



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÒGICO BOLIVARIANO DE  
TECNOLOGÌA**

**UNIDAD ACADÉMICA DE EDUCACIÓN COMERCIAL,  
ADMINISTRATIVA Y CIENCIAS**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE: TECNÒLOGA EN ADMINISTRACIÒN DE EMPRESAS**

**TEMA:**

**PROPUESTA PARA MEJORAR EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO  
EN TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA EASYSOFT S.A.  
AÑO 2017 EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL.**

**Autora:**

Pamela Eloiza Alvarado Monserrate.

**Tutor:**

PhD. Simón Alberto Illescas Prieto.

**Guayaquil - Ecuador**

**2017**

## **DEDICATORIA**

A Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

A mis padres, por darme la vida, quererme mucho, por creer en mí y porque siempre me apoyaron en las decisiones tomadas, Gracias a ellos por tener confianza en mí desempeño que culminaría una de las etapas de mi proyecto que he tenido en la vida.

A mi hijo por ser parte de la fortaleza para seguir luchando.

**Pamela Eloiza Alvarado Monserrate**

## **AGRADECIMIENTO**

Al Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología por la capacitación necesaria, para desenvolverme en el ámbito profesional y laboral.

A mis docentes por impartir sus conocimientos a lo largo de esta carrera, por su valioso apoyo y dedicación al desarrollo de esta investigación.

A mis compañeros de clase por su apoyo constante y el trabajo en equipo que se realizaba.

**Pamela Eloiza Alvarado Monserrate**



## 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: **“Propuesta para mejorar el proceso de reclutamiento en talento humano en la empresa Easysoft S.A año 2017 en la ciudad de Guayaquil.”** y problema de investigación: **¿Cómo afecta la inadecuada selección del personal del proceso de reclutamiento por parte del área de talento humano en la empresa de Easysoft en el año 2017?**, presentado por Pamela Eloiza Alvarado Monserrate 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:

**Pamela Eloiza Alvarado Monserrate**

Tutor:

**PhD. Simón Illescas Prieto**

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

Yo, Pamela Eloiza Alvarado Monserrate en calidad de autor(a) con los derechos patrimoniales del presente trabajo de titulación “Propuesta para mejorar el proceso de reclutamiento en talento humano en la empresa Easysoft S.A año 2017 en la ciudad de Guayaquil”, 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 Tecnóloga 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.

Pamela Eloiza Alvarado Monserrate

Nombre y Apellidos del Autor

\_\_\_\_\_

Firma

No. de cedula: 092874285-7

## **CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL CEGESCIT**

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

### **CERTIFICO:**

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

---

Nombre y Apellidos del Colaborador

CEGESCYT

---

Firma



# **INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÒGICO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÌA**

## **PROYECTO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TITULO DE TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TEMA:

**PROPUESTA PARA MEJORAR EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO  
EN TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA EASYSOFT S.A  
AÑO 2017 EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL.**

**Autora:** Pamela Eloiza Alvarado Monserrate

**Tutor:** PhD. Simón Alberto Illescas Prieto

### **RESUMEN**

En el caso de la empresa Easysoft S.A que se encuentra ubicada en la ciudad de Guayaquil se encarga de evaluar el desempeño laboral de su personal buscando la necesidad y problema al momento de evaluarlos ya que el 50% no cuentan con capacitaciones, conocimientos de acuerdo a su nivel de desempeño laboral sistemático que permite organizar el talento de cada colaborador Es por ello que surge desarrollar un plan de mejora para realizar las respectivas capacitaciones en diferentes actividades de integración entre compañeros En el marco teórico, se revisa literatura especializada en relación al desempeño laboral entre aspectos más importantes Los métodos teóricos que se utilizaran fueron los siguientes el descriptivo y analítico El tipo de investigación que se realizo fue exploratoria , descriptiva y de campo, técnica utilizada en la investigación fue de análisis documental la cual tiene como objetivo principal estudiar la evaluación de cada individuo mediante el diagrama de Pareto en cuadros y gráficos Las personas beneficiadas son los colaboradores de la empresa Easysoft.





