



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÒGICO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÌA**

**UNIDAD ACADÈMICA DE EDUCACIÒN COMERCIAL,
ADMINISTRACIÒN Y CIENCIAS.**

**PROYECTO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÒN DEL TITULO DE
TECNÒLOGA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

TEMA:

**MEJORA EN EL PROCESO DE SELECCIÒN DE PERSONAL DEL
ÀREA ADMINISTRATIVO CORSA S.A 2019.**

Autora:

GUAROCHICO MONTECÈ LAUREN ANAMÌN

Tutor:

PHD: RAMÒN GUZMÀN HERNÀNDEZ

GUAYAQUIL-ECUADOR

2019

DEDICATORIA

Dedico la tesis a mi familia que me dio las herramientas y valores para construir mi futuro académico y a Dios por darme las fuerzas para seguir adelante y no caer, a mi madre Teodora que es mi mayor apoyo incondicional y mi padre Aquilino que ya no está con nosotros, pero me enseñó que en la vida jamás nos rendimos a pesar de las circunstancias.

Lauren Anamín Guarochico Montecé

AGRADECIMIENTO

Agradezco a cada uno de las personas que me dieron su apoyo incondicional que son parte importante en mi vida académica y fuera de ella, lo más imprescindible a mi hermano José Luis Guarochico Montecé por darme su apoyo; gracias a él termino otro ciclo que con esfuerzo y dedicación he logrado, y a Dios por darme la fuerza para seguir adelante y cumplir mis metas y las que faltan y por ultimo a mi tutor PhD: Ramón Guzmán Hernández por guiarme en mi trabajo de tesis.

Lauren Anamín Guarochico Montecé

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, nombrado por la Comisión de Culminación de Estudios del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que después de analizado el proyecto de investigación con el tema: **“Mejora en el proceso de selección de personal del área administrativo CORSA S.A 2019”**. Y el problema de investigación: **¿Cómo mejorar el proceso de selección en el área administrativo para garantizar la disminución de la rotación de empleados en la empresa CORSA S.A?**, presentado por **Lauren Anamín Guarocho Montecé**, como requisito previo para optar por el título de:

TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

El mismo cumple con los requisitos establecidos, en el orden metodológico científico-académico, además de constituir un importante tema de investigación.

Egresada:

Lauren Anamín Guarocho Montecé

Tutor:

PhD: Ramón Guzmán H.

CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN

Yo, **Lauren Anamín Guarocho Montecé**, en calidad de autora con los derechos patrimoniales del presente trabajo de titulación. **“Mejora en el proceso de selección de personal del área administrativo CORSA S.A 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 Empresas, 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 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*.

Lauren Anamín Guarocho Montecé

Nombre y Apellidos de la Autora

Firma

No. de cedula: **0951347624**

Nota: La presente cláusula de autorización, con el correspondiente reconocimiento de firma se adjuntará al original del trabajo de titulación como una página preliminar más

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

Aclaración:

LO EXPUESTO ES DE OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO, lo cual puede impedir la aceptación de los empastados

Usted debe traer la primera página del urkund sin empastar y ella como constancia garantiza la firma de los colaboradores del CEGESCYT (en Dpto.)



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA**

TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMRESAS

Proyecto previo a la obtención del título de: Tecnóloga en Administración de Empresas

Tema

“Mejora en el proceso de selección de personal del área administrativo CORSA S.A 2019”.

Autora: Lauren Anamìn Guarochico Montecé

Tutor: Phd: Ramón Guzmán Hernández.

RESUMEN

El presente trabajo se realizará en la oficina de la empresa CORSA S.A que se encarga de las ventas al por mayor y menor de accesorios, partes y piezas de vehículos en la ciudad de Guayaquil, se fundamenta como mejorar el proceso de selección en el área administrativo para garantizar la disminución de la rotación de empleados en la empresa, sus claves fundamentales es el proceso, selección y rotación, los tipos de investigación a utilizar es la descriptiva y explicativa, se realizara una entrevista al gerente de la empresa para conocer su punto de vista y poder determinar las causas principales de este problema, serán encuestados los empleados, para finalizar se aporta un plan de mejora para la empresa que contribuya a mejorar el proceso de selección.

Palabras claves:

Proceso

Selección

Rotación



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA**

TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Proyecto previo a la obtención del título de: Tecnóloga en Administración
de Empresas

Tema

**“Mejora en el proceso de selección de personal del área
administrativo CORSA S.A 2019”.**

Autora: Lauren Anamìn Guarochico Montecé

Tutor: Phd: Ramón Guzmán Hernández.

ABSTRACT

This work will be carried out in the office of the company CORSA SA that is responsible for the wholesale and retail sales of accessories, parts and parts of vehicles in the city of Guayaquil, is based on how to improve the selection process in the administrative area To guarantee the decrease in employee turnover in the company, its fundamental keys are the process, selection and rotation, the types of research to be used are descriptive and explanatory, an interview will be conducted with the manager of the company to know his point of view and to determine the main causes of this problem, employees will be surveyed, to finalize an improvement plan is provided for the company that contributes to improve the selection process.

Keywords:

process

selection

rotation

Contenido

CAPÍTULO I	1
EL PROBLEMA.....	1
Planteamiento del problema.....	1
Ubicación del problema en un contexto	1
Situación conflicto.....	1
Delimitación del problema	3
Formulación del problema	3
Variables de la investigación	4
Evaluación del problema	4
Objetivos de la investigación.....	5
Objetivo general.....	5
Objetivos específicos:.....	5
Justificación de la investigación	5
CAPITULO II	7
MARCO TEÓRICO.	7
Antecedentes históricos.....	7
Antecedentes referenciales	11
Proceso de selección.....	13
Fundamentación legal.....	18
Variables de la investigación	25
Variable dependiente.....	25
Variable independiente.....	25
Glosario de términos.....	26
CAPITULO III	27
METODOLOGÍA	27
Breve caracterización de la empresa.....	27
Diseño de la investigación	31
Metodología.....	31
Tipos De Investigación.....	32
Investigación Descriptiva.....	32
Investigación Explicativa	32
Observación participante	33
Entrevista	33

Cuestionarios	33
Estudio de caso	33
Población y muestra.....	33
Población.....	33
Muestra.....	34
Técnicas e instrumentos de la investigación	35
La observación científica	36
La encuesta	36
Entrevista	37
Cronograma de trabajo	42
Recursos.....	44
CAPITULO IV	45
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	45
Interpretación general	53
Plan de mejoras del proceso de selección de empleados en el área administrativa en la empresa corsa S.A	54
Conclusiones	56
Recomendaciones	57
Bibliografía	58

Índice de imágenes

Imagen 1. - cordón por metro NBR.	30
Imagen 2. - anillos metálicos.	31
Imagen 3. - Kit de pulgadas KAN-001.	31
Imagen 4. - Kit de milimétricos KBN-001.	31

Índice de figuras

Figura 1. - Modelos de colocación, selección y clasificación de candidatos. Fuente. - Google	14
Figura 2. - Proceso de selección efectivo.	15

Índice de gráficos

Gráfico 1. - Resultados de la técnica del árbol de problemas.	3
Gráfico 2. - Estructura organizativa.	27
Gráfico 3. - Plantilla total de trabajadores.....	28
Gráfico 4. - ¿Cree usted que es necesario mejorar el proceso de selección de personal en su empresa?.....	45
Gráfico 5. - ¿Cree usted que el área administrativo en su empresa realiza todas las funciones para un proceso de selección de personal en la empresa?.....	46
Gráfico 6. - ¿Cuándo fue seleccionado para obtener el cargo que ocupa en la empresa cumplió con todos los requisitos esperados por usted? Por favor califique su grado de satisfacción.	47
Gráfico 7. - ¿Cree usted que para realizar un buen proceso de selección de personal se necesita de experiencia y aptitud para el cargo?	48
Gráfico 8. - ¿Cree usted que es bueno que se realice una correcta selección de personal en su empresa y se implemente las nuevas mejoras que propone en el tema u objeto de investigación?.....	49
Gráfico 9. - Señale ¿en cuál de las siguientes actividades considera que el área de selección de personal debe implementar acciones de mejora? Elaborado por. - (Lauren Guarocho, 2019).....	50
Gráfico 10. - ¿Está usted de acuerdo que cada uno de los aspirantes que fueron seleccionados en el proceso de selección de personal tuvieron las mismas condiciones que otros candidatos?.....	51
Gráfico 11. - ¿Es importante que en la empresa se realice una capacitación para que el trabajador que asuma el cargo tenga un buen desempeño laboral?	52
Gráfico 12. - Causas que han generado el problema de investigación.	53

Índice de tablas

Tabla 1. - Cantidad de trabajadores por categoría ocupacional.	28
Tabla 2. - Población.....	34
Tabla 3. - Muestra.....	35
Tabla 4. - Técnicas e instrumentos de la investigación.....	35
Tabla 5. - Guía de observación.....	37
Tabla 6. - Observación y evaluación del desempeño del trabajador.....	38
Tabla 7. - Cronograma.....	42
Tabla 8. - Recursos.....	44
Tabla 9. - ¿Cree usted que es necesario mejorar el proceso de selección de personal en su empresa?.....	45
Tabla 10. - ¿Cree usted que el área administrativo en su empresa realiza todas las funciones para un proceso de selección de personal en la empresa?.....	46
Tabla 11. - ¿Cuándo fue seleccionado para obtener el cargo que ocupa en la empresa cumplió con todos los requisitos esperados por usted? Por favor califique su grado de satisfacción.....	47
Tabla 12. - ¿Cree usted que para realizar un buen proceso de selección de personal se necesita de experiencia y aptitud para el cargo?	48
Tabla 13. - ¿Cree usted que es bueno que se realice una correcta selección de personal en su empresa y se implemente las nuevas mejoras que propone en el tema u objeto de investigación?.....	49
Tabla 14. - Señale ¿en cuál de las siguientes actividades considera que el área de selección de personal debe implementar acciones de mejora?.....	50
Tabla 15. - ¿Está usted de acuerdo que cada uno de los aspirantes que fueron seleccionados en el proceso de selección de personal tuvieron las mismas condiciones que otros candidatos?.....	51
Tabla 16. - ¿Es importante que en la empresa se realice una capacitación para que el trabajador que asuma el cargo tenga un buen desempeño laboral?	52
Tabla 17. - Plan de mejoras del proceso de selección de empleados en el área administrativa en la empresa corsa S.A.....	54
Tabla 18. - ¿Cómo mejorar la selección del personal?	55

Índice de anexos

Anexo 2. -Logotipo de la empresa	59
Anexo 1. - Organigrama de la empresa	59
Anexo 3. - Ubicación de la empresa.....	59

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

Ubicación del problema en un contexto

El proceso de selección de personal es aquel en el que se decide si se contratará o no a los candidatos encontrados en la búsqueda realizada previamente.

Este proceso se debe tener en cuenta la importancia de la confiabilidad los instrumentos de medición de las capacidades de los posibles candidatos, como los títulos obtenidos, la trayectoria laboral, entrevistas.

Cada día las empresas se enfrentan a nuevos retos y mayor demanda, los clientes y empresas buscan ser más productivas, para esto se necesita de calidad, eficiencia y lo más importante tener al personal adecuado, para una formación es vital la selección de personal, por tal razón a la hora de incorporar alguien, se debe meditar en términos de inversión, en cómo los resultados de esta persona pueden aportar valor a la empresa y presentar el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Para realizar el proceso de selección de personal se deben diseñar distintas pruebas y test confiables. En estas el postulante deberá demostrar si es capaz de realizar el trabajo. A su vez, estos instrumentos deben validarse en cuanto a los contenidos de conocimientos que los postulantes deben tener y en cuanto a la práctica.

