportará en la ejecución correcta de cualquier actividad que se realicen dentro de las organizaciones, instituciones o empresas, ella permitirá que las funciones desempeñadas se realicen favorablemente.

La metodología utilizada fue el método deductivo porque por medio de él se pudo adquirir conocimientos que van de lo general a lo específico puesto que también empieza dando pasos a los datos en cierta manera válidos para llegar a una deducción a partir de una explicación lógica. También se realizó un análisis cualitativo debido a las circunstancias que se originan en relación a los inconvenientes en la institución, se realizó un estudio descriptivo para así de esta forma tener en claro la información que se logró obtener y por medio de la investigación de campo se especificó la situación existente en cuanto al tema planteado, asimismo se empleó la encuesta como técnica y de igual forma el cuestionario como instrumento.

Para la verificación de los resultados obtenidos fue necesario realizar una encuesta la cual fue destinada a cuatro personas , esto posibilitó el análisis de la información obtenida y se pudo ratificar que, el no poseer experiencia laboral puede convertirse en un reto máximo para obtener con facilidad un puesto de trabajo aún más en el área personal administrativo, puesto que se requiere de ardua experiencia para obtener un cargo y así poder cumplir con las funciones encomendadas de forma correcta, por lo tanto de acuerdo con las encuestas realizadas las partes implicadas en la misma consideran que se lleven a cabo capacitaciones en base al área de sus trabajos las cuales incrementaran la experiencia de acuerdo a sus funciones en la institución.

El siguiente estudio de caso realizado en la Organización Cristiana Príncipe de Paz del Cantón Palestina Guayas Ecuador y tiene como objetivo determinar en que repercute la experiencia laboral en las contrataciones del personal administrativo en la organización puesto

que en el ámbito laboral incrementar la experiencia ayudará a que las labores en una institución sean más eficaces y efectivas, una persona con muchas habilidades en el ámbito donde se esté desarrollando logrará que la empresa crezca en cuanto a su funcionamiento y a su vez estará capacitado para cumplir eficientemente con lo encomendadas.

DESARROLLO

El presente estudio de caso fue realizado en Organización Cristiana Príncipe de Paz del Cantón Palestina-Guayas- Ecuador la misma que tiene como misión alcanzar el Desarrollo Misionero desde su origen con la finalidad de extenderse y llegar a los lugares donde existan necesidades ya sean estas espirituales como también materiales, esta organización es de carácter privado y por ende cumple con las obligaciones del gobierno una de ellas es la declaración de impuestos. Esta organización también cuenta con un reglamento organizacional en lo que se cumple en su mayor totalidad.

La entidad se maneja con su debida Estructura Administrativa es decir que cuenta con un Consejo Ejecutivo que está conformado por un Presidente, Vicepresidente, Tesorero, Secretario. La argumentación de este estudio se ejecutó con el fin de determinar la repercusión que posee la experiencia laboral en la contratación del personal administrativo, ya que este elemento es fundamental dentro de una organización para que al momento de realizar una determinada actividad de acuerdo a su cargo lo puedan hacer de manera eficiente.

JUSTIFICACIÓN

La experiencia laboral repercute en la contratación del personal administrativo puesto es un constituyente esencial en una organización, esta, regularmente se refleja en las funciones que realiza el personal encargado de la administración, entre más experiencia tenga el personal será de mucha influencia en el área laboral, así mismo demostrará que tan aptos están al momento de

realizar un trabajo. El personal administrativo pondrá en acción la originalidad y el desempeño apropiado de sus funciones de forma que ellos así adquieran la experiencia requerida.

Por medio de este estudio se procurará evidenciar la importancia que tiene la experiencia laboral para el incremento de mejoras en las funciones del personal encargado de la administración a través de políticas laborales que contribuyan al mejoramiento en el ámbito laboral, el valor que posee la experiencia laboral, servirá como sugerencia en investigaciones a futuro, basadas en la experiencia en el momento de realizar una función, actuando con la originalidad y efectividad laboral, dando servicios inclinados a la competencia absoluta dominante. Es por esta razón, que se hace énfasis en este estudio de caso con el tema de “experiencia laboral y su repercusión en la contratación del personal administrativo de la organización Cristiana Príncipe de Paz”, el mismo que procura que sea de solución a los problemas laborales dentro de la entidad.

Esta investigación tiene como aporte el correcto desenvolvimiento de las funciones realizadas dentro de la organización como también enriquecer el nivel de experiencia de aquellos que se encuentran laborando dentro de la misma, fortaleciendo así las habilidades, dedicación y originalidad que son las bases necesarias para el desarrollo de las actividades en una institución además permitirá analizar los procesos que inciden en las funciones realizadas en la organización, optimizando la figura organizacional y la actividad laboral.

Los beneficiarios serán principalmente; el personal administrativo de la Organización Cristiana Príncipe de Paz correspondiente al presidente, vicepresidente, secretario y tesorero, dado a que ellos son los responsables de que las funciones dentro de la misma sean realizadas de manera eficiente. Este consejo también es el encargado de promover un personal de elevada experiencia y a la vez que sean capaces de responder a cualquier actividad que tengan que realizar para mantener un ambiente en el que puedan dejar en alto sus funciones y por ende el nombre de la Organización.

Esta investigación es factible porque el desarrollo de este estudio de caso se llevará a cabo con la ayuda de material bibliográfico relacionado al tema de experiencia laboral así como también la organización cristiana dispondrá dar información precisa y necesaria para así obtener recomendaciones que será útil para dicha organización en un futuro, puesto que los directivos lo tendrán como mediación para que de alguna manera la experiencia laboral no repercuta en las actividades de contratación del personal y estas puedan ser realizadas de forma eficaz.

OBJETIVO

El objetivo de este estudio de caso es determinar la repercusión que tiene la experiencia laboral en la contratación del personal administrativo en razón de que es necesaria e importante la experiencia para realizar un buen trabajo en las labores cotidianas, esto es de interés al momento de contratar personal en el área administrativa de la organización Príncipe de Paz, teniendo en cuenta que se puntualizan detalles que permiten identificar las razones de la inconsistencia y sus resultados que debilitan la evolución de la eficacia y eficiencia y a su vez impiden la correcta ejecución de lo planteado en la organización lo cual es ser una institución de servicios de calidad eficiencia y experiencia con personal capacitado y preparado a la hora de ejercer sus funciones administrativas.

