



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE  
TECNOLOGÍA**

**Diseño de Proyecto de Investigación previo a la obtención del  
título de:**

**TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Tema:

**PROPUESTA DE PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN DE  
PERSONAL DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA  
INTEDECAM S.A. AÑO 2019.**

Autor:

**Iraida Noemi Cuenca Chica**

Tutor:

Phd. Ramon Hernandez Guzmán

Guayaquil-Ecuador

**2019**



## 2 DEDICATORIA

Durante los primeros momentos del desarrollo de este proyecto, se presentaron momentos en los que muchas veces la única solución que se presentaba era tirar la toalla, en los que todos los apoyos y fuentes de información que tenía a la mano, empezaron a ser inconstantes.

Le dedico este proyecto a mis padres por creer y confiar en mí, a Dios por darme la fuerza y sabiduría necesaria para seguir este largo camino y permitirme contar aún con la presencia de mis seres queridos, a mi hermana menor que es mi gran ejemplo de que no existen barreras para lograr lo que nos proponemos, a mi hijo que es el detonante de mi felicidad, de mi esfuerzo, de mis ganas de buscar lo mejor de mí, cada día para él. Aún a su corta edad, me ha enseñado y me sigue enseñando muchas cosas de esta vida, las cuales me permiten mirar siempre para adelante.

**Iraida Noemi Cuenca Chica**



### **3 AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, deseo expresar mi agradecimiento a Dios por guiar este largo camino, a mi padres por motivarme a seguir preparándome profesionalmente, y ayudarme en todo momento, a mi hermana, que es mi gran ejemplo de superación profesional, a mi hijo por su paciencia, comprensión y solidaridad durante todo este tiempo de preparación y culminación de este proyecto, por el tiempo que me han concedido, un tiempo robado a la historia familiar. Sin su apoyo este trabajo nunca se habría escrito y, por eso, este trabajo es también el suyo.

**Iraida Noemi Cuenca Chica**



#### **4 CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR**

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, nombrado por el Consejo Directivo del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que he analizado el proyecto de investigación con el tema: **“PROPUESTA DE PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA INTEDECAM S.A. AÑO 2019”**, presentado como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar por el título de:

#### **TECNÓLOGO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

El problema de investigación se refiere a: ¿hacer una propuesta para la selección de personal en el área de producción en la empresa INTEDECAM S.A.? El mismo que considero debe ser aceptado por reunir los requisitos legales y por la importancia del tema.

Presentado por la Egresada: **Iraida en la empresa Noemi**

Tutor : **Phd. Guzmán Hernández Ramon**

## **CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL CEGESCIT**

En calidad de colaborador del Centro de Gestión de la Información Científica y Transferencia de Tecnológica (CEGESCIT) nombrado por el Consejo Directivo del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

### **CERTIFICO:**

Que el trabajo ha sido analizado por el URKUND y cumple con el nivel de coincidencias permitido según fue aprobado en el **REGLAMENTO PARA LA UTILIZACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO INSTITUCIONAL EN LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN Y TRABAJOS DE TITULACIÓN Y DESIGNACIÓN DE TUTORES del ITB.**

---

Nombre y Apellidos del Colaborador  
CEGESCYT

Firma

**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE  
TECNOLOGÍA**

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS COMERCIALES, ADMINISTRATIVAS  
Y CIENCIAS**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO  
DE: TECNÓLOGO EN ADMINISTRACION**

**TEMA:**

PROPUESTA DE PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN DE  
PERSONAL DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA  
INTEDECAM S.A. AÑO 2019

**Autor:** Iraida Noemi Cuenca Chica

**Tutora:** Phd Guzman Ramon

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo Proponer mejoras en el proceso de selección de personal en el área de producción para esto, se logró obtener diversas teorías que lograron fundamentar la manera en que se debe trabajar para que la compañía crezca económicamente.

**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE  
TECNOLOGÍA**

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS COMERCIALES, ADMINISTRATIVAS  
Y CIENCIAS**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO  
DE: TECNÓLOGO EN ADMINISTRACION**

**TEMA:**

PROPUESTA DE PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN DE  
PERSONAL DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA  
INTEDECAM S.A. AÑO 2019

**Autor:** Iraida Noemi Cuenca Chica

**Tutora:** Phd Guzman Ramon

**Abstract**

**The objective of this work is to propose improvements in the process of personnel selection in the production area for this, it was possible to obtain various theories that managed to base the way in which work must be done so that the company grows economically.**

## ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	PÁGINAS
1 PORTADA.....	1
2 DEDICATORIA.....	ii
3 AGRADECIMIENTO.....	iii
4 CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR.....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	vi
CAPÍTULO I.....	1
EL PROBLEMA.....	1
<b>Planteamiento del problema</b> La gestión de talento humano constituye una prioridad en las organizaciones, ya que del nivel de competencia y compromiso que demuestre el personal, depende el éxito de la empresa y su mejora continua.....	1
La necesidad de que el talento humano posea competencias para desempeñarse en un área ocupacional, así como las exigencias de selección del personal, representan algunos aspectos que marcan el contexto actual en el que se lleva a cabo la gestión del talento humano en el ámbito nacional e internacional; sin embargo, no siempre se aplican los procedimientos establecidos para la selección del personal idóneo, lo que afecta el desempeño laboral, y con ello, la imagen de la organización. ....	1
<b>Ubicación del problema en un contexto</b> .....	1
<b>Situación Conflicto</b> .....	3
<b>Evaluación del Problema</b> .....	4
<b>Formulación del Problema</b> .....	5
<b>Variables de la Investigación</b> .....	5
<b>Delimitación del problema</b> .....	5
<b>Objetivos de la Investigación</b> .....	6
<b>Objetivo General</b> .....	6

Objetivos Específicos .....	6
Justificación e Importancia .....	6
<b>CAPÍTULO II.....</b>	<b>8</b>
<b>MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>8</b>
Antecedentes Históricos .....	8
Antecedentes Referenciales.....	11
Recurso humano o talento humano .....	11
Gestión de Talento Humano .....	12
Gestionar Talento Humano .....	12
Funciones del departamento de recursos humanos.....	13
¿Qué se entiende por selección del personal? .....	14
Proceso de selección de personal.....	14
Procedimientos de Selección de Personal .....	15
Relación entre selección del personal y desempeño laboral.....	18
Resultados de investigaciones vinculadas con el tema.....	19
Fundamentación Legal .....	21
Definiciones Conceptuales .....	27
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>29</b>
<b>MARCO METODOLÓGICO .....</b>	<b>29</b>
Caracterización de la Empresa .....	29
Diseño de la Investigación.....	29
Investigación descriptiva .....	30
Investigación explicativa.....	30
Población .....	31
Muestra .....	32
Tipo de muestra.....	32
Métodos y técnicas .....	33
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>38</b>
<b>ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>38</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>1</b>

**RECOMENDACIONES ..... 2**  
**Bibliografía ..... 3**  
**Anexos ..... 5**  
**Visión y Misión ..... 5**  
**Logotipo ..... 6**  
**Anexos ..... 7**

# CAPÍTULO I

## EL PROBLEMA

**Planteamiento del problema** La gestión de talento humano constituye una prioridad en las organizaciones, ya que del nivel de competencia y compromiso que demuestre el personal, depende el éxito de la empresa y su mejora continua.

La necesidad de que el talento humano posea competencias para desempeñarse en un área ocupacional, así como las exigencias de selección del personal, representan algunos aspectos que marcan el contexto actual en el que se lleva a cabo la gestión del talento humano en el ámbito nacional e internacional; sin embargo, no siempre se aplican los procedimientos establecidos para la selección del personal idóneo, lo que afecta el desempeño laboral, y con ello, la imagen de la organización.

### **Ubicación del problema en un contexto**

En el ámbito internacional, el desarrollo económico se basa cada vez más en el conocimiento e innovación tecnológica; ello, está muy vinculado con la filosofía de gestión procesos en las organizaciones lo que exige cada vez más con personal competente y comprometido con el cambio, que posean competencias tecnológicas, investigativas y de investigación, que le permita desempeñarse no solo en un puesto de trabajo si no en una área ocupacional, lo cual significa tener movilidad laboral para ocupar diferentes áreas de trabajo (Chávez, 2015).

Sin embargo, a pesar de que existen normativas para el reclutamiento, selección e integración de personal a un puesto de trabajo aun subsistente problemas éticos y de procedimientos técnicos que

conlleven en ocasiones a la selección de personal no idóneo lo que incide negativamente en el funcionamiento de la organización (Godoy & Guaycha, 2010).

En la actualidad y no solo en el país, se ha considerado popular que los procesos de contratación de personal son basados en relaciones de amistad y recomendaciones que en procesos que establecen ciertos tipos de empresas; el liderazgo del departamento de recursos humanos se ha visto influenciado por decisiones de los dueños o gerentes, lo cual da como resultado la falta de transparencia en los procesos de contratación (Naranjo, 2012). Siendo, este problema causa de una cultura de inconformidad y desconfianza para los aspirantes, quienes en algún momento al formar parte de este proceso buscan conocidos o personas quien pueda referenciarlos.

Es por ello, que, en nuestro país, Ecuador, la tasa de desempleo cada vez es más alta y año a año nos enfrentamos a nuevos retos en las empresas donde existe más competitividad y por ende las exigencias que se presentan en nuestro ámbito laboral se empiezan a medir (Hernández, 2015). En otras palabras, el contar con los recursos idóneos genera competitividad a la empresa, porque la organización contará con un personal que cuente con las siguientes características, aptitudes, actitudes, estudios, experiencia y la personalidad necesaria para el cumplimiento de sus objetivos.

La Administración del departamento de recursos humanos está compuesto por varios procesos que se encaminan hacia el aprovechamiento y mejoramiento de las capacidades y habilidad de las personas, con la finalidad de explotar al máximo los recursos existentes y lograr satisfactoriamente los objetivos organizaciones (Díaz, 2006). La selección de personal debe realizarse mediante un estudio del cargo

que se desea ocupar, se debe delimitar las necesidades del trabajo y las características que debe satisfacer la persona que vaya a realizarlo.