Situación conflicto

CORSA S.A cuenta con su establecimiento propio, y cuenta con precios al por mayor y menor, así se ha mantenido durante los 5 años que lleva en

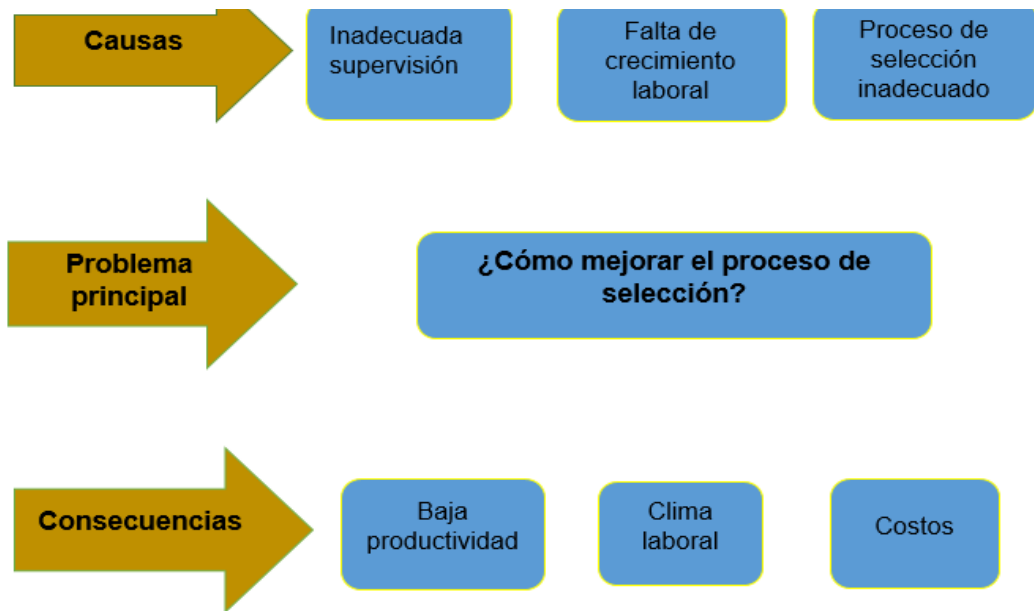
el mercado de repuestos por lo cual va adquiriendo más proveedores que cuentan con un descuento bueno para sus ventas en ferreterías o limpiezas de inyectores y sean con una rapidez a la hora de enviar los pedidos que son receptados en el área de facturación.

El presente trabajo se realiza en el área de oficina de la empresa CORSA S.A, que se encarga de la venta al por mayor y menor de accesorios, partes y piezas de vehículos en la ciudad de Guayaquil, que labora en el sector urb. Victoria del rio, mucho lote dos, Mz. 2937, solar 23, CORSA S.A inicio sus labores el 3 de junio del 2014, se dedica al envío y despacho de piezas de vehículos ya que cuenta con 4 vendedores los cuales se encargan de viajar por cada sector que le son asignados.

La problemática de la empresa se presenta en la selección de su personal, la empresa no cuenta con un área de gestión de talento humano, debido a esto se ve obligada a recibir referidos por medio de conocidos o encomendados, lo que ha provocado que el referido ya ingresado en el puesto de trabajo no se mantenga en un tiempo establecido porque no está capacitado para el trabajo asignado o no cumple las expectativas de la empresa y a causa de ello no quiere perder más ganancias.

A continuación, se presenta los resultados de la aplicación de la técnica del árbol de problemas, que da cuenta de la relación problema, consecuencias y causas:

Gráfico 1. - Resultados de la técnica del árbol de problemas.
Elaborado por: (Lauren Guarochico, 2019)



Delimitación del problema

- **Campo:** área administrativa
- **Área:** proceso de selección
- **Aspecto:** rotación de empleados
- **Tema:** mejora en el proceso de selección de personal del área administrativo CORSA S.A 2019.

Formulación del problema

¿Cómo mejorar el proceso de selección en el área administrativo para garantizar la disminución de la rotación de empleados en la empresa CORSA S.A?

Variables de la investigación

- **Variable dependiente:** rotación de empleados
- **Variable independiente:** proceso de selección

Evaluación del problema

Delimitado.

El siguiente proyecto se presenta en cómo mejorar el proceso de selección del área administrativo en la empresa CORSA S.A 2019.

Claro.

El trabajo cuenta con técnicas y mejoras para el proceso de selección de personal.

Concreto.

El proyecto contara con nuevas mejoras para poder realizar un buen manejo de la selección de personal para que se pueda calificar, orientar y proceder a la mejora de los posibles candidatos a entrevistar.

Original.

El proyecto está orientado para poder mejorar el proceso de selección del personal y que esté capacitado para el cargo que vaya a obtener en la empresa y cumpla con los requisitos establecidos.

Relevante.

Es relevante el proyecto a presentar para poder mejorar un proceso de selección de área administrativo porque será guía para nuevas ideas a futuro con otros proyectos que vayan a realizar.

Contextualmente.

El tema a presentar del siguiente proyecto se realiza por tantos casos en la actualidad que no cuentan con un proceso de selección de personal

que tienen las empresas, por este medio lo vamos a realizar con técnicas y procesos.

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Proponer mejoras para el proceso de selección de empleados en el área administrativo que garantice disminución de la rotación de los mismos.

Objetivos específicos:

- Fundamentar teóricamente procesos de selección y rotación.
- Diagnosticar el proceso de selección actual del área administrativa de la empresa CORSA S.A y su incidencia en rotación de los empleados.
- Proponer mejoras en el proceso de selección de empleados CORSA S.A

Justificación de la investigación

La investigación que se plantea tendrá una importancia de primer orden ya que dotará a la empresa de una herramienta técnica y moderna de fácil manejo para la persona responsable de seleccionar el personal necesario logrando así mejorar el proceso de mejora en la empresa.

Esto implica una mejora en el proceso de selección de personal definiendo en primer lugar los procesos y técnicas para poder determinar la práctica más adecuada para determinar que personas puedan seleccionar para el cargo.

Las fuentes más adecuadas para la rotación de personal y técnicas que permitan determinar en la práctica de las personas que sean seleccionadas para el área administrativo, al mismo tiempo se podrá aplicar conocimientos y aportes prácticos que se da con el proyecto ya que beneficiara a la empresa para mejorar el proceso para mejorar la

estabilidad laboral, y esto indudablemente aumentara la productividad, y que aumente las ganancias de la empresa.

El proceso de selección facilita la mejora para la estabilidad laboral, así como la ubicación del trabajador en el puesto, donde es más fácil adaptarse y laborar, esto beneficia no solo al empleador sino también al trabajador que podrá acceder a mejores condiciones económicas de remuneración.

Al mismo tiempo, se podrá adquirir experiencia en este fascinante mundo de la selección y mejora de personal.

Se desea reforzar una herramienta que ya es conocida y se utiliza hace tiempo (proceso de selección), para poder garantizar un futuro muy alto para contratar a los candidatos idóneos para ocupar el cargo dentro de la empresa, siempre y cuando se realice, respete y lleve a cabo correctamente este proceso, por lo que es recomendable dejarlo en manos de especialistas en recursos humanos.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO.

Antecedentes históricos

La administración de recursos humanos es una especialidad que surgió debido al crecimiento y a la complejidad de las tareas organizacionales. Sus orígenes se remontan a los comienzos del siglo XX, como consecuencia del fuerte impacto de la **revolución Industrial**, surgió con el nombre de relaciones industriales como una actividad mediadora entre las organizaciones y las personas para suavizar o aminorar el conflicto entre los objetivos organizacionales y los objetivos individuales de las personas, hasta entonces considerado como incompatibles o irreconciliables.

En función del presente trabajo de investigación, se ha considerado prudente caracterizar brevemente los antecedentes históricos del tema u objeto de investigación considerando las siguientes etapas como expresión de periodización.

Etapas de 1950

Se le llamo administración de personal, ya no se trataba solo de mediar en las diferencias y de aminorar los conflictos, sino principalmente de administrar personas de acuerdo con la legislación laboral vigente y de administrar los conflictos que surgían continuamente.

Etapas de 1960

El concepto sufrió una nueva transformación, la legislación laboral se volvió gradualmente obsoleta, mientras que los desafíos de las organizaciones crecían desproporcionalmente. Las personas fueron

consideradas como los recursos fundamentales para el éxito organizacional, como los únicos recursos vivos e inteligentes de que disponen las organizaciones para hacer frente a los desafíos.

Etapas de 1970

Surgió el concepto de administración de recursos humanos, aunque todavía sufría de la vieja miopía de ver a las personas como recursos productivos o meros agentes pasivos cuyas actividades deben ser planeadas y controladas a partir de las necesidades de la organización.

A pesar de que administración de recursos humanos abarcaba todos los procesos de administración de personal que se conocen ahora, partía del principio de que las personas debían ser administradas por la organización o por un área central de administración de recursos humanos. Sin embargo, con las nuevas características del tercer milenio (globalización de la economía, fuerte competitividad en el mundo de los negocios, cambios rápidos e imprevisibles y el **dinamismo** del ambiente).

Así nos parece que es mejor hablar de administración de personas para resaltar la administración con las personas como socios y no de las personas como recursos. (psicologiayempresa, 2019)

No hace más de 10 años que la gestión de personal dentro de las empresas era completamente diferente a lo que hoy sucede. Los sistemas de administración de nóminas, evaluaciones de personal, compensación y desarrollo de carreras eran escasos, por no decir inexistentes.

El Internet y sus aplicaciones han revolucionado el mundo. En muchos aspectos, las industrias se han visto obligadas a adaptarse o desaparecer. Sin embargo, entre los sectores más beneficiados u obligados a redefinirse se encuentran los Recursos Humanos, o ahora definidos como **Gestión de Talento Humano**.

Para empezar, el mismo término para referirse a la gestión de personal se renovó. Lo que antes se conocía como departamento de Recursos Humanos, hoy se lo conoce como Talento Humano.

Una prueba de que se está haciendo una construcción de marca empresarial correcta es si el candidato, antes de entrevistarse ya posee una idea de cómo es trabajar en la empresa a la que está aplicando y se siente atraída por la misma. (evaluar, 2019)

Chiavenato (2002) y Baggeni (2003) plantean que la Administración de Recursos Humanos (ARH), surge con el crecimiento de las organizaciones y con la complejidad de las tareas ocupacionales y lleva implícito concepciones de Psicología Industrial, Derecho de Trabajo, Ingeniería de Seguridad, Medicina del Trabajo, Ingeniería de Sistemas y Cibernética.

González (2002) refiere que la evolución de la función de personal a partir de dos criterios: «Por un lado la concepción subyacente que se tiene del empleado y, por otro, los sistemas predominantes en cada momento histórico de gestión empresarial. No cabe duda que ambos razonamientos están perfectamente interrelacionados y la forma de gestionar el factor humano en una organización depende, en gran medida, de cómo se concibe ese factor humano; del mismo modo que la concepción de dicho factor humano no puede separarse de los sistemas de gestión utilizados. **A partir de estos dos criterios pueden definirse cuatro grandes periodos históricos en la evolución de la gestión del factor humano en las organizaciones:**

- **periodo de inicio** -desde la aparición del taylorismo hasta finales de la segunda guerra mundial.
- **periodo de desarrollo** -desde finales de la segunda guerra mundial hasta la década de los años setenta
- **periodo de cambio** -desde el inicio de la década de los años ochenta hasta mediados de los noventa.
- **periodo estratégico** – desde mediados de los años noventa hasta la actualidad.

Como han destacado los diferentes autores los cambios ocurridos en la función del personal determinó las dimensiones que configuran la actual

dirección de recursos humanos. Presentemente, en toda organización, la Gestión de los Recursos Humanos es parte esencial para su funcionamiento, ya que el personal está en interacción continua con el ambiente interno y externo de la organización. (gestiopolis, 2010)

Como resultado de la valorización crítica de los antecedentes históricos preferible con el objeto o tema de estudio se resume lo siguiente:

En la actualidad es importante, para poder lograr todos los modelos para lograr un buen aprendizaje participativo. Así la gestión del Talento Humano debe permitir que la mayoría de los seres humanos accedan a los conocimientos, tiempo atrás solo tenían acceso solo la gente de buena posición económica, esto ha cambiado por los adelantos tecnológicos y ha permitido que nosotros estemos debido a la globalización en un mundo competitivo.

¿Cómo ha sido la selección del personal en los últimos años 40 años?

Ecuador existe una nueva concepción de la Gestión del Talento Humano, que desarrolla varios principios que norman, regulan, amparan y protegen al talento humano de las organizaciones, sobre todo del sector público.

La Gestión del Talento Humano es vital para el desarrollo organizacional y del país, cuando el clima organizacional no es el adecuado, se disminuyen los niveles de productividad.

