

**XIX Congreso Internacional sobre Innovaciones en  
Docencia e Investigación en Ciencias Económico Administrativas**



**PROCESO DE CONTRATACIÓN PERSONAL DE CONFIANZA EN LA  
EMPRESA CONSTRUCTORA, MONCLOVA, SA de C.V.**

**Estudio de Caso**

*Dr. Juan Hermilo Zúñiga Cortez<sup>1</sup>*

*Dr. Jesús Emilio González Guajardo<sup>2</sup>*

*Dra. Leonor Gutiérrez González<sup>3</sup>*

*Institución académica, País*

Vinculación universidad-sociedad

Septiembre 12,13,y14 de 2016

---

<sup>1</sup> Doctor en Administración y Alta Dirección, profesor de carrera titular C. Universidad Autónoma de Coahuila, tel. cel. 8666301265 jh030255@hotmail.com

<sup>2</sup> Doctor en Administración y Alta Dirección, profesor de carrera titular C. Universidad Autónoma de Coahuila, tel. cel. 8666301265 feb305@hotmail.com

<sup>3</sup> Doctor en Administración y Alta Dirección, profesor de carrera titular C. Universidad Autónoma de Coahuila, tel. cel. 8666301265 jh030255@hotmail.com

## **Resumen**

El presente trabajo denominado "*Proceso de contratación en una empresa constructora, Monclova, S.A de C.V. " Caso de Estudio"*" tiene como objetivo evaluar que el proceso de contratación de los trabajadores de confianza de la Constructora Monclova, S.A de C.V., se cumpla con los requisitos tendientes a la formalización de la relación de trabajo entre la empresa y el trabajador, la investigación es de tipo exploratoria, cuantitativa y descriptiva, se evalúa el 100% de los casos sujetos de estudio, el trabajo está enfocado a verificar que se cumpla con la recopilación de la documentación necesaria para la contratación e ingreso del personal. Se determina que el proceso de contratación se cumple parcialmente, el 100% de los trabajadores firman los contratos pero no están firmados por el representante de la empresa y por los testigos, se deje evidencia que se entrega el gafete para el acceso a la planta, se integra expediente de cada trabajador y se turna a remuneraciones y prestaciones para su alta en el IMSS, comprobando que todos los trabajadores están registrados en el mismo. En este sentido se firman en blanco el contrato, la carta renuncia y el finiquito. Se propone a la Dirección de la empresa mayor supervisión en cuanto a la integración de los documentos requeridos para el ingreso de un trabajador, ya que esto puede tener consecuencias relevantes al dejar de prestar los servicios en la empresa.

**Palabras clave:** Contratación, empresa, trabajador

# PROCESO DE CONTRATACIÓN PERSONAL DE CONFIANZA EN LA EMPRESA CONSTRUCTORA, MONCLOVA, SA de C.V. Caso de Estudio

## Índice

	Pág.
Resumen .....	2
Introducción .....	3
I. Marco teórico .....	4
II. Metodología .....	9
1. Objetivo.....	9
2. Tipo de investigación .....	9
3. Muestra.....	11
III. Resultados .....	14
IV. Conclusiones, discusión y propuesta .....	18
Bibliografía.....	21

### INTRODUCCIÓN

El problema cuando ocurre un vacante en la empresa es definir ¿Quién es la persona idónea para ocupar el puesto? Esta es la pregunta que el área de recursos humanos se hace siempre que recibe una solicitud de personal y además ¿Cómo es posible encontrarla? Esto es posible a través de la correcta puesta en práctica del proceso de reclutamiento, selección y contratación esto último tema del trabajo.

Dicho proceso permite escoger de entre varios candidatos, al más idóneo para desempeñar las actividades de cada puesto. El proceso da inicio cuando se presenta una vacante dentro de una empresa y necesario ocuparla lo más pronto posible cumpliendo con los requerimientos.

Primeramente se debe considerar el perfil del postulante, e iniciar la búsqueda, reclutamiento o convocatoria de postulantes, iniciar el filtro a través de la revisión de solicitudes, entrevista, la

evaluación de éstos, la selección y "contratación", se cumpla los requerimientos de información, continuando con la inducción y finalmente con la capacitación; ( Ruiz, 2005).

Este trabajo de estudio de caso, pretende evaluar si el proceso de contratación de los trabajadores de confianza se está realizando de acuerdo a los procedimientos establecidos de manera que se cumpla con el procedimiento que reglamenta el ingreso de personal en la empresa Constructora Monclova, S.A de C.V. Ubicada en la Ciudad de Monclova, Coahuila, México.

