

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y FINANCIERAS
CARRERA ADMINISTRACION DE EMPRESAS



MONOGRAFÍA DE GRADO

SELECCIÓN DE PERSONAL DE EMPRESAS MINERAS.
MONOGRAFÍA DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE:
LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

MODALIDAD DE PETAENG

POSTULANTE: BRANDY ROMAN ROCHA
LA PAZ-BOLIVIA

2020

DEDICATORIA

A Dios: por otorgarme la vida y brindarme salud todos los días, y haberme permitido llegar hasta esta instancia e iluminar mi mente mi camino, haberme permitido que crezca como persona y madure con las dificultades y procesos de la vida, haciéndome saber que él siempre está conmigo tomando el control de toda situación, dándome toda la fortaleza y toda su gracia y favor de su infinita misericordia.

A mi esposo: a este hombre maravilloso y atento y que ha sido un pilar importante en esta etapa de mi vida. Por todo su apoyo incondicional y confianza que deposita en mi día a día.

A mi hijo: por ser ese motor de cada día que me impulsa a ser mejor madre, mejor persona, mejor ejemplo, y ser una profesional y orgullo para el día de mañana para su vida. Por ser esa motivación bonita que sin exigirte nada te nace en el corazón dar todo de ti, y hacer todo lo mejor, lo bueno posible en esta vida.

A mi familia: por estar siempre conmigo animándome en cada momento de mi vida, y hacerme saber que si uno se lo propone y le da dedicación e importancia a algo se puede lograr. Y enseñarme a no rendirme teniendo perseverancia ante cualquier situación o dificultad.

AGRADECIMIENTO

Agradecer primeramente a Dios, que es mi padre celestial y del cual desciende toda sabiduría humana natural como sobrenatural, gracias por darme y mostrarme siempre el camino y la salida a todos mis proyectos.

Gracias a mi esposo por siempre apoyarme para poder concluir y acabar una etapa de mi vida que empecé y que es muy importante para mi vida.

Y, a mis familiares que estuvieron apoyándome con todo su cariño y amor, dándome siempre una palabra de aliento para poder aumentar la confianza y la determinación de poder tomar esta modalidad y poder concluir esta titulación.

Agradecer también a todos mis docentes de la universidad mayor de San Andrés porque con cada uno de ellos aprendí algo, cultivé un cariño o una enseñanza especial de cada uno, sin excepción alguna. Dios los bendiga siempre a cada uno de ellos. Gracias por toda su enseñanza y cariño.

CONTENIDO

CONTENIDO.....	1
INTRODUCCIÓN	2
ANTECEDENTES.....	3
DESARROLLO.....	5
OBJETIVO DE LA PROPUESTA.....	6
JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA.....	6
¿A QUIÉN VA DIRIGIDA LA PROPUESTA?.....	6
CONTENIDO Y PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA.....	7
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	7
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	8
OBJETIVO GENERAL.....	8
OBJETIVO ESPECIFICO.....	8
JUSTIFICACIÓN.....	8
JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	8
✓ JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	9
JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	9
• DONDE VAMOS A HACER.....	10
• ALCANCES DE LA INVESTIGACIÓN.....	10
• ALCANCE GEOGRÁFICO.....	10
• ALCANCE ORGANIZACIONAL.....	10
CONTENIDO.....	10
1. Conceptos de selección	10
Entrevista de selección.....	20
Capacitación y proceso de la entrevista	21
Informe final de la selección de personal	21
FORMATO DE CONVOCATORIA EN BASE AL PERFIL DEL PUESTO	23
FORMULARIO DE POSTULACION Y/O SOLICITUD	24
III PARTE MARCO PRÁCTICO	32
Encuesta	42
CONCLUSIONES DEL MARCO PRÁCTICO:	48
PROPUESTA	48

CONCLUSIONES GENERALES:	50
RECOMENDACIONES:	50
RESPALDO DE TRABAJO DEL NIVEL OPERATIVO EN LA MINA	51
BIBLIOGRAFIA	57
WEBGRAFÍA	57

INTRODUCCIÓN

La presente monografía hace referencia a la selección de personal dentro de empresas mineras dentro de Bolivia. Los procesos, el mecanismo específico de habilidades conceptuales humanas, técnicas y operativas que se requieren para la gestión del talento humano en empresas mineras de explotación de oro.

La integración de recursos humanos es parte del proceso que garantiza la buena dirección de una empresa minera, debido a que la recolección de minerales es aun realizada por personas, y el cumplimiento de los planes a corto, mediano y largo plazo son alcanzables a través de su buena disposición.

Desde inicios de la explotación minera luego de la conquista española, el auge por los metales preciosos y su búsqueda en formas precarias ha llevado a los patronos o jefes llegarse a preocupar por el cuidado que debe tener hacia su personal, su conservación y los requisitos que debe cumplir.

La importancia consiste en que la empresa cuente con el talento humano apropiado para el desempeño de sus funciones con eficacia. Al respecto, las empresas buscan ser más productivas, para esto se necesita la tecnología, calidad, eficiencia y lo más importante es tener el personal adecuado es por esto que la planeación de recursos humanos ha tomado gran importancia dentro de las organizaciones. A medida que el capital humano cobra más importancia dentro de la organización, estos se vuelven más complejos, más exhaustivos y se tiende a una mayor profesionalización del área de talentos humanos.

Como en toda empresa, el orden en la metodología define la eficacia de sus procesos, el orden en la selección de personal es prioritario.

ANTECEDENTES

Chiavenato (2001) “el proceso de selección no es un fin en sí mismo, sino un medio para que la organización logre sus objetivos “. Escoger entre los candidatos reclutados y selección a los más adecuados para ocupar los cargos existentes en la organización tratando de mantener o aumentar la eficiencia y su rendimiento.

La selección de personal con un carácter sistemático surge a partir de la escuela de la administración científica. Frederick Taylor (1903) en su libro Shop Management planteó un grupo de principios de administración vinculados con la supervisión del trabajo de los operarios, formulando como primer principio: “Asignar a cada trabajador la tarea más elevada posible, de acuerdo con sus aptitudes personales (selección científica del trabajador).” Posteriormente, en 1911 en su obra Los principios de la administración científica, formula el principio de preparación, en los cuales contempla la necesidad de “seleccionar científicamente los trabajadores y prepararlos y entrenarlos para que produzcan más y mejor.” (Chiavenato, I., 1986)

En la prehistoria, el trabajo se distribuía según el sexo, la característica física y la edad de los participantes de las familias. Es en esa época y de una forma completamente espontánea, donde se sitúa el primer momento de la actividad de selección de personas. Durante la edad media, los trabajos pasaban de padres a hijos de una manera totalmente hereditaria; la clase social condicionaba la elección y las posibilidades de desempeño de una actividad determinada. Una de las principales características de esta época es el desarrollo del trabajo artesanal.

La denominación “recursos humanos” es introducida a finales de los años 70 y principios de los años 80 por autores norteamericanos, aunque ya había sido planteada por representantes de la escuela de las relaciones laborales. Los cambios sucedidos en los últimos años, en los distintos aspectos de la vida social y la necesidad de conseguir mejorar la competitividad, han incitado a las organizaciones a buscar las diferencias con sus competidores para alcanzar los más altos niveles de desempeño: por ello la gran importancia y el mayor auge de los recursos humanos, y la búsqueda del talento humano.

El siglo XXI ha traído consigo numerosas transformaciones en la empresa, su entorno, nuevos retos productivos y de comercialización. Todos ellos impulsados por su materia prima más valiosa, el capital humano. Las organizaciones se sustentan en sus equipos de trabajo, formados por hombres y mujeres los cuales, con sus conocimientos y cualidades, empiezan a ser valorados no como máquinas, sino como parte esencial de la empresa.

DESARROLLO

IDENTIFICACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

SITUACION ACTUAL

Es inevitable tocar esta parte y también es muy importante ya que no todas las empresas aplican la selección de personal adecuadamente a su modelo de organización o empresa, o algunas ni toman en cuenta este instrumento de selección de personal, las empresas mineras no cuenta con test o evaluaciones que midan las competencias y las habilidades de los candidatos; por lo tanto, sería una herramienta importante que apoye el proceso de selección de personal; asimismo sería importante contar con los instrumentos necesario para realizar una buena selección de personal, ya que los ingresos del personal nuevo debe adaptarse a sus requerimientos.

OBJETIVO DE LA PROPUESTA

Brindarles a estas empresas, un sistema que le brinde y le apoye a identificar un perfil idóneo para un puesto específico que esté buscando través de estos instrumentos de la selección de personal.

JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

La presente propuesta de selección de personal, permitirá descubrir los conocimientos, las habilidades y las competencias del candidato sea cual fuere el puesto para el cual se postule en determinado momento. Ya que esta es una herramienta altamente segura y confiable para la selección de su personal, teniendo en cuenta que en los antecedentes de la empresa se presentan aproximadamente entre treinta y cuarenta personas a la entrevista, solo para el puesto de encargado de pozo y solo quince se quedan trabajando o se contrata para la empresa.

¿A QUIÉN VA DIRIGIDA LA PROPUESTA?

A las empresas mineras que deseen implementar una estructuración de selección de talentos humanos, que contribuyen a la productividad.

CONTENIDO Y PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA

La presente propuesta comprende la selección de nuevos talentos humanos.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1 ¿Cómo podría optimizar la productividad de las empresas mineras de oro?

R. Implementando y adoptando una herramienta de selección de personal para poder cumplir una selección de personal duradera, basada a los objetivos y necesidades de la empresa.

2 ¿Con qué herramientas podría implementar una mejor selección de personal?

R. Implementar las herramientas de selección de personal más adecuadas a su mecanización de trabajo con los empleados.

3 ¿De qué manera se podrá medir la implementación de selección de personal?

R. Mediante el seguimiento continuo de mejoramiento del trabajo establecido, realizado en la empresa.

4 ¿Puede permitirnos tener una mejor selección de personal con la implementación de estas herramientas?

R. Si, puede haber una mejora en su personal, ya que serían personas seleccionadas, con herramientas administrativas que han sido probadas en muchas empresas y organizaciones.

5 ¿Se puede ejecutar las herramientas o alternativas de selección de personal?

R. Sí, se puede implementar en las empresas mineras, acomodándola a su mecanización de trabajo.

6 ¿De qué manera ayudaríamos a estas empresas mineras?

R. Se le ayudaría adaptando a herramientas administrativas valiosa de la selección de personal, que sería una ayuda y una mejora para su trabajo.

7 ¿Qué causa y efecto tendría esta herramienta de selección de personal para las empresas mineras?

R. Gracias a estas implementaciones de herramientas de selección de personal causaría un efecto positivo y mejor trabajo continuo duradero.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

El personal no calificado que cuentan las empresas mineras en la actualidad no permite niveles de eficiencia, menos de productividad, por lo que el problema se plantea de la siguiente manera:

¿La cualificación técnica, de los trabajadores mineros, como parte del proceso de inducción permitirá incrementar la productividad, evitar los accidentes de trabajo e incrementará la competitividad de la empresa?

OBJETIVO GENERAL

Diseñar herramientas administrativas de selección de personal que permitan alcanzar niveles de productividad y competitividad de las empresas mineras.

Para alcanzar el objetivo general se persigue los siguientes objetivos específicos:

OBJETIVO ESPECIFICO

- 1.- Analizar el proceso de selección de personal que actualmente llevan en las empresas mineras.
- 2.- Identificar el procedimiento de selección de personal en las empresas mineras del proceso de estudio.
- 3.- Analizar diferentes herramientas de selección de personal.