Con satisfacción observo como se propicia la capacitación, a través de la Contraloría General del Estado, a los docentes a través del Ministerio de Educación, la formación de postgrado...

Los niveles de satisfacción de atención en el sector público han mejorado, están en franca recuperación, con algunas excepciones; hay instituciones donde aún no se comprende los protocolos de atención al cliente, a pesar que se realiza un control permanente.

La evaluación a la gestión del talento humano es trascendente; muchas personas no se concientizan que estamos en una época de cambio, donde el cumplimiento de sus obligaciones debe darse en términos de eficacia, eficiencia.

Con bienestar evidencio procesos de selección de personal adecuados, o por lo menos eso se busca, que la meritocracia prevalezca; he sido testigo de procesos muy bien llevados en el SRI, Ministerio de Relaciones Laborales, pero algunos no conciben que el reservarse el derecho de selección ya no está permitido, aún sueñan que el compadre les dé un empujoncito o la partidocracia se involucre. Qué bueno que es respirar un nuevo clima organizacional y una nueva cultura de gestión.

Espero que las carreras de Administración de Empresas, o afines, debatan sobre este particular, no sólo desde la teoría sino a través de experiencias de gestión. El talento humano es el pilar fundamental para la nueva sociedad que construimos; desde la educación inicial hasta la educación superior, debemos formar profesionales puntuales, honrados, de excelencia, que busquen la continua mejora para hacer las cosas extremadamente bien, como lo contempla la visión del Ministerio de Coordinación del Conocimiento y Talento Humano. (Richard, 2018)

Antecedentes referenciales

Gestión de talento humano

La gestión de talento humano es un fuerte compromiso estratégico del área de Recursos Humanos para contar con los profesionales más talentosos del mercado. (EUDE, 2018)

Talento humano.

El talento humano no es solo una actividad humana hay otros factores que son los conocimientos, experiencias, motivación, habilidades, actitudes etc. (Gerencie.com, 2018)

¿Qué implica la gestión del talento humano?

Implica que se hace de una forma minuciosa, por eso este proceso debe ir conformado para poder realizar el proceso de selección. (Runa, 2017)

Funciones del Departamento de Gestión Humana

1. **Función económica:** Relacionada con salarios, incentivos y prestaciones sociales.
2. **Función dinámica:** Reclutamiento, contratos, adaptación.
3. **Función normativa:** Reglamentos y políticas de manejo de personal.
4. **Función de bienestar:** Transporte, centro, recreación y deportes, entre otros.

La Gestión del Talento Humano

Un proceso por el cual es necesario para dirigir una empresa, para eso nos basamos en el reclutamiento, selección, evaluación y desempeño de las personas. (encolombia, 2019)

Rotación del personal

La rotación de personal es primordial para poder cumplir con los objetivos de la empresa, para eso se lleva un pleno conocimiento y experiencia. (escobedo, 2013)

La rotación del personal es una medida de cuánto tiempo los empleados deben permanecer en el área laboral y con qué frecuencia pueden ser reemplazos. (LosRecursosHumanos.com, 2017)

Estabilidad laboral

Consiste que el trabajador puede conservar su puesto, pero sin llegar a incurrir faltas en la empresa.

Proceso de selección.

Un proceso realizado por todas las empresas que buscan evaluar las cualidades de los candidatos para obtener un puesto de trabajo, también que ayuda a escoger entre varios candidatos para ocupar cargos ya existentes en la empresa, con lo que se desea mantener o incrementar la eficacia del candidato para el puesto.

¿Qué es selección del personal?

La elección de la persona apropiada para un puesto adecuado y un costo conforme que permita la realización del trabajador en el desempeño de su puesto y el desarrollo de sus habilidades y su potencial, a fin de hacerlo más satisfactorio asimismo y a la comunidad en que se desenvuelve para contribuir, de esta manera, a los propósitos de organización. Un procedimiento para encontrar al hombre que cubre el puesto adecuado. (estrellas, 2011)

Cómo deben realizar las empresas sus procesos de selección de personal

- La entrevista de trabajo es una oportunidad que no se puede desperdiciar.
- El entrevistador también tiene un rol clave que desempeñar, por algo su existencia.
- El entrevistador tiene que estar consciente de que la empresa dependerá, en parte, de la persona a quien vaya a seleccionar.

Preparar la entrevista

Quien esté encargado de realizar las entrevistas personales a los candidatos que optan por el puesto de trabajo deben plantearse ciertos objetivos.

El proceso de selección es de dos personas

El entrevistado y el entrevistador están implicados en el proceso de selección, así como cualquier proceso de comunicación es algo dinámico.

Preparar o seguir un guion

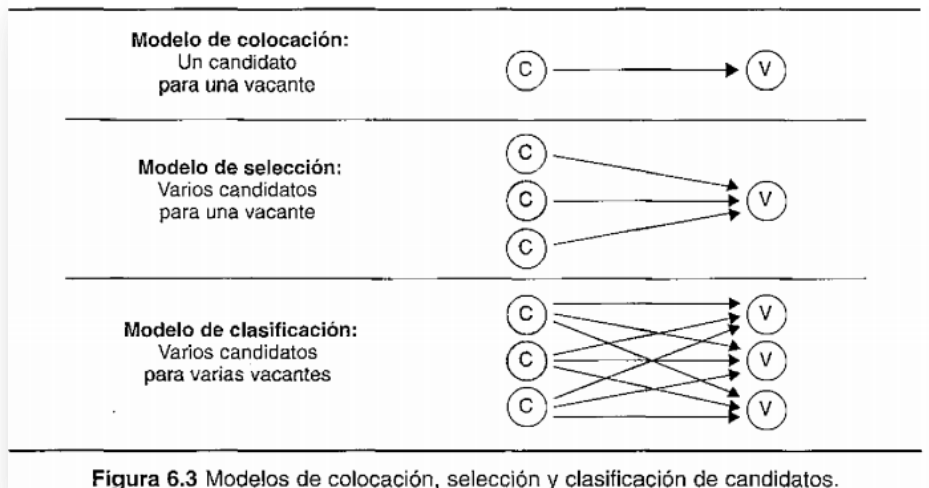
Como he mencionado antes, el entrevistador debe tener preparado un guion. Este debe ser seguido, pero sin perder de vista el CV del entrevistado y sin dejar de interactuar con él de forma natural. En el guion deben estar las preguntas que se van a hacer. (trabajo y personal , 2019)

Selección del personal

Poder escoger entre los candidatos reclutados los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal.

Como proceso de decisión, la selección del personal implica tres modelos de comportamiento los cuales lo vamos a expresar en la siguiente figura.

Figura 1. - Modelos de colocación, selección y clasificación de candidatos.
Fuente. - Google



En consecuencia, el objetivo específico del reclutamiento es suministrar la materia prima, para la selección: los candidatos, el objetivo básico de la selección es escoger y clasificar los candidatos más adecuados a las necesidades de la organización.

Pasos para un proceso de selección efectivo lo vamos a expresar en

**Figura 2. - Proceso de selección efectivo.
Fuente. - Google**



la siguiente figura:

Relación entre proceso de selección y rotación del personal en el ámbito empresarial, enfatizando en el contexto ecuatoriano

La alta rotación en las empresas es algo cada vez más común y preocupante por los costos que esto implica.

De acuerdo con algunos expertos, tener un alto índice de rotación de personal en las compañías puede significar un gran problema, no solo por la afectación en el ambiente laboral sino además por la económica, puesto que la alta rotación representa un gasto formidable para la organización que es muy difícil de recuperar.

Las causas más comunes de rotación son:

- Inadecuada supervisión.
- Clima laboral desfavorable.

- Falta de crecimiento laboral.
- Mejores salarios.
- Trabajo no satisfactorio para el empleado.
- Proceso de selección inadecuado.

Sin embargo, la rotación de personal se hace cada vez más evidente al interior de la empresa estudiada, lo que lleva a plantear una serie de interrogantes como sería: ¿el personal contratado, es el idóneo? es decir, ¿el candidato que ocupa la vacante, tiene la habilidad y capacidad necesaria para desarrollar las funciones del puesto ocupado?

Es claro que, para llevar a cabo el proceso de Selección de personal, se requiere de una inversión económica, lo que pudiera ser un impedimento para algunas empresas, sin embargo, con una adecuada planeación de los recursos y los ajustes respectivos a los presupuestos, bien pudiera solventarse esta situación adversa. (eumed.net, 2019)

A continuación, se presenta una valoración de algunos trabajos de investigación realizados en Ecuador en los últimos 5 años, que tienen vínculo con el tema objeto de estudio.

Autora: Álava González Evelyn Jessenia

Tema: “diseño de un modelo de gestión estratégica de talento humano para el comercial crédito “j&m” de la ciudad de milagro”

En los cambios que obligan a la sociedad y organizaciones a desarrollar estrategias y poder optimizar su mejor productividad y técnicas. Un claro ejemplo de esto es el enfoque o prioridad que muchas de las empresas le dan al capital humano, que facilita los objetivos y metas propuestas por la organización, de tal forma, que es indispensable contar con un personal altamente capacitado para alcanzar dichos resultados. El presente proyecto investigativo analiza la posibilidad de Diseñar un Modelo de Gestión Estratégica de Talento Humano para mejorar el desempeño laboral en la Empresa Comercial.

El cual no cuenta con un Departamento de Talento Humano, por lo tanto, el proceso de selección del personal se lo realiza de una forma práctica, creando inconvenientes con el personal que se contrata, además la inexistencia de los diversos organigramas y manuales de funciones crean una desorientación entre los empleados, lo que dificulta alcanzar un buen desempeño laboral por parte de sus colaboradores. Ante aquello, se estableció el diseño de un Modelo de Gestión Estratégica de Talento Humano que se acople a sus necesidades y requerimientos, del mismo modo que su rentabilidad y operatividad de sus diversas áreas se encuentren enmarcadas en base a una estructura organizacional plenamente definida, donde cada miembro de la empresa conozca sus funciones y responsabilidades, y de esta manera obtener como resultado un buen rendimiento laboral. (EVELYN, 2016)

Comentario:

Es importante conocer cómo debemos tener un buen proceso de selección en el personal el tema de investigaciones nos ayuda a mejorar nuevas ideas y técnicas que utilizaran a futuro para la incorporación de dicho sujeto.

Otro aporte de investigación lo presenta.

Autoras: Contreras Zúñiga Katherine Johanna y Parra Contreras Mónica Elizabeth

Tema: análisis y rediseño del proceso de selección de personal de la empresa diviconstru en Guayaquil

El presente trabajo investigativo se refiere al análisis y rediseño del proceso de selección de personal de la empresa DIVICONSTRU S.A. este tipo de diseño parte los recorridos de los aspectos más importantes en el ambiente interno y externo que gira en torno a la empresa y que están afectando la eficiente administración de personal de la organización con el objetivo de diseñar una propuesta que valide los problemas detectados. Así lo muestra en el **capítulo I** se refiere a la bibliografía teórica y

metodológica a disponibilidad de las autoras para reforzar los resultados obtenidos con base de teorías administrativas de otros autores que investigaron y escribieron acerca del tema. En el **capítulo II**, se logra información acerca de la metodología utilizada para la correcta recolección de datos que luego serán analizados, y poder analizar la información valiosa. Por último, en el **capítulo III**, se llega a la propuesta de solución para rediseñar y mejorar el proceso de selección de personal de la empresa. (Johanna, 2017)

Comentario:

El tema de investigación nos ayuda con nuevas ideas que se debe profundizar para tener un control y manejo correspondiente en el proceso de selección y como se deben organizar en las empresas y tener un sistema que pueda evaluar los problemas que llegue a presentar.