# **INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÒGICO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÌA**

## **PROYECTO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TITULO DE TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TEMA:

### **PROPUESTA PARA MEJORAR EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO EN TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA EASYSOFT S.A AÑO 2017 EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL.**

**Autora:** Pamela Eloiza Alvarado Monserrate

**Tutor:** PhD. Simón Alberto Illescas Prieto

### **ABSTRACT**

In the case of the company Easysoft SA which is located in the city of Guayaquil is responsible for evaluating the work performance of its staff looking for the need and problem when evaluating them since 50% do not have training, knowledge according to his level of systematic work performance that allows us to organize the talent of each collaborator. That is why we have to develop an improvement plan to carry out the respective training in different activities of integration between partners. In the theoretical framework, specialized literature in relation to performance is reviewed. work among the most important aspects The theoretical methods that were used were the following descriptive and analytical The type of research that was conducted was exploratory, descriptive and field, technique used in the research was documentary analysis which has as main objective to study the evaluation of each individual through the day Paratoo's graph in charts and graphs The beneficiaries are the employees of the Easysoft company.

PROCESS

RECRUITMENT

HUMAN TALENT

TRAINING

# ÍNDICE GENERAL

**Contenidos:**

**Páginas:**

PORTADA:.....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR.....	iv
CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN.....	v
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL CEGESCIT.....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT.....	viii
ÍNDICE GENERAL.....	ix
ÍNDICE DE TABLAS .....	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	xii

## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Ubicación del problema en el contexto.....	1
Situación conflicto.....	2
Delimitación del problema. ....	2
Formulación de problema.....	2
Evaluación del problema .....	1
Objetivos de la investigación .....	2
Objetivo general .....	2
Objetivos específicos. ....	2
Interrogantes de la investigación.....	2
Justificación e importancia.....	2

## CAPÍTULO II

## **MARCO TEÓRICO**

Antecedentes Históricos .....	8
Antecedentes referenciales. ....	12
FUNDAMENTACIÓN LEGAL .....	8
VARIABLE DE LA INVESTIGACIÓN.....	25
DEFINICIONES CONCEPTUALES .....	25

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

Diseño de la investigación. ....	31
Tipo de investigación .....	32
Población y Muestra .....	33
Población.....	33
Métodos y técnicas.....	39

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

Aplicación a la técnica con los instrumentos. ....	43
Plan de mejora. ....	53
Evaluación Impacto .....	56
CONCLUSIONES .....	57
RECOMENDACIONES.....	58
BIBLIOGRAFÍA.....	59
ANEXOS.....	63

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Contenidos:</b>	<b>Páginas:</b>
Tabla 1.....	30
Tabla 2.....	33
Tabla 3.....	37
Tabla 4.....	38
Tabla 5.....	39
Tabla 6.....	43
Tabla7.....	45
Tabla 8.....	46
Tabla 9.....	47
Tabla 10.....	48
Tabla 11.....	49
Tabla 12.....	50
Tabla 13.....	51
Tabla 14.....	52
Tabla 15.....	53
Tabla 16.....	54
Tabla 17.....	57
Tabla 18.....	57
Tabla 19.....	58
Tabla 20.....	59

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Contenidos:</b>	<b>Páginas:</b>
Gráficos 1.....	18
Gráficos 2.....	45
Gráficos 3.....	46
Gráficos 4.....	47
Gráficos 5.....	48
Gráficos 6.....	49
Gráficos 7.....	50
Gráficos 8.....	51
Gráficos 9.....	52
Gráficos 10.....	53
Gráficos 11.....	54

# **CAPÍTULO I**

## **EL PROBLEMA**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **Ubicación del problema en el contexto.**

El área de Talento Humano es la encargada de ver el tipo de persona que necesita la empresa, en si vela por la necesidad del colaborador y hace que cumpla lo que se requiere en el área solicitada, el área de talento humano es la que ayuda a cubrir la necesidad de una empresa en cuestión al personal que llegue a solicitar dicha institución, adicional a eso es la que da conocer al colaborador los cumplimientos que se debe dar en la empresa tanto el colaborador como el empresario, por ende es bueno que el área de talento humano este capacitada en conocer todo al detalle de la empresa para que en el momento de realizar la selección respectiva se pueda solicitar la persona adecuada para el puesto requerido.