JUSTIFICACIÓN

JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

- ✓ Según Idalberto Chiavenato, habla que la selección de personal es donde la organización puede elegir o rechazar los candidatos para el cargo disponible, tomando en cuenta las necesidades y objetivos de la empresa, al mejor candidato para el cargo.
- ✓ De acuerdo con esta teoría, mi punto de vista y teórico en el cual puedo sugerir aplicar esta herramienta de selección de personal donde las empresas estarían seleccionando a su personal de una manera eficiente y eficazmente, para poder gestionar sus trabajo y proyecto futuros.
- ✓ Y poder recomendar tener un personal idóneo para las empresas mineras y así generar un buen equipo de trabajo funcional y coordinado para el mejor desenvolvimiento del clímax laboral de acuerdo a las competencias humanísticas y técnicas conceptuales.
- ✓ JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA
- ✓ En esta justificación, proponer aplicar la herramienta de la selección de personal en las empresas mineras de explotación de oro en el pueblo de Mapiri, provincia Larecaja, para una mejor selección de personal y óptimo trabajo.
- ✓ Por ejemplo:
- ✓ En épocas de riadas (lluvias) donde causa inundaciones y perdidas grandes en inversiones, maquinarias y trabajo. Aquí es donde el personal tiene que ser capaz eficiente y preparado con la capacidad de resolver circunstancias como la mencionada de forma proactiva e inteligente y dinámicamente. con decisiones, elaboración y ejecución de planes contingenciales.
- ✓ Aplicando una buena herramienta de selección de personal indicado para cada puesto, nuestros resultados serían óptimos logrando rebasar las expectativas del nivel directriz de la empresa.

JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La metodología que se aplicaría en la presente investigación será la descriptiva habida cuenta que diferentes empresas mineras permiten el acceso en la información. Asimismo, se recurrirá al método deductivo que permitirá aplicar a otras empresas mineras similares.

✓ INVESTIGACIÓN EXPLICATIVA/ ESTUDIO DE ALCANCE EXPLICATIVO

• DONDE VAMOS A HACER

Empresas mineras de obtención de oro.

• ALCANCES DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se circunscribe en el sector minería.

• ALCANCE GEOGRÁFICO

El presente estudio se llevará a cabo en la provincia de Larecaja (Mapiri), donde existen muchas empresas dedicadas a este rubro.

• ALCANCE ORGANIZACIONAL

Mi paso en calidad de empleada administrativa en la empresa minera internacional khorisanti S.R.L. me permitió vivir de cerca la problemática relacionada con el reclutamiento y selección de personal que por cierto adolece de técnicas en selección de personal. Que conlleva a la ineficiencia administrativa reportando bajos niveles de productividad.

CONTENIDO

1. Conceptos de selección

Es el proceso mediante el cual una organización elige, entre una lista de candidatos, de persona que satisface mejor los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible, considerando las actuales condiciones de mercado. (5)

- Este proceso de selección a mi criterio es adecuado aplicar a las empresas mineras.

Selección es el proceso de elección del mejor candidato para el cargo. (5)

Con esta selección podríamos tener un proceso para elegir al mejor candidato para cada cargo requerido.

De acuerdo con Chiavenato (2011); la selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño de personal, así como la eficacia de la organización. La selección pretende solucionar dos problemas básicos; (6)

1) la adecuación de la persona al trabajo.

2) la eficiencia y eficacia de la persona en el puesto (6)

Se define como el conjunto de pasos para proveer del adecuado capital humano, que contenga las mejores aptitudes y capacidades, para desempeñar satisfactoriamente el cargo vacante de la empresa. A través de técnicas estructuradas y específicas para evaluar la capacidad y las aptitudes necesarias para el trabajo. (6)

Es muy importante establecer un proceso de selección detallado y vinculado con los objetivos de la empresa, como el de crecimiento y reorganización de la misma, para que finalmente se tome la decisión de selección que se ajuste a las necesidades.

2. Selección como proceso de comparación.

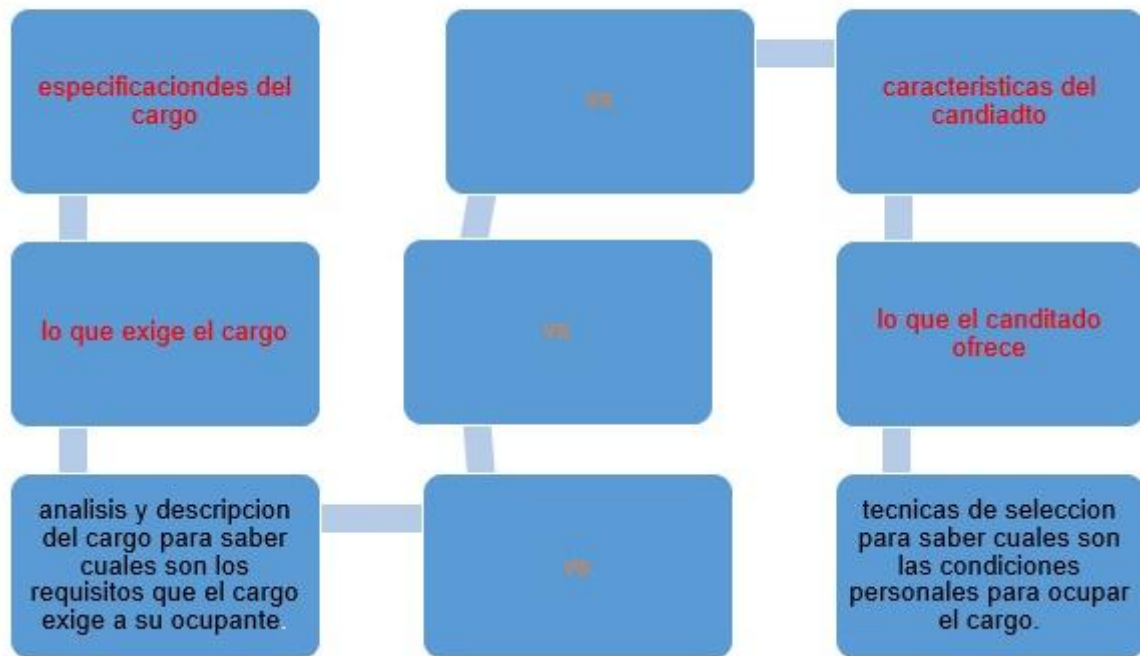
La mejor manera de formular el concepto de selección es representada como una comparación entre variables: por un lado, los requisitos del cargo que debe llenarse (requisitos que el cargo exige de un ocupante) y, por otro lado, el perfil de las características de los candidatos que se presentan para disputarlo. La primera variable es suministrada por la descripción y el análisis del cargo, mientras que la segunda se obtiene mediante la aplicación de las técnicas de selección. (5)

- En este concepto nos podrá ayudar bastante o mucho, ya que vemos las especificaciones del cargo y las características que el candidato tiene, lo que

exigimos del cargo con lo que el candidato tiene para ofrecernos, y tenemos un análisis de lo que nuestros puestos requieren, para saber las condiciones personales del cargo a ocupar.

Grafico N 1

Selección comparativa del personal



Después de la comparación entre las características exigidas por el cargo y las características ofrecidas por los candidatos, puede ocurrir que varios de estos presenten condiciones aproximadamente equivalentes que permitan señalarlos para ocupar el cargo vacante. El órgano de selección no puede imponer al órgano solicitante la aceptación de los candidatos aprobados en el proceso de comparación: solo puede prestar el servicio especializado, aplicar las técnicas de selección y recomendar aquellos candidatos que juzgue más adecuados al cargo. Sin embargo, la decisión final de aceptar o rechazar a los candidatos es siempre potestad del órgano solicitante. (7)

- En esta etapa podemos aplicar a las empresas dando como ejemplo a los choferes de maquinarias, ejemplo: dado que hay 3 recontristas escogeré al que tenga más experiencia y tenga más conocimientos de minería.

3. Modelo de admisión forzosa, selección y clasificación de candidatos.

Con frecuencia, la organización se enfrenta (a través del órgano de selección o a través de sus respectivos gerentes y equipos) al problema de tomar decisiones respecto de uno o más candidatos. Cada decisión sobre un candidato incluye al individuo en una determinada situación que se debe tomar. El número de situaciones administrativas significa el tipo de resolución que se debe tomar. El número de situaciones administrativas y el número de individuos pueden variar de una decisión a otra. Las restricciones más comunes son número de situaciones administrativas por personas y número de persona por situación administrativa. (8),

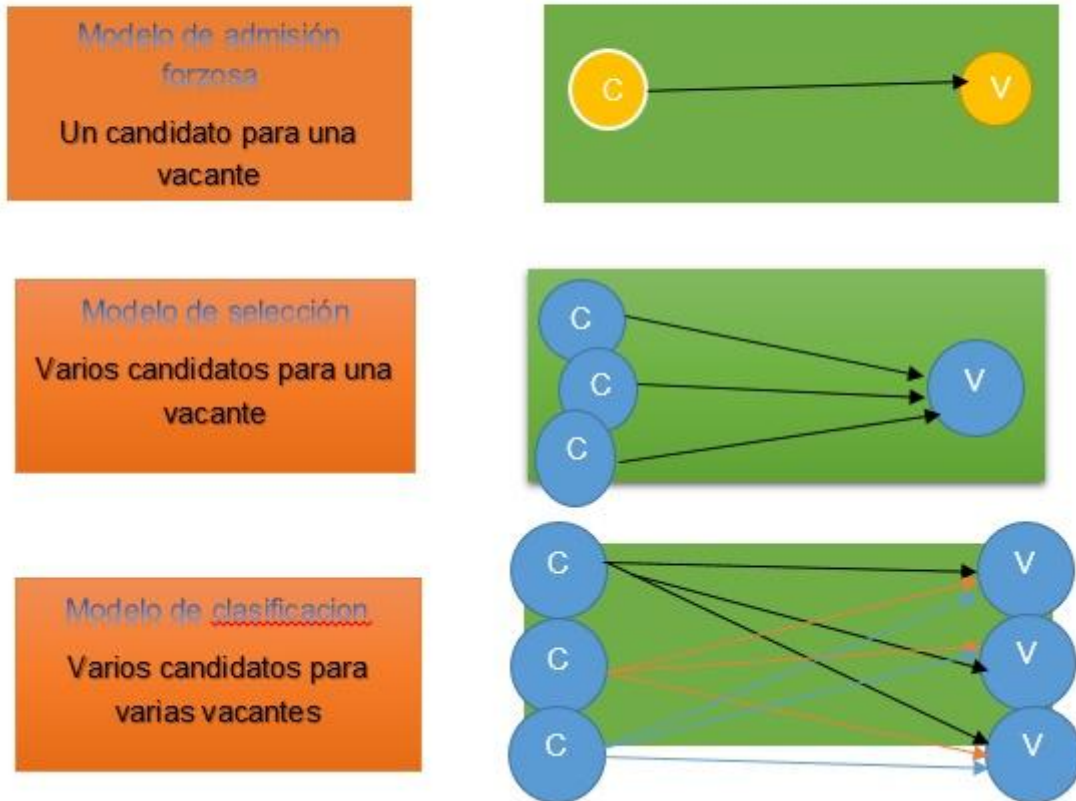
Modelo de admisión forzosa> existe un solo candidato y una sola vacante que debe cubrir ese candidato. Este modelo no incluye la alternativa de rechazar el candidato. El candidato presentado debe ser admitido sin que haya la posibilidad de rechazarlo. (9)

Modelo de selección> existen varios candidatos y solo una vacante que debe cubrirse. Cada candidato se compara con los requisitos exigidos por el cargo que se pretende llenar. En este caso, se presentan solo dos alternativas: aprobación o rechazo. Si es aprobado, el candidato deberá ser admitido: si es rechazado, el candidato es separado del proceso de selección, pues existen otros candidatos para el cargo vacante y solo uno de ellos podrá ocuparlo. (9)

Modelo de clasificación> existen varios candidatos para cada vacante y varias vacantes para cada candidato. Cada uno de los candidatos se compara con los requisitos exigidos por el cargo que se pretende cubrir. Pueden ocurrir dos alternativas para el candidato: ser aprobado o rechazado para ese cargo. Si es aprobado, se admite: si es rechazado, pasa a hacer comparación con los requisitos exigidos por otros cargos que se pretende llenar, hasta que se agoten los cargos vacantes y las alternativas restantes. De ahí la denominación de clasificación. Para cada cargo que debe de llenarse, se presentan varios candidatos que los disputan y solo uno de ellos podrá ocuparlo, si resulta aprobado. Este modelo es el más amplio y eficaz. (9)

Grafico N 2

Modelos de admisión forzosa, selección y clasificación de candidatos.