En la empresa Intedecam S.A, ubicada el sabana grande, a pesar de que existen los procedimientos establecidos para llevar a cabo la selección del personal a tono con las exigencias de perfil de cargo, se presentan insuficiencias matizadas por intereses personales que influyen en el desempeño del personal y por ende en los resultado de la empresa

### **Situación Conflicto**

La empresa INTEDECAM S.A es una camaronera la cual inicio sus actividades en el año 2018, con 100 trabajadores en el área de producción, la problemática de la empresa es contratar personal que se adapte a las jornadas de trabajo 22\8, donde su desempeño laborar sea eficiente y eficaz al momento de ejercer sus funciones en campo.

La organización ha contado con las herramientas necesarias para el crecimiento de la organización; sin embargo, en la actualidad se observan una serie de insuficiencias que se consideran deber ser resueltos con brevedad, ya que podrían generar grandes pérdidas, entre las que figuran

- No se aplica rigurosamente los pasos a seguir en los procedimientos establecidos para la selección del personal
- Existencia de personal seleccionado que no reúne los requisitos para el puesto de trabajo, lo que se expresa en fallas de desempeño y falta de compromiso
- Intereses personales manifiestos en propuestas de selección de personal para ocupar puestos
- Predominio de un ambiente laboral no favorable producto de selección de personas no idóneas

Es importante hacer uso de medidores, (costo, calidad y oportunidad), puesto que, si no los hay, no será fácil cuantificar el desempeño del personal. Si no los tiene, tendrá entonces que corregir, obteniendo resultados ineficientes.

Por tal motivo, se presenta la necesidad de mejorar el proceso de selección de personal en el área de producción, ya que existe falta de personal capacitado para ejercer determinados puestos de trabajo, por el cual la selección del personal se vuelve la responsabilidad del departamento de talento humano.

### **Evaluación del Problema**

En la presente investigación se aportará con beneficios que solo se presentarían si cumple con las siguientes características:

**Relevante:** Un plan de mejora para el adecuado proceso de selección de personal es importante porque se podrá analizar las diferentes características que se deben considerar a la hora de contratar a alguien para que labore en la empresa.

**Coherente:** Se considera que existe correlación entre las variables y una relación con el problema planteado para proponer un plan de mejoras en el proceso de selección de personal en el área de producción.

**Claro:** Este proyecto cuenta con un buen entendimiento, pues evita en lo posible utilizar términos irreconocibles, y en caso de colocarlos, se los define en el marco teórico de la investigación para su mayor comprensión.

**Conciso:** El proyecto contará con un máximo de extensión de 50 a 70 hojas, en que se detallará los aspectos claves para un proceso de selección, sobre todo para el área de producción.

**Viable:** La propuesta de un plan de mejora en el proceso de selección es viable porque beneficiará a la organización en cuanto a la productividad de sus colaboradores y en rendimiento, la cual generará ganancias.

**Congruente:** El tema está relacionado con la parte administrativa de la empresa, pues el departamento de recursos humanos es clave para el funcionamiento del mismo, y son contenidos de la formación de la carrera de Tecnología en Administración de Empresas y permite la aplicación de las teorías administrativas

#### **Formulación del Problema**

¿Cómo incide el procedimiento de selección de personal en la mejora del desempeño laboral del personal en área de producción de la empresa Intedecam S.A.?

#### **Variables de la Investigación**

- **Variable independiente:** selección de personal
- **Dependiente:** desempeño laboral

#### **Delimitación del problema**

**Campo:** Administración de Empresas

**Área:** Talento Humano

**Aspectos:** Selección de personal, Contratación, Reclutamiento, Producción, Departamento de Recursos humanos.

**Tema: Propuesta** de mejoras en el proceso de selección de personal en el área de producción

## **Objetivos de la Investigación**

### **Objetivo General**

Proponer mejoras en el proceso de selección de personal en el área de producción.

### **Objetivos Específicos**

- Fundamentar aspectos teóricos que sustentan la selección del personal y su relación con el desempeño laboral
- Diagnosticar los procesos de selección de personal de los empleados de la empresa Intedecam S.A. y su relación al desempeño laboral de los mismos.
- Proponer mejoras al procedimiento del proceso de selección de empleados en el área de producción, como vía para favorecer desempeño laboral de los mismos.

### **Justificación e Importancia**

Para la empresa hoy en día es de gran importancia contar con un adecuado proceso para la selección de personal debido a que todo el gran esfuerzo de esta reflejado en el desempeño del mismo, por tal razón es que se debe pensar en la contratación para obtener los resultados adecuados para aportar al valor de la empresa, ya que si no son bien seleccionados pueden afectar a los objetivos generales que benefician a la empresa.

Como indica (Rascón, 2010) el proceso de reclutamiento y selección de personal esencial para todas las organizaciones, ya que consiste en una serie de pasos lógicos a través de los cuales se atraen candidatos para ocupar un puesto. De esta manera, se logra determinar la posibilidad de contratar al personal idóneo para cumplir eficazmente los objetivos organizacionales. (p.17)

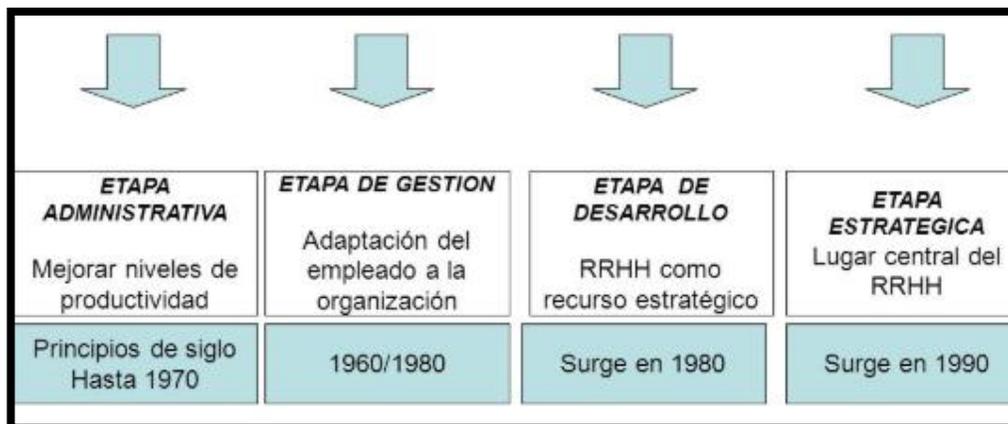
Es decir, es indudable que es necesario e indispensable detectar el área que requiere más personal para luego evaluar la necesidad y enfocarse que los aspirantes a selección deben ser flexible con capacidad de adaptarse a cambios que se presentan día a día. La administración de este departamento enfrenta nuevos retos tanto en el ámbito nacional como internacional a causa de la creciente diversidad de la fuerza del trabajo y la globalización económica del mundo (Poc, 2013)

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### Antecedentes Históricos

A los fines de la investigación, y con el propósito de valorar brevemente el devenir histórico de la gestión de talento humano, en general, y de la selección del personal, en particular, se establecen cuatro etapas:



#### **Etapa 1: (Hasta 1970)**

Según Talento Humano se compone de un término que proviene del latín "talentum" el cual es conocida como una moneda antigua de los griegos, y tiene como significado "aptitud natural para hacer alguna cosa, entendimiento o inteligencia".

Las nociones de manadas y expresiones básicas de trabajar en equipo aparecieron en la época del Homo Sapiens, lo cual es complicado precisar el momento de la historia en que se comenzó a crear sociedades con tecnología y conocimientos que se requieren para dejar huellas en la historia; lo que sí es claro que fue cerca del 2750 A.C, justo donde los sumerios comenzaron a dejar códigos en lenguaje cuneiforme.

Luego de eso llegó la esclavitud o el trabajo de uno que tenía que ser complacido a los dioses, desde allí se denota como el talento humano fue utilizado para beneficio de la empresa, lo cual no era problema, ni se utilizaba procesos de formación o planificación que permita determinar lo que necesitaban las personas para trabajar, es por eso, que lo que se presenció es tener una necesidad de mantener a la gente doblegada y por eso se crearon represiones, obligaciones religiosas e impuestos.

En la Revolución Francesa, se comenzó a disputar por los derechos y oportunidades, ya que no era un concepto nuevo; los griegos ya hablaban del pueblo en el poder, trato justo y valoración a través de méritos, lo que conlleva a la necesidad de que los colaboradores sean motivados por intercambio. Es por eso que esta historia se dio altos y bajos, ya que la edad media fue caracterizada por el desprecio y la servidumbre, en donde el hombre era el protagonista.

Posterior a eso, llega la Revolución Industrial, donde las prioridades fueron otras, la empresa como método de enriquecimiento y poder, dejando a un lado las guerras, es decir, se intercambia el trabajo por manutención y una vida plena. No basta simplemente con echar una mirada al pasado, se requiere una visión retrospectiva que pueda explicar cómo fue el génesis y la evolución de los

pensamientos administrativos que lleva a las personas de simples piezas que no tienen valor al transformarse en el verdadero sentido de una empresa.

Todos estos acontecimientos, fueron haciendo que el hombre poco a poco entienda que necesitaba ciertas condiciones para el trabajo, fue así como surge las Relaciones Industriales: las personas por un lado y la empresa por otro; y se empezó a dar importancia a las personas.

Lo cual no fue sencillo comprender que son los colaboradores la empresa, porque aún existen organizaciones que tienen una visión que está a años de esa contundente premisa y todavía realizan estos procesos que solo afectan la productividad del empleado.

### **Etapa 2: 1960-1980**

En esta etapa se estaba dando la adaptación del empleado en la organización, aún se manejaban de forma tradicional, no había respeto por horarios, salud, educación, ni beneficios sociales del trabajador. No obstante, al empleado le tocaba aceptar porque era lo único que se le podía ofrecer en aquel momento, ya que no era considerado los empleados como un recurso humano importante.

### **Etapa 3: 1980-1989**

En la Etapa de 1980 comienza a desarrollarse el departamento de recursos humanos como tal, en el que se establecen procesos para selección del personal, y el personal es considerado como un recurso estratégico dentro de la organización más no se encuentra en el lugar central dentro de la empresa.

#### **Etapas 4:1990 hasta la actualidad**

Actualmente, para la mayoría de las organizaciones el Talento Humano es esencial, porque de ella depende la calidad, productividad, y el grado de formación que provocan las personas que se involucran en este proceso de la empresa, en donde, el principal objetivo que se busca es desarrollar al máximo su potencial intelectual que permita que los trabajadores sean eficientes.