Una empresa debe dar a conocer sus leyes y políticas que mantiene para que no haya novedades ni inconveniente a futuros con los colaboradores ya que eso es un conflicto total cuando no conocen el colaborador de sus derechos ni los de la empresa.

El siglo XXI se manifiesta la necesidad de recurrir a los seres humanos como un elemento primordial el cual se motivan a corregir con el fin que las personas son moldeables, el cual aceptan los cambios de calidad total y conocimiento que llenan de satisfacción.

El proceso de reclutamiento pretende perfeccionar al área de talento humano para la buena selección del personal para no mantener ningún inconveniente en la empresa que solicita al personal, los análisis de la

Interpretación que se solicitó por medio de entrevista y encuestas brindadas por el presidente de la empresa es para poder realizar la conclusión y basarse de aquellas y poder mejorar la implementación el cual dará un impacto positivo a lo requerido en la empresa.

La empresa debe tomar en cuenta las siguientes características que deba tener una persona en la entrevista que realicen en su momento las cuales son las siguientes:

- Estudios realizados
- Exámenes de actitud que toda empresa realiza a la persona que está seleccionando para saber sus destrezas.
- Experiencias profesionales que mantenga el colaborador.  
La mala selección del personal provoca una deficiencia hacia la empresa en la ciudad de Guayaquil motivo que la persona que llegaran a seleccionar en caso de no tener experiencia podría darle gastos a la empresa al no tener conocimiento a sus labores requeridas.
- La empresa debe cumplir con la obligación de poder evaluar a cada colaborador para poder ver sus conocimientos que tengan en práctica el cual nos dará a conocer los conocimientos que tenga el colaborador.
- Toda empresa pretende perfeccionar a su personal para su poder tener mayor rendimiento laboral.

Se realiza un estudio para ver de dónde empieza la mayor parte del conflicto y lo encontramos que esta desde el área de selección que no se le da la capacitación adecuada para que puedan seleccionar a al personal indicado o solicitado para el área que corresponde con su experiencias tantos de estudios como laborales, el cual la empresa debe resolver por

Medio de análisis problemas psicológicos que pueda tener la persona seleccionada para que el personal a futuro no repercute con problemas mentales en sus labores.

### **Situación conflicto.**

La mala selección del personal se da por el motivo que el área de talento humano no está capacitada para poder seleccionar a la persona que deba ocupar el puesto en el área que corresponde, esto se da porque motivo que no hay conocimiento de la capacitación que debería tener el área anteriormente mencionada.

Toda empresa debe mantener una área de talento humano la cual deba estar capacitada como corresponde para poder realizar la buena selección del personal para así solventar el inconveniente e incrementar el beneficio profesional de los trabajadores en deleite sociedad y orientar a una mayor renta formada por el aumento prudencial de los trabajadores y un excelente clima laboral a nivel organizacional, expresado interna y externamente.

### **Delimitación del problema.**

**Campo:** Administrativo

**Área:** Plan de acción

**Aspectos:** Proceso reclutamiento, Talento Humano.

**Periodo:** 2017

### **Formulación de problema.**

¿Cómo afecta la inoportuna selección del personal en el proceso de reclutamiento por parte del área de talento humano en la empresa Easysoft en el año 2017?

## **Evaluación del problema**

### **Claridad**

Plan que está organizado de una forma natural y fácil juicio para fortificar la elección del personal.

### **Factible**

Este plan investigativo tiene el fin de apropiarse y entregar a la empresa para dar una solución a la incierta que tiene la empresa.

### **Relevante**

Consiente en beneficiar a los colaboradores para utilizar las habilidades y mejorar los métodos organizacionales de la empresa ya que se conserva el apoyo justo de los gerentes primordiales de la empresa para poder realizar el propósito.