FUENTE: IDALBERTO CHIAVENATO: GESTION DE TALENTO HUMANO (PAG 114)

En esta etapa podemos aplicar a las empresas, porque puede haber casos de cualquier tipo de los tres modelos mencionados, como el modelo de admisión forzoso; que necesitemos seleccionar una vacante de puesto, pero solo se presenta uno y o hay más, entonces se haría una selección de personal.

En el segundo modelo de selección esta se da cuando seleccióno varios candidatos para una sola vacante.

Y en el tercer modelo de clasificación sería aplicable cuando tenemos varios candidatos para varias vacantes, por ejemplo; varios volqueteros, varios maquinarias, varias cocineras, varios bomberos. Podrían ser 4 de cada uno.

4. Bases para la selección de personal

La selección de personal es un sistema de comparación y elección (toma de decisión). Por consiguiente, debe apoyarse en algún patrón o criterio para alcanzar cierta validez en la comparación. El patrón o criterio de comparación y elección debe formularse a partir de la información sobre el cargo que debe de cubrirse (variable independiente) y sobre los candidatos que se presentan (variable dependiente). Así el punto de partida para el proceso de selección de personal es la obtención de información significativa sobre el cargo que debe cubrirse. (10)

5. Etapas del proceso de selección

Chiavenato, (2009), menciona; la selección de personal es una secuencia de etapas o fases por las que deben pasar los candidatos. Conforme los candidatos superan obstáculos pasan a las etapas siguientes. Cuando los candidatos no logran superar las dificultades, son rechazados y quedan fuera del proceso. Las técnicas más simples, económicas y fáciles están en las primeras etapas, y las más caras y sofisticadas están al final. (11).

En este proceso me es muy importante de poder recomendar su implementación para las empresas minera de oro, ya que cada etapa es muy importante para poder hacer el proceso de selección efectiva y óptima para su elección de personal indicado.

Grafico N 3

Selección de personal como secuencia de etapas

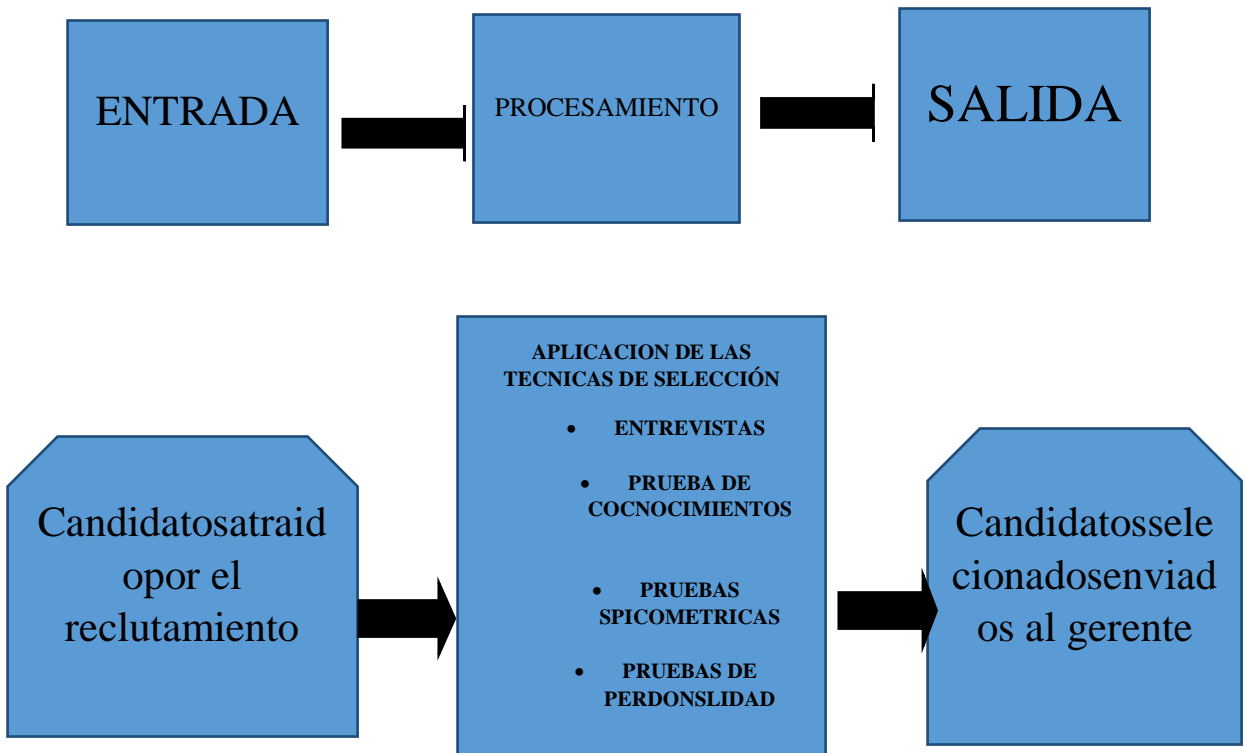
PROCESO DE SELECCION	RAZONES PARA EL RECHAZO
1. solicitud de empleo	calificaciones insuficientes
1. entrevista inicial de tamización	habilidades o conocimientos insuficientes
2. pruebas y examen de selección	malos resultados
3. entrevista	comportamiento o actitud poco aconsejable
4. examen medico	incapacidad física para el trabajo
5. análisis y decisión final	bajo potencial general

FUENTE; CHIVENATO, IDALVERTO (2009) GESTION DEL TALENTO HUMANO (PAG 162)

La finalidad de los pasos para la selección de personal es el permitir recabar, verificar y confirmar información presentada por el candidato, sobre sus características personales y profesionales, para finalmente realizar la evaluación y elección de los mejores candidatos que en el futuro desempeñaran el puesto que se encuentra vacante en cierto momento.

6. PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

CUADRO N 4



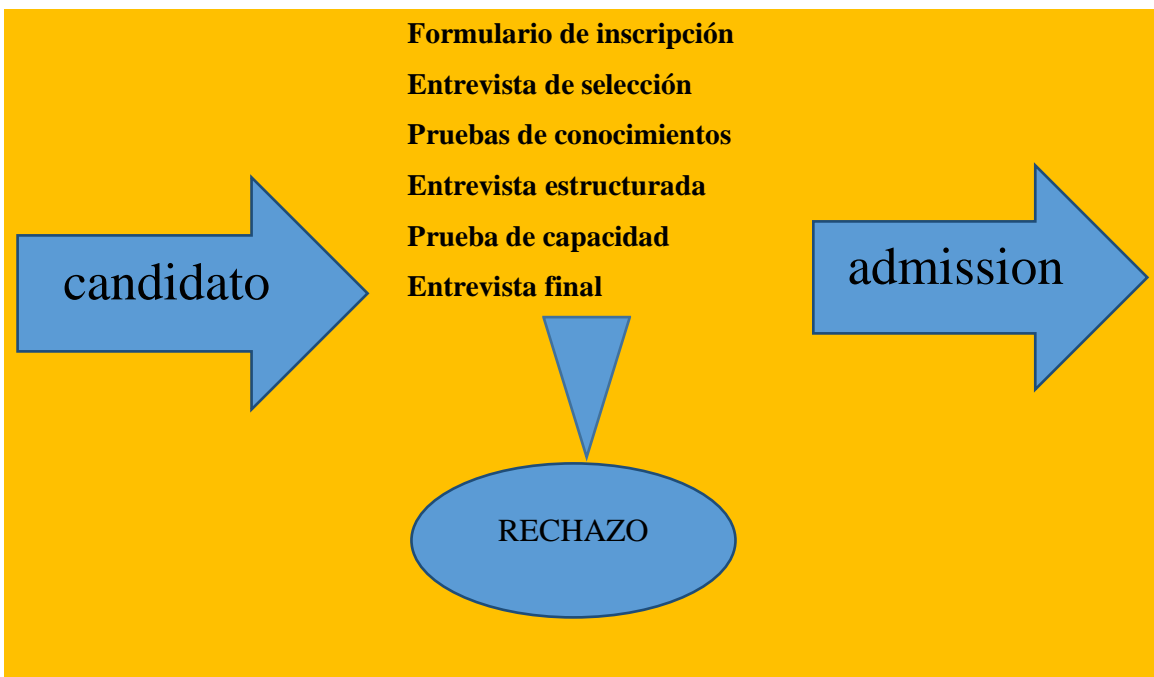
CUADRO N 5

PROCEDIMIENTOS MULTIPLES DE SELECCIÓN

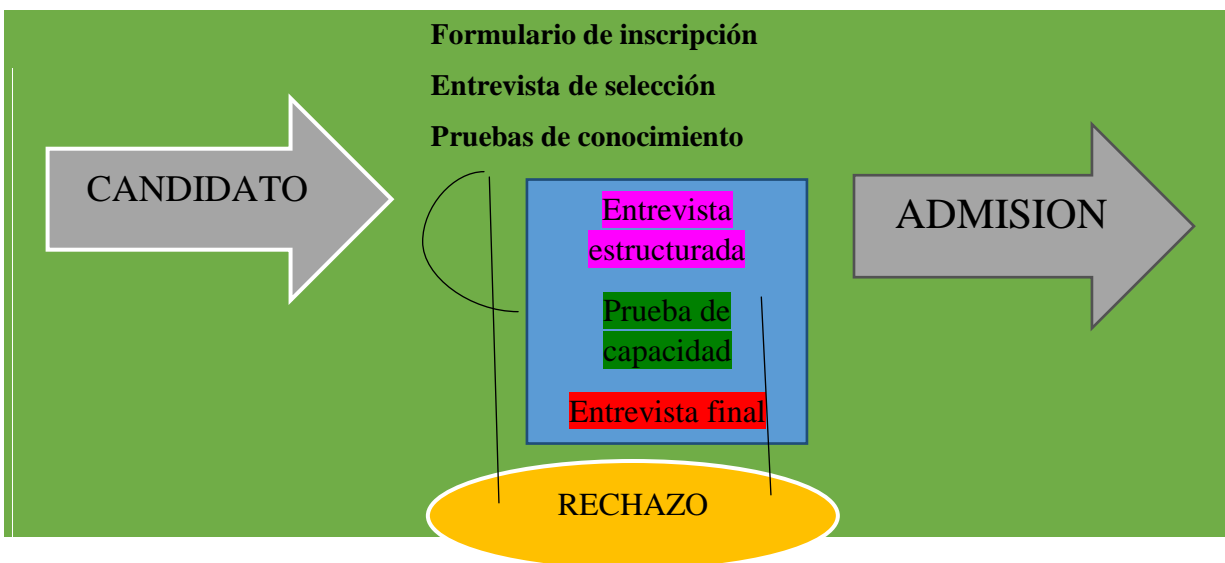
Procedimiento 1



Procedimiento 2



Procedimiento 3



Fuente/Idalberto Chiavenato/cuarta edición/editorial mc Graw Hill/gestión talento humano/
(pág. 133)

Recepción del curriculum vitae y formulario de postulación.