SUSTENTO TEÒRICO

Experiencia laboral

Según Meyer.C & Schawager,A (2007) afirman que la experiencia laboral es conocida también como profesional, de acuerdo al método de selección esta hace énfasis a los conocimientos o competencias que una persona ha logrado adquirir conforme haya pasado el tiempo entonces se relaciona con el tiempo que en el que alguien haya laborado en una empresa,

institución u organización, en este sentido se comprende que entre más años de trabajo se labore, mayor será la experiencia adquirida. A través de la experiencia el individuo logrará entrenarse en el área laboral en un sentido amplio, siendo las cosas así, se comprende que es necesaria para alcanzar destrezas y no solo eso, sino que influye de alguna manera en las tareas de producción, disciplina en la realización de cada responsabilidad otorgada y consigo el cumplimiento total de las actividades encomendadas (p.11)

Importancia de la experiencia laboral

López, Montilla, y Briceño (2007) Manifiestan que por medio de la experiencia laboral se aprenderá a trabajar con una meta que se plantee dentro del lugar donde una persona esté laborando, el trabajo en equipo o individual será de ayuda para que puedan generar intereses que estén implicados con la eficiencia, puesto que esto servirá para el desarrollo tanto personal como institucional y por ende serán identificados con otros grupos en los cuales estén siendo de relevancia su eficiencia y eficacia en las actividades laborales (p.16)

La experiencia laboral es tan importante en cualquier profesión, visto desde una perspectiva general en una institución, esta considera que la misma, ayuda a tener mejoras para ofrecer un buen servicio. Por otra parte, también aporta en el aumento del conocimiento y habilidades que permitirán aplicar técnicas que contribuyen para el logro de los objetivos que la empresa haya planteado, sin lugar a dudas e indistintamente de la profesión que un individuo tenga, el mundo laboral se basa en que es necesario que un individuo haya alcanzado un mínimo de diez mil horas de ejercicio profesional, esto representa a diez años de dedicación en sus funciones.

Desde otra perspectiva; hay muchas instituciones que afirman que no necesariamente es así, así como existen personas que pese a tener más de cinco, diez o muchos años por lo general realizan actividades de manera irregular en otras palabras un individuo puede tener la experiencia pero esto no implica la excelencia, cabe considerar que por otro lado hay

profesionales con pocos años de experiencia que pueden resolver problemas en concretos y hasta suelen ser mucho más efectivos.

Beneficio de la experiencia laboral

Shane & Khurana (2001) indican que por medio de ella se adquieren ventajas por lo cual es considerada por aquellos que se deciden a emprender algo nuevo en el futuro, puesto que esta dará la pauta para que las habilidades que se vinculan con la planificación les conlleve a tomar buenas decisiones como también al aumento de sus habilidades dentro del campo laboral, de este modo aportará para el aprovechamiento de las oportunidades que les sean brindadas y así ser exitoso a la hora de realizar ejercicios en el área laboral (p.3)

Existen instituciones que consideran que el camino más práctico para que disminuya los costes de personal es en cierta manera que los trabajadores sean contratados por periodos, esto es para evitar que el mismo no quede fijo en su área de trabajo, es decir que de esta manera alcanzarán la trascendencia de la productividad en el campo laboral. Este método se da especialmente en los campos donde se requiere de que sean especializados y esto trae consigo efectos que no están de acuerdo a lo planteado. Indistintamente de que haya una profesión de por medio es necesario que haya un periodo de adaptación para brindar un ambiente laboral ameno.

En lo que confiere a mejorar el ambiente laboral Alves (2000) señala que puede ser mejor a base de que exista una buena comunicación, así como también es importante que haya un ambiente amigable con todos los que los rodean y por ende resalta la importancia de estos factores que son de gran ayuda con ellos logran que exista un ambiente laboral oportuno acompañado de la eficiencia y a la vez un óptimo rendimiento. En todo caso si el ambiente laboral en una empresa es el correcto entonces será beneficioso para la misma, sin embargo, si se

percibe lo contrario los resultados no serán favorables por lo consiguiente existirá un entorno de incomodidad e incluso para la misma institución (p.13)

Rol de la experiencia laboral

Según López (2007) indica que el rol existente en la experiencia laboral es de importancia puesto que los funcionarios o aquellos que deseen emprender tendrán consigo expediente de haber realizados actividades que no importando que haya sido de la misma rama en la que se haya desempeñado, la experiencia permite obtener las técnicas necesarias que incluso están estrechamente vinculadas con la administración. Así mismo permitirá que el nivel de conocimiento fortalezca el desarrollo de habilidades (p.16).

Falta de experiencia laboral

Por otro lado Gault, Leach y Duey (2010) menciona que la falta de experiencia es considerada también como una limitación a la hora de poner en práctica funciones importantes encomendadas en una compañía, aquellos que pretendan dar inicio a nuevas oportunidades que a su vez consistan en laborar en una empresa por primera vez, esto traerá consigo impedimentos al momento de la operatividad de alguna función aun si se tratase de las que él esté involucrado. Es por ello, que aquellos que se están entrenando para un futuro optan por el camino que tenga más salida a la hora de querer incursionar en un empleo (p.3)

Si bien es cierto, el no poseer suficiente experiencia puede ser igual al estar limitado en el ámbito laboral, es por eso que no solo basta el conocimiento puesto que resulta claro que este debe estar estrechamente vinculado con la práctica. La experiencia laboral será de aporte para el desarrollo profesional entre más preparada se encuentre una persona en el mundo laboral, tendrá más posibilidades de alcanzar un cargo en una institución de igual manera y acuerdo a su desenvolvimiento cabe recalcar que esto también puede influir en su salario.

Contratación del personal

La contratación del personal es uno de los procesos influyentes Hernández & Richter (2002) expresan que: “se realiza con empresas que suministran trabajadores que son empleados de dichas empresas, pero prestan a sus trabajadores temporalmente a otras empresas, las cuales celebran un contrato con la suministradora sin establecer una relación laboral con ellos” (p.78). Por lo general, en cada empresa existe un Departamento cuyo objetivo es cumplir con la función de contratar a un determinado personal dentro de la misma y a su vez tiene la responsabilidad de dirigir el tiempo de cada trabajador contratado además de manejar costos.

La contratación es un proceso en el que participan dos partes y ambas partes pretenden cumplir con un objetivo determinado las mismas que consisten en 1. Obtener recursos económicos luego de haber prestado servicio dicho procedimiento se puede relacionar con los vínculos entre las personas jurídicas o reales más sin embargo se observa que es muy común que las personas reales son las que más tienen la oportunidad de trabajar en una determinada organización empresa o institución.

También Esther (2012) define que el contrato de Trabajo no es otra cosa que un determinado acuerdo entre el trabajador y el empleador, en otras palabras, es el convenio en el que operario tiene una responsabilidad por cumplir y lo hace prestando sus servicios en una institución (p.7). Por otro lado, el empresario es el que estará en la obligación de remunerar las actividades que el personal realice.

Además este autor propone que el Contrato debe contar con principios elementales los cuales son: 1. Consentimiento que refleja la voluntad de ambas partes. De acuerdo a este requerimiento hay que tener en cuenta que este principio se dé sin factores negativos es decir, que no se haya dado con engaño, intimidación violencia o fraude. 2. Objeto, esto hace referencia al compromiso de ambas partes puesto que es la responsabilidad que deben cumplir ambas partes una a favor de

la otra. 3. Causa, es la razón de por medio por la que se efectúa un contrato, quiere decir que esto es el equivalente de realizar un trabajo para la obtención de recursos económico (p.7).