## **I. MARCO TEÓRICO**

En el libro "La reforma laboral en América Latina 15 años después, Organización Internacional del Trabajo", (Ruiz, 2005) se comenta que si bien el ritmo general de publicación de leyes laborales se ha reducido notablemente, en varios países las reformas se han ido sucediendo, algunas incluso con orientaciones contradictorias, lo cual revela, a veces, la ineficiencia de ciertos cambios iniciales en particular, en cuanto a la creación de empleos y la necesidad de introducir correcciones para restablecer derechos que han sido reducidos temporalmente.

Principales modificaciones de las relaciones individuales de trabajo (Ruiz, 2005). En lo que respecta a la regulación de las relaciones individuales, los principales cambios legislativos se refieren al régimen del contrato de trabajo, a las condiciones de trabajo y a un intento por regular la relación laboral, tratando de responder a las especificidades de las mismas.

La contratación y la terminación de la relación de trabajo son dos momentos claves del desarrollo de la relación laboral individual y, por tanto, dos de los puntos centrales de las reformas legislativas latinoamericanas en la última década.

El contrato de trabajo en las legislaciones de América Latina es un acto constitutivo de obligaciones, un negocio jurídico bilateral, de ejecución continuada en el tiempo (no se circunscribe a un solo momento, como el contrato de compra venta, por ejemplo), que nace por la propia voluntad de las partes a "obligarse a prestar un trabajo" de un lado, y a remunerar el trabajo, del otro. En fin, el contrato de trabajo garantiza la libertad de trabajo reconocida en las Constituciones y dota a la relación individual de trabajo de un bagaje de condiciones mínimas, (Ruiz, 2005).

Por tal razón su existencia no depende de que conste por escrito y, más bien, está facilitada mediante presunción legal de que existe un contrato de trabajo entre quien presta un servicio en determinadas condiciones de supervisión y dependencia y quien lo recibe, mediante el pago de una retribución (Ruiz, 2005).

La contratación es la formalización con apego a la ley, la futura relación de trabajo para garantizar los intereses, derechos y deberes tanto del trabajador como de la empresa, lo anterior se hará mediante un contrato de trabajo en el cual, se establecen las obligaciones, responsabilidades y las condiciones bajo las cuales se prestará la actividad a desempeñar; además se especificarán las prestaciones a las que tendrá derecho el nuevo colaborador como son: sueldo, jornada laboral, vacaciones, prima vacacional , aguinaldo y demás prestaciones/beneficios (Treu, 2014)

La memoria de 1994 del ex director general de la OIT, Michel Hansenne de nacionalidad Belga, señala que es insuficiente el ámbito de competencia de la organización limitada a formular convenios para reglamentar las relaciones de trabajo, (Climént, 2014).

En la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos en el. Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley (Diputados, 2016).

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán (entre otros).

a. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo:

i. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

ii. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años.

iii. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

iv. Por cada seis días de trabajo se deberá disfrutar de un día de descanso, cuando menos.

En el Artículo 8 de la Ley Federal de Trabajo (Diputados, 2016) se indica que trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Artículo 10. Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel, lo será también de estos (Diputados, 2016).

Artículo 20. "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario". Lo importante de esto es, según Reynoso, que se trata de la fuerza de trabajo personal de una persona física que directamente participa en la relación laboral y que este trabajo se realice en condiciones de subordinación. Si es así no hay duda de que existe una relación de trabajo, esta evaluación de la situación jurídica es decisiva.

Artículo 21. Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Artículo 24. Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

Artículo 25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón; II. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado; III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible; IV. El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo; V. La duración de la jornada; VI. La forma y el monto

del salario; VII. El día y el lugar de pago del salario; VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

Artículo 26. La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

Artículo 31. Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conforme a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.

En referencia al tema de investigación Nestor de Buen en su libro "Derechos del Trabajador de confianza se refiere a los:

*Derechos, Obligaciones y Responsabilidades de los Trabajadores de Confianza en la Legislación Laboral* (BUEN, 2000) y explica el concepto de representante del patrón aparece ya en la LFT de 1931, en el artículo cuarto que señala: Se considerarán representantes de los patronos y en tal concepto obligan a éstos en sus relaciones con los demás trabajadores: Directores, gerentes administradores, capitanes de barco y en general, las personas que en nombre de otro ejerzan funciones de dirección o de administración.

La intención era evidente: comprometer al patrono con los actos de sus representantes y limitar la representación a quienes por la designación del puestos, ejercían funciones de dirección o de administración.