### **Evidente**

Es el que dará en pública las opciones de solución al problema de la empresa para que así los colaboradores tengan un buen desempeño en sus laboral y mejor rendimiento en los puestos de trabajo.

### **Pertenencia**

Lo indagado tiene proporción con la carrera a incursionar ya que la empresa se favorecerá al tener un apoyo para ofrecer una buena selección en el personal.

### **Delimitado**

Es dar por definida la mala situación que hay en la empresa por la falta de preparación al área de talento humano para que pueda tener una mejor selección de personal.

### **Original**

El cambio que se debe realizar al área de talento humano es para que la empresa pueda tener una mayor rentabilidad ya que son pocas las empresas que brindan capacitación al área de talento humano que es la que se encarga de seleccionar al personal que va ocupar un espacio que o vacante que hay en ella.

## **Objetivos de la investigación**

### **Objetivo general**

Perfeccionar la rentabilidad del personal con capacitación que se dé al área de talento humano para la correcta selección de los colaboradores de la empresa.

### **Objetivos específicos.**

- Promover teóricamente la elección del personal.
- Determinar el asunto establecido en la capacitación al área indicada.
- Capacitar al personal de talento humano en el proceso de selección.

### **Interrogantes de la investigación.**

1. ¿Cómo mejorar teóricamente la selección del personal?
2. ¿Cómo establecer un proceso de capacitación al área de Talento Humano?
3. ¿Qué es un proceso de selección?

### **Justificación e importancia**

La investigación que se realiza es por motivo que el reclutamiento del personal es fundamental para una empresa por tal se considera importante la capacitación al área de talento humano la cual va permitir tener un mejor reclutamiento de personal y un buen ingreso empresarial adicional a eso aumento laboral.

El Talento Humano como la administración debe conocer la máxima eficacia y fuerza motivadora que debe tener el empleador como una necesidad humana. El cual admite en función a la necesidad, interés, motivos, proyección y ejecución de esquemas indicados en charlas y capacitaciones.

Se obtiene una motivación apropiada que sea competente de estimular fuerzas eficacia, para obtener un rendimiento excelente de cada trabajador. Existe un factor humano importante que se considere la clave principal para llegar al éxito que debe tener una empresa.

En cuanto la organización de talento Humanos es considera como una eficiente ayuda para crear una mejor calidad de vida al trabajador, dentro de lo cual sus empleados se encoraran motivados a realizar sus actividades y responsabilidades en las áreas que le corresponden con las funciones asignadas.

La misión de Talento Humano forma los siguientes factores primordiales para que la empresa logre un nivel alto en calidad, producción y competitividad.

El estudio realizados nos permite investigar la influencia y motivación como factor fundamental en el desempeño laboral de los empleados que se encuentran en la empresa de Easysoft que está ubicado en la ciudad de Guayaquil, el cual se justifica para realizar el análisis de manera propia en sus necesidades de los organismos públicos y privados para alcanzar un rendimiento en la mejor motivación sus labores. El cual nos permitirá un control con técnicas para promover al colaborador al alcance de los inconvenientes presentados en la empresa.

Exhibir la extraordinario cualidad para obtener los conocimientos y cambiar las aptitudes y comportamientos que hay. Últimamente en el año presente se ha presentado en la empresa la baja del personal ya que por mejores ofertas laborales desean presentar su renuncia y más aún

cuando no son respetadas sus horas extras en cuestión a los pagos correspondientes a las labores cumplida que han tenido en la empresa.

La empresa no constantemente cuenta con un capital humano, debido a que esté dispuesto hacia ciertos gastos que se puedan realizar en la empresa. Cuando se selecciona a una persona para ocupar cierta vacante disponible debemos considerar los estudios que ha realizado y las experiencias que haya tenido en las empresas que ha laborado para medir su o percibir sus conocimientos y pueda ocupar el puesto que se está solicitando adicional a eso considerar los siguientes documentos que deba tener la persona entrevistada:

Títulos oficiales: primario, secundario, universitario y posgrados, etc.)  
Cursos informales que debería ser seminarios que realice la persona que selecciones en cuestión al puesto solicitado, además de eso debe tener sus capacidades, técnicas, conocimientos específicos y académicos adicional a eso debe mantener el trabajo en equipo, liderazgo, establecimiento e interrelaciones), el cual nos permite evaluar si ese individuo se podría adaptar, a lo que la organización solicita y espera de su buen desempeño.