Función administrativa

Según Daft (2004)) menciona que la función administrativa hace énfasis a procedimientos que se relacionan con la permanencia de las metas organizacionales, estas deben darse de forma de forma adecuada y eficaz y esto se logrará planeando, organizando dirigiendo y controlando los recursos. Conviene destacar que dentro de esta explicación existe dos ideas relevantes: 1) cuatro aspectos fundamentales: planear, organizar dirigir y controlar; 2) el logro de los objetivos planteados por la organización de forma adecuada y eficiente. (p.2)

Las funciones administrativas según lo expresa (Chiavenato (2001) es la ejecución de actividades realizadas y coordinadas en un tiempo preciso, estas a su vez que conforman un proceso administrativo el cual tenemos los siguientes: 1. La planeación, 2. organización, 3. dirección y control. Este procedimiento se establece de forma independiente, pero al mismo tiempo se constituyen como funciones administrativas que cuya finalidad es conseguir objetivos, que conforman el proceso gerencial (p.2)

Tipos de funciones administrativas

Las funciones administrativas se encuentran enmarcadas en un sistema a seguir puesto que por medio de las mismas se pueden explicar cuáles son sus actividades por realizar entre esas tenemos: la primera función es la planeación quien según Finol (2002) es un implemento primordial porque por medio de esta herramienta se permite seguir una secuencia en cuanto a las acciones para lograr los objetivos propuestos por lo tanto planificar no es una opción sino una necesidad elemental en una empresa. (p.5)

Según Chiavenato (2001) expone la segunda función administrativa como es la Organización es también considerada como una de las funciones administrativas puesto que por medio de ella una organización, empresa o institución luego de planteárselo busca la forma de alcanzar sus objetivos propuestos, y a la vez para verificar los lineamientos de mejoras y así poder alcanzar lo planificado de una manera organizada y en menor costo y esfuerzo. Desde otro punto de vista este es el proceso de actividades que se encuentran coordinadas de manera consciente y se encuentra constituida de dos o más personas unidas para realizar un trabajo eficiente, organizar es el acto de establecer y coordinar los recursos existentes en una organización tales como ; materiales humanos y financieros. (s.p)

Control

Control es la tercer función administrativa Finol (2002) hace referencia de dicha actividad esta aquella que permite que esté presente en las demás funciones de administración porque por medio de ella se podrá verificar los resultados alcanzados y realizar una comparación con los logros que se aspiraban obtener además de acuerdo con esta función es necesario de que exista una herramienta que sea de guía y a la vez que analice si lo que se está dando va de acuerdo al objetivo de que tiene el control. (p.9)

TÉCNICAS APLICADAS PARALA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

La metodología utilizada fue el método deductivo porque por medio de él se pudo adquirir conocimientos que van de lo general a lo específico puesto que también empieza dando paso a los datos en cierta manera válidos para llegar a una deducción a partir de una explicación lógica. También se realizó un análisis cualitativo debido a las circunstancias originadas en relación a los inconvenientes en la institución, se realizó un estudio descriptivo para de esta forma tener en claro la información que se logró obtener, y por medio de la investigación de campo se especificó la situación existente en cuanto al tema planteado.

Para el presente estudio de caso se efectuó una encuesta, la misma que fue destinada al personal de administración de la “Organización Príncipe de Paz del Cantón Palestina”, por lo cual los resultados que se obtuvieron permitieron la recolección de información fundamental, puesto que gracias a ella se identificó algunos factores en base a la temática expuesta. Este cuestionario estuvo compuesto de diez preguntas de manera que las partes que fueron encuestadas expresaron que la experiencia es un factor fundamental en el ambiente organizacional y a su vez manifestaron que el personal no cuenta con la suficiente experiencia para ejecutar de manera correcta su función dentro de la institución, y por lo tanto, es importante que a la hora de contratar se debe tomar en consideración y como requisito primordial la experiencia.

RESULTADOS OBTENIDOS

La herramienta empleada para esta investigación fue el cuestionario a través de la encuesta, por medio del mismo se planteó algunas preguntas relacionadas a las dos variables es decir que cuatro preguntas correspondieron a la primera variable Experiencia laboral y por ende cuatro correspondieron a la segunda variable contratación del personal administrativo. De la misma manera. Dos estuvieron encaminadas a una probable solución, que se podía considerar en base a la problemática existente, cuyo objetivo es que obtengan la suficiente experiencia para así realizar una función que demuestre que es eficiente, y que cuenta con habilidades para alcanzar la eficacia.

La encuesta fue dirigida al personal Administrativo de la Organización Cristiana Príncipe de Paz Cantón Palestina- Guayas Ecuador, por su parte los resultados que se lograron obtener a través de la misma aportaron en la recopilación de una información significativa y básica para el desenvolvimiento del personal. Este método ayudó a identificar el factor que de una u otra manera estaba repercutiendo al momento de efectuarse las contrataciones, también como resultado se pudo notar que si una persona no posee suficiente experiencia, no podrá desarrollar sus habilidades por el hecho de no dominar áreas dentro de la empresa.

SITUACIONES DETECTADAS (HALLAZGOS)

Entre los hallazgos más influyentes que se lograron obtener en base a los resultados de la encuesta que se aplicó al personal administrativo fueron a través de las interrogantes uno, seis y nueve.

Entre los hallazgos más influyentes que se lograron obtener en base a los resultados de la encuesta que se aplicó al personal administrativo fueron a través de las interrogantes uno, seis y nueve. La interrogante uno está basado en la primera variable la cual es sobre la experiencia laboral y esta fue elaborada de la siguiente manera: ¿Considera Ud. que la experiencia laboral debería ser un requisito fundamental para la contratación del personal Administrativo? la cual arrojó los siguientes resultados:

Tabla N.- 1 Experiencia Laboral

OPCIONES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Totalmente de acuerdo	3	75%
De acuerdo	0	0
En desacuerdo	1	25%
Totalmente de desacuerdo	0	0
TOTAL	4	100%



Gráfico N.- 1 Experiencia Laboral
Fuente Elaboración Propia

Análisis

En la encuesta aplicada al personal, en base a que si la experiencia laboral debería ser considerado como un requisito fundamental los resultados arrojados fueron: tres personas que corresponden al 75% respondieron que estaban totalmente de acuerdo, 0 respuestas mientras que una persona corresponde al 25% no estaba de acuerdo.

Interpretación

En base a esta interrogante se observa que la experiencia laboral no era considerada como requisito fundamental en la organización Príncipe de Paz es por eso que las actividades no eran realizadas de manera eficiente, puesto que existe un déficit de experiencia para que manejen sus funciones administrativas eficientemente.

Por lo consiguiente, otra interrogante que fue considerada para el análisis que está dentro del cuestionario es la pregunta n.6- esta está basada en la segunda variable la cual dice así:

6.- ¿Considera Ud. que para las contrataciones del personal administrativo se debería priorizar los años de experiencia?