- **Análisis del curriculum vitae**

Según Alonso rodríguez peralta *el curriculum vitae constituye un documento donde se presenta en forma resumida información sobre el historial académico y experiencia laborales de una persona. En síntesis, el curriculum debe ser elaborado con propiedad a fin de que la persona pueda destacar sus puntos fuertes y relacionar sus conocimientos, aptitudes y experiencias con el puesto al cual está aspirando.

Antes de publicar una convocatoria, se debe de obtener un formulario con lineamientos acordes al puesto ya la empresa y la información requerida como; la experiencia, nivel de educación y pretensión salarial, de acuerdo a las normativas o disposiciones.

Formulario de postulación y/ o solicitud

Chiavenato (2002) indica; la planilla de solicitud de empleo es un formulario usualmente proporcionada por la empresa donde el candidato llena anotando datos personales, formación académica, experiencia, conocimientos, dirección y teléfonos para establecer contacto. (12)

El formulario de postulación, proporciona información adicional como conocimientos, habilidades, experiencia relacionada con el puesto a que está aspirando, todos estos datos son de gran utilidad para el empleador para determinar la aptitud del postulante.

Entrevista de selección.

Chiavenato (2011) considera la entrevista como; a pesar de carecer de bases científicas y considerarse la técnica más imprecisa y subjetiva, es la mayor influencia tiene en la decisión final. Se le aplican determinados estímulos (entradas) para verificar sus reacciones (salidas) y establecer así las posibles relaciones de causa y efecto o verificar su comportamiento ante situaciones concretas, hay dos medidas que mejoran el grado de confianza y validez de la entrevista la capacitación adecuada de los entrevistadores y una buena estructuración del proceso de la entrevista. (13)

Pros de la entrevista de selección

- Permite contacto directo con el candidato.
- Proporciona interacción directa con el candidato.
- Focaliza el candidato como persona.
- Permite evaluar el comportamiento y las reacciones del candidato.

Contras de la entrevista de selección

- Técnica muy subjetiva que tiene gran margen de error y variación.
- No siempre el candidato sale bien librado de la entrevista.
- Difícil comparar varios candidatos entre sí.
- Exige entrenamiento del entrevistador
- Exige conocimiento respecto del cargo y sus características básicas.

Capacitación y proceso de la entrevista

- a) Examinar y eliminar los prejuicios personales.
- b) Escuchar con atención al entrevistado y mostrar interés.
- c) Evitar emitir opiniones personales.
- d) Motivar al entrevistado para que pregunte acerca del empleo.
- e) Evitar tomar muchas notas para dar más atención al candidato.

Después de revisar las hojas de vida se prosigue con la entrevista, donde el encargado de recursos humanos deberá evaluar al candidato con preguntas elaboradas, para confirmar los datos de la hoja de vida, las funciones y tareas que realizaba en los trabajos anteriores y otras preguntas que sean relevantes para el cargo.

Informe final de la selección de personal

Considerando por Werther w, w. y Davis. (2008) es el supervisor inmediato o el jefe del departamento interesado, quien en ultimo termino tiene la responsabilidad de decidir respecto a la contratación de nuevos empleados (14).

El departamento de recursos humanos entregará el informe final de las evaluaciones, estará inserto las conclusiones y recomendaciones de cada candidato para ocupar el puesto vacante. La decisión final de contratación del candidato, es exclusiva del área solicitante.

CUADRO N 4

FORMULARIO PARA EL ANALISIS Y DESCRIPCION DEL PUESTO

FORMULARIO PARA DESCRIPCION DEL PERFIL DE PUESTO
I.DATOS DE IDENTIFICACION
Denominación del cargo;
Nivel organizacional;
Departamento;
Inmediato superior;
II.OBJETIVO DEL PUESTO
III.FUNCIONES PRINCIPALES
1.
2.
3.

IV CONOCIMIENTOS REQUERIDOS
El nivel de logro es de acuerdo con la prioridad para el desempeño optimo en el cargo, donde 1=indistinto; 2=importante; 3= muy importante

3 TIPOS DE REQUERIMIENTOS	COMPETENCIAS	NIVEL DE DOMINIO		
<i>Profesionales</i>		1	2	3
<i>Técnicos</i>		1	2	3
<i>De gestión</i>		1	2	3
<i>Interpersonal</i>		1	2	3
<i>Personales</i>		1	2	3
<i>Experiencia</i>		1	2	3
V. NIVEL DE EDUCACION REQUERIDA				
<i>Licenciatura</i>	<i>Egresado</i>	<i>técnico superior</i>		
<i>Bachillerato</i>	<i>Otros.....</i>			

VI. EXPERIENCIA LABORAL GENERAL

7. ELABORACIÓN DE CONVOCATORIA EN BASE A PERFIL DE PUESTO

Una convocatoria tiene como objetivo principal, convocar al mayor número de candidatos interesados para que participen de la selección, puesto que entre mayor sea el número de postulantes mejor será la selección de personal. La convocatoria debe contener información pertinente, clara y concisa.

FORMATO DE CONVOCATORIA EN BASE AL PERFIL DEL PUESTO

Fuente; elaboración en base a; William b. Werther (2008) "administración de recursos humanos" (pág. 168).

En base a las fuentes de reclutamiento, se considera necesario CONTINUAR usando el medio de comunicación escrito, por ser el medio más usado y de alcance masivo para contratar nuevo personal

FORMULARIO DE POSTULACION Y/O SOLICITUD **PROCESO DE LA SEGUNDA FASE SELECCIÓN DE PERSONAL**

Estas herramientas son de importancia y coadyuvaran en la selección y a su vez reforzaran el desarrollo de las habilidades y potencialidades del personal en el desempeño

CHOFER MAQUINARIA PESADA

Nuestra importante empresa desea contratar a un profesional de primer nivel, de acuerdo a los siguientes requisitos, con sede en la provincial de Iarecaja, Mapiri.

Competencias profesionales;

- *Licencia de maquinaria pesada*
- *Experiencia específica en cargos similares en 3 años*
- *Experiencia en maquinaria pesada nocturno*
- *Licencia en maquinaria pesada.*

sólidos conocimientos en;

*mantenimiento de maquinaria
trabajo en minería
manejo de maquinaria*

Competencia de gestión e interpersonales

- *Capacidad de toma de decisiones*
- *Solución de conflictos*
- *Compromiso*
- *Proactivo*
- *Responsable*
- *Puntualidad*

Invitamos a preparar una hoja de vida y recabar el formulario de postulación en la página web o en oficinas y entregarlo hasta la fecha..... adjuntando su fotocopia de carnet y licencia de maquinaria pesada, la hoja de vida debe enviarse al e-mail; selección.personal@gmail.com o a la siguiente dirección; la paz; av. Urdininea calle 14,N1718

de su puesto, y por lo consiguiente contribuirá; al crecimiento, y a los propósitos de la empresa y disminuir la incertidumbre de contratar personal inadecuado que significaría para la empresa, costos en tiempo.

Etapa 1. ANÁLISIS DE CURRÍCULUM VITAE Y FORMULARIO DE SOLICITUD.

Esta etapa es considerada como la primera etapa de la selección de personal, esta consiste en la revisión, verificación y posterior selección de los candidatos mediante un método para seleccionar en orden de importancia y eliminar de forma sistematizada los curriculum que no poseen las características necesarias para aplicar al puesto.

Para esta etapa toda la información solicitada deberá ser clara y concisa, debiendo tener la siguiente información como mínimo;

1. **DATOS PERSONALES.** Nombre, dirección, número telefónico y referencia.
2. **FORMACIÓN ACADÉMICA.** Descripción de todos los estudios alcanzados con fechas y nombre de la institución, teniendo énfasis en aquellos relevantes para el cargo al que se postula.
3. **EXPERIENCIA LABORAL.** En orden del último al primero, cargo describe las funciones y habilidades adquiridas.
4. **OTRAS HABILIDADES.** Habilidades que pueden resultar relevantes conocimientos de software, idiomas etc.
5. **PRETENSIÓN SALARIAL.** Ayuda a escoger solo a aquellos candidatos en alto potencial que estén dentro del presupuesto de la empresa.

Comprobar la información dentro de la solicitud y del curriculum como las funciones, experiencias y empresas donde han laborado los candidatos, existe otros medios que forman un curriculum y que destaque de los demás;

- Composición formal del curriculum. El orden, que contenga la información necesaria, con fechas, estructurado y una buena presentación.
- Tiempo transcurrido y duración entre empleos; si el lapso del tiempo es corto, implicaría una persona poco constante, denotaría poca estabilidad laboral ya que han pasado por los filtros de otras empresas.
- Solicitar los respaldos; es importante corroborar que la información proporcionada en el curriculum y el formulario de postulación, sea veraz.

Etapa 2. Entrevista de selección

Consiste en obtener la mayor cantidad de información posible, elaborando una serie de preguntas que lleguen a confirmar que cada candidato es adecuado al puesto y determinar quienes tienen la opción de seguir con el proceso de selección y quienes quedan fuera del mismo. El desarrollo de la entrevista será la siguiente;

1. Establecer un formato para la entrevista, registro, control y la evaluación del mismo.
2. Diseño de preguntas para confirmar los puntos que indican en el curriculum, además de las funciones que realizaba en sus trabajos anteriores.
3. Observar y evaluar la personalidad de los candidatos (expresión, actitud, imagen, presentación lenguaje técnico).
4. Realizar preguntas de orden técnico acorde con las funciones a desempeñar.
5. Las preguntas deben ser iguales para todos los postulantes.
6. Evaluar la disponibilidad de tiempo.

Formulación de entrevista de selección

La presente herramienta está dispuesta con preguntas de carácter profesional, experiencia y determinación de la capacidad para el cargo, cual está diseñado para un departamento de la una empresa.

- El presente formulario contiene preguntas estándar que se utilizara en las entrevistas para tener una idea de la personalidad del solicitante, que puede ser difícil de distinguir de un curriculum vitae el formulario de postulación, tanto a v el de su apariencia, formación y demás un buen nivel comunicativo que le permita expresarse y manejarse de la mejor manera posible.

CUADRO N 6

FORMULARIO DE ENTREVISTA DE SELECCIÓN DE PERSONAL

ENTREVISTA DE SELECCIÓN - CAPACITADOR ACADEMICO

NOMBRE DEL ENTREVISTADO;

AREA PERSONAL

CARGO AL QUE POSTULA;	FECHA;
-----------------------	--------

1	¿Cuáles son sus cualidades personales?	
2	Mencione tres fortalezas que considere importante en su persona	
3	Mencione tres debilidades que considere importante en su persona	
4	¿Cuáles son sus expectativas personales?	
AREA ACADEMICA		

5	¿Qué lo motivo para escoger esta profesión?	
6	¿Está estudiando?	
7	¿Piensa estudiar en un futuro?	
8	¿Qué le gustaría estudiara?	

AREA LABORAL ESPECIFICA

9	¿Cuál ere el objetivo de trabajo en su último empleo?	
10	¿Cuáles eren sus principales funciones y	

	responsabilidades?	
11	¿Cuál fue su mayor logro de su último puesto?	
12	Cual fue el motivo de la desvinculación laboral(despido, voluntario, conclusión)	
13	¿Qué tipo de experiencia tiene para este puesto?	
14	¿Cuántos trabajadores tenían bajo su cargo?	
15	¿Cuál es su estilo de enseñanza?	
16	¿Cómo maneja la disciplina de un uno que eta causando desorden o como enfrente algún problema?	

AREA CONOCIMIENTO Y MOTIVACION

	¿Qué aspecto lo motivan laboralmente?	
	¿Qué opina de trabajar bajo presión?	
	¿Se considera una persona proactiva?	