La LFT mejoro sin duda el concepto al establecer en su artículo 11 que.

Los directores, administradores, gerente y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración, en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

El primer tropezón de los trabajadores de confianza se produce en la definición del artículo 9 el cual es limitado porque no incluye todas las situaciones debidas; además, cuando utiliza la exigencia de ser de carácter general, el resultado es una indeterminación notable (BUEN, 2000).

La fórmula de uso, consistente en que en los contratos colectivos de trabajo se haga la clasificación de los puestos de confianza funciona en la práctica pero no es confiable porque choca de frente con el primer párrafo del artículo 9. El problema deriva, en lo fundamental, de las restricciones que para los trabajadores de confianza establece la ley. *La especialidad de los trabajos deriva de la actividad, no de la relación de confianza.*

Los trabajadores de confianza (artículo 183) no pueden formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores pero evidentemente podría formar sus propias organizaciones sindicales.

Los trabajadores de confianza no tienen derecho a participar en las utilidades en proporción a su salario real sino tomando en consideración, si su salario es más elevado, el salario del trabajador sindicalizado de más alto salario aumentado en un veinte por ciento (artículo 128 fracción II).

La ley prevé que a un trabajador de confianza se le pueda despedir "si existe un motivo razonable de pérdida de confianza aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47"

“La denominación de los trabajadores de confianza es muy variada y desde luego no es feliz, todo lo escrito en torno a dichos trabajadores es bastante confuso y discutible. El concepto de trabajador de confianza aun cuando es muy utilizado no tiene un concepto particular, y mucho menos tampoco tiene parámetros que logren crear una definición práctica y general de él.

La idea que se utilizó al momento de asignar el calificativo “confianza” no tiene nada que ver con la realidad de la situación jurídica de este tipo de trabajador, pues legalmente se prevé una gran desventaja para él, siendo que dadas las funciones que lleva a cabo se le debería de cuidar mejor, pues son funciones que requieren (en su mayoría) de cierta especialidad, (Latina, 2012).

La contratación, consiste en formalizar con apego a la ley, la futura relación de trabajo para garantizar el interés, derechos y deberes tanto del trabajador como de la empresa. Chiavenatao nos comenta que, lo anterior, se hará mediante un contrato de trabajo en el cual, se establecen las



obligaciones, responsabilidades y las condiciones bajo las cuales se prestará la actividad a desempeñar; además se especificarán las prestaciones a las que tendrá derecho el nuevo colaborador como son: sueldo, jornada laboral, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, demás remuneraciones, beneficios, y otros, (Chiavenato, 2007 & Alzante, 2008 ).

### **Contexto Referencial - Estado de Coahuila.**

El estado de Coahuila de Zaragoza (Coahuila, 2016) está localizado en la parte norte de México. Su extensión territorial es de 151,571 kilómetros cuadrados y representa el 7.7% del área total del país. Limita al norte con los Estados Unidos de América, a través del Río Bravo; al sur con Zacatecas; en un vértice del sureste con San Luis Potosí; al suroeste con Durango; al este con Nuevo León; y al oeste con Chihuahua. Población Total: Según el Censo 2005 del INEGI, Coahuila tiene 2'495,200 habitantes.

## **II METODOLOGÍA**

1.- El objetivo de este trabajo es analizar el proceso de contratación de los colaboradores de confianza de una empresa Constructora, teniendo como fin el logro de la mejora continua para posicionarse como empresa líder en su ramo.

2.- El tipo de investigación seleccionado que más se acerca a la situación del trabajo es iniciar como un trabajo exploratorio pues permite mayor penetración y comprensión del problema porque el objetivo es analizar el problema del cual no contamos con antecedentes o datos similares, es decir, se cuenta con cierto grado de desconocimiento del tema, que es "analizar el proceso de contratación de los colaboradores de confianza de una empresa Constructora Monclova, S.A de C.V., teniendo como fin proporcionar sugerencias que permitan la mejora continua para posicionarse como empresa líder en su ramo"

Al inicio del trabajo la investigación será exploratoria, pues permite que entremos en contacto con el tema, posteriormente obtendremos los datos suficientes para realizar la investigación con mayor profundidad, será cuantitativa y descriptiva ya que se busca especificar las características y cumplimiento de los requisitos de ingreso solicitados por la empresa para la contratación del personal de confianza (Danke, 1989) mencionado por (Hernández, Collado & Baptista, 2010).