Tabla N.- 6 Contratación del Personal Administrativo

OPCIONES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Totalmente de acuerdo	2	50%
De acuerdo	2	50%
En desacuerdo	0	0
Totalmente de desacuerdo	0	0
TOTAL	4	100%

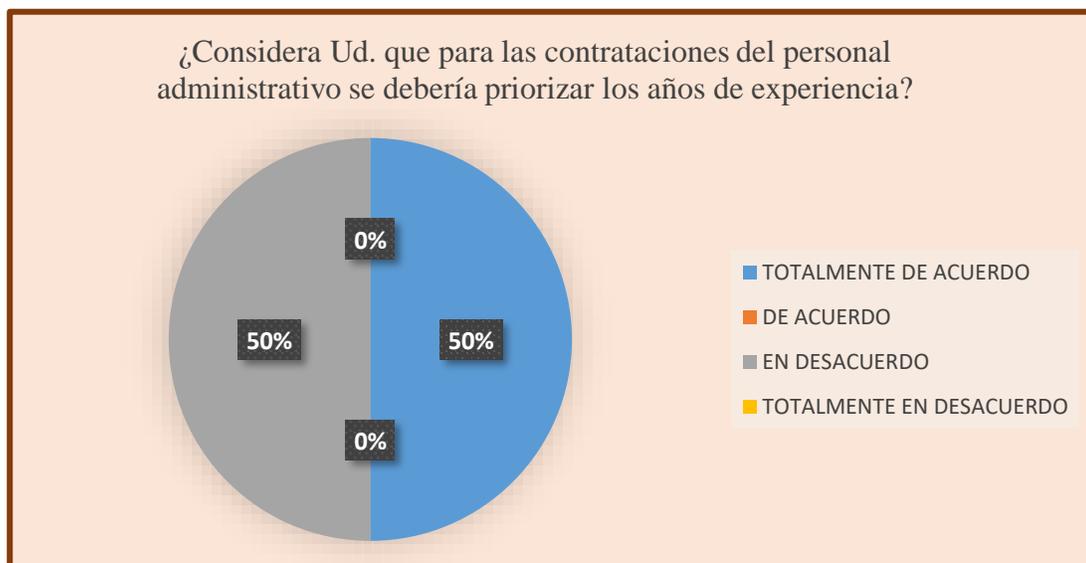


Gráfico N.- 6 Contratación del personal Administrativo
Fuente Elaboración Propia

Análisis

En la encuesta aplicada al personal administrativo, se realizó la pregunta que las contrataciones del personal administrativo deben priorizar los años de experiencia el 50% de las personas que fueron encuestadas expresaron que estaban totalmente de acuerdo mientras que también el 50% respondieron que estaban de acuerdo.

Interpretación

En base a esta interrogante se puede observar en los resultados obtenidos no son desfavorables puesto que la Organización Cristiana Príncipe de Paz debería tomar en consideración los años de experiencia para la contratación del personal aún más cuando se trata del personal administrativo ya que este es el que representa la organización entonces si debe priorizarse los años de experiencia.

¿Considera Ud. que en la organización debe implementarse un departamento encargado de la Contratación del personal?

Tabla N.- 9. Departamento de Talento Humano

OPCIONES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Si	3	75%%
No	1	25%
TOTAL	4	100%

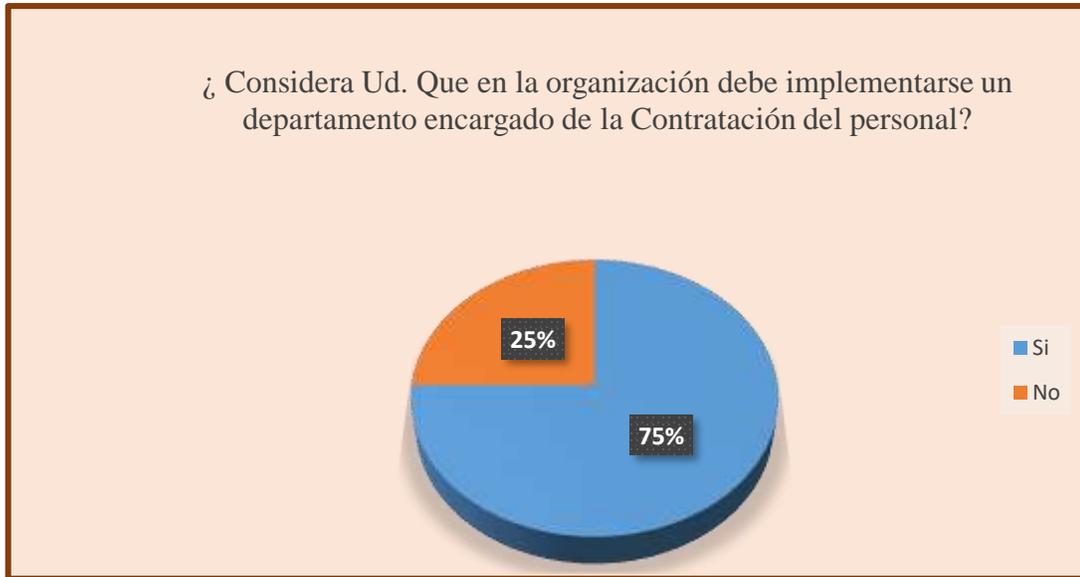


Gráfico N.-9 Departamento encargado de la contratación
Fuente Elaboración Propia

Análisis

En la encuesta aplicada al personal, se realizó la pregunta si que era necesario que en la organización se implemente un departamento encargado de la contratación del Personal. Los resultados que se obtuvieron fue: un 75% de las personas encuestadas respondieron que SI, mientras el 25% respondieron que NO lo consideraban necesario.

Interpretación

En base a esta interrogante se puede observar en los resultados obtenidos que es necesario que la Organización Cristiana Príncipe de Paz deba capacitar al personal que desee obtener un cargo dentro de la misma aún más cuando se trata del personal administrativo por lo que la administración demanda de muchos conocimientos habilidades y por ende la experiencia.

SOLUCIONES PLANTEADAS

A través de la técnica de recolección de datos la misma que se utilizó para obtener la información veraz ante el tema propuesto, el instrumento empleado fue el cuestionario, cuya finalidad es que contribuyeran con la realización de las actividades de forma eficiente en la institución puesto que esto se dará siempre y cuando la experiencia sea un factor elemental que influye en la labores que se realice dentro de la institución para lograr un excelente trabajo se plantean las siguientes soluciones:

También se sugiere implementar capacitaciones que estén de acuerdo al área en el que el personal se encuentre laborando cuyo fin es beneficiar al área de administración, esta propuesta está basada en función de que dentro la organización nunca se ha realizado ninguna clase de capacitación que permita el entrenamiento del personal. De esta manera desarrollarán habilidades y por lo consiguiente, aumentarán el nivel de experiencia, es por tal razón que es de gran importancia que las capacitaciones sean implementadas para que se realicen por un tiempo determinado podría darse por un lapso de nueve meses o de acuerdo al desenvolvimiento de cada empleado.