Conforme a lo indicado anteriormente, por los autores las etapas de los recursos humanos para una organización se han ido valorando con el paso del tiempo, puesto que muchas organizaciones estaban cegadas a seguir procedimientos tradicionales en el que solo buscaban el beneficio de las compañías más no para el colaborador. Pero hoy en día, se ha podido observar lo esencial que es mantener un personal altamente capacitado y motivado en la empresa para que pueda dar buenos rendimientos en sus resultados de la organización, lo cual beneficiaría a ambos.

#### **Antecedentes Referenciales**

##### **Recurso humano o talento humano**

La gestión de recursos humanos y talento humano son términos que se han relacionado a simple vista, pareciera que se tratará de dos términos con un mismo significado, pero existen diferencias de las que en ocasiones se piensa.

La gestión de talento humano se enfoca en ayudar y potencializar el talento de una organización, teniendo como prioridad el desarrollo profesional de los colaboradores, mientras que recursos humanos se encarga de los pagos, beneficios sociales, quejas y vacaciones.

Además, la gestión de talento humano es estratégica, se presenta a largo plazo bajo objetivos planteados en el que se impulsa al personal, en cambio Recursos Humanos es más táctico y trata la gestión cotidiana de los empleados.

### **Gestión de Talento Humano**

El departamento de recursos humanos es un área de servicio útil para quienes integran la organización porque tiene como objetivo brindar asesoría y dirección del recurso humano, que cumple funciones como: el Reclutamiento y selección del personal, análisis y descripción de puestos, la elaboración de perfiles, la capacitación y desarrollo del personal, la evaluación del desempeño, entre otras.

Por lo tanto, la gestión de talento humano tiene un enfoque más profundo de los colaboradores; debido a que supone una estrategia integral para contratar, capacitar y retener a los mejores empleados. En tanto que Recursos Humanos se orienta en contratar aquellos capaces de asumir cierto rol o puesto de trabajo y sea capaz de cumplir con lo establecido.

### **Gestionar Talento Humano**

Talento Humano son todas las personas que componen una empresa. Considerando que son las personas quienes forman parte de una organización, por lo que la administración del departamento de Talento Humano tiene como objetivo planificar, organizar, desarrollar y coordinar (Hernández, 2015).

Además, está a cargo del control de técnicas que son capaces de motivar al desempeño eficiente del personal, y permite que la organización cumpla con sus objetivos que van íntimamente ligados con los que se plantea la administración de Recursos Humanos.

### **Funciones del departamento de recursos humanos**

Pinales y Cabrera (2004) indican que en cada organización las funciones del departamento de recursos humanos son distintos, porque varía según el tipo de organización, tomando en cuenta que dirige las operaciones de los diferentes departamentos.

Por lo tanto, se considera que las principales funciones a cumplir son las siguientes:

1. Ayudan y prestan servicios a la compañía, a sus directivos, gerentes y colaboradores.
2. Representa las responsabilidades que precisan cada puesto laboral y las cualidades con las que debe contar cada persona que lo ejecute.
3. Evalúan el desempeño del personal y promocionan el desarrollo del liderazgo.
4. Reclutan al personal que se requiere para cada puesto o vacante.
5. Capacitan y desarrollan programas, cursos y toda actividad que sirva para mejorar las habilidades y conocimientos del personal.
6. Brindan ayuda psicológica a sus colaboradores para cumplir con la función de mantener la armonía entre éstos, además trata de encontrar soluciones a los problemas que se desatan entre estos.
7. Llevan el control de todos beneficios de los colaboradores.

8. Distribuyen políticas y procedimientos de recursos humanos, los mismos pueden ser nuevos o revisados, a todos los empleados, por medio de boletines, reuniones, memorándums o contactos personales.
9. Supervisan la administración de los programas de prueba, con el fin de determinar los empleados que tendrían contrato indefinido.
10. Desarrollan un marco personal basado en competencias.
11. Garantizan la diversidad en el puesto de trabajo, debido a que permite a la empresa obtener triunfos en los distintos mercados nacionales y globales.

### **¿Qué se entiende por selección del personal?**

La selección de personal es un proceso en el que una organización reemplaza al área de recursos humano de una empresa para seleccionar a los trabajadores ideales a ocupar para uno o varios puestos de trabajo.

### **Proceso de selección de personal**

La selección del personal se lleva a cabo de la siguiente manera:

Definición del perfil del postulante.	Convocatoria o Búsqueda	Evaluación	Selección y contratación
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Que actividades deberá realizar?</li> <li>•Conocimiento, experiencia y valores necesita?</li> <li>•Capacidad de trabajo en equipo?</li> <li>•Nivel de estudio?</li> <li>•Principales actividades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Anuncios o avisos.</li> <li>•Recomendaciones</li> <li>•Agencias de empleo.</li> <li>•Consultoras en recursos humanos.</li> <li>•Promoción Interna.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Entrevista preliminar</li> <li>•Prueba de conocimiento</li> <li>•Prueba psicológica</li> <li>•Entrevista final</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Capacitación</li> <li>•Evaluación de Desempeño</li> </ul>

## Procedimientos de Selección de Personal

A continuación, se da a conocer los procedimientos de selección de personal propuestos por (Ruíz, 2018):

### Detección de necesidades

El departamento de recursos humanos, recibe la notificación de otros departamentos sobre la necesidad de otro colaborador, en donde, ellos se encargan de establecer y determinar dicha necesidad, y la cantidad o si por el contrario determina que se puede suplir con los trabajadores con los que se cuenta en ese momento.

### Definición del perfil del candidato

Luego de determinar la necesidad de contratar a alguien, se deciden cuáles serían las cualidades que debe cumplir el candidato, que en

muchas ocasiones, se realiza un plan de recursos humanos que el proceso sea el idóneo como: conocimiento técnicos, experiencia, valores, trabajo bajo presión, capacidad de trabajar en equipo, nivel de estudio, idioma.

### **Convocatoria o búsqueda**

En esta fase se comienza por buscar o realizar convocatorias para que los empleados que cumplan con los requisitos se postulen. Los métodos de esta busca pueden ser reclutamiento interno (colaboradores dentro de la empresa) o reclutamiento externo (anuncios o avisos, recomendaciones, empresa de selección, agencias de empleo). Es decir, se comienza a receptor las hojas de vida.

### **Preselección**

Una vez que se haya receptor la información de los postulantes a través de los currículums o porque a empresa se ha podido contactar con el candidato, es conveniente realizar una primera selección, es decir, validar que la información que esté en la hoja de vida sea la indicada a la vacante.

### **Selección**

Luego de seleccionar los currículos se procede a citarlos para una entrevista en el que realizan las pruebas como: test psicotécnicos, pruebas profesionales, dinámicas de grupo, pruebas físicas. Finalmente, una entrevista para conocer a los candidatos y sus objetivos, con el fin de determinar si están vinculados con lo que se busca.

### **Informe de candidatos**

En esta fase se realiza un informe donde se recopila los datos de todos los postulantes y se coloca los pros y contras de cada uno de ellos, para que el siguiente paso sea fácil elegir en fase a un criterio de talento.

### **Toma de decisiones**

Con base al informe realizado, conforme a los criterios de quienes conforman el departamento de talento humano y el departamento solicitante del colaborador se elige al que más se ajusta al perfil que se busca.

### **Contratación**

Antes de la contratación definitiva, las empresas realizan un examen médico. Luego de eso, se determina funciones a realizar, tiempo que trabajará en la compañía, remuneración, beneficios sociales, etc.

### **Incorporación al puesto**

El candidato seleccionado comienza a trabajar en la empresa. A pesar, de que en algunas compañías se establecen periodos de prueba antes de realizar un contrato indefinido. Por lo tanto, se procede a presentar al nuevo integrante formalmente a sus compañeros y hacer un tour por la empresa para que el nuevo integrante pueda familiarizarse con el funcionamiento y normas de la empresa.

### **Formación**

Se debe procurar que el nuevo integrante se adapte lo más pronto posible a las actividades que debe realizar, es decir conocer las metodologías de trabajo, las herramientas que utilizan o cualquier información que desconozca de su puesto de trabajo.

## **Seguimiento**

Finalmente, se debe ejecutar un seguimiento de los trabajadores a medio y largo plazo, utilizando encuestas de satisfacción, para que, de esta manera se determine el estado de los trabajadores dentro de la compañía. Al igual que, la compañía con el colaborador, si está cumpliendo o no con las expectativas de la empresa mediante la evaluación de su desempeño.

### **Relación entre selección del personal y desempeño laboral**

La selección de personal es el proceso en el que el colaborador logra tener un primer contacto con la empresa, donde se conocen las expectativas que tiene la empresa con respecto al candidato que esperan obtener para la vacante, como también lo que él espera al estar en el puesto que aplica (Cancinos, 2015).

Para ello, se inicia generando un puesto vacante que finaliza con un perfil completo de habilidades, actitudes y competencias de cada postulante conforme al perfil que se requiere.

En el proceso de selección la empresa se encuentra con ciertas limitantes, que están entre la educación académica, es decir, profesionales, aunque existan organizaciones que se ven obligadas a escoger al candidato, aunque no cumpla todos los requerimientos del perfil, en el que cae en la necesidad de cubrir el puesto a pesar de las deficiencias de habilidades, entonces el proceso de selección va perdiendo efectividad (Cancinos, 2015).

Por lo tanto, los resultados de una selección de personal efectiva, se ven reflejados en el desempeño laboral, en donde, las organizaciones utilizan un proceso conocido como evaluación de desempeño, en el que

detectan indicadores exitosos, deficientes y aceptables de cada colaborador.

### **Resultados de investigaciones vinculadas con el tema**

Carolina Díaz (2006), en su proyecto de titulación "Propuesta para la creación del departamento de Talento Humano para la empresa M.R.G.E.U expresa que es necesario contar con el área de Gestión Humana porque esto le permite a la empresa tener competitividad y eficiencia en sus procesos que no solo beneficia a los colaboradores, sino también a la empresa porque se disminuirían los costos en que se considera en una deficiente planeación de personal.

En un artículo propuesto por Rodrigo Naranjo (2012), se establece la importancia llevar a cabo procesos de selección y contratación de personal lo más justo, teniendo en cuenta las políticas y procedimientos de las empresas tanto grandes como pymes y mipymes. Para esto, el autor realizó dos modelos de encuesta y uno de entrevista lo cual permitió apreciar la realidad de la situación laboral y comparar la información tomada por una muestra representativa.