OTROS DATOS

	¿Qué información tiene usted sobre nuestra empresa?	
	¿Por qué desea trabaja con nosotros?	
	¿Cuenta con disponibilidad de tiempo completo o inmediato?	
	¿Cuál es su pretensión laboral?	
Información adicional sobre el puesto de trabajo		

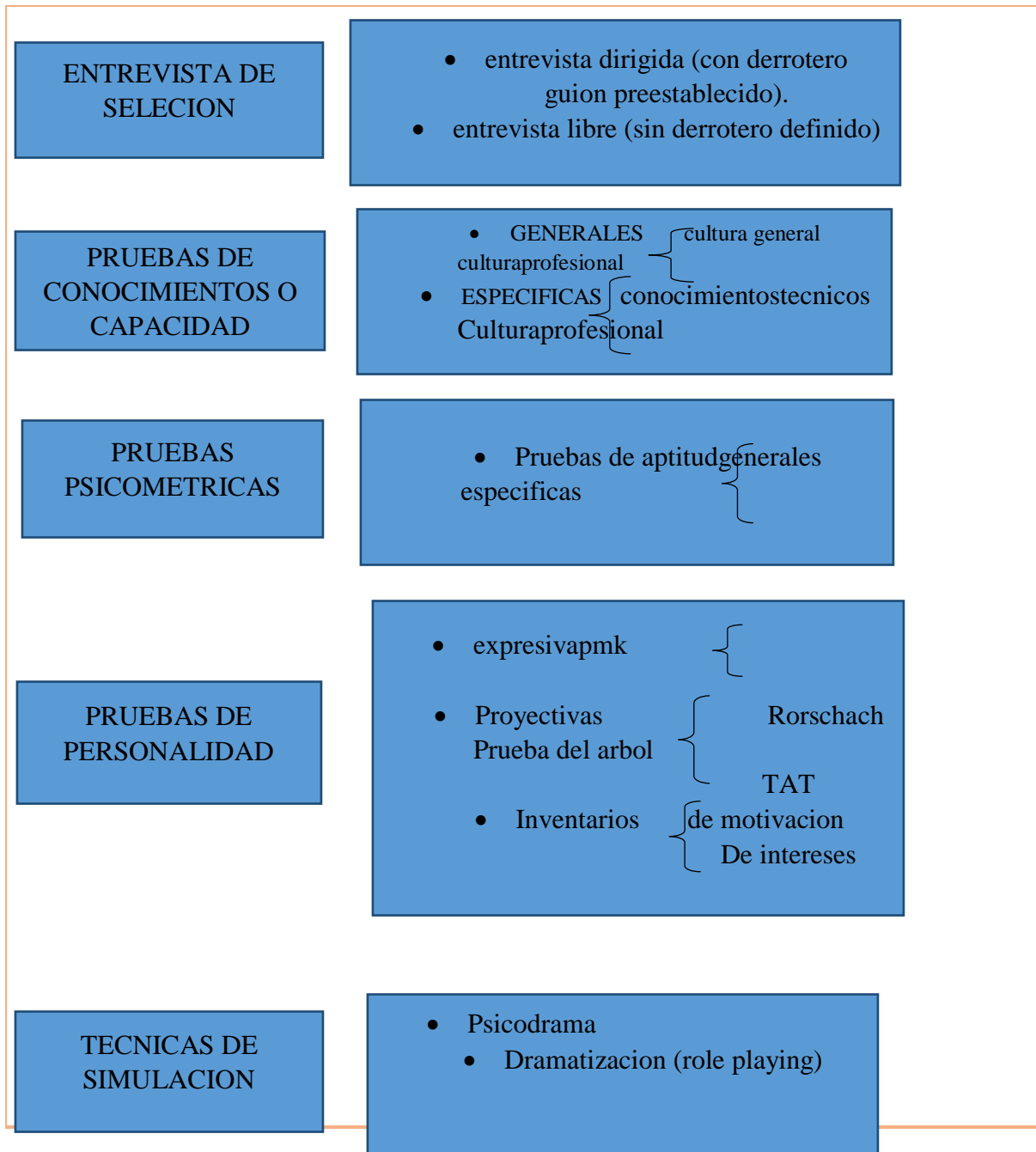
FUENTE: elaboración en base a William b, Werther (2008) administración de recursos humanos (pág. 211)

- **ETAPA 3: PRUEBAS DE SELECCIÓN**

Estas técnicas deben ser desarrolladas Y Elaboradas de acuerdo al perfil del puesto o nivel jerárquico que se pretenden cubrir para obtener la selección de los mejores trabajadores o candidatos, que reemplacen aquellos que han sido despedidos, promovidos, transferidos o que se han separado de la empresa.

CUADRO N 7

LAS CINCO CATEGORIAS DE TECNICAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL



Fuente/Idalberto Chiavenato/cuarta edición/editorial mc Graw Hill/gestión talento humano/selección de personas (pág. 121)

- **ETAPA 4: VERIFICACION DE REFERENCIAS LABORAES Y ANTECEDENTES.**

El proceso de investigación laboral es creado con el fin de proporcionar a la empresa datos precisos acerca de la trayectoria laboral de los candidatos a ser considerados, comprobando la conducta, el motivo de su salida y de esto podemos analizar y determinar si el candidato es recomendable o no, para laborar dentro de la empresa.

Se sugiere que la investigación de referencias se realice a través del medio telefónico, contactando a la persona indicada por el candidato en la solicitud de empleo, empleando las siguientes preguntas

Cuadro N 8

NOMBRE DEL POSTULANTE:

CARGO:

FECHA:

La persona que solicita la información sobre referencias del candidato debe identificarse claramente, así como indicar los fines que persigue con la llamada y ha de expresar su posterior agradecimiento por la atención.

1. ¿cuál era la función principal en el puesto que desempeñaba (nombre del candidato)?

--

--

2. ¿cómo calificaría su trabajo de 1 a 10 puntos, siendo 5 puntos como regular y 10 excelente?

--

--

3. ¿cómo calificaría su desempeño laboral, era una persona responsable y puntual?

--

--

4. ¿cuál fue el motivo de la desvinculación (nombre del candidato) con su empresa?

--

--

5. ¿si se presentara en futuro la oportunidad de volver a trabajar con esta persona lo haría?

--

--

CUADRO DE INVESTIGACION DE REFERENCIA

INVESTIGACION DE REFERENCIA

FUENTE: ELABORACION PROPIA.

Las referencias laborales describen la trayectoria del solicitante dentro del campo de trabajo, las confirmaciones de las referencias son muy importantes ya que proporcionan una idea general de como trabajara el candidato dentro de la empresa, tomado en cuenta como se desenvolvió en su antiguo empleo. Toda la información recabada es completamente para tomar una decisión más objetiva.

- **ETAPA 5 INFORME DE RESULTADOS FINALES**

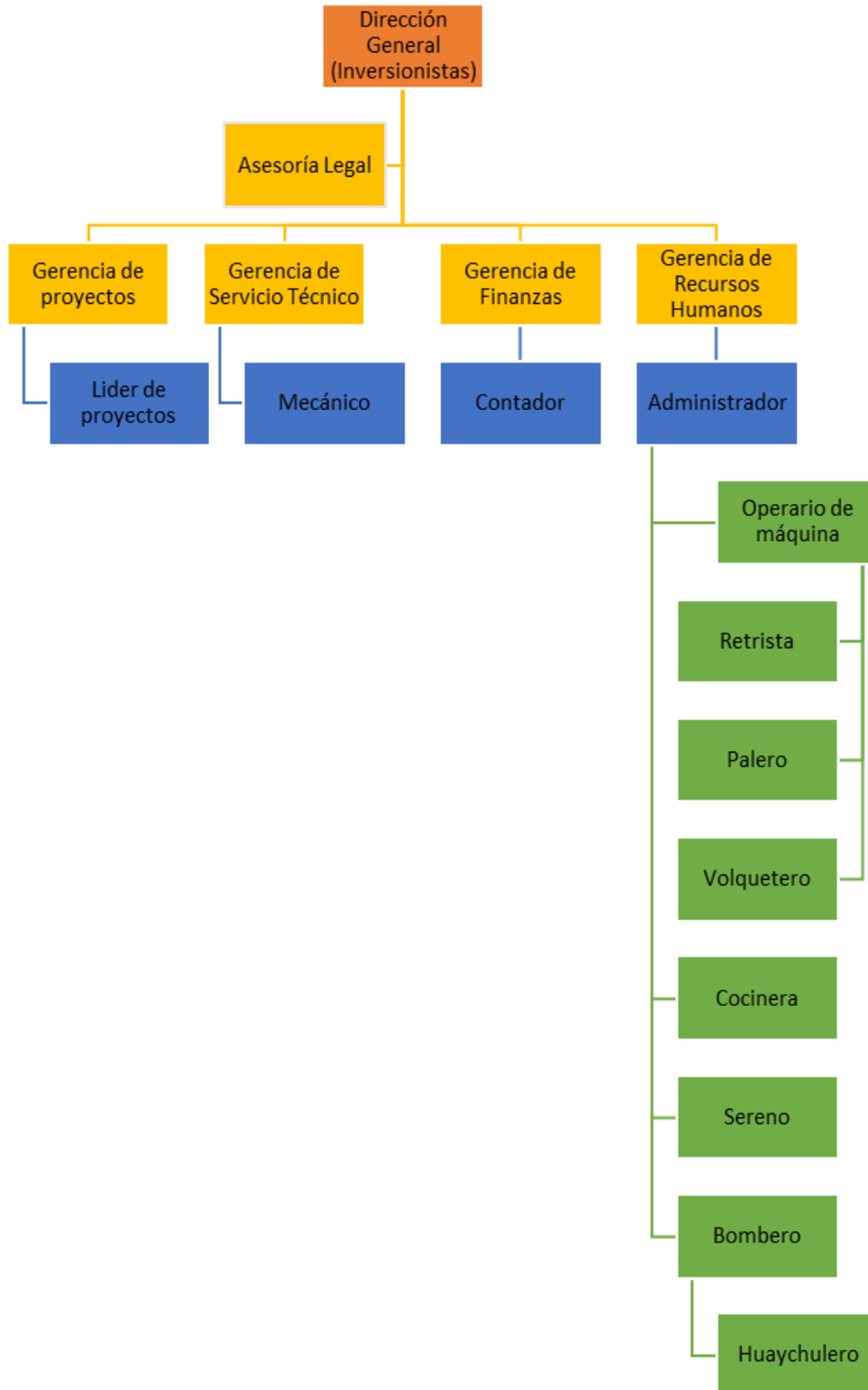
Una vez aplicadas todas las técnicas que integran el plan de selección de personal, se realiza el debido análisis de los resultados que arrojan las técnicas aplicadas con el fin de tomar una decisión objetiva, con mayor grado de certidumbre concerniente al candidato seleccionado es la persona idónea para ocupar el puesto vacante dentro de la empresa.

En este informe se debe detallar las calificaciones obtenidas por los postulantes, con sus respectivas puntuaciones en cada una de las pruebas aquellas que hayan superado las pruebas de selección, las mayores puntuaciones se denotan como las personas que tendrán de hecho un desempeño satisfactorio.