En la excelente información que debe tener sobre la formación que tenga la persona al ingresar a una empresa la cual se solicita que el desarrollo, capacidades y competencias sean especialmente ligados a su quehacer diario y al cumplir sus objetivos pautados.

En cuanto se da también que a medida que pasa el tiempo la empresa crece, y va variando ciertas técnicas, el cual surgen diferentes novedades de diferentes tipos: aparecen nuevos servicios que prestarían a otras instituciones o empresas, nuevas tecnologías que habría que desarrollar y aplicarlas en mostración a, los proveedores de diferentes empresa que se dedican a comprar sistemas operativos que sean un beneficio para sus empresas. etc. El nicho obliga o exige una capacitación permanente, más allá que la formación que pueda tener cada persona.

(Uribe, 2003), La capacitación del talento humano, que debe tener como objetivo: “Promover el cambio de los conocimientos técnicos, las habilidades y las aptitudes del talento humano y debe encontrarse plasmada dentro de un plan estratégico de capacitación, alineado a las necesidades y objetivos organizacionales, requerimientos del puesto específico, que permita potenciar no solamente las habilidades requeridas para desempeñar un cargo, también incrementar al máximo los conocimientos y habilidades del talento humano permitiendo que puede crecer personal y profesionalmente, para que pueda desarrollarse y desempeñar con eficiencia, sus funciones y aspiraciones a nuevas responsabilidades, dentro de la organización que se debe mantener.

Sin embargo, el proceso de capacitación debe ser continuo dentro de una organización, y se inicia desde el análisis de las necesidades del recurso humano para optimizar y potenciar su desempeño, alineado a los objetivos de la organización que permita un crecimiento mutuo, para aumentar la productividad y la competitividad que demanda el mercado actual. Este avance conjunto debe verse reflejado en la transformación de datos, información estructurada aplicada a la organización, y los conocimientos que reflejan el aprendizaje y la experiencia adquirida en función de la organización.

(Alles, 2012), El diccionario de términos de los recursos humanos, define el desarrollo como “la acción de hacer crecer algo” por ejemplo una competencia o un conocimiento, es así como la capacitación no solo se debe planear y concebir para incrementar las habilidades en función de los objetivos de las organizaciones, sino lograr beneficios para el talento humano que les permita desempeñar sus funciones actuales, y que les perdure a lo largo de su vida profesional y personal.

El administrador de talento humano debe analizar las necesidades de capacitación y junto a un plan estratégico, elaborar los programas de capacitación identificando que conocimientos y habilidades son necesarios para un recurso humano específico para lograr desempeñarse

con éxito en su lugar de trabajo. A través de las evaluaciones de desempeño el administrador de talento humano puede evaluar que competencias o conocimiento necesitan ser adquiridos o potencializados para a futuro asumir nuevas responsabilidades o promociones. El desarrollar al talento humano es proyectarse, preparar a largo plazo el recurso humano para asumir nuevos retos o metas que se trace la organización.

**Las ventajas que da la capacitación en el área de Talento Humano son:**

- Mantener agilidad en el transcurso de la selección de personal que se dé interna y externamente en la empresa para los ascensos.
- Optimización de recursos a nivel de logística y costos en generales que tenga la empresa
- Mantener una observación precisa del crecimiento de la persona en la organización, en términos de nuevas habilidades adquiridas.
- El pre visualización sobre la carrera que deba tener las personas seleccionada el cual se tomaría en cuenta para, los futuros líderes de las diferentes áreas de la empresa.
- Mantener un “plano” sobre la empresa según la cantidad de colaboradores de laboren en ella el cual tengan realizados cursos con respecto a lo que solicite el personal de talento humano y mantengan un conocimiento de la vacante disponible el cual sea según su carrera.
- Mantener un buen ambiente para los trabajadores y darle cobertura a los ciertos puestos de los trabajadores mantener sus vacaciones correspondientes, según las instrucciones y destrezas de cada colaborador en el sector empresarial.
- Contingencia de proyectar el aumento de un plan anual de capacitación para los trabajadores el cual le permite a la gerencia de la empresa tener un “plano” de los futuros jefes de las diferentes áreas.