"En el proyecto titulado "Elaboración de un manual de procesos de reclutamiento y selección de personal, con la finalidad de mejorar el rendimiento laboral y financiero de una Empresa Plásticos" propuesto por (Naranjo & Amador, 2013), la cual tuvo como finalidad mejorar el reclutamiento del personal en el que se efectúa una encuesta al personal, donde se detecta que no se encuentran lo suficientemente capacitados para el cargo y que el propietario no cuenta con el asesoramiento adecuado para seleccionar a sus trabajadores, por lo tanto, se elabora el manual, que le van a asignar a cada uno de ellos.

Los autores (Godoy & Guaycha, 2010) realizan un proyecto basado en "Propuesta de un Sistema de Gestión Humana para la fábrica de Muebles Chuquimarca" en el que se recopila teorías relacionados con la Administración del Talento Humano, roles y competencias del Departamento del Talento Humano, el análisis y descripción de puestos, evaluación de desempeño, los procesos de selección e inducción del personal, para que el contar con estos conocimiento le permita contar con un personal calificado y apto para cada puesto.

En el proyecto de investigación de (Poc, 2013) titulado "Proceso de implementación del Departamento de Talento Humano en la Empresa MACSAM" tuvo como objetivo brindar el proceso de implementación para la creación de este departamento en el que se determinó las necesidades, para posterior a ello se ejecuten proyectos que sirvan para orientar la priorización y establecer los procesos que se deben incluir en dicha propuesta porque se reflejó deficiencias y aspectos positivos que pueden ser aprovechados a través de una Gestión del Talento Humano efectiva.

La autora (Hernández, 2015) propone el proyecto "Implementación de un Manual para el reclutamiento y selección de personal en el Eco-Hostal Misterio Verde" en el que se determina la importancia del recurso humano porque de otra manera la empresa no podría funcionar de forma correcta, se considera un cambio significativo, si la organización cuenta con los procesos adecuados para elegir correctamente a los colaboradores que serán quienes llevaran la carga operativa y son parte de la estructura organizacional de la empresa.

El análisis crítico de los reportes de investigación permite emitir las siguientes consideraciones

- El tema de selección de personal en las organizaciones continua siendo una prioridad estratégica para lograr el éxito en las organizaciones
- A pesar de que existen aportes interesantes sobre la mejora de dicho proceso aun susciten fallas de tipo procedimental y éticas que afectan al proceso, lo cual conlleva a seguir investigando sobre el tema.

### **Fundamentación Legal**

#### **Constitución de la república del Ecuador**

**Art. 229.-** Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

**Art. 328.-** La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008).

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

Conforme a lo establecido en el artículo es importante que todos los colaboradores tengan una remuneración justa, que no baje del salario básico unificado, puesto que todos merecen un salario que cubra al menos sus necesidades básicas.

## **Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021: “Toda una Vida “**

El "Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 Toda una Vida" de Ecuador es el principal instrumento del Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa (SNDPP), y su objetivo es contribuir al cumplimiento progresivo de: 1. Los derechos constitucionales; 2. Los objetivos del régimen de desarrollo y disposiciones del régimen de desarrollo (a través de la implementación de políticas públicas); 3. Los programas, proyectos e intervenciones que de allí se desprenden (Naciones Unidas, 2019).

Se fundamenta en los logros de los “últimos 10 años” y pone en evidencia la existencia de nuevos retos por alcanzar, en torno a tres ejes principales: 1) Derechos para todos durante toda la vida; 2) Economía al servicio de la sociedad; 3) Más sociedad, mejor Estado, que contienen a su vez tres objetivos nacionales de desarrollo que rompen con la lógica sectorial y dan cuenta de las prioridades que tiene el país. Esta visión se enmarca, también, en los compromisos internacionales de desarrollo global, como la Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El plan cuenta con un sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación a cargo de SENPLADES (reemplazado por la Secretaria Planifica Ecuador), institución que también lidera la planificación. Sus funciones relativas a la etapa de seguimiento del plan se encuentran respaldadas legalmente por el Código Orgánico de Planificación (artículo 17) y tienen su sustento un plan de indicadores presentes en el plan, que surgen de los Objetivos Nacionales de Desarrollo y se asocian a cada meta.

### **EJE 2: Economía al servicio de la sociedad**

## **Objetivos**

- Consolidar la sostenibilidad del sistema económico, social y solidario y avanzar la dolarización
  - Impulsar la productividad y competitividad para el crecimiento económico sostenible, de manera redistributiva y solidaria
  - Desarrollar las capacidades productivas y del entorno, para lograr la soberanía alimentaria y el Buen Vivir Rural

## **Políticas**

- Sistema de información de productividad, rentabilidad
- y potencialidad del suelo
- Articulación con el sector privado
- Generación de sistema nacional de patentes
- Uso adecuado de suelo
- Sistemas de vinculación campo-ciudad
- Desarrollo de emprendimientos de turismo locales

## **Metas**

- Fortalecimiento de la Economía Popular y Solidaria
- Garantías y sostenibilidad de la dolarización
- Incentivos a emprendimientos (créditos, incentivos tributarios, comercio justo)
- Turismo comunitario responsable
- Dotación de crédito y capacitación
- Sistemas de prevención de la evasión fiscal
- Fomento a la inversión en maquinaria agropecuaria e infraestructura

Como se puede observar que, para el desarrollo del Plan Toda Una vida es necesario que cada empresario incentive a sus colaboradores a ser más competitivos, tenerlos incentivados y capacitados para que puedan ser de gran aporte a la empresa y que esta siga creciendo aportado a la economía y sostenibilidad de la dolarización.

## 1) CÓDIGO DE TRABAJO

**Art. 17.- Contratos eventuales, ocasionales, de temporada.** - Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma (Código del Trabajo, 2012).

También se podrán celebrar contratos eventuales para atender una mayor demanda de producción o servicios en actividades habituales del empleador, en cuyo caso el contrato no podrá tener una duración mayor de ciento ochenta días continuos o discontinuos dentro de un lapso de trescientos sesenta y cinco días. Si la circunstancia o requerimiento de los servicios del trabajador se repite por más de dos períodos anuales, el contrato se convertirá en contrato de temporada (Código del Trabajo, 2012).

El sueldo o salario que se pague en los contratos eventuales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador. Son contratos ocasionales, aquellos cuyo objeto es la atención de necesidades emergentes o extraordinarias, no

vinculadas con la actividad habitual del empleador, y cuya duración no excederá de treinta días en un año. El sueldo o salario que se pague en los contratos ocasionales, tendrá un incremento del 35% del valor hora del salario básico del sector al que corresponda el trabajador.

**Art. 82.- Remuneraciones por horas: diarias, semanales y mensuales.** - En todo contrato de trabajo se estipulará el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador no fueran permanentes o se tratasen de tareas periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratase de labores estables y continuas (Código del Trabajo, 2012).

Si en el contrato de trabajo se hubiere estipulado la prestación de servicios personales por jornadas parciales permanentes, la remuneración se pagará tomando en consideración la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a los mínimos vitales generales o sectoriales. De igual manera se pagarán los restantes beneficios de ley,

**Art. 329.- Causas especiales de despido.** - Además de las causas puntualizadas en el artículo 172 de este Código son faltas graves que autorizan el despido de los conductores, maquinistas, fogoneros, guardavías, guardabarreras, guardagujas y, en general, del personal que tenga a su cargo funciones análogas a las de éstos, las siguientes:

1. Desempeñar el servicio bajo la influencia de bebidas alcohólicas o de alucinógenos o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas;
2. Faltar a su trabajo sin previo aviso y sin causa justificada, por más de veinticuatro horas;
3. El retraso sin causa justa al servicio, cuando se repita por más de tres veces en el mes; y,

4. La inobservancia de los reglamentos de tránsito y de los especiales de la empresa, legalmente aprobados, en lo que se refiere a evitar accidentes.

**Art. 389.- Cuadros estadísticos de accidentes de trabajo.** - El inspector del trabajo impondrá una multa de conformidad con lo previsto en este Código al empleador que no hubiere denunciado el accidente dentro de los treinta días de ocurrido, multa que será entregada en beneficio del trabajador o de sus deudos. En caso de juicio, el juez, de oficio, impondrá al demandado el máximo de la sanción antes prevista, de no aparecer de autos la copia certificada de la denuncia hecha ante el inspector del trabajo (Código del Trabajo, 2012).

El Departamento de Riesgos del Seguro Social, en los casos que le son pertinentes, bajo la responsabilidad personal del jefe respectivo, cuidará del cumplimiento de tal requisito, debiendo además enviar a la Dirección Regional del Trabajo los informes médicos relativos a la calificación de riesgos. En caso de incumplimiento, el Director Regional del Trabajo sancionará administrativamente al funcionario responsable.

**Art. 545.- Atribuciones de los inspectores del trabajo.** - Son atribuciones de los inspectores del trabajo:

1. Cuidar de que en todos los centros de trabajo se observen las disposiciones que, sobre seguridad e higiene de los talleres y más locales de trabajo, establecen el Capítulo "De la Prevención de los Riesgos" y los reglamentos respectivos;

2. Cuidar de que en las relaciones provenientes del trabajo se respeten los derechos y se cumplan las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores;

3. Efectuar las visitas a las que se refiere el numeral 5 del artículo 542 de este Código;
4. Cerciorarse, por los medios conducentes, tales como la revisión de documentos y registro de las empresas, la interrogación al personal de los establecimientos sin presencia de testigos, etc., del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias referentes al trabajo, y hacer constar sus observaciones en los informes que eleven a sus respectivos superiores jerárquicos;
5. Conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de éstos, y notificar los desahucios, de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código;
6. Intervenir en las comisiones de control;
7. Imponer multas de acuerdo con las normas de este Código; y, 8. Las demás conferidas por la ley y los convenios internacionales ratificados por el Estado.

## **Definiciones Conceptuales**

### **Gestión de Talento Humano**

Es el proceso administrativo que se aplica al incrementar y preservar el esfuerzo, la salud, las prácticas, los conocimientos, las habilidades, etc., de los integrantes de una organización, en beneficio de un sujeto, de la propia empresa y del país en general (Godoy & Guaycha, 2010).