III PARTE MARCO PRÁCTICO

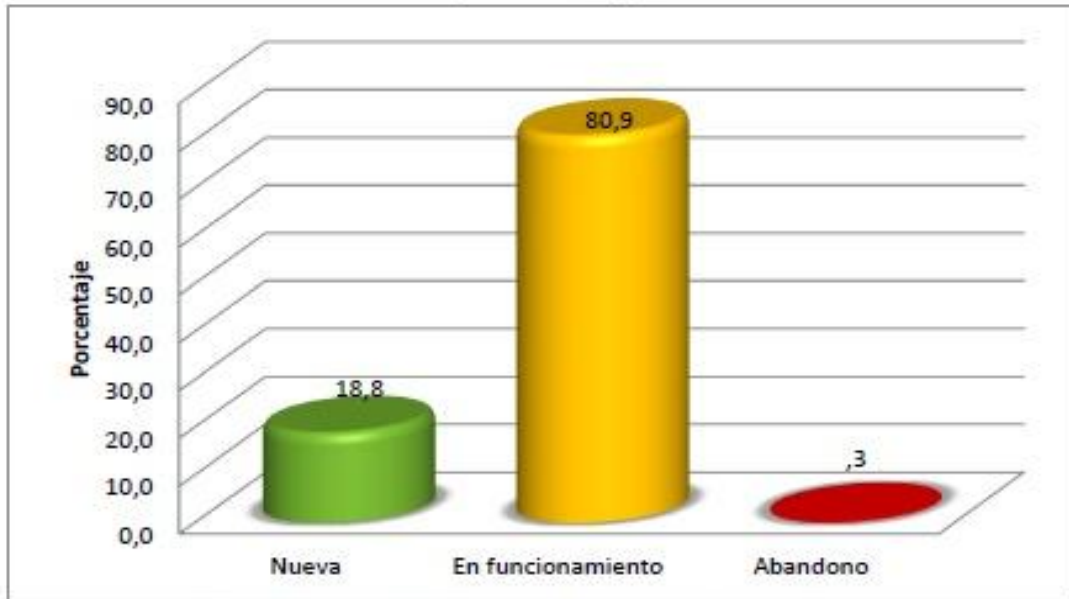
Factores de especificación generales a tomar en cuenta de manera general para los cargos desde nivel alto, medio e inferior.

Este es el organigrama nuevo creado para poner en marcha su ejecución.



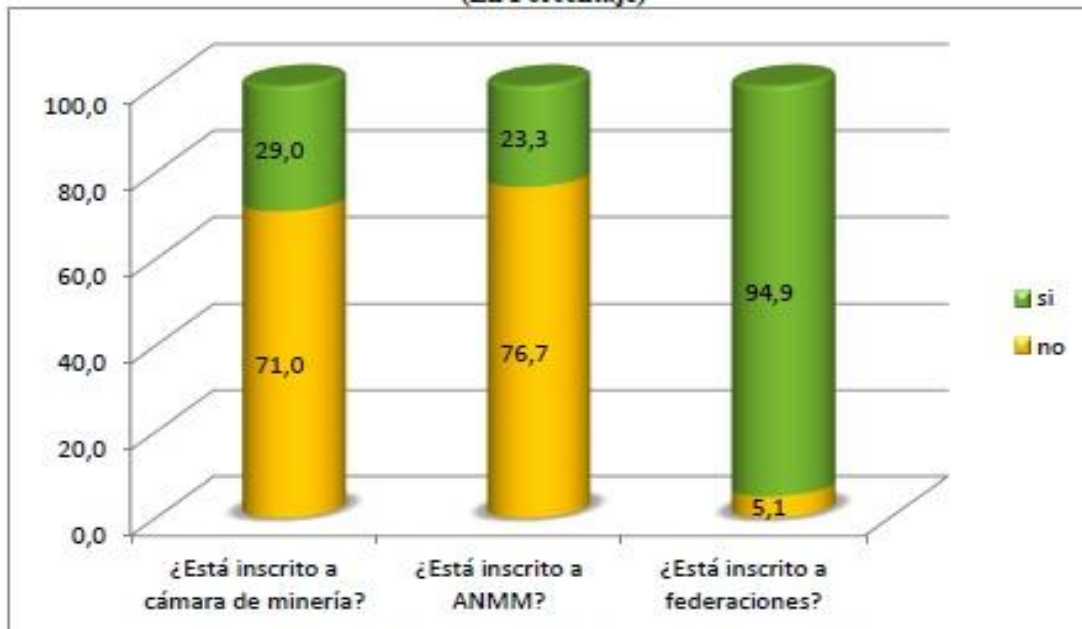
ASPECTOS LEGALES

Gráfico N° 1: La Paz: Condición de la operación minera
(En Porcentaje)



Fuente: Dirección de Información Departamental – Encuesta Minera

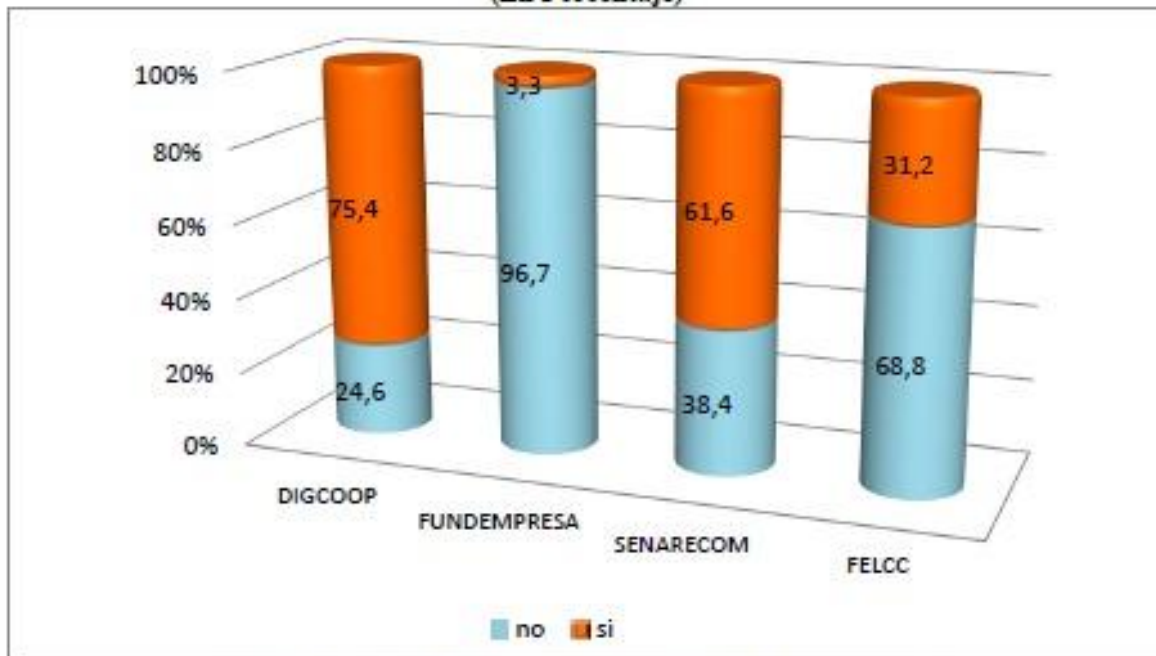
Gráfico N° 2: La Paz: Inscripción a las diferentes instituciones
(En Porcentaje)



Fuente: Dirección de Información Departamental – Encuesta Minera

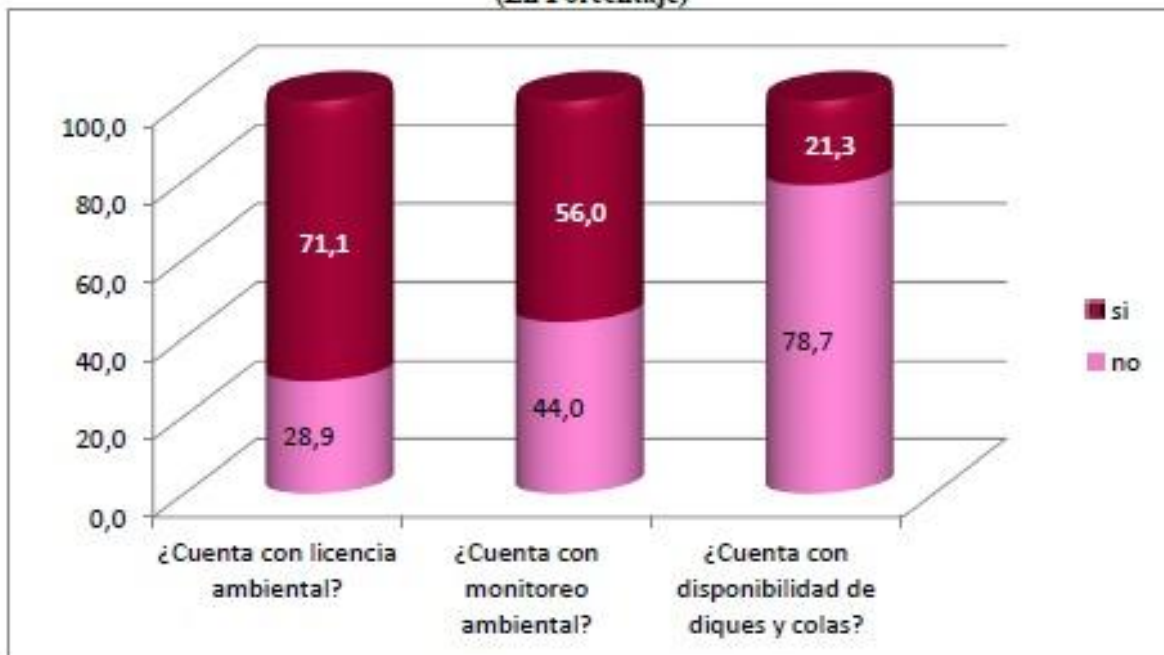
Encuestas utilizadas para la elaboración de la propuesta

**Gráfico N° 3: La Paz: Registro a las diferentes instituciones
(En Porcentaje)**



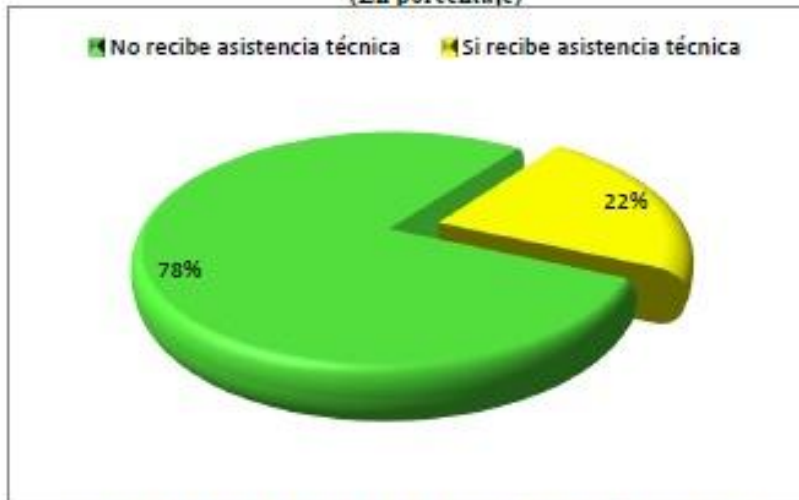
Fuente: Dirección de Información Departamental – Encuesta Minera

**Gráfico N° 4: La Paz: Documentos con los que cuenta
(En Porcentaje)**



Fuente: Dirección de Información Departamental – Encuesta Minera

**Gráfico N° 8: ¿Recibe asistencia técnica?
(En porcentaje)**



Fuente: Dirección de Información Departamental – Encuesta Minera

**Cuadro N° 7: ¿Cuál es la etapa de explotación minera en la que se encuentra?
(En porcentaje)**

¿Cuál es la etapa de explotación minera en la que se encuentra?	Porcentaje válido
Nueva	24.9
En operación	73.3
Abandono	1.8
Total	100