Fundamentación legal

El Ecuador está conformado por reglamentos y leyes constitucionales que se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada, de tal forma las ecuatorianas y los ecuatorianos gozaran de los derechos establecidos en la Constitución. El presente trabajo de titulación también se regirá a las leyes, reglamentos y objetivos que se sujetan a la investigación entre ellos tenemos:

- 🇪🇺 Constitución de la república del Ecuador.
- 🇪🇺 Plan Nacional de Desarrollo 2017- 2021”: Toda una vida”
- 🇪🇺 Código de trabajo

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

SECCIÓN OCTAVA

El art.33 nos indica como el estado va a garantizar a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (CONSTITUYENTE, 2019)

PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2017- 2021”: Toda una vida”

El Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021” toda una vida” es el instrumento al que se sujetaran las políticas, programas y proyectos públicos; la programación y ejecución de presupuesto del estado; y la inversión y la asignación de recursos públicos, se basa firmemente en reconocer la importancia del aumento de la capacidad productiva en el proceso de desarrollo económico, se seleccionó el siguiente objetivo:

Objetivo 1: Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas

El garantizar una vida digna en igualdad de oportunidades para las personas es una forma particular de asumir el papel del Estado para lograr el desarrollo; este es el principal responsable de proporcionar a todas las personas –individuales y colectivas–, las mismas condiciones y oportunidades para alcanzar sus objetivos a lo largo del ciclo de vida, prestando servicios de tal modo que las personas y organizaciones dejen de ser simples beneficiarias para ser sujetos que se apropian, exigen y ejercen sus derechos.

Objetivo 4: Consolidar la sostenibilidad del sistema económico social y solidario, y afianzar la dolarización

Es importante mantener un sistema económico financiero en el que todas las personas puedan acceder a recursos locales para convertirse en actores esenciales en la generación de la riqueza nacional.

CÓDIGO DE TRABAJO

Del contrato individual de trabajo

Capítulo I

De su naturaleza y especies

Definiciones y reglas generales

Art. 8.- Contrato individual. - Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

Art. 9.- Concepto de trabajador. - La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

Art. 10.- Concepto de empleador. - La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

Art. 12.- Contratos expreso. - El contrato es expreso cuando el empleador y el trabajador acuerden las condiciones, sea de palabra o reduciéndolas a escrito.

Art. 13.- Formas de remuneración. - En los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo.

Contrato en participación es aquel en el que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo.

La remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo.

Art. 18.- Contrato escrito. - El contrato escrito puede celebrarse por instrumento público o por instrumento privado. Constará en un libro

especial y se conferirá copia, en cualquier tiempo, a la persona que lo solicitare.

Capítulo IV

De las obligaciones del empleador y del trabajador

Art. 42.- Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador:

1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;
2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad;
3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código;
4. Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana;
5. Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos;

6. Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros.

Art. 44.- Prohibiciones al empleador. - Prohíbese al empleador:

- a) Imponer multas que no se hallaren previstas en el respectivo reglamento interno, legalmente aprobado;
- b) Retener más del diez por ciento (10%) de la remuneración por concepto de multas;
- c) Exigir al trabajador que compre sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados;
- d) Exigir o aceptar del trabajador dinero o especies como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo;
- e) Cobrar al trabajador interés, sea cual fuere, por las cantidades que le anticipe por cuenta de remuneración;

Comentario:

Este código tiene por objeto fundamental, regular los derechos y obligaciones de empleadores, trabajadores y proveer los medios, conciliar sus respectivos intereses, y definir el contrato de trabajo, aquel por el cual Una persona se obliga mediante una retribución a prestar un servicio personal a otra, bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada de esta.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO “CORSA S. A”

CAPITULO I

OBJETO SOCIAL DE LA ORGANIZACIÓN Y OBJETIVO DEL REGLAMNENTO

Art.-1 **OBJETO GENERAL.** - CORSA S.A tiene como objetivo principal **VENTA AL POR MAYOR DE TODO TIPO DE PARTES, COMPONENTES, SUMINISTROS, HERRAMIENTAS Y ACCESORIOS PARA VEHÍCULO AUTOMOTRICES, EQUIPO DE ILUMINACIÓN PARTES Y PIEZAS ELECTICAS**, objeto que lo realiza acatando estrictamente todas las disposiciones legales vigentes.

Art.- 2 **OBJETO DEL REGLAMENTO.** - El presente reglamento, complementario a las disposiciones del código del trabajo, tiene por objeto clarificar y regular en forma justa los intereses y las relaciones laborales, existentes entre **CORSA S.A Y SUS TRABAJADORES**. Estas normas, tienen fuerza obligatoria para ambas partes.

CAPITULO III

DEL REPRESENTANTE LEGAL

Art.- 7 el representante legal es la autoridad ejecutiva de la empresa, por consiguiente, le corresponde ejercer la dirección de la misma y de su talento humano, teniendo facultad para nombrar, promover o remover empleados o trabajadores, con sujeción a las normas legales vigentes.

Art.- 8 se consideran oficiales las comunicaciones, por medios electrónicos, ordenes de trabajo, circulares, memorandos, oficios, debidamente suscritos por el representante legal, quien lo subrogue, o las personas debidamente autorizadas para el efecto.

CAPITULO IV

DE LOS TRABAJADORES, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL.

Art.- 9. Se considera empleados o trabajadores de **CORSA S.A** a las personas que, por su educación, conocimientos, formación, experiencia, habilidades y aptitudes, luego de haber cumplido con los requisitos de selección e ingreso, establecidos en la ley, reglamentos, resoluciones del ministerio del trabajo.

Art.- 10. La admisión e incorporación de nuevos trabajadores, sea para suplir vacantes o para llevar nuevas necesidades de la empresa es de exclusiva potestad del representante legal o su delegado.

Como parte del proceso de selección, la empresa podrá exigir a los aspirantes la rendición de pruebas teóricas o prácticas de sus conocimientos, e incluso psicológicas de sus aptitudes y tendencias, sin que ello implique la existencia de relación laboral alguna.

Art.- 11. El aspirante que haya sido declarado apto para cumplir las funciones inherentes al puesto, en forma previa a la suscripción del contrato correspondiente, deberá llevar un formulario de "datos personales del trabajador"; entre los cuales se hará constar la dirección de su domicilio permanente, los números telefónicos (celular y fijo) que faciliten su ubicación y números de contrato referenciales para prevenir inconvenientes por cambios de domicilio.

Art.- 12. Los aspirantes o candidatos deberán informar al momento de su contratación si son parientes de trabajadores de la empresa **CORSA S.A**, hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad.

Art.- 13. Si para el desempeño de sus funciones, el trabajador cuando recibe bienes o implementos de la compañía o clientes, deberá firmar el acta de recepción y descargo que corresponda, aceptando la responsabilidad por su custodia y cuidado; debiendo devolverlos a la empresa, al momento en que se lo solicite o de manera inmediata por conclusión de la relación laboral; la empresa verificara que los bienes

presenten las mismas condiciones que tenían al momento de ser entregados al trabajador, considerando el desgaste natural y moral por el tiempo. La destrucción o pérdida por culpa del trabajador y debidamente comprobados, serán de su responsabilidad directa.

Variables de la investigación

Variable dependiente

Rotación de empleados

La rotación de personal es un concepto muy importante en el ámbito empresarial. Se trata de la situación en la que una persona trabajadora llega a la empresa y tras un corto periodo de tiempo se marcha.

Hay puestos en las organizaciones que sufren esta situación constantemente, debido a que las personas que los ocupan suelen abandonarlo al poco tiempo, ya sea porque encuentran un trabajo mejor o bien porque son desplazadas o cambiadas de puesto. (Monsálvez, 2018)

Variable independiente

Proceso de selección

El proceso de selección suele constar de dos fases diferenciadas: las pruebas y las entrevistas. La primera fase se desarrolla en una o dos jornadas y suele consistir en de una serie de pruebas escritas, de una dinámica en grupo y de una o varias entrevistas personales. (universia.net, 2019)

Glosario de términos

Rotación de personal: Es el intercambio de personal entre una organización y su ambiente, se define por el volumen de personas que ingresan y salen de la organización. (Matias, 2018)

Reclutamiento: Es un conjunto de procedimientos orientados a atraer candidatos potenciales calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. (María, 2019)

Reclutamiento interno: Ocurre cuando la empresa trata de llenar una determinada vacante mediante la re-ubicación de sus empleados, los cuales pueden ser ascendidos, transferidos o transferidos como promoción. (runa, 2017)

Reclutamiento externo: Ocurre cuando al existir determinada vacante, una organización intenta llenarla con personas extrañas. Incide sobre los candidatos reales o potenciales, disponibles o empleados de otras organizaciones. (direccionhumana.com, 2016)

Selección: Escoger y clasificar a los candidatos más adecuados para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal. (Cecilia, 2019)

Capacidad: Es la habilidad real de la persona en determinada actividad o comportamiento, y se adquiere a partir del desarrollo de una aptitud mediante el entrenamiento o la práctica. (Erick, 2016)

CAPITULO III

METODOLOGÍA

Breve caracterización de la empresa

La empresa CORSA S.A, se encarga de la venta al por mayor y menor de accesorios, partes y piezas de vehículos en la ciudad de Guayaquil, que labora en el sector urb. Victoria del rio, mucho lote dos, Mz. 2937, solar 23, CORSA S.A inicio sus actividades el 3 de junio del 2014, se dedica al envío y despacho de piezas de vehículos

Misión de la Empresa: En elementos mecánicos de fijación somos su mejor opción en el país, les damos a nuestros clientes una solución integral al precio correcto, en el momento oportuno buscando el desarrollo mutuo de manera rentable y sostenible.

Visión de la Empresa: Ser líderes en elementos mecánicos de fijación en latino América.

Gráfico 2. - Estructura organizativa.
Elaborado por. - (Lauren Guarocho, 2019)



Principales áreas de la empresa.

- Gerente general
- Jefe de bodega
- Administración y compras
- Jefe de ventas
- Despachadores
- Contabilidad
- Facturación
- Vendedores

Gráfico 3. - Plantilla total de trabajadores.
Elaborado por. - (Lauren Guarocho, 2019)



Tabla 1. - Cantidad de trabajadores por categoría ocupacional.
Elaborado por. - (Lauren Guarocho, 2019)

TOTAL DE TRABAJADORES	
ÁREA Y SECCIÓN	COLABORADORES
gerente general	1
jefe de bodega	1
administración y compras	1
jefe de ventas	1
despachadores	3

contabilidad	1
facturación	1
vendedores	4
TOTAL	13

Proveedores y competidores más importantes

PROVEEDOR:

- Xiamen yiho polytek co., ltd.

Yiho es una empresa que está implicada en la producción de productos de caucho desde 1994, con la fabricación de productos de goma y la experiencia que se centra en la explotación del producto, la innovación y la tecnología eficaz de la empresa.

COMPETIDORES:

- Normatec S.A
- Hydracenter

Principales productos o servicios

La empresa CORSA S.A se encarga de la de la venta al por mayor y menor de accesorios, partes y piezas de vehículos.

Importador directo de genuinos o-rings alemanes en milimétricos y pulgadas (NBR, VITÓN Y SILICÓN) así como elementos mecánicos de fijación: pines de expansión, seguros exteriores, interiores y radiales en acero al carbón y acero inoxidable, anillos metálicos con o-rings, pasadores tipo corbata, abrazaderas tipo cremallera e industrial, micro filtros y partes de inyectores, o-rings por metros, kits de o-rings en pulgadas y milimétricos.

Descripción del proceso objeto de estudio o puesto de trabajo

**Imagen 1. - cordón por metro NBR.
Fuente. - Google**



Imagen 2. - anillos metálicos.
Fuente. - Google



Imagen 3.- Kit de pulgadas KAN-001.
Fuente. - Google



Imagen 4. - Kit de milimétricos KBN-001.
Fuente. - Google



Diseño de la investigación

El diseño de la investigación permite especificar de forma determinada los procedimientos que se llevan a cabo para la presente investigación, se explica cómo se realiza el estudio del problema; en el capítulo III, se presenta una breve caracterización de la empresa y se explica la metodología de la investigación empleada.

Metodología

Es una parte de proceso de investigación o método científico que permite sistematizar los métodos necesarios para llevarlo a cabo. (José, 2015)

En el presente estudio de trabajo de investigación se asume un enfoque mixto o cualitativo de la investigación; el mismo, presenta las bases de determinación y se prevé que el procesamiento y resultado de la

investigación tengan como base el empleo de indicadores con parámetros cualitativos y cuantitativos en concordancia con las variables de la investigación. Este enfoque no solo permite la interpretación de aspectos o propiedades medibles cuantificables sino su valoración cualitativa.

Un ejemplo que acatamos es la hora de medir la productividad en las empresas y aplicar a tiempo los resultados obtenidos, es algo mucho más complejo y que es necesario incorporar su análisis elementos cualitativos como la motivación, el estilo de liderazgo, el clima laboral, el sistema de incentivos, entre otros.