### **Selección de Personal**

Es un proceso por medio del cual una empresa u otra entidad reemplaza el área de recursos humanos para elegir candidatos que puedan ser idóneos para uno o varias vacantes solicitadas por la empresa (Naranjo & Amador, 2013).

**Desempeño Laboral:** Es el rendimiento laboral tanto en aptitud como actitud de colaborador que manifiesta al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en su contexto laboral (Izurieta, 2017).

**Contrato:** Es un acuerdo de voluntades en el que se define las obligaciones de ambas partes, considerado como un acto jurídico en el que pueden intervenir dos o más personas, y se encuentra destinado a crear derechos y generar obligaciones (Alzate, 2008).

**Evaluación de Desempeño:** Es la forma de determinar la forma de que un individuo contribuye a la organización para la toma de decisiones de recompensas. No obstante, si el proceso de evaluación del desempeño se mide las funciones que ha ejecutado en el puesto, se sobre recompensará a los empleados (Sánchez & Calderón, 2012).

**Reclutamiento:** El reclutamiento está conformado por procedimientos que se desprende de una empresa para localizar, contactar y atraer un determinado número de candidatos que están capacitados para satisfacer las exigencias y necesidades formuladas por la empresa (Saiz, 2016).

**Recursos Humanos:** En la administración se conoce como recursos humanos al conjunto de personas que forman parte de una empresa, sector económico o de una economía completa, los cuales realizan funciones dependiendo al área que correspondan para contribuir con su crecimiento (Godoy & Guaycha, 2010).

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **Caracterización de la Empresa**

Intedecam S.A es una empresa en Ecuador, con sede principal en Guayaquil. Opera en Cría de Moluscos industria, se dedica a la producción de camarón empieza sus actividades el enero 2018. Actualmente emplea a 137 (2019) personas. Además, posee como máximo cliente a EXPALSA, empresa la cual se encarga de realizar la exportación del camarón

#### **Diseño de la Investigación**

El diseño metodológico para el presente trabajo de titulación está conformado por el método deductivo, esto se debe a que los datos que

se desean obtener son de fuentes primarias y secundarias, los cuales posteriormente son analizados para determinar cuales serían las mejoras que se deben proponer en el proceso de selección de personal en el área de producción y que los mismos sean aplicadas en la empresa INTEDECAM S.A. Por ello, el tipo de investigación que se utilizará para el presente trabajo es la investigación correlacional en el que se determina como incide la selección del personal en el desempeño laboral.

### **Investigación descriptiva**

Cuando el autor se refiere a la investigación descriptiva, es a la interpretación que realiza de forma concreta de un determinado estudio realizado por la sociedad en el que se trabaja bajo las realidades de su objeto (Gómez, 2012).

Es por eso, que en el presente trabajo se pretende mostrar las principales características y situaciones relevantes del planteamiento del problema de la investigación, la misma que está relacionada con el proceso de reclutamiento para los trabajadores del área de producción de la compañía.

### **Investigación explicativa**

Este tipo de investigación generalmente se encuentra orientado a determinar las causas y efectos de los cuales se origina un problema, es decir, que permita conocer el por qué y el para qué de un fenómeno (Yanez, 2019).

Para ello, dentro de la presente investigación, justo en la parte de la ubicación del problema se detalla las consecuencias por la que está pasando la compañía al no contar con los procedimientos adecuados para la selección del personal.

## **Investigación correlacional**

Según Cancela y otros (2010), La investigación de tipo correlacional tiene como finalidad, que estudiar con profundidas las variables que no se encuentren correlacionadas, al igual que la variable que posee mayor influencia en la otra.

Se aplica, este tipo de estudio al intentar determinar que para contar con un personal calificado para el área de producción es necesario contar con procedimientos adecuados para su respectiva selección.

## **Población**

### **¿Qué es la población?**

La población denominada también como el universo, y se la define como un conjunto de personas, animales, objetos o fenómenos que poseen propiedades comunes, que van más allá de su propio género.

### **Tipos de Población**

#### **Poblaciones infinitas**

Se encuentra conformado por individuos con características comunes, los cuales su cantidad va más allá de cien mil elementos distintos.

#### **Poblaciones Finitas**

Se encuentre integrada por individuos que cuentan con rasgos comunes, pero que su cantidad pertenece a un número inferior a cien mil individuos u objetos.

Para la presente investigación se utilizará la población finita, porque el número de los empleados de la compañía INTEDECAM S.A. pertenecientes al área de producción, lo cual no sobrepasa la cantidad de cien mil, es decir, que el tamaño de la población es de 90 pertenecientes al área de producción 40 de campo directo y 50 de campo indirecto.

### **Muestra**

“Es la pequeña cantidad de un universo representativa y es tomada en cuenta para ejecutar métodos que son sometidos a estudios, análisis o experimentación”. (Sábado, 2018)

El autor Porras (2017) establece los siguientes tipos de muestreo:

### **Tipo de muestra**

#### **Probabilístico**

Este tipo de muestreo tiene como fundamento la equiprobabilidad, ya que cada elemento que conforma el universo adquiere la probabilidad conocida y no es una posibilidad nula de poder figurar dentro de la muestra, es decir, todos los elementos del universo pueden llegar a formar parte de la muestra (Gestiopolis, 2019).

#### **NO probabilístico**

Este tipo de muestreo no es ejecutado con base a normas probabilísticas para su selección, esto quiere decir, que durante todos los procesos interfieren opiniones y criterios subjetivos del investigador

o sencillamente no existe norma bien definida o validada. Por esta razón, es considerado un método empírico. (Gestiopolis, 2019)

### **Tipos de muestreo**

- **Muestreo aleatorio simple**

Forma parte de las técnicas más reconocidas en la que todos los elementos forman parte de un marco muestral con la probabilidad de ser seleccionados para la muestra.

- **Muestreo aleatorio estratificado**

El muestreo estratificado es utilizado por el investigador cuando requiere dividir la población en diferentes subgrupos o estratos que luego son seleccionados conforme a los diferentes estratos de forma proporcional.

- **Muestreo aleatorio por conglomerados**

Cuando se refiere al muestreo conglomerado, no se selecciona a los sujetos según a la población que pertenezca, sino que realiza algunos pasos para reunir su muestra perteneciente a la población.

La muestra para la siguiente investigación serán de 90 que pertenecen al área de producción 40 de campo directo y 50 de campo indirecto.

### **Métodos y técnicas**

- **Métodos aplicados a la investigación**

**Método deductivo:** A través de este método se realizan investigaciones que van de lo general a lo particular, que da respuesta a la aprobación de la hipótesis que se plantea en el estudio (Delgado y Chávez, 2018).

**Método inductivo:** Este método es ejecutado del origen de hechos particulares hacia los generales, porque permite plantear metas mediante información ordenada con el fin de verificar la fiabilidad de una investigación en general (Delgado y Chávez, 2018).

Este tipo de método es aplicado sobre la selección del personal, al identificar cuáles serían los mejores candidatos hacia la vacante que se está promocionando.

#### - **Técnicas aplicadas a la investigación**

##### **Encuesta**

Conforme lo establecido por Abascal y Grande (2013), la encuesta es considerada como una fuente primaria para la recolección de datos de una investigación compuesta por un cuestionario de preguntas realizado de manera sistemática, la cual proporciona información que es analizada de forma estadística.

Por ende, la encuesta está dirigida para quienes conforman la empresa específicamente del área de producción.

A continuación se presenta el cuestionario de la encuesta:

### **ENCUESTA DIRIGIDA A LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN**

**OBJETIVO:** Reunir la información necesaria para determinar la importancia de Elaborar un Manual de Procesos para el Reclutamiento del Talento Humano y su Incidencia en el Rendimiento Laboral.

**1.- ¿Se encuentra satisfecho con el puesto que ocupa dentro de la empresa?**

MUY SATISFECHO (\_\_\_) SATISFECHO (\_\_\_) POCO SATISFECHO (\_\_\_) INSATISFECHO (\_\_\_)

**2.- ¿Considera usted que posee las destrezas necesarias para el cargo que ocupa?**

NUNCA (\_\_\_) CASI NUNCA (\_\_\_) A VECES (\_\_\_) CASI SIEMPRE (\_\_\_) SIEMPRE (\_\_\_)

**3.- ¿Usted paso por un proceso de selección de personal, al momento de ingresar a la empresa?**

DE ACUERDO (\_\_\_) EN DESACUERDO (\_\_\_)

**4.- ¿Cuáles fueron los procesos que usted aprobó para ingresar a la compañía?**

PRUEBAS PSICOMETRICAS (\_\_\_) ENTREVISTAS (\_\_\_) PRUEBAS DE CONOCIMIENTOS (\_\_\_) PRUEBAS DE PERSONALIDAD (\_\_\_)

**5.- ¿Qué experiencia tiene usted respecto al cargo que ocupa?**

MUY SATISFACTORIO (\_\_\_) SATISFACTORIO (\_\_\_) POCO SATISFACTORIO (\_\_\_) INSATISFACTORIO (\_\_\_)

**6.- ¿Ha sido en los últimos años promovido a un mejor cargo por su buen desempeño?**

NUNCA (\_\_\_) CASI NUNCA (\_\_\_) A VECES (\_\_\_) CASI SIEMPRE (\_\_\_) SIEMPRE (\_\_\_)

**7.- ¿Están definidas las funciones que cada trabajador debe realizar?**

NUNCA (\_\_\_) CASI NUNCA (\_\_\_) A VECES (\_\_\_) CASI SIEMPRE (\_\_\_) SIEMPRE (\_\_\_)

**8.- ¿Qué aspectos le motivan a usted para desempeñarse correctamente en un puesto?**

CAPACITACIÓN \_\_\_ TRABAJO EN EQUIPO \_\_\_ INCENTIVOS \_\_\_ ASCENSO \_\_\_ AUTOSUPERACIÓN \_\_\_

**9.- ¿Considera usted que la empresa tiene un manual de políticas claras al momento de elegir personal?**

TOTALMENTE DE ACUERDO (\_\_\_) DE ACUERDO (\_\_\_)  
PARCIALMENTE DE ACUERDO (\_\_\_) EN DESACUERDO (\_\_\_)  
TOTALMENTE EN DESACUERDO (\_\_\_)

**10.- ¿Considera usted que contribuirá a la empresa la elaboración de un manual de procesos para seleccionar el candidato idóneo para el mejoramiento y desarrollo de la empresa?**

NUNCA (\_\_\_) CASI NUNCA (\_\_\_) A VECES (\_\_\_) CASI SIEMPRE (\_\_\_) SIEMPRE (\_\_\_)

## **Entrevista**

Según menciona Díaz (2013), Es una técnica de investigación de fuente primaria con enfoque cualitativa, con la que se puede obtener información más amplia y aclarar dudas sobre el estudio, con respuestas útiles para su validación.