Hernández Samiperi (Hernández, Collado & Baptista, 2010), refiere que la investigación exploratoria es cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes, ayuda a familiarizarse con fenómenos desconocidos, obtener información para realizar una investigación más completa de un contexto particular, investigar nuevos problemas, identificar conceptos o variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones futuras o sugerir afirmaciones o postulados.

Galeano, 2004, mencionado por Érica María Lara Muñoz (Lara, 2013) indica que el enfoque cuantitativo, es buscar la exactitud de mediciones o indicadores sociales con el fin de generalizar sus resultados a poblaciones o situaciones amplias. Trabajan fundamentalmente con datos cuantificables, este tipo de investigación cuantifica y contribuye con evidencia de tipo numérico, se puede apoyar de encuestas con preguntas cerradas, selección de opciones, incluso se pueden utilizar instrumentos estandarizados para medir lo que se necesite, utiliza un razonamiento deductivo de lo general a lo particular y regularmente realiza la extracción de muestras de la población que va a ser estudiada, los resultados generados del estudio con la muestra utilizada se extiende para la población.

La investigación cuantitativa nos ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente, nos otorga control sobre los fenómenos, así como un punto de vista de conteo y las magnitudes de éstos. Así mismo, nos brinda una gran posibilidad de réplica y un enfoque sobre puntos específicos de tales fenómenos, además de que facilita la comparación. Su enfoque se orienta hacia la descripción, predicción y explicación. Este estudio es específico, dirigido hacia datos medibles y observables, mediante instrumentos predeterminados, datos numéricos de un número considerable de casos, se utiliza análisis estadístico, comparación con otros trabajos, (Hernández, et al., 2010).

Los estudios descriptivos buscan especificar propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

En este contexto, (Hernández, Fernández & Baptista, 2010) indica que, miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos, dimensiones o componentes del

fenómeno a investigar. En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, para así describir lo que se investiga. Este tipo de estudio el investigador debe ser capaz de definir o al menos visualizar qué se medirá (qué conceptos, variables, componentes etc.), y sobre qué o quiénes se recolectarán los datos (personas, grupos, comunidades, objetos, animales, hechos, etc.).

La investigación descriptiva, trabaja sobre realidades de hecho y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta, esta puede incluir encuestas; Investigación mixta, es aquella que participa de la naturaleza de la investigación documental y de la investigación de campo; por lo cual en el presente estudio se presentan realidades de manera objetiva en forma documental realizando la investigación en las PYME que conforman la muestra obtenida.

Es descriptiva cuando busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos o cualquier fenómeno que se someta al análisis. Es útil para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno suceso, comunidad o contexto o situación (Hernández, Collado & Baptista, 2007).

Los pasos que se siguen para el desarrollo del problema son: definición de problema, se definen la pregunta de investigación, revisión teórica, preguntas abiertas de investigación, se generan los objetivos e hipótesis, se define el método, análisis de resultados y conclusiones.

### 3 Muestra:

Es sujeto de este trabajo el 100% el proceso (procedimiento) en la contratación del personal de confianza en una empresa constructora de la Ciudad de Monclova, Coahuila, líder en su ramo, así como de los 80 trabajadores por el año 2016. Sin embargo, para el efecto se determina el cálculo de la muestra tomando en cuenta que:

El nivel de confianza considerado para este trabajo es del 95%, y un margen de error del .05 (5%). (El nivel de confianza para una intervalo de confianza como la probabilidad de 1- alfa, las opciones más comunes para alfa son 0.05, 0.01 y 0.10, aunque las más común es 0.05) (Triola, 2013) página 399. El cálculo de la muestras se realiza acorde a las ecuaciones que se indican (Triola, 2013) página 344

$$E = Z_{\alpha/2} \sqrt{\frac{\hat{p}\hat{q}}{n} \sqrt{\frac{N-1}{N-1}}}$$

E = Error

N = Población

n = Muestra

P = Probabilidad de que suceda el evento

q = Probabilidad de que no suceda el evento

nc = Nivel de confianza

Calculo de la muestra para una población finita:

$$n = \frac{Npq(Z_{\alpha/2})^2}{pq(Z_{\alpha/2})^2 + (N-1)E^2}$$

N= 66

Valores de Z= factores de confianza:

Para un nivel de confianza del 90 % = 1.645

Para un nivel de confianza del 93 % = 1.88

Para un nivel de confianza del 95 % = 1.96

Para un nivel de confianza del 97 % = 2.27

Para un nivel de confianza del 90 % = 2.58

Para este trabajo N=80 trabajadores, cuando se toma un nivel de confianza del 95 % el valor de n= 66. En esta investigación. Se analizan los expedientes de la totalidad re calculamos el margen de error para una muestra de n= 66 los resultados son para un 0.12 (1.2%) de margen de error.