Tipos De Investigación.

En el presente trabajo de investigación se utiliza principalmente el tipo de investigación cuyo objetivo evalúa el estudio u objeto detallado o precisar el comportamiento de cómo mejorar el proceso de selección en el área administrativo para garantizar la disminución de la rotación de empleados en la empresa CORSA S.A

Investigación Descriptiva

El presente proyecto se profundizará en investigar y recopilar información pertinente para expresar como se determina el proceso de selección y rotación de personal y los procedimientos actuales que mantiene el área de Talento Humano, y ejecutar las fallas que sostiene el área, para proceder con el objetivo del proyecto que es de planear mejoras para el mencionado proceso de selección.

Investigación Explicativa

Esta investigación determinará si la rotación de personal y selección de personal que mantiene la organización ejerce de la manera adecuada, con la expectativa que los aspirantes que aplican para el mencionado cargo que cumplan con el perfil.

Existen varias técnicas cualitativas que pueden aplicarse para un buen proceso de selección de personal las cuales mencionamos a continuación:

Observación participante

La observación es una herramienta esencial, no se trata de observar por observar; el objetivo es hacerlo para informar lo que recopilamos sea analizar comportamientos, actitudes, interacciones y acontecimientos.

Entrevista

Es una herramienta habitual en los procesos de selección de personal o en otros en los que se quiera obtener información sobre el perfil de los trabajadores.

Cuestionarios

Es un instrumento de recogida de datos, en el cual se aplica la técnica cualitativa y cuantitativa, cuando se trata del segundo tipo suele explorar aspectos del objeto de análisis que van más allá de las cifras y los números.

Estudio de caso

Como su nombre lo indica, esta técnica pone el énfasis en una persona, entidad, organización o movimiento, nutra idea es recopilar una cierta cantidad de información para poder crear un perfil más completo, del objeto de estudio, obviamente, la exploración es de carácter cualitativa y es especialmente útil a la hora de generar teorías e implementar cambios en una organización.

Población y muestra

Población

Es el grupo de elementos de una misma especie, que se ubican dentro de la misma área geográfica en un momento determinado. (Adrián, 2019)

Según Tamayo y Tamayo, (1997), "La población se define como el la conjunto del origen que estudia la unidad de población que tiene una característica común la cual se aprende y da origen a los datos de la investigación" (P.114)

Tabla 2. - Población.
Elaborado por. - (Lauren Guarochico, 2019)

		CARGOS	POBLACIÓN
Muestra Son los que conforman		GERENTE GENERAL	1
		JEFE DE BODEGA	1
		ADMINISTRACIÓN Y COMPRAS	1
		JEFE DE VENTAS	1
		DESPACHADORES	3
		CONTABILIDAD	1
		FACTURACIÓN	1
		VENDEDORES	4
		TOTAL	13

elementos

a la

muestra que han sido seleccionados de manera aleatoria y con las mismas posibilidades, esto se debe a que existen diversos factores que condicionan el poder trabajar con todos los elementos de la ciudad. (Adrián, 2019)

Según Tamayo, T. Y Tamayo, M (1997), afirma que la muestra " es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un prodigio estadístico" (p.38)

Tabla 3. - Muestra.
Elaborado por. - (Lauren Guarocho, 2019)

CARGOS	MUESTRA
GERENTE GENERAL	1
JEFE DE BODEGA	1
ADMINISTRACIÓN Y COMPRAS	1
JEFE DE VENTAS	1
DESPACHADORES	3
CONTABILIDAD	1
FACTURACIÓN	1
VENEDORES	4
TOTAL	13

Se utilizó la población y la muestra para el mismo personal acerca del objeto o estudio de investigación.

Técnicas e instrumentos de la investigación

En la presente investigación, se utilizarán los siguientes datos de recolección:

Tabla 4. - Técnicas e instrumentos de la investigación.
Elaborado por. - (Lauren Guarocho, 2019)

Técnica de recolección de datos a emplear	Instrumento de investigación
<ul style="list-style-type: none"> • Observación científica 	Guía de observación
<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta 	Cuestionario
<ul style="list-style-type: none"> • Entrevista 	Formulario

¿Qué es?

La observación científica

Proceso de detallar un prodigio cualquiera de la naturaleza con intención analítica y el propósito de lograr una mayor cantidad de información objetiva. (Estela, Observación Científica, 2019)

Esta técnica se utilizará con el objetivo de apreciar atentamente cómo se lleva a cabo el proceso de selección de personal en la empresa; mediante esta técnica se recopilará información y se registrará para su posterior análisis para luego incidir mejoras para el proceso mencionado.

Objetivo de la observación científica

La observación científica persigue siempre un objetivo, una relación al estudio que rectifique su acción, en la científica el investigador busca conocer parámetros, factores o datos específicos en un objeto anticipadamente identificado. (Uriarte, 2019)

¿En qué consiste la observación científica?

Consiste en examinar directamente algún hecho o prodigio según se presenta espontáneamente y naturalmente, teniendo un propósito premeditado conforme a un plan determinado y recopilar los datos en una forma metodológica

La encuesta

Para Baker (1997) encuesta es un método de colección de datos en los cuales se definen específicamente grupos de individuos que dan respuesta a un número de preguntas específicas.

Objetivo de la encuesta

El objetivo de la encuesta es el de conocer la opinión del ciudadano en aspectos concretos de su entorno, hábitat y vida cotidiana, para poder localizar sus preferencias y problemas en la vida cotidiana.

¿En qué consiste la encuesta?

Consiste que las respuestas se escogen de modo especial y se determinan del mismo modo las posibles variantes de respuestas estándares, lo que facilita la evaluación de los resultados por métodos estadísticos.

Entrevista

Es un intercambio de ideas, opiniones mediante una conversación que se da entre una, dos o más personas donde un entrevistador es el escogido para preguntar. (Estela, concepto.de , 2019)

Objetivo de la entrevista

El objetivo de las entrevistas es obtener determinada información, ya sea de tipo personal o no.

¿En qué consiste la entrevista?

Consiste en un diálogo entablado entre dos o más personas, el entrevistador (el que hace las preguntas) y el entrevistado (el que responde las preguntas).

A continuación, se presentan los instrumentos de investigación elaborados para cada técnica de recolección de datos.

**Tabla 5. - Guía de observación.
Elaborado por. - (Lauren Guarocho, 2019)**

Nombre de la empresa:	CORSA S.A
Nombre del observado:	xxx
Cargo que ocupa:	Bodeguero
Edad:	xxx

INSTRUCCIONES: Observe si las actividades que se enuncian las realiza el encargado que será observado y marcar con una “X “el cumplimiento o no en la columna correspondiente, así mismo es importante anotar las observaciones pertinentes.

OBJETIVO: observar y evaluar el desempeño realizado por el trabajador.

Tabla 6. - Observación y evaluación del desempeño del trabajador.
Elaborado por. - (Lauren Guarocho, 2019)

No.	Acciones a evaluar	Registro de cumplimiento			Observaciones
		Si	No	Tal vez	
1	Tiene puntualidad en su trabajo.				
2	Cuidado del equipo de herramientas en la bodega.				
3	Identifica los errores.				
4	Motiva y ayuda a los demás en la bodega.				
5	Implementa el trabajo en equipo en la empresa.				

Plan de observación

- Fijar un tiempo estimado de adaptación por parte del colaborador a las funciones del puesto.
- Se considera el periodo necesario para que una persona rinda de forma óptima en su puesto de trabajo.

Proceso a observar: el desempeño realizado por el trabajador de la empresa.

Aspectos específicos a observar, según variable

Se observa en los aspectos como el trabajador realiza su funcionamiento en su área laboral y su capacidad para resolver problemas al instante.

Frecuencia: La guía de observación se realizará con frecuencia cada seis meses del presente año en la empresa CORSA S.A.

Periodicidad: La periodicidad es mensual.

Modo de registrar la información: La presente información se registra por medio de la guía de observación para facilitar a la empresa CORSA S.A mejores resultados de sus empleados.

Resultados obtenidos: Los resultados obtenidos en la guía de observación se reflejan y dan una vista muy clara al encargado para poder analizar y reflexionar sobre el ambiente del trabajo.

ENCUESTA

OBJETIVO: Obtener información acerca de la opinión, puntos de vista de colaboradores sobre la manera en que se lleva a cabo el proceso de selección del personal en la empresa, así como vía para su mejora.

EDAD

CARGO

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente las siguientes preguntas y elija correctamente.

1. ¿Cree usted que es necesario mejorar el proceso de selección de personal en su empresa?

Muy de acuerdo

En desacuerdo

2. ¿Cree usted que el área administrativa en su empresa realiza todas las funciones para un proceso de selección de personal en la empresa?

Siempre

Nunca

Tal vez

**3. ¿Cuándo fue seleccionado para obtener el cargo que ocupa en la empresa cumplió con todos los requisitos esperados por usted?
Por favor califique su grado de satisfacción**

Muy contento

Descontento

Contento

4. ¿Cree usted que para realizar un buen proceso de selección de personal se necesita de experiencia y aptitud para el cargo?

Sí Tal vez No

5. ¿Cree usted que es bueno que se realice una correcta selección de personal en su empresa y se implemente las nuevas mejoras que propone en el tema u objeto de investigación?

Bueno Excelente Deficiente

6. ¿Señale en cuál de las siguientes actividades considera que el área de Selección de personal debe implementar acciones de mejora?

Bodega Área administrativo Gerencia

7. ¿Está usted de acuerdo que cada uno de los aspirantes que fueron seleccionados en el proceso de selección de personal tuvieron las mismas condiciones que otros candidatos?

Muy de acuerdo En desacuerdo Totalmente de acuerdo

8. ¿Es importante que en la empresa se realice una capacitación para que el trabajador que asuma el cargo tenga un buen desempeño laboral?

Muy importante Poco importante No es importante

ENTREVISTA

OBJETIVO: Obtener información acerca del modo en que la empresa lleva a cabo el proceso de selección de personal, así como aspectos en los que se pudiera mejorar.

Formulario de preguntas:

1. El personal que labora en su empresa está capacitado para cada área de la empresa.
2. Tiene conocimientos de un sistema para poder realizar un manejo en el proceso de selección de personal.
3. ¿Por qué considera que esta usted calificado para el puesto?
4. ¿Cómo determina la supervisión que efectúa el gerente o encargado a la hora de la selección de personal?
5. ¿Qué problemas presenta la empresa con la selección de su personal que no se mantiene en su puesto?

Cronograma de trabajo

Tabla 7. - Cronograma.
Elaborado por. - (Lauren Guarochico, 2019)

Actividades	Meses-Año 2019										
	Agosto		Septiembre			Octubre				Noviembre	
	17-25	26-31	1-10	11-20	21-30	1-8	9-16	17- 24	25-30	1-10	11-20
CAPÍTULO I											
Justificación del problema de investigación	X										
Revisión del capítulo I		X									
CAPÍTULO II											
Antecedentes históricos			X								
Antecedentes referenciales			X								
Marco legal y definición conceptual				X							
Revisión de capítulo II				X							
CAPÍTULO III											
Diseños metodológicos de la investigación						X					
Elaboración de instrumentos, cronograma y precisión recursos							X				

Revisión de capítulo III								X			
CAPÍTULO IV											
Diagnóstico del problema de investigación									X		
Elaboración de propuesta										X	
Revisión del capítulo IV										X	
Elaboración de conclusiones y recomendaciones, bibliografía y anexos											X
Revisión de trabajo final y preparación para la sustentación											X

Recursos

Tabla 8. - Recursos.
Elaborado por. - (Lauren Guarocho, 2019)

Materiales	Presupuesto
Hojas	\$ 3.75
Impresión	\$ 25.00
Pendrive	\$ 15.00
Viáticos	\$ 60.00
Total	\$103.75

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

A continuación, se presenta los principales resultados obtenidos que se realizó mediante la encuesta la cual se hizo a 15 personas, se aplicó con el objetivo para poder obtener información acerca de la opinión, puntos de vista de colaboradores sobre la manera en que se lleva a cabo el proceso de selección del personal en la empresa, así como vía para su mejora.

Pregunta 1: ¿Cree usted que es necesario mejorar el proceso de selección de personal en su empresa?