Por lo tanto, la entrevista estará dirigida para el Gerente de Recursos humanos INTEDECAM S.A

## **Entrevista N° 1**

La entrevista realizada sirve para recopilar información en cuanto a la administración del talento humano. Se aclara que esta información será utilizada para la realización del proyecto académico.

**Entrevistado:**

**Cargo:** GERENTE DE RRHH

1. Cuando llegó a esta empresa, ¿Cómo encontró el departamento y la empresa en general?
2. ¿Cuál es la importancia de una buena gestión del talento humano en la empresa?
3. ¿Cuáles son las técnicas que se aplican en esta empresa para elegir el personal idóneo que satisfaga los perfiles requeridos?
4. ¿Qué importancia tiene la motivación del personal en el rendimiento laboral de la empresa?
5. ¿Considera usted que contribuirá a una empresa la elaboración de un manual de procesos de reclutamiento de personal, para seleccionar el candidato idóneo para el mejoramiento y desarrollo de la empresa?

## **CAPÍTULO IV**

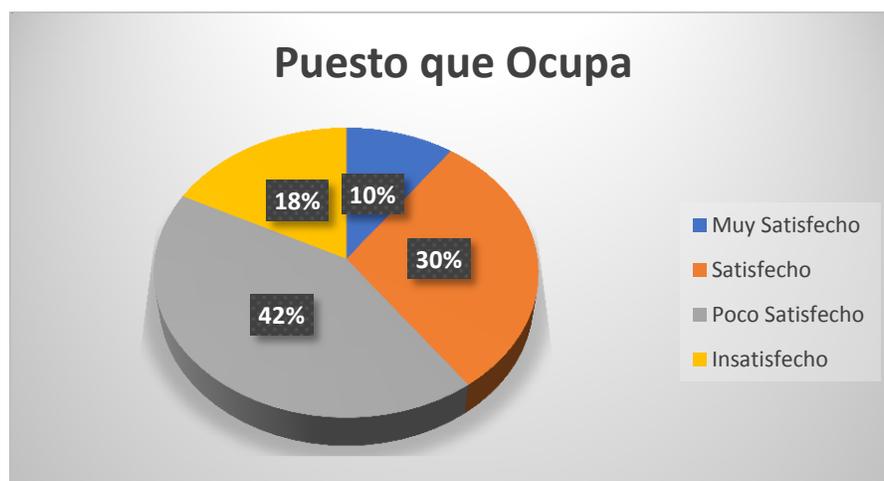
### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS ENCUESTA DIRIGIDA A LOS COLABORADORES DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN**

**OBJETIVO:** Reunir la información necesaria para determinar la importancia de Elaborar un Manual de Procesos para el Reclutamiento del Talento Humano y su Incidencia en el Rendimiento Laboral.

**1.- ¿Se encuentra satisfecho con el puesto que ocupa dentro de la empresa?**

<b>DESCRIPCION</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Muy Satisfecho	4	10%

Satisfecho	12	30%
Poco Satisfecho	17	42%
Insatisfecho	7	18%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>



Conforme a la encuesta realizada a los trabajadores sobre el puesto que ocupan en la empresa el 42% se encuentra poco satisfecho, 30% satisfecho, 18% insatisfecho. Lo cual, significa que no todos han postulados en este cargo como se realiza en un buen proceso de selección.

**2.- ¿Considera usted que posee las destrezas necesarias para el cargo que ocupa?**

DESCRIPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Casi Nunca	7	18%
A veces	22	55%
Casi Siempre	9	23%
Siempre	2	5%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>



En cuanto a las destrezas que poseen los colaboradores, el 55% afirmó no contar con las necesarias para el cargo que ocupa, el 23% casi siempre, el 18% casi nunca y el 5% siempre. Esto significa, que los puestos no son asignados conforme a las destrezas que posee el colaborador.

**3.- ¿Usted paso por un proceso de selección de personal, al momento de ingresar a la empresa?**

DESCRIPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
De Acuerdo	15	38%
En Desacuerdo	25	63%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

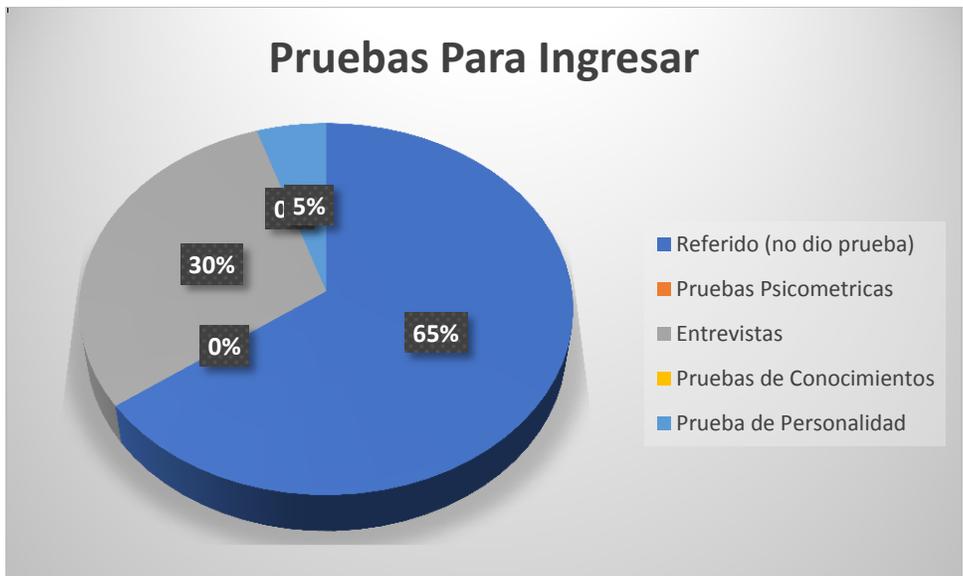


Al consultar si los colaboradores han pasado por un proceso de selección de personal, el 63% indicó que no, y el 38% de acuerdo. Esto significa, que con la mayoría no se llevó a cabo procedimientos establecidos por el Estado para la selección del Estado.

#### 4.- ¿Cuáles fueron los procesos que usted aprobó para ingresar a la compañía?

DESCRIPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Referido (no dio prueba)	26	65%
Pruebas Psicométricas	0	0%
Entrevistas	12	30%
Pruebas de Conocimientos	0	0%
Prueba de Personalidad	2	5%

<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>
--------------	-----------	-------------



En cuanto a los procesos que se deberían aprobar dentro de un proceso de selección adecuado, indican el 65% de los colaboradores que fueron referidos y no dieron pruebas, y el 30% entrevistas. Por lo tanto, se determina que existe un problema en la selección de personal, la cual no se rige a los mandatos del Estado.

**5.- ¿Qué experiencia tiene usted respecto al cargo que ocupa?**

DESCRIPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy satisfactorio	3	8%
Satisfactorio	19	48%
Poco Satisfactorio	14	35%
Insatisfactorio	4	10%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>



Según los resultados obtenidos sobre la experiencia que tienen en el cargo que ocupan, el 48% indica satisfactorio, el 35% poco satisfactorio, 10% insatisfactorio y 8% muy satisfactorio. Esto significa, que la poca experiencia puede afectar a la productividad y efectividad de sus actividades.

**6.- ¿Ha sido en los últimos años promovido a un mejor cargo por su buen desempeño?**

DESCRIPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	33	83%
Casi Nunca	5	13%
A Veces	1	3%
Casi Siempre	1	3%
Siempre	0	0%

<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>
--------------	-----------	-------------



De los colaboradores encuestados, el 83% expresa que nunca han sido promovido a un mejor cargo por su buen desempeño, el 13% casi nunca, 3% a veces y casi siempre. Es decir, que no todos cuentan con un buen desempeño, lo cual puede ser causado por falta de capacitación en el proceso de selección del cargo en el que se encuentran.

**7.- ¿Están definidas las funciones que cada trabajador debe realizar?**

DESCRIPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	5	13%
Casi Nunca	11	28%
A Veces	23	58%
Casi Siempre	1	3%
Siempre	0	0%

TOTAL	40	100%
-------	----	------



Con referencia a si se encuentran definidas las funciones que cada trabajador debe realizar, el 58% indica a veces, el 28% casi nunca, el 13% nunca y 3% casi siempre. Otra de las causas, por las cuales los trabajadores no mejoran su desempeño el no contar con funciones definidas.

**8.- ¿Qué aspectos le motivan a usted para desempeñarse correctamente en un puesto?**

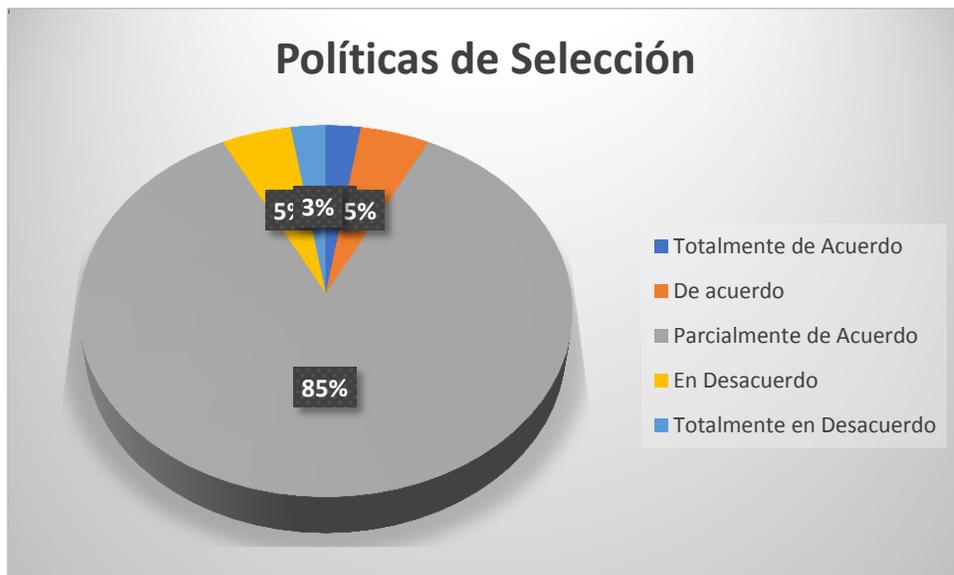
DESCRIPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Capacitación	5	13%
Trabajo en Equipo	2	5%
Incentivos	17	43%
Ascenso	4	10%
Autosuperación	12	30%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>



El 42% de los colaboradores encuestados expresaron que uno de los aspectos que le motivarían para desempeñarse correctamente en un puesto son los incentivos, 30% autosuperación, 13% capacitación, 10% ascenso y 5% trabajo en equipo. Estos aspectos, deben estar ingresados dentro de un manual de políticas para que sus colaboradores se sientan motivados a trabajar en la compañía.