Dar la oportunidad a todos aquellos que ostenten un cargo en la organización de que puedan realizar prácticas en función del cargo que aspire obtener, esta propuesta se establece en virtud de que el personal de Administración sea altamente preparado y que a su vez la experiencia laboral sea un factor elemental, para que así pueda mejorar la forma de ejercer un cargo en la misma organización que realizó los talleres y que a su vez vaya a laborar, por medio de estos talleres prácticos mejoraran su desempeño profesional, desarrollando las habilidades laborales y de esta manera fortalecer la práctica de actividades que se realizan en la organización.

CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados de la encuesta que se aplicó al personal que fue el objeto de estudio, las situaciones detectadas y soluciones que se plantearon para mejorar ante la problemática en el presente estudio de caso, se concluye de la siguiente manera:

- Las funciones realizadas con Deficiencia en la Organización Cristiana Príncipe de Paz del Cantón Palestina se debe a que no poseen consigo la experiencia laboral es por ellos que las funciones no se cumplen correctamente puesto que el personal que tienen en cada una de esta área carecen de habilidades prácticas y conocimientos de acuerdo al desarrollo de cada una de sus actividades y no es satisfactorio para la institución.

- La contratación del personal administrativo es un proceso frecuente realizado tanto en las empresas públicas como privadas en la que se obtiene un compromiso tanto del empleador y el que ostenta por un cargo dentro de una organización, si bien es cierto por medio de ella se da la oportunidad de que los funcionarios puedan laborar y a su vez puedan cumplir con cada objetivo planteado por la institución.

- El GAD del Cantón Palestina es una institución cuyo personal administrativo maneja eficazmente cada una de los procesos sobre la contratación del personal, cabe recalcar que esta institución cuenta con un Departamento de talento Humano encargado de seleccionar al personal que aspira ser contratado en dicho lugar. Además el departamento del GAD aplica pruebas de conocimientos en base al área que el nuevo aspirante va a desempeñar.

- El personal responsable debe manejar los procesos ya antes mencionado con responsabilidad una vez estos reciban capacitaciones a menudo, puesto que su función de alguna manera puede variar conforme pase el tiempo es decir, este personal deberá estar al tanto de los cambios que se presenten en un determinado momento. Adicionalmente, se recomienda que el

personal maneja una ruta sobre cada uno de los procesos vinculado a su vez con el personal responsable y así agilizar dichos procesos dentro de la organización cristiana.

- La Organización Príncipe de Paz deberá manejar los procesos de contrataciones por medio de un departamento exclusivo para esa función, lo cual es recomendable el Departamento de Talento humano para que se encargue específicamente de la selección del personal y de servicio para que así dentro de la institución no existan inconvenientes al momento de realizar alguna actividad organizacional.

BIBLIOGRAFÍA

- Alves. (2000). *Liderazgo y clima organizacional*.
- Chiavenato. (2001). *Proceso Administrativo*. Mc Graw Hill Tercera Edición.
- Daft, R. (2004). *Administracion* .
- Esther. (2012). *Contrato de Trabajo* .
- Finol. (2002). *Función Administrativa*. Obtenido de Función Administrativa:
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8931/7RESULTADOSDELAINVESTIGACIONVI.pdf?sequence=8&isAllowed=y>
- Gault, Leach y Duey. (2010). *Effects of Business internships on job marketability the employers perspective*.
- Hernandez , & Richter. (2002). *Código Europeo de las Comunicaciones Electrónicas*. Obtenido de Código Europeo de las Comunicaciones Electrónicas:
https://www.iustel.com/diario_del_derecho/noticia.asp?ref_iustel=1183663
- Lopez , Montilla,Briceño. (2007). *Rasgos determinantes de las aptitudes emprendedoras* .
- López, Montilla, & Briceño. (2007). *Enseñanza y aprendizaje*. Obtenido de Enseñanza y aprendizaje: https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8927/D-TEISIS_CAPITULO_2.pdf
- Meyer.C y Schawager,A. (2007). *Comprendiendo la experiencia del cliente.Harvard Business Review*.
- Shane, Khurana. (2001). *Career experiences and firm foundings*.

ANEXOS

Anexos
Entrevista para los empleados de la empresa

Objetivo: El objetivo de este estudio de caso es determinar la repercusión que tiene la experiencia laboral en la contratación del personal administrativo en razón de que es necesaria e importante la experiencia para realizar un buen trabajo en las labores cotidianas.

Instrucciones: Lea y analice cada pregunta presentadas en el siguiente cuestionario:

1. ¿Considera Ud. que la experiencia laboral debería ser un requisito fundamental para la contratación del personal Administrativo?

OPCIONES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Totalmente de acuerdo		
De acuerdo		
En desacuerdo		
Totalmente de desacuerdo		
TOTAL		

2. ¿Cree necesaria la retroalimentación y mejoramiento de las capacidades del personal administrativo?

OPCIONES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Si		
No		
TOTAL		

3. ¿Cree Usted que implementando un departamento de Gestión de recursos ayudaría al desarrollo de sus actividades en dicha empresa?

OPCIONES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Si		
No		
TOTAL		

4.- ¿Para ingresar a una empresa usted fue sometido algún proceso de selección de personal?

OPCIONES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Si		
No		
TOTAL		

5.- ¿En el departamento de recursos humanos ayudan en el desarrollo de sus actividades, utiliza un manual de diseño organizacional?

OPCIONES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Si		
No		
TOTAL		

6. ¿Considera Ud. que para las contrataciones del personal administrativo se debería priorizar los años de experiencia?

OPCIONES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Totalmente de acuerdo		
De acuerdo		
En desacuerdo		
Totalmente de desacuerdo		
TOTAL		

7. ¿Considera que la implementación de un diseño organizacional puede mejorar el desarrollo e innovación en la administración y fortalecimiento de la empresa en departamento de administrativo?

OPCIONES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Si		
No		
TOTAL		

8. ¿Consideras que es autosuficiente, que no requieres seguimiento constante para la ejecución de tus actividades?

OPCIONES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Totalmente de acuerdo		
De acuerdo		
En desacuerdo		
Totalmente de desacuerdo		
TOTAL		

9.- Considera Ud. que en la organización debe implementarse un departamento encargado de la Contratación del personal?

OPCIONES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Si		
No		
TOTAL		

10.- Usted cree que el personal administrativo actual debe realizar actividades para fomentar y capacitar a cada empleado de la empresa para su mejor desempeño y formación empresarial.

OPCIONES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Si		
No		
TOTAL		

ANEXO N.- 2

Gráficos y tabulaciones de las encuestas realizadas al personal Administrativo

1. ¿Considera Ud. que la experiencia laboral debería ser un requisito fundamental para la contratación del personal Administrativo?