Fuente: Dirección de Información Departamental – Encuesta Minera

**Gráfico N° 9: ¿Cuál es la etapa de explotación minera en la que se encuentra?
(En porcentaje)**



Fuente: Dirección de Información Departamental – Encuesta Minera

TECNOLOGÍA

**Cuadro N° 8: Empresas y cooperativas - ¿Con qué equipos cuenta para la operación minera?
(En porcentaje)**

Equipos	si	no	Total
pala	100	0	100
picota	100	0	100
combo	95	5	100
barreno	89	11	100
cuña	56	44	100
budles	20	80	100
maritales	13	87	100
chancadora	26	74	100
máquinas perforadoras	69	31	100
compresoras portátiles	32	68	100
tractores	18	82	100
espesadores	9	91	100
molinos	29	71	100
compresoras estacionarias	22	78	100
jigs	4	96	100
palas mecánicas	18	82	100
carros metaleros	29	71	100
troles	3	97	100
dragas	3	97	100
volquetas	38	62	100
retroexcavadoras	21	79	100
bombas	50	50	100
piscinas de circulación de aguas	25	75	100
ingenios de concentración	24	76	100
dique de colas	14	86	100

Fuente: Dirección de Información Departamental – Encuesta Minera

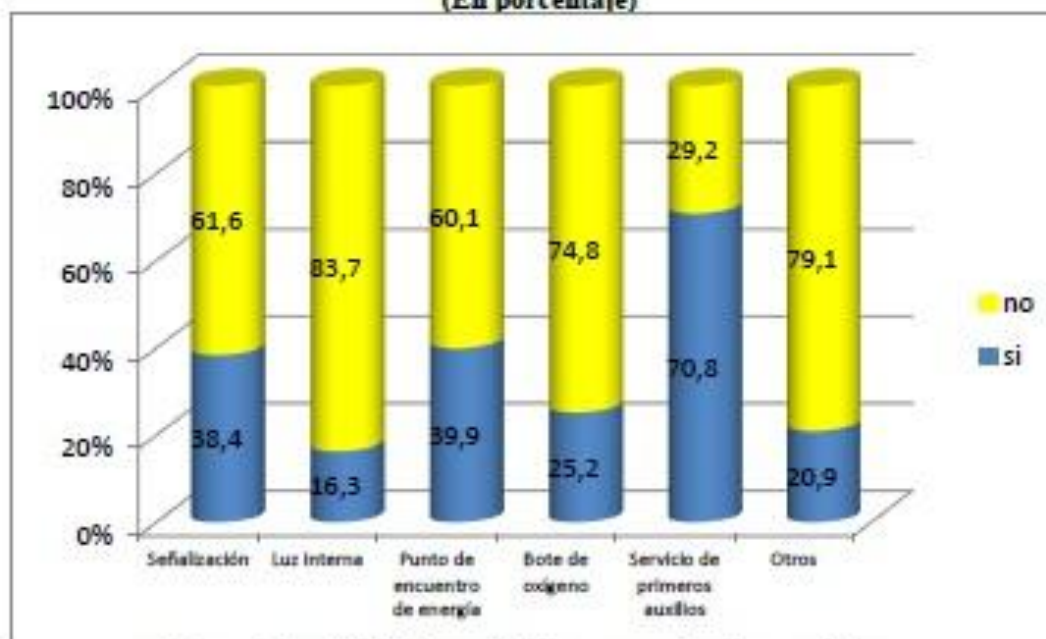
SEGURIDAD INDUSTRIAL

**Cuadro N° 13: En la operación minera ¿Existe señalización, bote de oxígeno, etc.?
(En porcentaje)**

	si	no	Total
Señalización	38.4	61.6	100
Luz interna	16.3	83.7	100
Punto de encuentro de energía	39.9	60.1	100
Bote de oxígeno	25.2	74.8	100
Servicio de primeros auxilios	70.8	29.2	100
Otros	20.9	79.1	100

Fuente: Dirección de Información Departamental – Encuesta Minera

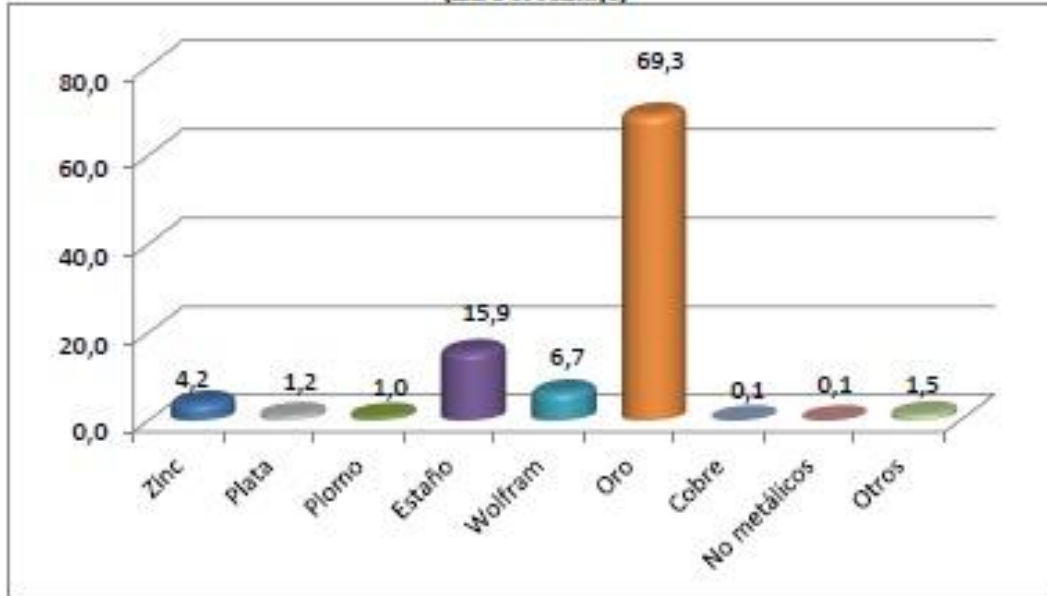
**Gráfico N° 12: En la operación minera ¿Existe señalización, bote de oxígeno, etc.?
(En porcentaje)**



Fuente: Dirección de Información Departamental – Encuesta Minera

ACTIVIDAD MINERA

Gráfico N° 20: Distribución de los metales extraídos al 100% de respuestas (En Porcentaje)



Fuente: Dirección de Información Departamental – Encuesta Minera

Cuadro N° 48: Número de apoyo total en diferentes temas

Número de apoyo total en diferentes temas		Porcentaje
0	Ninguno	87.2%
1	Administrativo	0.2%
	Asistencia técnica	0.9%
	Capacitación	6.3%
	Económico	1.2%
	Otro	0.3%
2	Capacitación - Asistencia técnica	0.5%
	Capacitación - Otro	0.2%
	Económico - Asistencia técnica	0.2%
	Económico - Capacitación	0.9%
	Económico - Otro	0.2%
3	Técnico -Administrativo	0.0%
	Capacitación - Asistencia Técnica - Administrativo	0.3%
	Económico - Asistencia Técnica - Administrativo	0.6%
4	Económico - Capacitación - Asistencia técnica	0.3%
	Capacitación - Asistencia Técnica - Administrativo - otro	0.5%
	Económico - Capacitación - Asistencia técnica - Administrativo	0.2%
Total		100%

Fuente: Dirección de Información Departamental – Encuesta Minera

Cuadro N° 49: ¿Qué tipo de mejoras requiere la operación minera donde trabaja?
(En porcentaje)

Requerimiento en ...	si
Camino	13.7
Electricidad	14.2
Estudios	13.8
Mercados	11.0
Inversión	15.1
Maquinaria	16.4
Ingenio	10.1
Otros	5.7
Total	100

Fuente: Dirección de Información Departamental – Encuesta Minera

DESCRIPCION DE PUESTOS

CUADRO N 9

FICHA DE ESPECIFICACIÓN DE CARGO

Nombre del cargo:
Departamento:
Descripción del cargo:
Criterios de selección
Escolaridad:
Experiencia profesional:
Condiciones de trabajo:
Tipo de tarea:
Características psicológicas:
Características físicas:
Relaciones humanas:
Conocimientos necesarios:
Pruebas o test que se aplicaran:
Indicaciones:
Contraindicaciones:

Fuente/Idalberto Chiavenato/cuarta edición/editorial mc Graw Hill/gestión talento humano/ (pág. 119)

Encuesta

Fórmula probabilística para determinar la muestra:

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{Z^2 * P * Q + (N * e^2)}$$

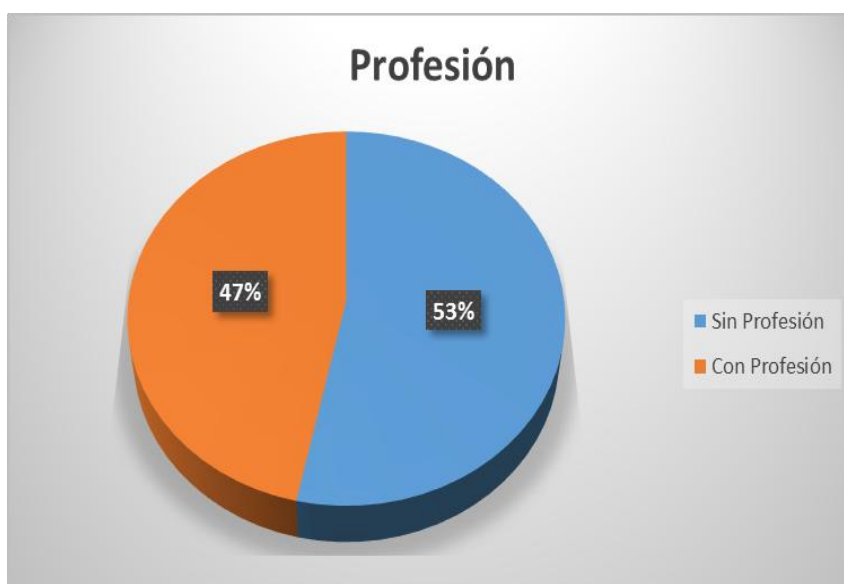
$$n = \frac{1,645^2 * 0,5 * 0,5 * 20}{1,645^2 * 0,5 * 0,5 + (20 * 0,1^2)}$$

$$n = 15,44$$

Por lo tanto, se determina que se debe tomar una muestra de 15 personas.

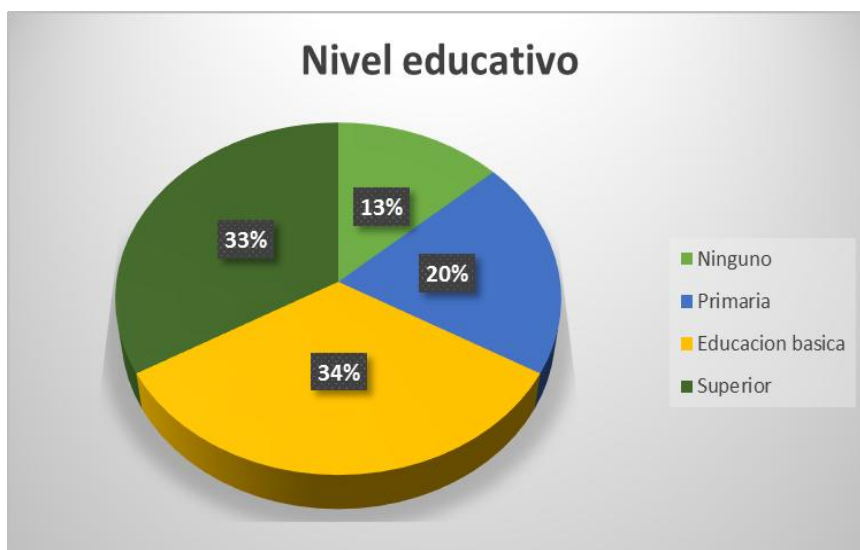
Pregunta 1

	Profesión
Sin Profesión	8
Con Profesión	7
Total	15



Pregunta 2

	Nivel educativo
Ninguno	2
Primaria	3
Educacion basica	5
Superior	5
Total	15



	Actividades económicas	
Agricultura		1
Ganadería		1
Minería		10
Otra		3
Total		15