Formula cálculo del margen de error:

$$E = \frac{\sqrt{pqz^2 (N - n)}}{n(N - 1)}$$

$$E = 0.12$$

Dado que la muestra es cercana al universo para tener más certeza se toman el 100% de los casos se revisan y evalúan los 80 trabajadores de confianza con que cuenta la empresa.

### **III RESULTADOS**

De la evaluación al proceso de contratación definido en el "Procedimiento de Control de Personal" se determina que este es autorizado por la Gerencia de Recursos Humanos, la

Dirección de Capital Humano y el Representante de Dirección ante el Sistema de Administración de la Calidad ( SAC).

En el diagrama de flujo Grafico 1, se indican concentradas las actividades del proceso de contratación que analiza.

Diagrama de Flujo, contratación en la empresa constructora

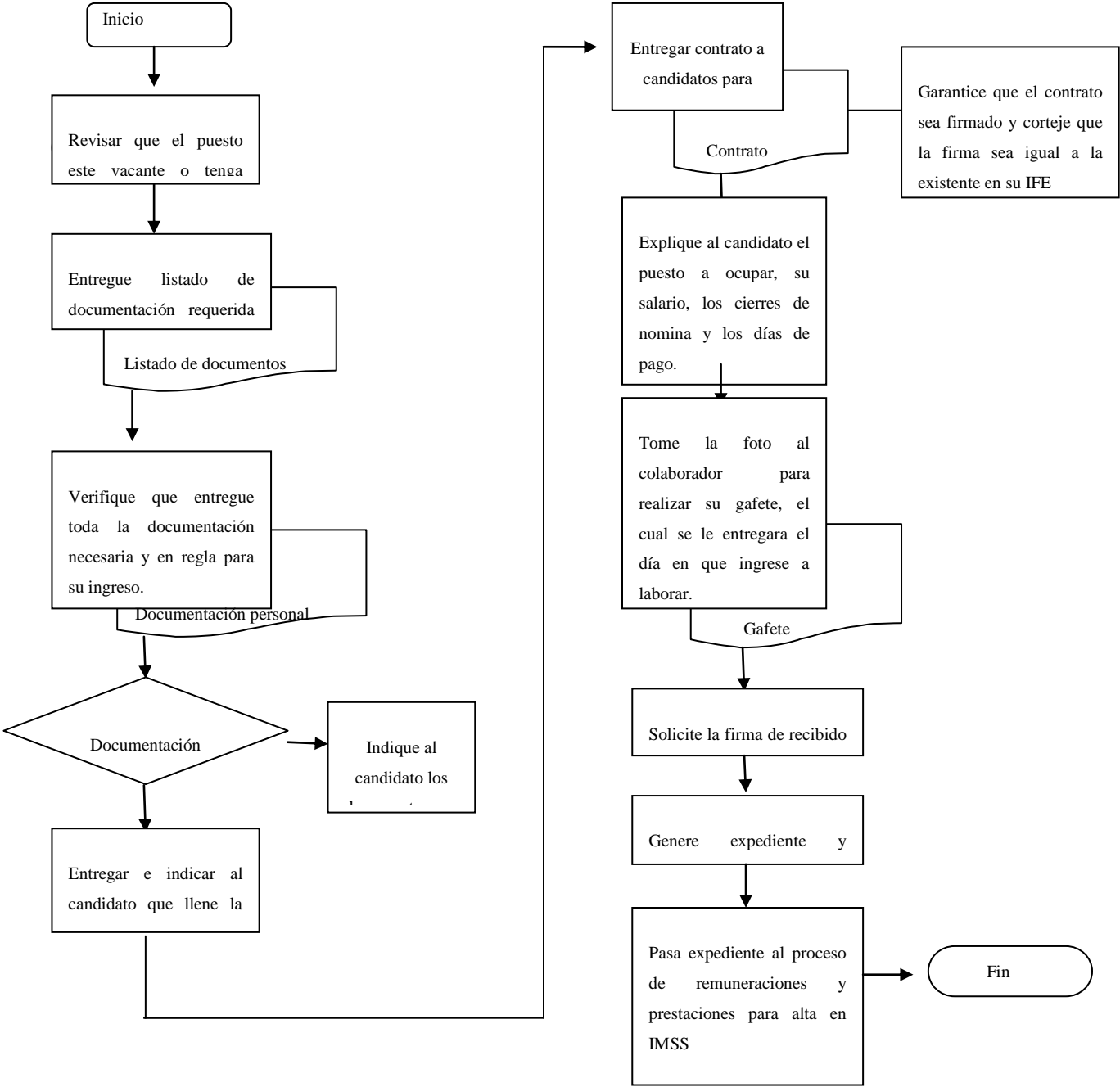


Grafico 1. Diagrama de flujo para la contratación de personal en la empresa constructora

Fuente: elaboración propia

En el gráfico 2, se determina que.