Tabla N.- 1 Experiencia Laboral

OPCIONES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Totalmente de acuerdo	3	75%
De acuerdo	0	0
En desacuerdo	1	25%
Totalmente de desacuerdo	0	0
TOTAL	4	100%



Gráfico N.- 1 Experiencia Laboral
Fuente Elaboración Propia

Análisis

En la encuesta aplicada al personal, en base a que si la experiencia laboral debería ser considerado como un requisito fundamental los resultados arrojados fueron: tres personas que corresponden al 75% respondieron que estaban totalmente de acuerdo, un 0% estaban de acuerdo y respuestas mientras que una persona corresponde al 25% no estaba de acuerdo.

Interpretación

En base a esta interrogante se observa que la experiencia laboral no era considerada como requisito fundamental en la organización Príncipe de Paz es por eso que las actividades no eran realizadas de manera eficiente, puesto que existe un déficit de experiencia para que manejen sus funciones administrativas eficientemente.

2.- ¿Cree necesaria la retroalimentación y mejoramiento de las capacidades del personal Administrativo?

Tabla N.- 2. Departamento de Talento Humano

OPCIONES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Si	4	100%
No	0	0%
TOTAL	4	100%

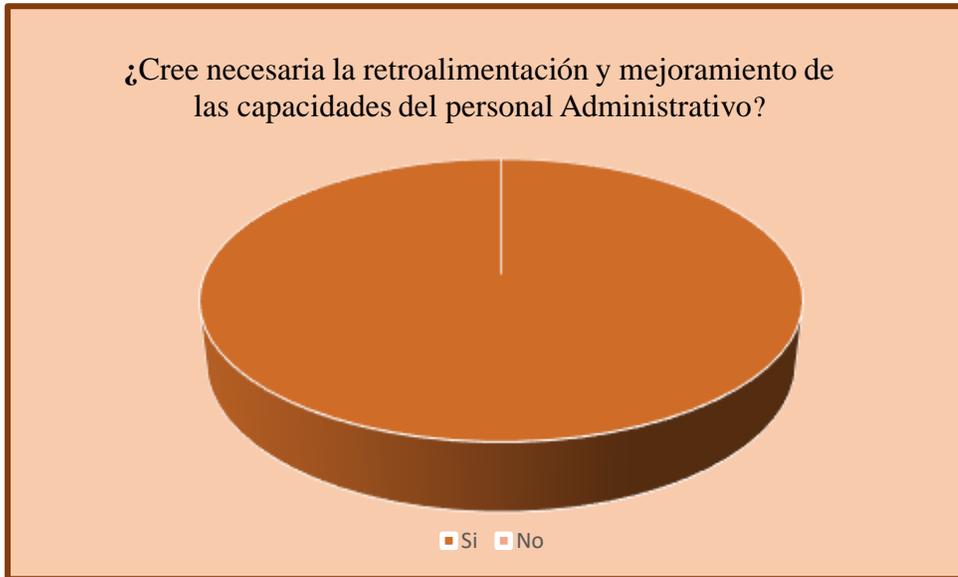


Gráfico N.- 2 Proceso de selección de personal
Fuente Elaboración Propia

Análisis

En la encuesta aplicada al personal, se ejecutó la pregunta que, si para ingresar a una empresa fue sometido a algún proceso de selección, los resultados que se obtuvieron fue: un 100% de las personas encuestadas respondieron que SI.

Interpretación

Se puede interpretar los resultados que en la actualidad en toda empresa realizan pruebas para la selección del personal dejando en desventaja a las personas que aún no cuentan con experiencia en el campo laboral.

3. ¿Cree Ud. Que implementando un departamento de gestión de talento humano ayudaría al desarrollo de sus actividades en dicha empresa?

Tabla N.- 3. Gestión de talento humano

OPCIONES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Si	2	50%
No	2	50%
TOTAL	4	100%



Gráfico N.- 3 Gestión de talento humano
Fuente Elaboración Propia

Análisis

En la encuesta aplicada al personal, se realizó la pregunta si un departamento de talento humano ayudará en el desarrollo de sus actividades, utilizando un manual de diseño

organizacional. Los resultados que se obtuvieron fueron: un 50% de las personas encuestadas respondieron que SI, mientras el 50% respondieron que NO.

Interpretación

Por tal motivo, el resultado que se observó en esta interrogante indica que el 50 % del personal si consideran que un departamento de talento humano ayudará en el desarrollo de sus actividades, utilizando un manual de diseño organizacional mientras que un 50% no lo consideraban oportuno. Es importante indicar que el diseño organizacional en el departamento es fundamental para el desarrollo de las actividades de cada empleado.

4. ¿Para ingresar a una empresa Ud. fue sometido algún proceso de selección de personal?

Tabla N.- 4. Contratación de personal

OPCIONES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Si	4	100%
No	0	0%
TOTAL	4	100%



Gráfico N.- 4 Departamento de capacitación
Fuente Elaboración Propia

Análisis

En la encuesta aplicada al personal, se realizó la pregunta que si cree necesaria la retroalimentación y mejoramiento de las capacidades del personal administrativo. Los resultados que se obtuvieron fueron: un 100% de las personas encuestadas respondieron que SI.

Interpretación

Por tal motivo, el resultado que se observó en dicha pregunta de la encuesta indica que el 100 % del personal consideran que si es necesario la retroalimentación y mejoramiento de las capacidades del personal administrativo. Es importante indicar que el proceso de retroalimentación ayudara a la rentabilidad de la empresa.

5. ¿El departamento de Talento humano ayudará en el desarrollo de sus actividades utiliza un manual de diseño organizacional?

Tabla N.- 5. Departamento administrativo

OPCIONES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Si	4	100%
No	0	0%
TOTAL	4	100%