regunta 3



Pregunta 4

	De acuerdo con la actividad minera	
Si		10
No		5
Total		15



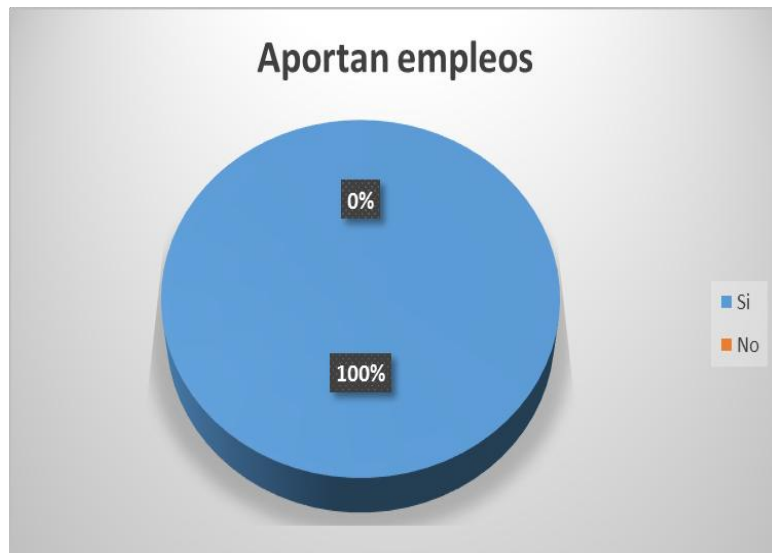
Pregunta 5

	De acuerdo con el trato laboral	
Si		8
No		7
Total		15



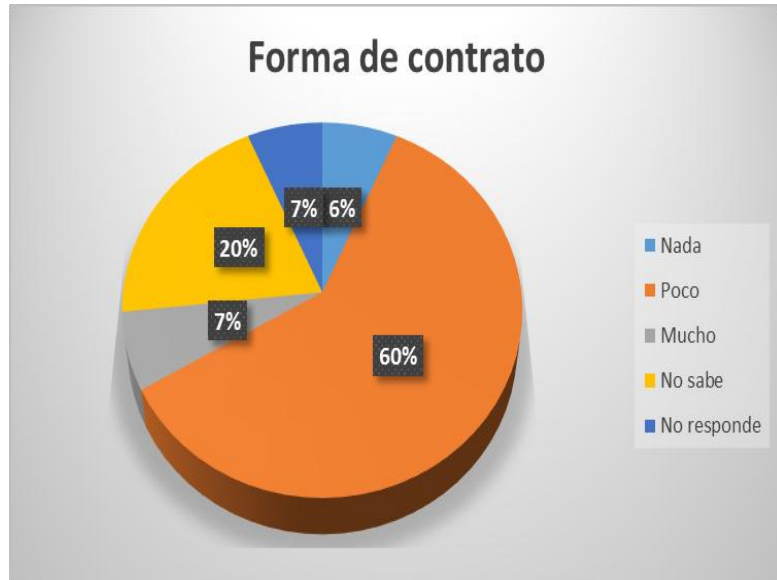
Pregunta 6

	Aportan empleos	
Si		15
No		0
Total		15



Pregunta 7

	Forma de contrato	
Nada		1
Poco		9
Mucho		1
No sabe		3
No responde		1
Total		15



Pregunta 8

	Problema del trabajo minero	
Ninguno		3
Contaminación		5
Deforestación		3
Otros		4
Total		15



Pregunta 9

	De acuerdo con los salarios
Si	2
No	13
Total	15



Pregunta 10

	Preocupación de la administración municipal
Nada	6
Poco	4
Mucho	5
Total	15



Pregunta 11

	Atención de la alcaldía	
Nada		10
Poco		4
Mucho		1
Total		15



Pregunta 12

Pregunta abierta

CONCLUSIONES DEL MARCO PRÁCTICO:

Se ha llegado a la conclusión del marco práctico, poder mejorar y dar responsabilidad social al personal seleccionado y la comunidad:

con capacitación y la posibilidad de certificar sus habilidades técnicas a través de cursos talleres pagados por las empresas mineras,

Otorgar un día de gracia en la extracción del mineral (oro) semanalmente tanto al personal seleccionado y a la población de Mapiri provincia Iarecaja.

Construir el adoquinado del pueblo y canchas de fútbol.

Becas de los mejores alumnos del pueblo

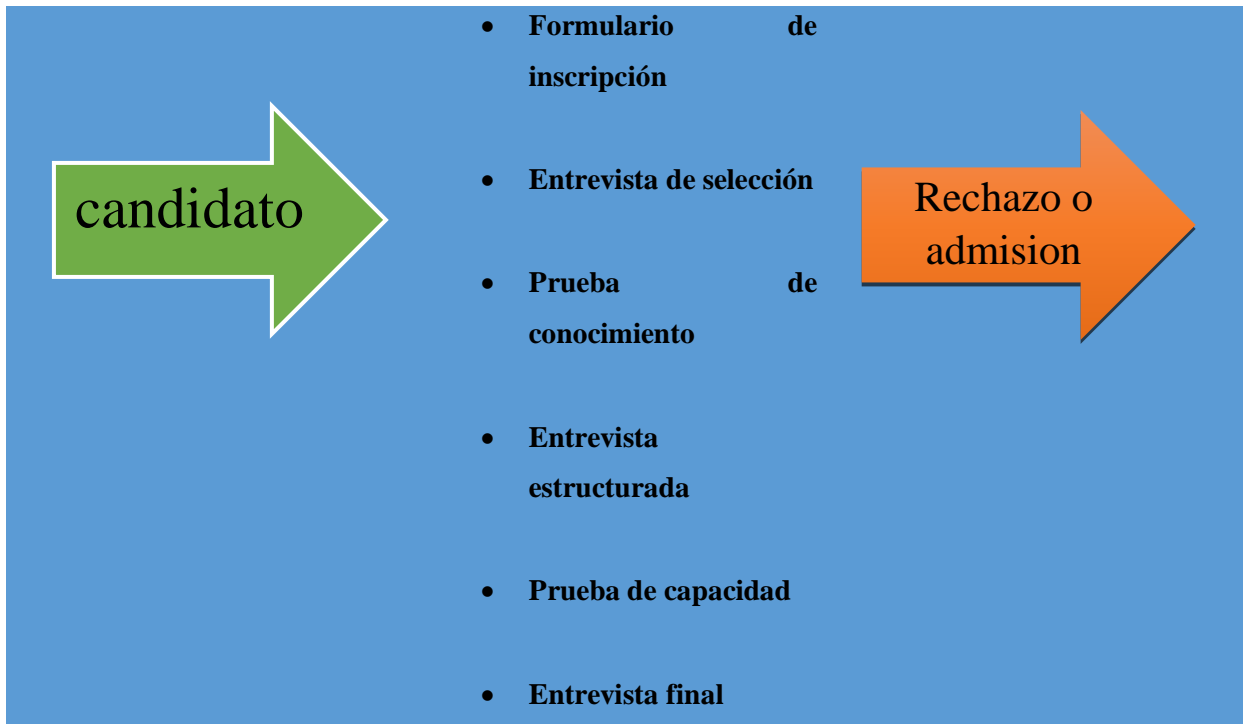
Crear un laboratorio de investigación en el colegio del pueblo.

PROPUESTA

- Analizar el proceso de selección de personal más adecuado para la empresa minera.
- Teorizar los tipos de evaluaciones que se podría implementar a futuro.
- Hacer una evaluación de personal y trabajo desarrollado para poder adecuar una mejora.
- Proponer Trabajar con personas capacitadas para la selección de personal.
- Plantear que la persona encargada de selección de personal tiene que tener conocimiento de la necesidad y el trabajo de la empresa.
- La persona de selección de personal tiene que saber qué cualidades o experiencias o habilidades busca para la empresa.
- Llevar a cabo la selección de personal hasta la última etapa.
- Para encontrar el recurso humano adecuado para la empresa.

PROCEDIMIENTOS MULTIPLES DE SELECCIÓN

Procedimiento 1



Se ha decidido optar por la aplicación de este procedimiento de selección mencionado por el autor Idalberto Chiavenato, ya que es el más recomendable para una buena selección de personal de empresas mineras. Proponiendo que esta herramienta traerá un mejor talento humano para cada puesto respectivo.

CONCLUSIONES GENERALES:

Se concluye con la propuesta de que esta monografía mejorara una buena inserción laboral e idónea en las empresas mineras, con una buena selección de personal eficaz y con el perfil adecuado para su desempeño laboral en el día a día.

El tener una buena selección de personal es apremiante y fundamental para el buen desenvolverse en la actividad de la extracción del mineral (oro).

Tomando en cuenta la recopilación de datos, vale decir: encuestas realizadas la recopilación de datos vale decir encuestas realizadas al personal minero, trabajo de campo que nos dio información de primera mano, se concluye que si no se tiene un buen personal de trabajo (equipo) son las capacidades competentes y experiencia en el área del trabajo como así también habilidades técnicas. No se puede alcanzar los resultados que requieren las empresas mineras como así lo planificado.

RECOMENDACIONES:

Se recomienda:

Implementar el proceso de selección de personal, implementando las herramientas de técnicas del proceso de selección de acuerdo a sus necesidades y objetivos de la empresa minera.

Crear un área de talento humano, para gestionar un trabajo óptimo en el personal seleccionado para los puestos adquiridos.

Tomar en cuenta las encuestas realizadas al personal actual y al personal seleccionado. Como así también sus observaciones y sugerencias, mejorar el clima laboral.

RESPALDO DE TRABAJO DEL NIVEL OPERATIVO EN LA MINA



Imagen 1



Imagen 2

1. Separación de oro de las impurezas mediante azogue y agua. Una vez terminado, el azogue se queda con color plateado y el oro dorado.
2. Pepas grandes que se extraen del río.



Imagen 3

3. Máquina del palero en la mina, haciendo camino de ingreso.



Imagen 4

4. Lavadero de oro (chute) donde se lava oro, acentuándose en las alfombras. El agua sirve de separador de tierra para extraer la pureza del mismo.



Imagen 5

5. Trabajo en conjunto del volquetero, palero y retrista en sus funciones de movimiento de tierra para extracción.



Imagen 6

6. Trabajo del huaychulero en lavado de oro con la manguera y pala sacando tierra que saca el chute.



Imagen 7

7. Retroexcavadora echando tierras al chute para limpiar el oro.



Imagen 8

8. Retroexcavadora desmontando la tierra para llegar a la plataforma que tiene oro.



Imagen 9

9. Chavitos (turriles) donde se trae el diésel para que trabaje la maquinaria.



Imagen 10

10. Chute donde se lave oro con manguera instalada para que el huaychulero purifique el oro.



Imagen 11

11. Separación de oro mediante la excavadora.

BIBLIOGRAFIA

1. Idalberto Chiavenato. Gestión del Talento Humano 4ta Edición. McGraw Hill 2010.
2. Llanos rete, Javier: integración de recursos humanos, editoriales trillas,2005.
3. Idalberto Chiavenato: Administración de recursos humanos, Mc Graw hill,2000.
4. Chiavenato (1999): Establece que "el proceso de selección no es un fin en sí mismo, es un medio para que la organización logre sus objetivos".(p.120)
5. Idalberto Chiavenato. administración de recursos humanos/el capital humano en las organizaciones. Editorial Mc Graw Hill. (pág. 239) 2011.
6. Robbins. Administración. 2018. Editorial Pearson.

WEBGRAFÍA

1. <https://news.easyrecrue.com/es/problemas-de-reclutamiento-y-selecci%C3%B3n-de-personal>
2. <http://procesodereclutamientodepersonal.blogspot.com/>