Tabla 9. - ¿Cree usted que es necesario mejorar el proceso de selección de personal en su empresa?
Elaborado por. - (Lauren Guarocho, 2019)

Numero	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
1	Muy de acuerdo	10	67%
	En desacuerdo	5	33%
total		15	100%

Gráfico 4. - ¿Cree usted que es necesario mejorar el proceso de selección de personal en su empresa?
Elaborado por. - (Lauren Guarocho, 2019)



Análisis: El resultado de la encuesta arroja que las personas hoy en día necesitan que se mejore el proceso de selección para que puedan obtener un resultado final, así lo comprueba el 67% de los encuestados que están muy de acuerdo que se realice la mejora.

Pregunta 2: ¿Cree usted que el área administrativo en su empresa realiza todas las funciones para un proceso de selección de personal en la empresa?

Tabla 10. - ¿Cree usted que el área administrativo en su empresa realiza todas las funciones para un proceso de selección de personal en la empresa?
Elaborado por. - (Lauren Guarochico, 2019)

Número	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
2	Siempre	5	33%
	Nunca	5	33%
	Tal vez	5	33%
total		15	100%

Gráfico 5. - ¿Cree usted que el área administrativo en su empresa realiza todas las funciones para un proceso de selección de personal en la empresa?
Elaborado por. - (Lauren Guarochico, 2019)



Análisis: En la encuesta realizada se pudo obtener que no siempre realizan una buena función en el área administrativo así lo muestra que se obtiene un 5% de cada respuesta.

Pregunta 3: ¿Cuándo fue seleccionado para obtener el cargo que ocupa en la empresa cumplió con todos los requisitos esperados por usted? Por favor califique su grado de satisfacción.

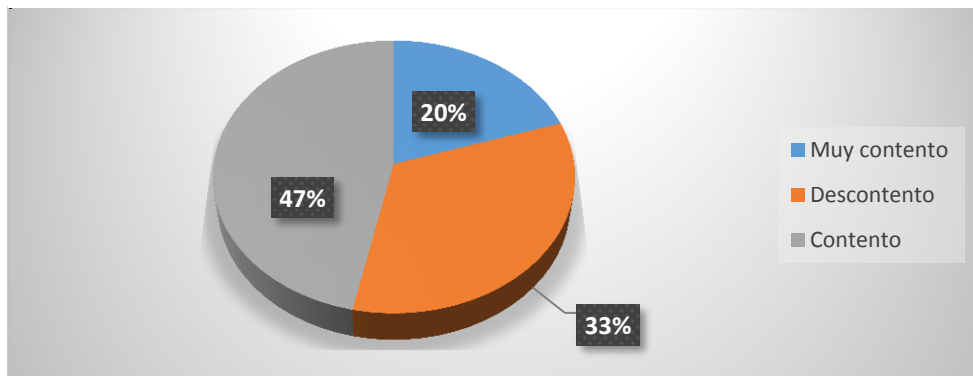
Tabla 11. - ¿Cuándo fue seleccionado para obtener el cargo que ocupa en la empresa cumplió con todos los requisitos esperados por usted? Por favor califique su grado de satisfacción.

Elaborado por. - (Lauren Guarocho, 2019)

Número	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
3	Muy contento	3	20%
	Descontento	5	33%
	Contento	7	47%
total		15	100%

Gráfico 6. - ¿Cuándo fue seleccionado para obtener el cargo que ocupa en la empresa cumplió con todos los requisitos esperados por usted? Por favor califique su grado de satisfacción.

Elaborado por. - (Lauren Guarocho, 2019)



Análisis: Los resultados obtenidos nos llevan a comprobar que hay un reciente grado de descontento con los requisitos que realizo cuando fue seleccionado, pero debemos acotar que también hay un 47% de que está contento con los resultados que obtuvo para obtener el cargo.

Pregunta 4: ¿Cree usted que para realizar un buen proceso de selección de personal se necesita de experiencia y aptitud para el cargo?

**Tabla 12. - ¿Cree usted que para realizar un buen proceso de selección de personal se necesita de experiencia y aptitud para el cargo?
Elaborado por. - (Lauren Guarochico, 2019)**

Número	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
4	Si	10	67%
	No	2	13%
	Tal vez	3	20%
total		15	100%

**Gráfico 7. - ¿Cree usted que para realizar un buen proceso de selección de personal se necesita de experiencia y aptitud para el cargo?
Elaborado por. - (Lauren Guarochico, 2019)**



Análisis: Los resultados obtenidos nos muestra que es compasivo que nuestro personal en la empresa necesite experiencia y una buena aptitud porque nos ayuda a un buen control en el área laboral así lo refleja el 67% de la encuesta.

Pregunta 5: ¿Cree usted que es bueno que se realice una correcta selección de personal en su empresa y se implemente las nuevas mejoras que propone en el tema u objeto de investigación?

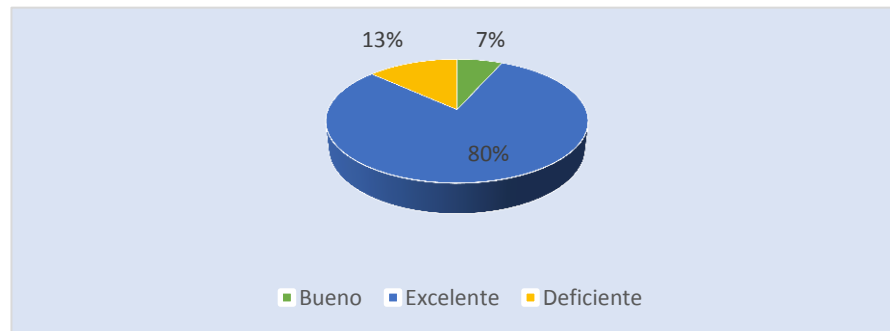
Tabla 13. - ¿Cree usted que es bueno que se realice una correcta selección de personal en su empresa y se implemente las nuevas mejoras que propone en el tema u objeto de investigación?

Elaborado por. - (Lauren Guarochico, 2019)

Número	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
5	Bueno	1	7%
	Excelente	12	80%
	Deficiente	2	13%
total		15	100%

Gráfico 8. - ¿Cree usted que es bueno que se realice una correcta selección de personal en su empresa y se implemente las nuevas mejoras que propone en el tema u objeto de investigación?

Elaborado por. - (Lauren Guarochico, 2019)



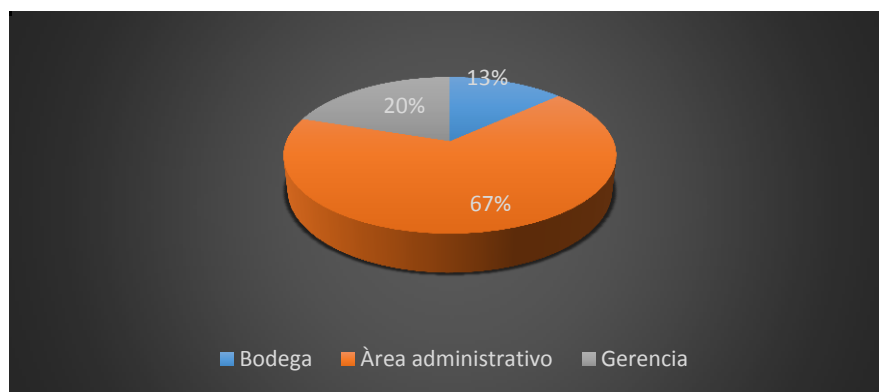
Análisis: Los resultados demuestran que es una excelente idea realizar una correcta selección de personal así podemos implementar mejoras para un resultado mejor en el puesto que ocupa el empleado.

Pregunta 6: Señale ¿en cuál de las siguientes actividades considera que el área de selección de personal debe implementar acciones de mejora?

Tabla 14. - Señale ¿en cuál de las siguientes actividades considera que el área de selección de personal debe implementar acciones de mejora?
Elaborado por. - (Lauren Guarochico, 2019)

Número	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
6	Bodega	2	13%
	Área administrativo	10	67%
	Gerencia	3	20%
total		15	100%

Gráfico 9. - Señale ¿en cuál de las siguientes actividades considera que el área de selección de personal debe implementar acciones de mejora?
Elaborado por. - (Lauren Guarochico, 2019)



Análisis: Podemos confirmar por la encuesta realizada que el área para que se realice una mejora es el área administrativa que obtuvo un 67%

que podemos implementar las acciones de mejora y que auxilie al personal a tener resultados positivos.

Número	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
7	Muy de acuerdo	4	27%
	En desacuerdo	7	47%
	Totalmente de acuerdo	4	27%
total		15	100%

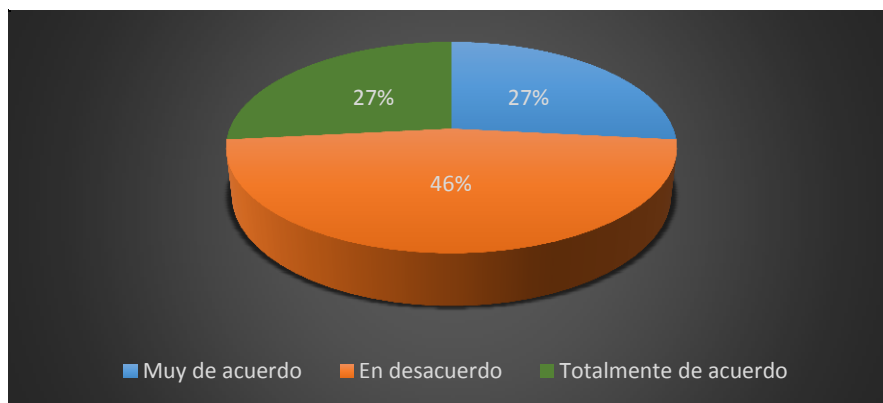
Pregunta 7: ¿Está usted de acuerdo que cada uno de los aspirantes que fueron seleccionados en el proceso de selección de personal tuvieron las mismas condiciones que otros candidatos?

Tabla 15. - ¿Está usted de acuerdo que cada uno de los aspirantes que fueron seleccionados en el proceso de selección de personal tuvieron las mismas condiciones que otros candidatos?

Elaborado por. - (Lauren Guarochico, 2019)

Gráfico 10. - ¿Está usted de acuerdo que cada uno de los aspirantes que fueron seleccionados en el proceso de selección de personal tuvieron las mismas condiciones que otros candidatos?

Elaborado por. - (Lauren Guarochico, 2019)



Análisis: Los resultados reflejan que el mayor porcentaje está en desacuerdo con las condiciones que adquirieron otros candidatos para el puesto que fueron seleccionados así se refleja en la encuesta que cuenta con el 46%.

Pregunta 8: ¿Es importante que en la empresa se realice una capacitación para que el trabajador que asuma el cargo tenga un buen desempeño laboral?

Tabla 16. - ¿Es importante que en la empresa se realice una capacitación para que el trabajador que asuma el cargo tenga un buen desempeño laboral?
Elaborado por. - (Lauren Guarocho, 2019)

Número	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
8	Muy importante	10	67%
	Poco importante	2	13%
	No es importante	3	20%
total		15	100%

Gráfico 11. - ¿Es importante que en la empresa se realice una capacitación para que el trabajador que asuma el cargo tenga un buen desempeño laboral?
Elaborado por. - (Lauren Guarocho, 2019)



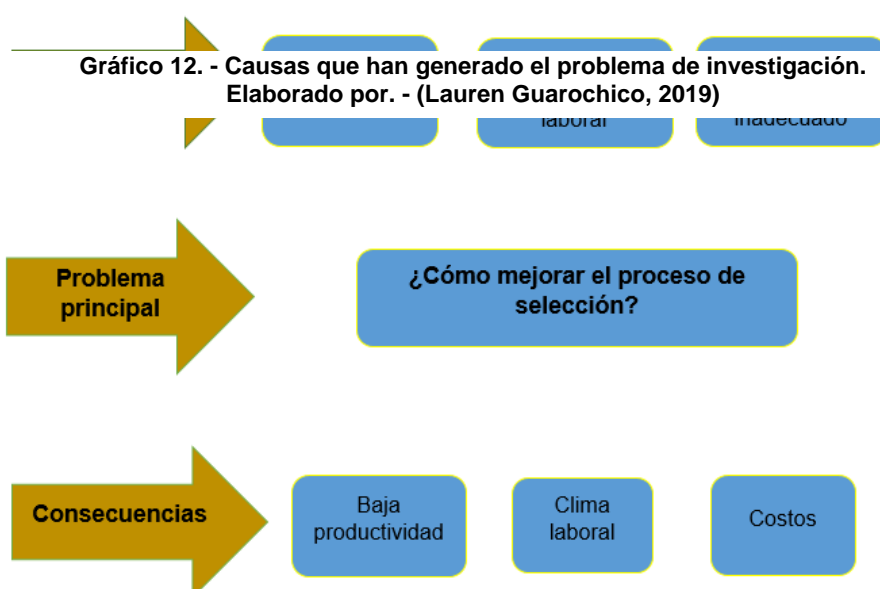
Análisis: En los resultados se obtiene que es muy bueno capacitar a nuestro personal en la empresa ya que gracias a ellos podemos realizar un trabajo de control y orden.