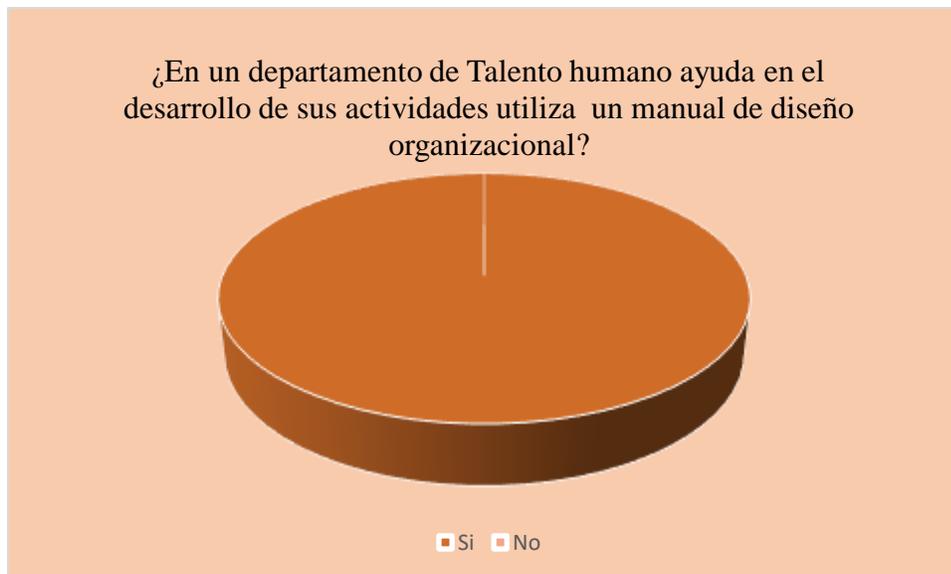


Gráfico N.- 5. Departamento administrativo
Fuente Elaboración Propia

Análisis

En la encuesta aplicada al personal, se realizó la pregunta si el Departamento de Talento humano ayudará en el desarrollo de sus actividades deberá utilizar un manual de diseño organizacional? Los resultados que se obtuvieron fueron: un 100% de las personas encuestadas respondieron que SI, mientras que el 0% se obtuvo en la respuesta NO.

Interpretación

Por tal motivo, el resultado que se observó en dicha pregunta de la encuesta indica que el 100 % del personal consideran que el Departamento de Talento humano ayudará en el desarrollo de sus actividades y que deberá utilizar un manual de diseño organizacional.

6.- ¿Considera Ud. que para las contrataciones del personal administrativo se debería priorizar los años de experiencia?

Tabla N.- 6 Contratación del Personal Administrativo

OPCIONES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Totalmente de acuerdo	2	50%
De acuerdo	2	50%
En desacuerdo	0	0
Totalmente de desacuerdo	0	0
TOTAL	4	100%

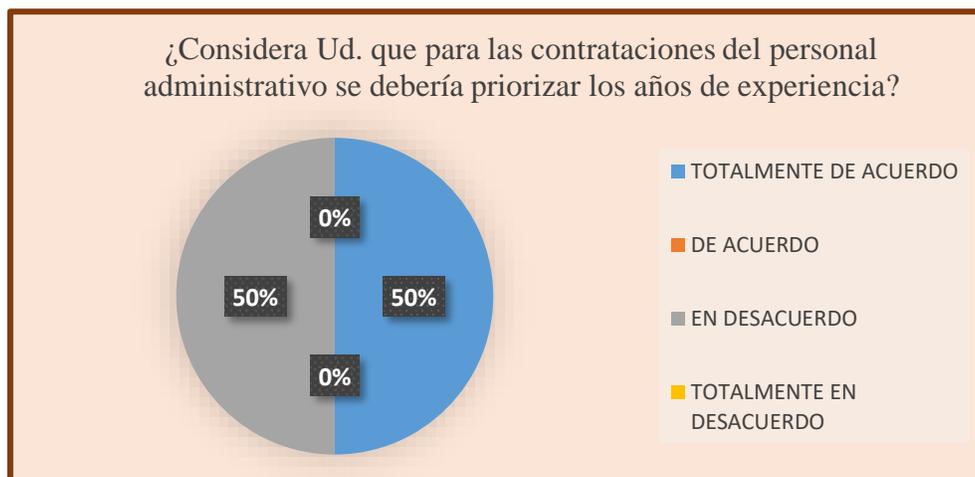


Gráfico N.- 6 Contratación del personal Administrativo
Fuente Elaboración Propia

Análisis

En la encuesta aplicada al personal administrativo, se realizó la pregunta que las contrataciones del personal administrativo deben priorizar los años de experiencia el 50% de las personas que fueron encuestadas expresaron que estaban totalmente de acuerdo mientras que también el 50% respondieron que estaban de acuerdo.

Interpretación

En base a esta interrogante se puede observar en los resultados obtenidos no son desfavorables puesto que la Organización Cristiana Príncipe de Paz debería tomar en consideración los años de experiencia para la contratación del personal aún más cuando se trata del personal administrativo ya que este es el que representa la organización entonces si debe priorizarse los años de experiencia.

7. ¿Considera que la implementación de un diseño organizacional puede mejorar el desarrollo e innovación en la administración y fortalecimiento de la empresa en departamento de administrativo?

Tabla N.- 7. Departamento administrativo

OPCIONES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Si	4	100%
No	0	0%
TOTAL	4	100%

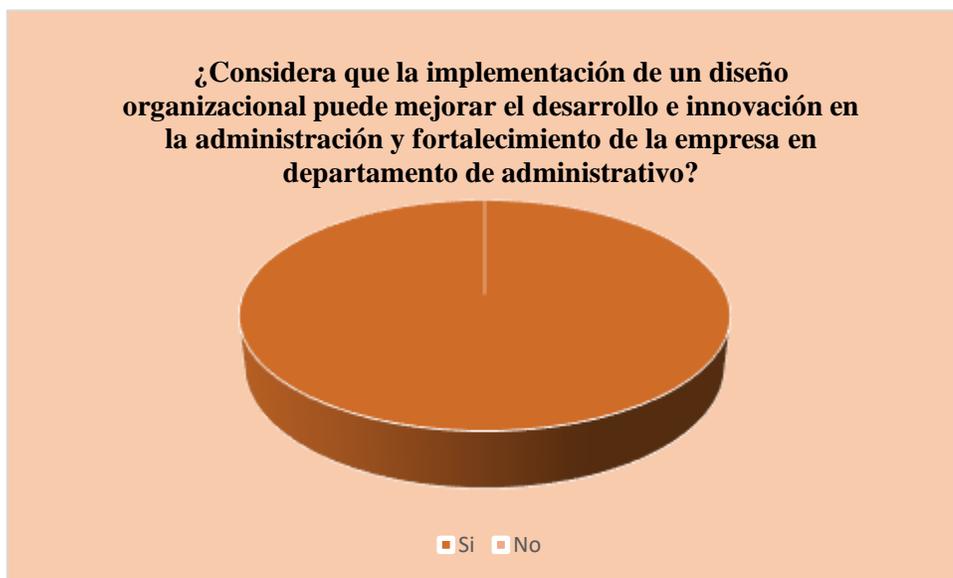


Gráfico N.- 7. Departamento administrativo
Fuente Elaboración Propia

Análisis

En la encuesta aplicada al personal, se realizó la pregunta si se considera que, la implementación de un diseño organizacional puede mejorar el desarrollo e innovación en la administración y fortalecimiento de la empresa en departamento de administrativo .Los resultados que se obtuvieron fueron: un 100% de las personas encuestadas respondieron que SI, estaban de acuerdo.

Interpretación

Por tal motivo, el resultado que se observó en pregunta de la encuesta indica que el 100 % de empleados si consideran necesario la implementación de un diseño organizacional para mejorar el desarrollo e innovación y administración. Es importante indicar que le diseño organizacional en el departamento es fundamental para el desarrollo de las actividades de cada empleado.