**9.- ¿Considera usted que la empresa tiene un manual de políticas claras al momento de elegir personal?**

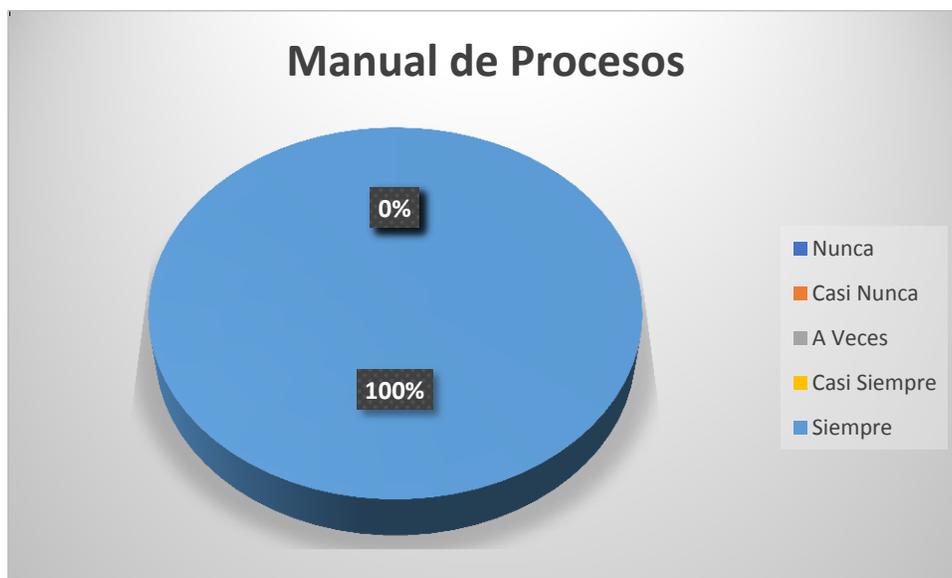
DESCRIPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente de Acuerdo	1	3%
De acuerdo	2	5%
Parcialmente de Acuerdo	34	85%
En Desacuerdo	2	5%
Totalmente en Desacuerdo	1	3%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>



El 85% de los colaboradores establecieron que se encuentran parcialmente de acuerdo en que la empresa tiene un manual de políticas claras al momento de elegir personal, el 5% en desacuerdo y el 3% totalmente en desacuerdo. Lo cual, puede generar confusión sobre los actos de los colaboradores, por ello, es importante que toda compañía lo tenga.

**10.- ¿Considera usted que contribuirá a la empresa la elaboración de un manual de procesos para seleccionar el candidato idóneo para el mejoramiento y desarrollo de la empresa?**

DESCRIPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
Casi Nunca	0	0%
A Veces	0	0%
Casi Siempre	0	0%
Siempre	40	100%
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>



Según los resultados obtenidos el 100% de los colaboradores considera que la elaboración de un manual de procesos para seleccionar el candidato idóneo para el mejoramiento y desarrollo de la empresa si contribuirá a la empresa. Por lo tanto, es importante definir un manual de procesos para no afectar las actividades laborales y su efectividad dentro de la compañía.

## **Conclusiones Encuesta**

Como se pudo observar en la encuesta realizada a los colaboradores del área de producción, no todos pasaron por un proceso de selección de personal, ni dieron las pruebas necesarias que ayudan a determinar si se encuentran aptos para el cargo que van a ocupar.

Además, no se les define las funciones que deben cumplir antes de empezar a las actividades, lo cual provoca un bajo desempeño que no les permite crecer dentro de la compañía, porque tampoco cuentan con incentivos que motiven al colaborador a hacer un mejor trabajo.

De igual manera, indicaron estar totalmente de acuerdo con que se defina un manual de procedimientos de selección para contar con el personal idóneo y que fortalezca el grupo que actualmente se encuentra laborando.

## Entrevista

La entrevista realizada sirve para recopilar información en cuanto a la administración del talento humano. Se aclara que esta información será utilizada para la realización del proyecto académico.

**Entrevistado:** Tgnla. Sandra Zumba

**Cargo:** GERENTE DE RRHH

**1. Cuando llegó a esta empresa, ¿Cómo encontró el departamento y la empresa en general?**

Pues, he notado que no existen políticas de control para el personal, ni menos para el reclutamiento. Pude observar, que la mayoría de colaboradores son referidos de los mismos trabajadores a los cuales, no se les realiza pruebas para comprobar que estén aptos para el cargo a ocupar.

**2. ¿Cuál es la importancia de una buena gestión del talento humano en la empresa?**

Una buena gestión de recursos humanos permite tener un buen control del personal que integra la compañía, buscar el bienestar para ambos, con la finalidad de que se tenga un mejor comportamiento organizacional.

**3. ¿Cuáles son las técnicas que se aplican en esta empresa para elegir el personal idóneo que satisfaga los perfiles requeridos?**

Actualmente, no se han aplicado técnicas para selección, puesto que en caso de existir una vacante se comunica al personal, para que nos ayude con sus referidos y poder reclutarlos.

**4. ¿Qué importancia tiene la motivación del personal en el rendimiento laboral de la empresa?**

Si los colaboradores se encuentran motivados, podrán enfocarse en los objetivos de la empresa y realizar su trabajo de forma más productiva.

**5. ¿Considera usted que contribuirá a una empresa la elaboración de un manual de procesos de reclutamiento de personal, para seleccionar el candidato idóneo para el mejoramiento y desarrollo de la empresa?**

Por supuesto que sí, incluso se ha podido determinar dicha necesidad, la cual debe ser implementada luego de su respectivo diseño, considerando los procedimientos que se requieren para una buena selección de personal.

**Conclusiones Entrevista**

Conforme a la entrevista dirigida al Gerente de RRHH se observa, que si existen falencias en cuanto a la selección del personal, que no se ha podido cambiar los procedimientos en los últimos años y que han afectado al rendimiento de los colaboradores.

También, se afirma la necesidad de contar con un manual de procedimientos para la selección de personal idóneo que posea las capacidades, habilidades, conocimientos y destrezas necesarias para las vacantes ofertadas.

Por lo tanto, es importante que todos los colaboradores estén alineados a los objetivos estratégicos de la empresa, encaminados a la eficacia y la eficiencia, acompañados con un plan motivacional que serviría de incentivos para quienes conforman la organización.

**Plan de Mejora para el selección de personal del área de producción de la empresa intedecam s.a. Año 2019.**

<b>Estrategia</b>	<b>¿Qué?</b>	<b>¿Quién?</b>	<b>¿Cómo?</b>	<b>¿Por qué?</b>	<b>¿Dónde?</b>	<b>¿Cuándo?</b>	<b>Presupuesto</b>
RRHH	Planificación de selección de Personal	Personal de Recursos Humanos	Considerar pasos tales como: Definición del perfil del postulante, tipo de convocatoria y evaluación	No existen procesos definidos dentro de la compañía y está afectando el desempeño laboral	Intedecam S.A	A corto Plazo	\$ 200
RRHH	Capacitación a los nuevos colaboradores	Nuevos colaboradores	Recibir una inducción de 1 mes para que puedan tener conocimientos de sus actividades	Para que el colaborador tenga conocimiento sobre las nuevas actividades a realizar en la compañía y evitar errores	Intedecam S.A	A corto Plazo	\$ 400
Incentivos	Recompensar al colaborador con el mejor desempeño laboral de cada área.	Gerente de RRHH	Cuadro de Oro, un día libre o bonificación.	Para que el colaborador sienta incentivo y siga mejorando su desempeño laboral	Intedecam S.A	A corto Plazo	\$ 1.200

**Elaborado**

**por:**

Noemi

Cuenca,

(2019)

## **CONCLUSIONES**

1. En la presente investigación se observa que el proceso que lleve a cabo el departamento de recursos humanos para la selección del personal, si influye en el desempeño laboral, puesto que en el mismo se determina habilidades, destrezas, conocimientos que se requieren para ejecutar la vacante ofertada.
2. Para la selección del personal se lleva a cabo ciertos procesos conocidos como: definición del perfil del postulante, convocatoria o búsqueda, evaluación, selección y contratación, las cuales constan de ciertas actividades para tener un mejor resultado.
3. El plan de mejora posee los procesos que deben definirse en la compañía para la mejora en la selección del personal, y que esto no afecte el desempeño laboral y productividad de quienes integran la compañía.

## **RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda realizar una planificación a la hora de identificar una vacante en la compañía para no cometer errores en la selección del nuevo personal y que esto no dificulte en las actividades de la empresa.
2. Se requiere realizar evaluaciones mensuales para determinar el desempeño laboral de cada colaborador y que los mismos sean recompensado si se observa mejoras.
3. Implementar el plan de mejoras en la compañía e identificar si existen mejoras luego de su aplicación, y de ser posible, agregar demás estrategias que puedan ser de mayor beneficio para la compañía.