Interpretación general

Después de recopilar los datos obtenidos se puede afirmar que los criterios aportados por las personas son favorables, alcanzándose un porcentaje de aproximadamente un 80%; ello, lleva a ratificar que es una excelente idea realizar las nuevas mejoras en la empresa para mejorar el proceso de selección de personal, pero otro porcentaje nos indica que algunas personas se muestran en desacuerdo por las condiciones que obtuvieron otros candidatos a la hora de ser seleccionados con un 47% muy bajo.

La valoración integral de los resultados obtenidos con la aplicación de instrumentos de investigación para diagnosticar el problema de investigación, permitió ratificar e identificar con mayor precisión la existencia del problema, manifestaciones, así como causas conocidas y posibles.

Las principales causas que han generado el problema de investigación



fueron:

Plan de mejoras del proceso de selección de empleados en el área administrativa en la empresa corsa S.A

**Tabla 17. - Plan de mejoras del proceso de selección de empleados en el área administrativa en la empresa corsa S.A.
Elaborado por. - (Lauren Guarocho, 2019)**

Objetivo general: Propuesta de un plan de mejoras del proceso de selección de empleados en el área administrativo en la empresa CORSA S.A					
¿Qué?	¿Por qué?	¿Cómo?	¿Cuándo?	¿Quién?	¿Dónde?
Tener muy en cuenta las entrevistas para el proceso de selección que es fundamental y no se puede dejar de lado.	Es muy importante a nivel empresarial, poder demostrar nuevas herramientas y técnicas para mejorar nuestro personal en la empresa y que sean comprometidos con el objetivo a alcanzar.	Realizar una nueva mejora al momento de efectuar la selección o reclutamiento las cuales pueden ser por medio de entrevistas virtuales o la aplicación de exámenes psicométricos, y así evaluar el perfil del candidato, entre otras.	Se lo empleará en el año 2019	La propuesta beneficiará a la empresa CORSA S.A para que nuestros futuros colaboradores que seleccionen estén en un ambiente altamente capacitado y buen control con responsabilidad y producto de calidad.	La propuesta se la desarrolla en el área de administración de la empresa CORSA S.A ubicada en la urbanización victoria del rio.

A continuación, se especifican algunas acciones que permiten una mayor comprensión e interpretación de qué y cómo mejorar la selección del personal:

Tabla 18. - ¿Cómo mejorar la selección del personal?
Elaborado por. - (Lauren Guarochico, 2019)

Acción	Plazo de cumplimiento	Responsable	Quienes participan	Forma de control
Capacitación al personal	Cada seis meses	El personal contratado (facilitador o instructor)	El personal del área de selección	Por registros de firmas
Supervisar el plan de mejora	Se lo puede realizar cada dos meses	El gerente de la empresa	El coordinador y el supervisor	Por evidencia fotográfica
Verificar la información del personal del reclutador	Se lo realiza cada mes	El jefe y el supervisor	El personal operativo	Por sistema del Senescyt

Conclusiones

- En la empresa CORSA S.A se debe realizar una política de revisión de reclutamiento, selección y contratación de personal
- CORSA S.A tiene un conflicto con las personas que son recomendadas para poder obtener un cargo en la empresa, esto presenta un bajo nivel de rendimiento porque no llegan a cumplir con las obligaciones determinados en la empresa.
- Una vez que se logró disminuir el personal recomendado, será necesario continuar con el desarrollo de nuevas estrategias que permita a los empleados desarrollarse dentro de la empresa, teniendo una visión a futuro que permita desarrollar las habilidades y competencias de cada uno de los que la integran.

Recomendaciones

- Publique el requerimiento del perfil que necesita
- Realizar la selección de personal o reclutamiento sin ningún tipo de preferencia; que sea a través de entrevistas virtuales y de una manera profesional.
- Realizar búsquedas acerca del contacto o candidato que vaya a ocupar el cargo en la empresa.
- Implementar una mejora en el área de administración para poder realizar mejor el proceso de selección de los postulantes y quien está más calificado.
- Controlar que las políticas y reglamentos internos de la empresa se cumplan al pie de la letra.

Bibliografía

(s.f.). Obtenido de https://www.oas.org/juridico/mla/sp/ecu/sp_ecu-int-text-const.pdf

trabajo y personal . (2019). Recuperado el 04 de 7 de 2019, de trabajo y personal :
<https://trabajoypersonal.com/fases-del-proceso-de-seleccion-de-personal/>

Adrián, Y. (7 de septiembre de 2019). *conceptodefinición*. Obtenido de
conceptodefinición: <https://conceptodefinicion.de/poblacion/>

BALAGUER , S. (7 de agosto de 2016). *¿CUÁLES SON LOS PROBLEMAS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL*. Obtenido de
<https://news.easyrecrue.com/es/problemas-de-reclutamiento-y-selecci%C3%B3n-de-personal>

Cecilia, B. (5 de octubre de 2019). *Definición ABC*. Obtenido de Definición ABC:
<https://www.definicionabc.com/general/seleccion.php>

CONSTITUYENTE, A. (12 de septiembre de 2019). *oas.org/juridico/mla/sp/ecu/sp_ecu-int-text-const.pdf*. Obtenido de [oas.org/juridico/mla/sp/ecu/sp_ecu-int-text-const.pdf](https://www.oas.org/juridico/mla/sp/ecu/sp_ecu-int-text-const.pdf): https://www.oas.org/juridico/mla/sp/ecu/sp_ecu-int-text-const.pdf

direccionhumana.com. (28 de abril de 2016). *direccion humana*. Obtenido de *direccion humana*: <https://www.direccionhumana.com/que-es-el-reclutamiento-externo-2>

encolombia. (2019). *encolombia*. Obtenido de *encolombia*:
<https://encolombia.com/economia/empresas/r-humanos/funcionesdeldepartamentodegestionhumana/>

Erick, L. (30 de mayo de 2016). *gestión del talento humano*. Obtenido de *gestión del talento humano*: <http://gdthgrupo8.blogspot.com/2016/05/glosario.html>

escobedo, A. (2 de diciembre de 2013). *GESTIOPOLIS*. Obtenido de *GESTIOPOLIS*:
<https://www.gestiopolis.com/rotacion-de-personal/>

Estela, R. M. (22 de mayo de 2019). *concepto.de* . Obtenido de *concepto.de* :
<https://concepto.de/entrevista>

Estela, R. M. (29 de agosto de 2019). *Observación Científica*. Obtenido de *Observación Científica*: <https://concepto.de/observacion-cientifica>

estrellas, I. (12 de noviembre de 2011). *Reclutamiento y Seleccion del Personal*. Obtenido de *Reclutamiento y Seleccion del Personal*:
<http://procesodereclutamientodepersonal.blogspot.com/>

EUDE. (20 de abril de 2018). *escuela europea de direccion y empresa*. Obtenido de *escuela europea de direccion y empresa*: <https://blog.eude.es/que-es-la-gestion-de-talento-humano>

eumed.net. (2019 de agosto de 2019). *eumed.net*. Obtenido de eumed.net:
<http://www.eumed.net/libros-gratis/2008b/412/Seleccion%20y%20su%20influencia%20en%20la%20Rotacion%20de%20personal%20antecedentes.htm>

evaluar. (15 de agosto de 2019). *evaluar*. Obtenido de evaluar:
<https://blogs.evaluar.com/de-rrhh-a-talento-humano-el-antes-y-el-hoy-de-la-gestion-de-personal>

EVELYN, G. (marzo de 2016). *repositorio.ug.edu.ec*. Obtenido de repositorio.ug.edu.ec:
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/11384/1/TESIS%20DE%20EVELYN%20JESENIA%20ALAVA%20GONZALEZ.pdf>

Gerencie.com. (1 de mayo de 2018). *Gerencie.com*. Obtenido de Gerencie.com:
<https://www.gerencie.com/gestion-del-talento-humano.html>

gestiopolis. (16 de junio de 2010). *gestiopolis*. Obtenido de gestiopolis:
<https://www.gestiopolis.com/evolucion-de-los-recursos-humanos-y-sistemas-de-capacitacion-ambiental/>

Johanna, C. (31 de mayo de 2017). *repositorio.ug.edu.ec*. Obtenido de repositorio.ug.edu.ec:
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/20657/1/TESIS-COMPLETA-lista.pdf>

Jorge Toyama Miyagusuku, L. V. (25 de 06 de 2016). *capacitaciones al dia*. Obtenido de capacitaciones al dia: <http://gacetalaboral.com/sabe-usted-en-que-consiste-la-estabilidad-laboral/>

José, M. (21 de septiembre de 2015). *gestiopolis*. Obtenido de gestiopolis:
<https://www.gestiopolis.com/la-metodologia-de-la-investigacion/>

LAURA, C. (18 de 08 de 2013). <https://www.wikiestudiantes.org/estabilidad-laboral/>. Obtenido de <https://www.wikiestudiantes.org/estabilidad-laboral/>.

LosRecursosHumanos.com. (2 de febrero de 2017). *LosRecursosHumanos.com* . Obtenido de LosRecursosHumanos.com :
<https://www.losrecursoshumanos.com/rotacion-del-personal/>

María, R. (20 de febrero de 2019). *concepto reclutamiento*. Obtenido de concepto reclutamiento: <https://concepto.de/reclutamiento/>

Matias, R. (24 de julio de 2018). *web y empresas*. Obtenido de web y empresas:
<https://www.webyempresas.com/rotacion-de-personal/>

Mayhew, R. (1 de febrero de 2018). *cuida tu dinero*. Obtenido de cuida tu dinero:
<https://www.cuidatudinero.com/13176584/tipos-de-rotacion-de-personal>

Monsálvez, S. (18 de enero de 2018). *empresas.infoempleo*. Obtenido de empresas.infoempleo: <http://empresas.infoempleo.com/hrtrends/rotacion-personal>

- psicologiayempresa. (14 de agosto de 2019). *psicologiayempresa*. Obtenido de psicologiayempresa: <https://psicologiayempresa.com/breve-historia-de-la-administracion-de-recursos-humanos.html>
- Richard, R. (21 de enero de 2018). *Gestión del talento humano*. Obtenido de Gestión del talento humano: <https://lahora.com.ec/loja/noticia/1102129997/gestion-del-talento-humano>
- runa. (21 de diciembre de 2017). *https://runahr.com*. Obtenido de <https://runahr.com>: <https://runahr.com/recursos/hr-management/en-que-consiste-el-reclutamiento-interno/>
- Runa. (17 de diciembre de 2017). *runa*. Obtenido de runa: <https://runahr.com/recursos/hr-management/que-implica-la-gestion-del-talento-humano/>
- universia.net. (27 de agosto de 2019). *universia.net*. Obtenido de universia.net: http://www.emplea.universia.es/informacion/seleccion/indicecontenidos_seleccion/
- Uriarte, J. M. (1 de julio de 2019). *Caracteristicas.co*. Obtenido de Caracteristicas.co: <https://www.caracteristicas.co/observacion-cientifica>

ANEXOS:

Anexo 1. -Logotipo de la empresa



Anexo 2. - Organigrama de la empresa



Anexo 3

Misión y visión de empresa

Misión de la Empresa: En elementos mecánicos de fijación somos su mejor opción en el país, les damos a nuestros clientes una solución integral al precio correcto, en el momento oportuno buscando el desarrollo mutuo de manera rentable y sostenible.

Visión de la Empresa: Ser líderes en elementos mecánicos de fijación en latino América.