8. ¿Se Considera Ud. autosuficiente, que no requiere seguimiento constante para la ejecución de sus actividades?

Tabla N.- 8. Experiencia Laboral

OPCIONES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Totalmente de acuerdo	3	75%
De acuerdo	0	0
En desacuerdo	1	25%
Totalmente de desacuerdo	0	0
TOTAL	4	100%

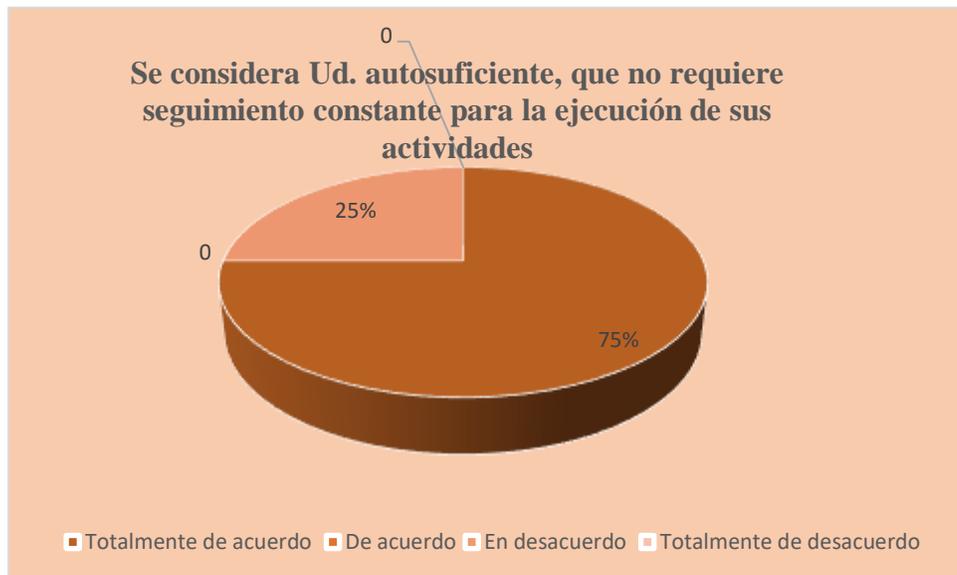


Gráfico N.- 8. Experiencia Laboral
Fuente Elaboración Propia

Análisis

En la encuesta aplicada al personal, en base a que si usted se considera autosuficiente, que no requiere seguimiento constante para la ejecución de sus actividades los resultados arrojados fueron: tres personas que corresponden al 75% respondieron que estaban totalmente de acuerdo, 0 de acuerdo mientras que el 25% no estaba de acuerdo.

Interpretación

En base a esta interrogante se observa que la mayoría del personal se considera autosuficiente y que no es necesario que estén presionándolos para desarrollar de forma eficiente sus actividades en dicha empresa.

9.- Considera Ud. que en la organización debe implementar departamento encargado de la contratación de personal.

Tabla N.- 9. Departamento encargado de la contratación

OPCIONES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Si	3	75%
No	1	25%
TOTAL	4	100%

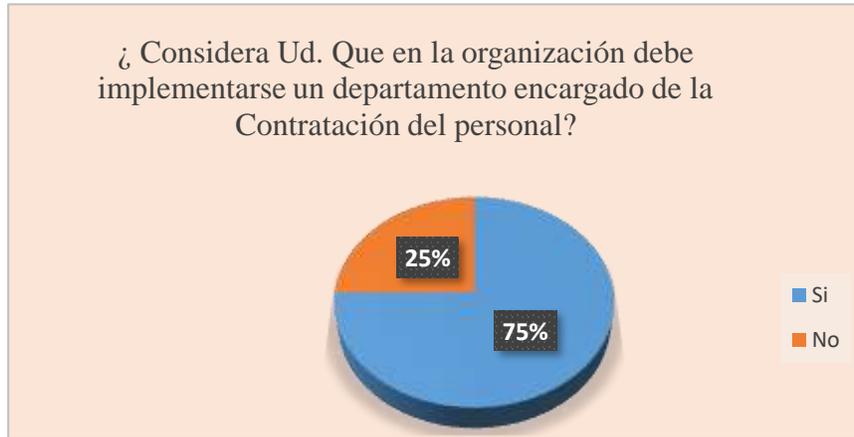


Gráfico N.-9 Departamento encargado de la contratación
Fuente Elaboración Propia

Análisis

En la encuesta aplicada al personal, en base a que si usted cree que implementando un departamento de Gestión de recursos ayudaría al desarrollo de sus actividades en dicha empresa los resultados arrojados fueron: tres personas que corresponden al 75% respondieron que estaban totalmente de acuerdo, 0 respuestas mientras que una persona corresponde al 25% no estaba de acuerdo.

Interpretación

En base a esta interrogante se observa que implementando un departamento de Gestión de recursos ayudaría al desarrollo de sus actividades en dicha empresa como requisito fundamental en la organización Príncipe de Paz es por eso que las actividades no eran realizadas de manera eficiente.

10.- Usted cree que el personal administrativo debe realizar actividades para fomentar y capacitar a cada empleado de la empresa para su mejor desempeño y formación empresarial.

Tabla N.- 10. Actividades del personal administrativo

OPCIONES	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Totalmente de acuerdo	2	50%
De acuerdo	2	50%
En desacuerdo	0	0
Totalmente de desacuerdo	0	0
TOTAL	4	100%



Gráfico N.- 10. Actividades del personal administrativo
Fuente Elaboración Propia

Análisis

En la encuesta aplicada al personal administrativo, se realizó la última pregunta indicando que el personal administrativo debe realizar actividades para fomentar y capacitar a cada empleado de la empresa para su mejor desempeño y formación empresarial. el 50% de las personas que

fueron encuestadas expresaron que estaban totalmente de acuerdo mientras que también el 50% respondieron que estaban de acuerdo.

Interpretación

En base a esta interrogante se puede observar en los resultados obtenidos en cuanto el objetivo de la pregunta es que el personal administrativo debe realizar actividades para fomentar y capacitar a cada empleado de la empresa para su mejor desempeño y formación empresarial.

ANEXO N.- 3



Organización Cristiana” Príncipe de Paz” Cantón Palestina – Guayas- Ecuador.



Con la Docente Tutora recibiendo pautas para el Estudio de Caso.



Ejecución de la debida encuesta al Presidente de la Organización Cristiana “Príncipe de Paz” del Cantón Palestina.



Ejecución de la debida encuesta al Vice Presidente de la Organización Cristiana “Príncipe de Paz” del Cantón Palestina.



Ejecución de la debida encuesta al Secretario de la Organización Cristiana “Príncipe de Paz” del Cantón Palestina.



Ejecución de la debida encuesta al Tesorero de la Organización Cristiana “Príncipe de Paz” del Cantón Palestina.

ANEXO N.- 4

Oficio emitido al Presidente de la organización “Príncipe de Paz”