## Bibliografía

- Código del Trabajo. (2012). *CONTRATO DE OBRA CIERTA*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Cueva. (2014). *El clima organizacional: Conceptos*. Obtenido de <https://psicologiayempresa.com/el-clima-organizacional-conceptos.html>
- Díaz, M. (2006). *Propuesta para la creación del departamento humano para la empresa M.RG.E.U.* Obtenido de Universidad de la Salle: <http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/4244/T11.06%20D543p.pdf;jsessionid=BD73791B5720A3D940F63A8BADA2BBE4?sequence=1>
- Godoy, D., & Guaycha, L. (2010). *Propuesta de un Sistema de Gestión Humana para la Fabrica de Muebles VITEFAMA*. Obtenido de Universidad Politécnica Salesiana.
- Hernández, T. (2015). *Implementación de un manual para el reclutamiento y selección de personal en el Eco-Hostal Misterio Verde*. Obtenido de Universidad Rafael Landívar: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Hernandez-Tatiana.pdf>
- Izurieta, C. (2017). *Diagnóstico y propuesta de plan de mejora del clima laboral en la empresa Ferretería Orbe Cía Ltda.* Obtenido de Universidad Politécnica Salesiana: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/14469/1/UPS-QT12126.pdf>
- Naranjo, F., & Amador, G. (2013). *"Elaboración de un manual de procesos de reclutamiento y selección de personal, con la finalidad de mejorar el rendimiento laboral y financiero de una Empresa Plásticos"*. Obtenido de Universidad Estatal de Milagro: <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/745/3/Elaboraci%C3%B3n%20de%20un%20manual%20de%20procesos%20de%20reclutamiento%20y%20selecci%C3%B3n%20de%20pers>

onal%2C%20con%20la%20finalidad%20de%20mejorar%20el%20rendimiento%20laboral%20y%20financiero%

Naranjo, R. (2012). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia). *Pensamiento & Gestión*(32). Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-62762012000100005](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000100005)

Pinales, K., & Cabrera, S. (2004). *Administración de recursos humanos ¿Cómo funciona?* Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/administracion-de-recursos-humanoscomo-funciona/>

Poc, D. (2013). *Proceso de implementación del departamento de Talento Humano en la Empe Macsam*. Obtenido de Universidad Rafael Landívar: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Poc-Delmy.pdf>

Rascón, K. (2010). *Universidad de San Carlos de Guatemala*. Obtenido de Propuesta para implementar un proceso de reclutamiento y selección de personal, en el Instituto de la Defensa Pública Penal: [http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/08/08\\_2223\\_in.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/08/08_2223_in.pdf)

Ruíz, V. (2018). *El proceso de selección de personal*. Obtenido de <https://www.emprendepyme.net/el-proceso-de-seleccion-de-personal.html>

Vizcaino, A. (27 de marzo de 2013). *Diagnóstico y plan de mejora del clima organizacional de la empresa Updatecom de la ciudad de Quito*. Obtenido de Escuela Politécnica Nacional: <https://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/6055>

## **Anexos**

### **Visión y Misión**

#### **MISIÓN**

Desarrollar sus actividades productivas, considerando al ser humano como eje principal de la organización; al ecosistema con responsabilidad social sostenida y que aporte al fortalecimiento de la economía del país.

#### **VISIÓN**

Cultivar camarones con eficiencia y eficacia, liderando el mercado con estrictos estándares de calidad, gestión de la seguridad, salud ocupacional, ambiental y responsabilidad social.

#### **OBJETIVOS:**

Alinear nuestras actividades productivas con las normas internacionales para asegurar el cumplimiento de la legislación vigente en el país y otros requisitos voluntariamente declarados, demostrando compromiso expresado en la política integral.

## Logotipo



## Anexos



#### 4 CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, nombrado por el Consejo Directivo del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que he analizado el proyecto de investigación con el tema: **“PROPUESTA DE PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA INTEDECAM S.A. AÑO 2019”**, presentado como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar por el título de:

#### **TECNÓLOGO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

El problema de investigación se refiere a: ¿hacer una propuesta para la selección de personal en el área de producción en la empresa INTEDECAM S.A.? El mismo que considero debe ser aceptado por reunir los requisitos legales y por la importancia del tema.

Presentado por la Egresada:

  
Iraida en la empresa Noemi

Tutor :

  
Phd. Guzmán Hernández Ramon



Factura: 002-001-000023960



20190901044D01714

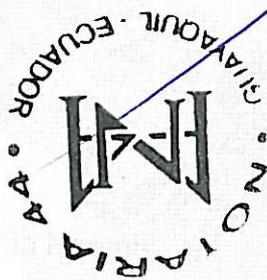
DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO DE FIRMAS N° 20190901044D01714

Ante mí, NOTARIO(A) BOLIVAR EDUARDO LEONCIO PEÑA MALTA de la NOTARÍA CUADRAGESIMA CUARTA , comparece(n) IRAIDA NOEMI CUENCA CHICA portador(a) de CÉDULA 0703883017 de nacionalidad ECUATORIANA, mayor(es) de edad, estado civil SOLTERO(A), domiciliado(a) en MACHALA, POR SUS PROPIOS DERECHOS en calidad de COMPARECIENTE; quien(es) declara(n) que la(s) firma(s) constante(s) en el documento que antecede CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN QUE SUSCRIBE CUENCA CHICA IRAIDA NOEMI, es(son) suya(s), la(s) misma(s) que usa(n) en todos sus actos públicos y privados, siendo en consecuencia auténtica(s), para constancia firma(n) conmigo en unidad de acto, de todo lo cual doy fe. La presente diligencia se realiza en ejercicio de la atribución que me confiere el numeral noveno del artículo dieciocho de la Ley Notarial -. El presente reconocimiento no se refiere al contenido del documento que antecede, sobre cuyo texto esta Notaria, no asume responsabilidad alguna. - Se archiva un original. GUAYAQUIL, a 6 DE NOVIEMBRE DEL 2019, (11:17).

IRAIDA NOEMI CUENCA CHICA  
CÉDULA: 0703883017



NOTARIO(A) BOLIVAR EDUARDO LEONCIO PEÑA MALTA  
NOTARÍA CUADRAGESIMA CUARTA DEL CANTÓN GUAYAQUIL



2019 09 01 44 D 1714

## CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN

Yo, Cuenca Chica Iraida Noemi en calidad de autor(a) con los derechos patrimoniales del presente trabajo de titulación **Propuesta De Procedimientos De Selección De Personal Del Área De Producción De La Empresa Intedecam S.A. Año 2019**, de la modalidad de Semipresencial realizado en el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología como parte de la culminación de los estudios en la carrera de Tecnología en Administración de Empresa , de conformidad con el *Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN* reconozco a favor de la institución una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del mencionado trabajo de titulación, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo/autorizamos al Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología para que digitalice y publique dicho trabajo de titulación en el repositorio virtual de la institución, de conformidad a lo dispuesto en el *Art. 144 de la LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR*.

Cuenca Chica Iraida Noemi

Nombre y Apellidos del Autor

No. de cedula: 070388301-7



Firma





2019 | 09 | 01 | 44 | D | 1714

## CERTIFICADO DIGITAL DE DATOS DE IDENTIDAD



**Número único de identificación:** 0703883017

**Nombres del ciudadano:** CUENCA CHICA IRAIDA NOEMI

**Condición del cedulado:** CIUDADANO

**Lugar de nacimiento:** ECUADOR/EL ORO/MACHALA/MACHALA

**Fecha de nacimiento:** 18 DE AGOSTO DE 1985

**Nacionalidad:** ECUATORIANA

**Sexo:** MUJER

**Instrucción:** SUPERIOR

**Profesión:** ESTUDIANTE

**Estado Civil:** SOLTERO

**Cónyuge:** No Registra

**Fecha de Matrimonio:** No Registra

**Nombres del padre:** CUENCA DIODORO

**Nacionalidad:** ECUATORIANA

**Nombres de la madre:** CHICA JUDITH

**Nacionalidad:** ECUATORIANA

**Fecha de expedición:** 31 DE OCTUBRE DE 2016

**Condición de donante:** SI DONANTE

Información certificada a la fecha: 6 DE NOVIEMBRE DE 2019

Emisor: ALEX DANIEL DIAZ PARRA - GUAYAS-GUAYAQUIL-NT 44 - GUAYAS - GUAYAQUIL



N° de certificado: 190-273-80153



190-273-80153

Lcdo. Vicente Taiano G.

Director General del Registro Civil, Identificación y Cedulación

Documento firmado electrónicamente



**REPÚBLICA DEL ECUADOR**  
 DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL,  
 IDENTIFICACIÓN Y CEDULACIÓN

CEDULA DE CIUDADANIA  
 APELLIDOS Y NOMBRES CUENCA CHICA  
 APELLIDOS Y NOMBRES IRAIDA NOEMI -  
 LUGAR DE NACIMIENTO EL ORO  
 MACHALA  
 MACHALA  
 FECHA DE NACIMIENTO 1985-09-18  
 NACIONALIDAD ECUATORIANA  
 SEXO MUJER  
 ESTADO CIVIL SOLTERO

Nº 070388301-7





INSTRUCCIÓN SUPERIOR PROFESIÓN / OCUPACIÓN ESTUDIANTE  
 APELLIDOS Y NOMBRES DEL PADRE CUENCA DIDDORO  
 APELLIDOS Y NOMBRES DE LA MADRE CHICA JUDITH  
 LUGAR Y FECHA DE EXPEDICIÓN MACHALA 2016-10-31  
 FECHA DE EXPIRACION 2026-10-31

V4333V3122

09111840

DIRECCIÓN GENERAL FIRMA DEL CEDULADO






2019 | 09 | 01 | 44 | D | 14

Dr. Bolívar Peña Malta MSc. Notario Cuadragésimo Cuarto del Cantón Guayaquil, de conformidad al Art. 18 numeral 5 de la Ley Notarial, DOY FE que las (s) fotocopia(s) que antecede(n) es (son) / que (es) / (los) documento(s) original(es) que me fue exhibido en ..... Jotas útiles.  
 Guayaquil, .....

- 6 NOV 2019

DR. BOLÍVAR PEÑA MALTA MSC  
 NOTARIO CUADRAGESIMO CUARTO DEL CANTON GUAYAQUIL



## CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL CEGESCIT

En calidad de colaborador del Centro de Gestión de la Información Científica y Transferencia de Tecnológica (CEGESCIT) nombrado por el Consejo Directivo del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

### CERTIFICO:

Que el trabajo ha sido analizado por el URKUND y cumple con el nivel de coincidencias permitido según fue aprobado en el **REGLAMENTO PARA LA UTILIZACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO INSTITUCIONAL EN LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN Y TRABAJOS DE TITULACIÓN Y DESIGNACIÓN DE TUTORES del ITB.**

Luis Alberto Akato

Nombre y Apellidos del Colaborador  
CEGESCYT



Luis Alberto Akato

Firma