Anexo 3. - Ubicación de la empresa.
Fuente. - Google Maps



CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, nombrado por la Comisión de Culminación de Estudios del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que después de analizado el proyecto de investigación con el tema: **“Mejora en el proceso de selección de personal del área administrativo CORSA S.A 2019”**. Y el problema de investigación: **¿Cómo mejorar el proceso de selección en el área administrativo para garantizar la disminución de la rotación de empleados en la empresa CORSA S.A?**, presentado por **Lauren Anamín Guarocho Montecé**, como requisito previo para optar por el título de:

TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

El mismo cumple con los requisitos establecidos, en el orden metodológico científico-académico, además de constituir un importante tema de investigación.


Egresada:

Lauren Anamín Guarocho Montecé


Tutor:

PhD: Ramón Guzmán H.



Factura: 001-002-000041944



20190901012D01465

DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO DE FIRMAS N° 20190901012D01465

Ante mí, NOTARIO(A) SUPLENTE EMILIO ARMANDO MACKLIFF ELIZALDE de la NOTARÍA DÉCIMA SEGUNDA EN RAZÓN DE LA ACCIÓN DE PERSONAL 15864-DP09-2019-JS, comparece(n) LAUREN ANAMIN GUAROCHICO MONTECE portador(a) de CÉDULA 0951347624 de nacionalidad ECUATORIANA, mayor(es) de edad, estado civil SOLTERO(A), domiciliado(a) en GUAYAQUIL, POR SUS PROPIOS DERECHOS en calidad de COMPARECIENTE; quien(es) declara(n) que la(s) firma(s) constante(s) en el documento que antecede , 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 29 DE OCTUBRE DEL 2019, (8:59).

Lauren Guarochico

LAUREN ANAMIN GUAROCHICO MONTECE
CÉDULA: 0951347624



Emilio Armando Mackliff Elizalde



NOTARIO(A) SUPLENTE EMILIO ARMANDO MACKLIFF ELIZALDE

NOTARÍA DÉCIMA SEGUNDA DEL CANTÓN GUAYAQUIL

AP: 15864-DP09-2019-JS



CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN

Yo, **Lauren Anamín Guarocho Montecè**, en calidad de autora con los derechos patrimoniales del presente trabajo de titulación. **“Mejora en el proceso de selección de personal del área administrativo CORSA S.A 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 Empresas, 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 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*.

Lauren Anamín Guarocho Montecè

Nombre y Apellidos de la Autora

Firma

No. de cedula: **0951347624**

Nota: La presente cláusula de autorización, con el correspondiente reconocimiento de firma se adjuntará al original del trabajo de titulación como una página preliminar más



INSTRUCCIÓN
BACHILLERATO

PROFESIÓN / OCUPACIÓN
ESTUDIANTE

V3333V3222

APELLIDOS Y NOMBRES DEL PADRE
GUAROCHICO PEREZ AQUILINO

APELLIDOS Y NOMBRES DE LA MADRE
MONTECE MORAN TEODORA EUCIFIA

LUGAR Y FECHA DE EXPEDICIÓN
QUAYAQUIL
2010-11-22

FECHA DE EXPIRACIÓN
2020-11-22

Lauren Guarochico
FIRMA DEL CEDULADO

REPÚBLICA DEL ECUADOR
DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL
IDENTIFICACIÓN Y CEDULACIÓN

CEDULA DE CIUDADANA N.º 0951347624

APELLIDOS Y NOMBRES
GUAROCHICO MONTECE
LAUREN ANAMIN

LUGAR DE NACIMIENTO
QUAYAS
QUAYAQUIL
BOLIVAR (BAGRARIO)

FECHA DE NACIMIENTO 1992-01-19

NACIONALIDAD ECUATORIANA

SEXO F

ESTADO CIVIL Soltera

Lauren Guarochico



ELECCIONES
SECCIONALES Y OCUCS
2019

CIUDADANA/O: SOLTERO
ESTE DOCUMENTO
ACREDITA QUE
USTED SUFRAGO
EN EL PROCESO
ELECTORAL 2019

CERTIFICADO DE VOTACIÓN
24 - MARZO - 2019

0102 F 0102 - 173 0951347624

GUAROCHICO MONTECE LAUREN ANAMIN
APELLIDOS Y NOMBRES

PROVINCIA: QUAYAS
CANTON: QUAYAQUIL
CIRCONSCRIPCIÓN: 1
PARRROQUIA: FEBRES CORDERO
ZONA: 1

Joselin Guerra
SECRETARIA DE LA JRV

ELS.



CERTIFICADO DIGITAL DE DATOS DE IDENTIDAD

Número único de identificación: 0951347624

Nombres del ciudadano: GUAROCHICO MONTECE LAUREN ANAWI

Condición del ciudadano: CIUDADANO

Lugar de nacimiento: ECUADOR/GUAYAS/GUAYAQUIL/BOLIVAR
 (SAGRARIO)

Fecha de nacimiento: 19 DE ENERO DE 1992

Nacionalidad: ECUATORIANA

Sexo: MUJER

Instrucción: BACHILLERATO

Profesión: ESTUDIANTE

Estado Civil: SOLTERO

Cónyuge: No Registra

Fecha de Matrimonio: No Registra

Nombres del padre: GUAROCHICO PEREZ AQUILINO

Nacionalidad: ECUATORIANA

Nombres de la madre: MONTECE MORAN TEODORA EUCIFIA

Nacionalidad: ECUATORIANA

Fecha de expedición: 22 DE NOVIEMBRE DE 2010

Condición de donante: SI DONANTE POR LEY



Lauren Anawi

Información certificada a la fecha: 29 DE OCTUBRE DE 2019

Emisor: JENNIFFER MARITZA SANTANA LOPEZ - GUAYAS-GUAYAQUIL-NT 12 - 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 Abad  *Luis Alberto Abad*

Nombre y Apellidos del Colaborador CEGESCIT Firma

Aclaración:

LO EXPUESTO ES DE OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO, lo cual puede impedir la aceptación de los empastados

Usted debe traer la primera página del urkund sin empastar y ella como constancia garantiza la firma de los colaboradores del CEGESCIT (en Dpto.)



CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, nombrado por la Comisión de Culminación de Estudios del Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

CERTIFICO:

Que después de analizado el proyecto de investigación con el tema: **“Mejora en el proceso de selección de personal del área administrativo CORSA S.A 2019”**. Y el problema de investigación: **¿Cómo mejorar el proceso de selección en el área administrativo para garantizar la disminución de la rotación de empleados en la empresa CORSA S.A?**, presentado por **Lauren Anamín Guarocho Montecé**, como requisito previo para optar por el título de:

TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

El mismo cumple con los requisitos establecidos, en el orden metodológico científico-académico, además de constituir un importante tema de investigación.


Egresada:

Lauren Anamín Guarocho Montecé


Tutor:

PhD: Ramón Guzmán H.



Factura: 001-002-000041944



20190901012D01465

DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO DE FIRMAS N° 20190901012D01465

Ante mí, NOTARIO(A) SUPLENTE EMILIO ARMANDO MACKLIFF ELIZALDE de la NOTARÍA DÉCIMA SEGUNDA EN RAZÓN DE LA ACCIÓN DE PERSONAL 15864-DP09-2019-JS, comparece(n) LAUREN ANAMIN GUAROCHICO MONTECE portador(a) de CÉDULA 0951347624 de nacionalidad ECUATORIANA, mayor(es) de edad, estado civil SOLTERO(A), domiciliado(a) en GUAYAQUIL, POR SUS PROPIOS DERECHOS en calidad de COMPARECIENTE; quien(es) declara(n) que la(s) firma(s) constante(s) en el documento que antecede , 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 29 DE OCTUBRE DEL 2019, (8:59).

Lauren Guarochico

LAUREN ANAMIN GUAROCHICO MONTECE
CÉDULA: 0951347624



Emilio Armando Mackliff Elizalde



NOTARIO(A) SUPLENTE EMILIO ARMANDO MACKLIFF ELIZALDE

NOTARÍA DÉCIMA SEGUNDA DEL CANTÓN GUAYAQUIL

AP: 15864-DP09-2019-JS



CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN

Yo, **Lauren Anamín Guarocho Montecè**, en calidad de autora con los derechos patrimoniales del presente trabajo de titulación. **“Mejora en el proceso de selección de personal del área administrativo CORSA S.A 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 Empresas, 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 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*.

Lauren Anamín Guarocho Montecè

Nombre y Apellidos de la Autora

Firma

No. de cedula: **0951347624**

Nota: La presente cláusula de autorización, con el correspondiente reconocimiento de firma se adjuntará al original del trabajo de titulación como una página preliminar más



INSTRUCCIÓN
BACHILLERATO

PROFESIÓN / OCUPACIÓN
ESTUDIANTE

V3333V3222

APELLIDOS Y NOMBRES DEL PADRE
GUAROCHICO PEREZ AQUILINO

APELLIDOS Y NOMBRES DE LA MADRE
MONTECE MORAN TEODORA EUCIFIA

LUGAR Y FECHA DE EXPEDICIÓN
QUAYAQUIL
2010-11-22

FECHA DE EXPIRACIÓN
2020-11-22

Lauren Guarochico
FIRMA DEL CEDULADO

REPÚBLICA DEL ECUADOR
DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL
IDENTIFICACIÓN Y CEDULACIÓN

CEDULA DE CIUDADANA N.º 0951347624

APELLIDOS Y NOMBRES
GUAROCHICO MONTECE
LAUREN ANAMIN

LUGAR DE NACIMIENTO
QUAYAS
QUAYAQUIL
BOLIVAR (BAGRARIO)

FECHA DE NACIMIENTO 1992-01-19

NACIONALIDAD ECUATORIANA

SEXO F

ESTADO CIVIL Soltera

Lauren Guarochico



ELECCIONES
SECCIONALES Y OCUCS
2019

CIUDADANA/O: SOLTERO
ESTE DOCUMENTO
ACREDITA QUE
USTED SUFRAGO
EN EL PROCESO
ELECTORAL 2019

CERTIFICADO DE VOTACIÓN
24 - MARZO - 2019

0102 F 0102 - 173 0951347624
CANTONAL No. CERTIFICADO No. CEDULA No.

GUAROCHICO MONTECE LAUREN ANAMIN
APELLIDOS Y NOMBRES

PROVINCIA: GUAYAS
CANTON: QUAYAQUIL
CIRCONDSCRIPCION: 1
PARROQUIA: FEBRES CORDERO
ZONA: 1

Joselin Guerra
SECRETARIA DE LA JRV

ELS.



CERTIFICADO DIGITAL DE DATOS DE IDENTIDAD

Número único de identificación: 0951347624

Nombres del ciudadano: GUAROCHICO MONTECE LAUREN ANAWI

Condición del ciudadano: CIUDADANO

Lugar de nacimiento: ECUADOR/GUAYAS/GUAYAQUIL/BOLIVAR
 (SAGRARIO)

Fecha de nacimiento: 19 DE ENERO DE 1992

Nacionalidad: ECUATORIANA

Sexo: MUJER

Instrucción: BACHILLERATO

Profesión: ESTUDIANTE

Estado Civil: SOLTERO

Cónyuge: No Registra

Fecha de Matrimonio: No Registra

Nombres del padre: GUAROCHICO PEREZ AQUILINO

Nacionalidad: ECUATORIANA

Nombres de la madre: MONTECE MORAN TEODORA EUCIFIA

Nacionalidad: ECUATORIANA

Fecha de expedición: 22 DE NOVIEMBRE DE 2010

Condición de donante: SI DONANTE POR LEY



Lauren Anawi

Información certificada a la fecha: 29 DE OCTUBRE DE 2019

Emisor: JENNIFFER MARITZA SANTANA LOPEZ - GUAYAS-GUAYAQUIL-NT 12 - 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 Abad  *Luis Alberto Abad*

Nombre y Apellidos del Colaborador CEGESCIT Firma

Aclaración:

LO EXPUESTO ES DE OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO, lo cual puede impedir la aceptación de los empastados

Usted debe traer la primera página del urkund sin empastar y ella como constancia garantiza la firma de los colaboradores del CEGESCIT (en Dpto.)

Dirección General de Identificación y Control

IDAD

URKUND

BOLIVAR

CIFIA

NT 12 - GUAYA