En la totalidad de los casos contratados existe un puesto vacante y no hubo puestos de nueva creación.

Se determina que el 93% cumple y se cuenta con la hoja de registro de documentos firmado por la persona de recursos humanos asignada para llevar a cabo la actividad de revisión y verificar que el trabajador cumpla con la entrega de los documentos necesarios para la contratación.

El 85% de los trabajadores de confianza en su expediente cuenta con la hoja de datos personales, familiares, referencias, entre otros.

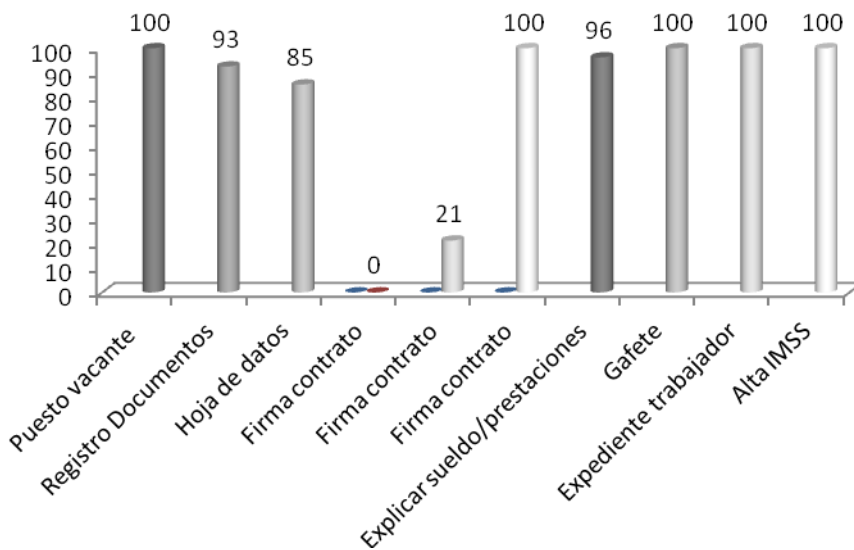
En cuanto a la firma del contrato se observa que la totalidad de ellos están firmados por el trabajador inclusive se observa una huella dactilar, el 21% se encuentra debidamente firmados por los dos testigos y el cero por ciento de ellos carecen de la firma del representante de la empresa y los contratos están en blanco.

Se localizó evidencia por escrito de que el trabajador (96%) recibe explicación del sueldo a percibir así como de las prestaciones laborales a que tiene derecho al ingresar a la compañía.

También se cuenta con evidencia documento firmado por el trabajador (100%), donde recibe el gafete de identificación que contiene el nombre, número de identificación, fecha de ingreso y fotografía entre otros, además se le indica que este lo debe portar durante sus horas de trabajo dentro y fuera de las instalaciones de la empresa. De igual forma se entregan las normas generales del sistema de calidad ISO 9001-2008.

En este sentido se determina que el 100 % de los trabajadores cuenta con un expediente personal y que el mismo porcentaje cuenta con copia del registro de alta en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).





**Gráfico 2.** Cumplimiento del Proceso de Contratación

Fuente: Elaboración propia cumplimiento del proceso norma ISO 9001-2008

En el gráfico 3, se refleja que el 100% de la población (80 personas) tienen en su expediente los documentos personales y requeridos para iniciar con la contratación, determinando que:

El 92.5 % tienen el currículum o la solicitud de trabajo estas últimas con algunos datos incompletos, el 100% cuenta con las actas de nacimiento en copia simple, 96.5% tiene copia de la credencial de elector, y el 76.5% tiene el comprobante de domicilio, así mismo el 98.75% cuenta con copia del CURP, el 100% tienen anexo en el expediente copia de su registro en el IMSS, el 91.25% tiene copia o número del RFC con la clave correspondiente y sólo el 70% cuenta con alguna copia de los cursos recibidos aunque sólo el 22% tiene la evidencia completa en relación a lo indicado en su currículum.

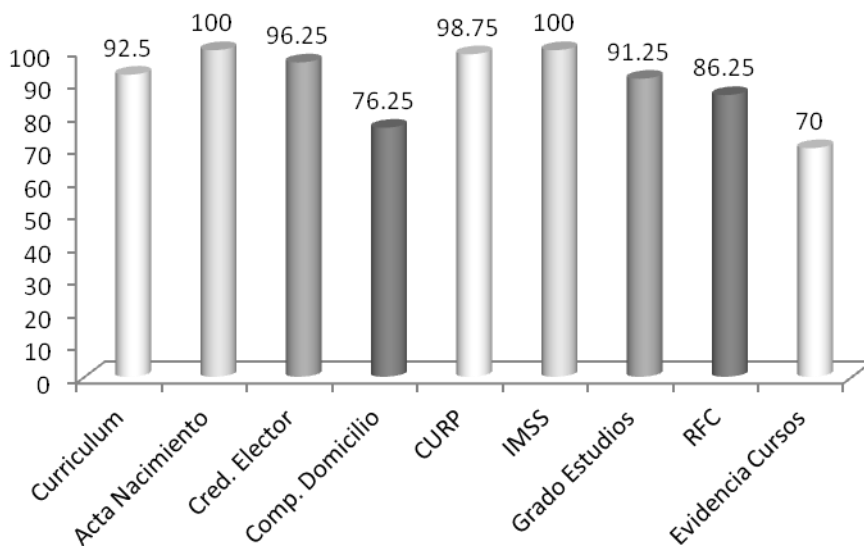


Grafico 3. Entrega de requisitos para iniciar proceso de Contratación

Fuente: elaboración propia

Un aspecto observado durante la evaluación es que todos los contratos están en blanco es decir sin los datos, personales, sueldo, horas a trabajar etc. de igual forma en los expedientes de los trabajadores el 100% de ellos cuenta con una carta de renuncia sin responsabilidad para la empresa debidamente firmada y con huella digital, de igual forma se localizó un finiquito firmado por el trabajador el cual está también en blanco sin datos e importes, no se localizó carta de confidencialidad, carta de antecedentes penales y constancia de investigación de información es decir referencias personales y del comportamiento en anteriores trabajos.

#### **IV CONCLUSIONES, DISCUSIÓN Y PROPUESTA**

Se concluye que en la empresa en la cual se realiza el trabajo de investigación para los procesos administrativos se tiene establecido el sistema de calidad ISO 9001- 2008, y que el procedimiento administrativo para la contratación del personal de confianza es autorizado por la Dirección de la Empresa y su resguardo esta en custodia del representante de Dirección ante el Sistema de Administración de la Calidad.

Invariablemente los movimientos de personal son propuestos por la Dirección de Capital Humano y Autorizados por la Dirección General.

La administración de la empresa da cumplimiento a lo establecido con el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en lo relativo a los trabajadores de confianza.

En la totalidad de los casos contratados existe un puesto vacante y no hubo puestos de nueva creación.

Se determina que el 93% cumple y se cuenta con la hoja de registro de documentos Check list. Así mismo, el 85% de los trabajadores de confianza en su expediente cuenta con la hoja de datos personales, familiares, referencias, entre otros.

En relación a las firmas que deben contener el contrato se observa que la totalidad de ellos están firmados por el trabajador inclusive se observa una huella digital, el 21% se encuentran firmados por los dos testigos y el cero por ciento de ellos carecen de la firma del representante de la empresa.

96% recibe explicación del sueldo a percibir así como de las prestaciones laborales a que tiene derecho al ingresar a la compañía. Y en su totalidad se entregan los gafetes de identificación del trabajador.

En este sentido se determina que el 100 % de los trabajadores cuenta con un expediente personal y que el mismo porcentaje cuenta con copia del registro de alta en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Se puede observar que el proceso de contratación se cumple parcialmente ya que el 100% de los trabajadores firman los contratos pero no están firmados por el representante de la empresa y por los testigos, se genera expediente de cada trabajador y se turna a remuneraciones y prestaciones para su alta en el IMSS verificando que todos están registrados en el mismo. No se localizó carta de confidencialidad, carta de antecedentes penales y constancia de investigación de información es decir referencias personales y del comportamiento en anteriores trabajos.

El 100 de los trabajadores de confianza (80 personas) en su expediente cuentan con los documentos personales y requeridos para iniciar con la contratación, determinando que:

El 92.5 % tienen el currículum o la solicitud de trabajo estas última con algunos datos incompletos, el cien por ciento cuenta con las actas de nacimiento en copia simple, 96.5% tiene copia de la credencial de elector, y el 76.5% tiene el comprobante de domicilio, así mismo el 98.75% cuenta con copia del CURP, el 100% tienen anexo en el expediente copia de su registro en el IMSS, el 91.25% tiene copia o número del RFC con la clave correspondiente y sólo el 70% cuenta con alguna copia de los cursos recibidos aunque sólo el 22% tiene la evidencia completa en relación a lo indicado en su curriculum.

De igual forma, se observa que los trabajadores firman en blanco el contrato de trabajo, la renuncia voluntaria, y un finiquito de terminación laboral.

Como se menciona por los autores consultados Chiavenato, M. Ruiz, T. Treu, N. de Buen y J.B. Climent (OIT) es conveniente se defina con mayor claridad, profundidad y detalle el concepto de trabajador de confianza así como que sus derechos y obligaciones se definan con mayor profundidad en la ley federal de trabajo, para tener una mejor protección de este tipo de trabajadores.

## **PROPUESTA**

Se propone a la Dirección de la empresa mayor supervisión en cuanto a la integración de los documentos requeridos para el ingreso de un trabajador, ya que esto puede tener consecuencias relevantes al dejar de prestar los servicios en la empresa.

En este sentido, la administración debe evaluar la conveniencia de que al momento de la contratación del personal se formalicen los contratos de cada uno y se evite la práctica de que los empleados firmen la renuncia voluntaria y el finiquito respectivo ya que la empresa busca nivel de calidad mundial y la práctica actual no es de lo más ética, además de las repercusiones legales que se pudieran presentar ya que:

Si una empresa induce u obliga a un trabajador a renunciar, se asimila al despido sin justa causa y en consecuencia debe pagarse la respectiva indemnización.

Tanto en cuestiones tributarias como laborales, lo que inicialmente puede resultar económico, finalmente puede resultar sorprendentemente costoso para la empresa, por lo que la prudencia siempre debe ser fiel compañera en el proceso de toma de decisiones administrativas.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Alzante, P. (2008). Definiciones de contrato, from <http://concepto.de/contrato/#ixzz46mcHp2hi>
- Buen, N. D. (Ed.). (2000). *Derechos del Trabajadore de Confianza* (Primera ed.). Talleres de J.L. Servicios Gráficos, S.A de C.V. México: Univesidad Nacional Autónoma de México.
- Cacheaux, Cavazos, & Newton. (2012). El CCN Mexico Report Retrieved 28 de Marzo de 2016, from <http://mexicoreport.com/>
- Climént, J. B. (2014). La OIt y la Relación Laboral, 24/04/2016, from <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/3/1090/14.pdf>
- Coahuila. (2016). Datos de Coahuila, from <http://www.coahuila.gob.mx/>
- Chiavenato, I. (Ed.). (2007). *Administración de Recursos Humanos* (Octavo Edición ed.). México: McGraw Hill.
- Diputados, C. (2015, Vigente última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de junio de 2015). Ley Federal de Trabajo Retrieved 19 Marzo de 2016, 2016, from [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_120615.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf)
- Diputados, C. (2016). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Retrieved 20 Marzo 2016, 2016, from [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1\\_29ene16.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_29ene16.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (Eds.). (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta edición ed.). México: Mc Graw Hill Interamericana editores, S.A de C.V.
- Lara, E. M. (2013). Fundamentos de investigación un enfoque por competencias, segunda edición (Primera ed.). México: Alfaomega, grupo editor, S.A DE C.V.
- Latina, U. d. A. (2012). Los Trabajadores de Confianza Capitulo 6 Retrieved 24 de Abril 2016, 2012, from [http://ual.dyndns.org/Biblioteca/Derecho\\_Laboral/Pdf/Unidad\\_06.pdf](http://ual.dyndns.org/Biblioteca/Derecho_Laboral/Pdf/Unidad_06.pdf)
- Ruiz, M. L. V. (2005). *La Reforma Laboral en America Latina 15 años después* (Primera ed.). Lima, Perú: Organización Internacional del Trabajo.
- Treu, T. (2014). " La flexibilidad laboral en Europa" U. C. d. Milán (Ed.) Retrieved from <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/3/1090/14.pdf>
- Triola, M. F. (2013). Estadística (Decimoprimer ed.). México: Pearson