- Mantener integración en capacitaciones que corresponde al área de talento humano para poder tener respuesta a lo que requiere la empresa en los ingresos requeridos.
- El objetivo de esto es mantener el plan de capacitación que necesita la empresa para poder solucionar los problemas y que las personas ocupen su lugar correspondiente a sus puestos de trabajo.
- Mantener capacitaciones mensualmente en la empresa siempre innovando a lo que es el área de talento humano.
  - Mantener registro de lo que se va a dar en la capacitación. ser parte de la capacitación.
  - Requerimientos específicos de capacitación.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **Antecedentes Históricos**

(Coneo, 2013) Nos indica lo siguiente que en los tiempos de antes, la misión del área de talento humano tuvo una significativa disputa para la potencia laboral de una empresa tenga rendimientos bajos. A disposición que ha cambiado la manera de ser y pensar del ser humano dentro de la empresa por el cual se mantiene la evolución en teorías y disciplinas al estudio bibliográfico.

En el área administrativa hoy en día reconocen lo importante que es para una empresa y el impacto que brinda profundamente al empleador con el objetivo de profundizar los antecedentes del área de talento humano el cual se está convirtiendo en una determinada estrategia de la gestión.

En cuestión a lo que se ha ido avanzando nos daremos cuenta del cómo ha cambiado la importancia de cada frecuencia que tiene el área de talento humano en su evolución y comprender todas las dificultades que enfrenta, y en consecuencia se tocara el origen de las administración ya que no hablar de los recursos humanos sin tocar como podría ir evolucionando la administración (...) Pues en si en lo primero que recae es en el primer indicio del ser humano aunque no se tiene un período explícito el cual se indicó que el ser humano administraba en cierta forma, el cual los primeros indicios conocidos de la dirección se proporcionaron en las primeras actas donde aparecen los primeros escritos que se realizaron por sacerdotes para contabilizar los no confiaban en mantener

la respuesta correcta en sus memorias, después se pasó la información a babilonia y luego se traspasó la información a china que fue un gran equipo, el cual fue ahí donde se dieron cuenta la esclavitud y empieza a notar el equipo de talento humano el cual está compuesto por un gran equipo de personas.

Existen grandes equipos importantes el cual existía la seguridad en ellos y fueron cambiando muchas maneras de ser y de pensar, en el área de talento humano no se dio tanto, aparecían nuevas formas de administrar en principios y técnicas, etc.

Aunque aún existía la explotando a las personas, en ese tiempo exigían la igualdad y querían la valorización por méritos, en el cual muchos se desmotivaban motivo que en esos tiempo las personas eran todo lo contrario, alcanzaría la era empresarial y aunque ya las personas no eran consideradas en esclavitud sino como colaboradores el cual las cosas no se daban por cambiar numerosamente a las personas, en el cual eran obligadas a trabajar forzosamente sin pensar en el daño que les podían hacer con la explotación laboral en sí que llegaría hasta la muerte por demasiada presión.

En si seguirá evolucionando el campo administrativo el cual fueron pensando en las personas y el trato que deberían tener en relación a el trabajo y se crea la teoría de relaciones humanas en donde se determina en crear el área de recursos humanos donde gracias al psicólogo Elton Mayo y a sus culturas se manifestó que las personas trabajan mejor cuando están bien mentalmente y físicamente en donde se empieza a notar la mayor producción que muestra la teoría, el cual en nuestra actualidad se ha realizado muchos cambios para mejorar el área de talento humano el cual el empleo trabaje a gusto mas no por obligación a sus labores por ende se ha tratado de mejorar el área de talento humano para que se sientan mejor en sus labores(...) en si nos damos a notar que en la participación del área de talento humano ha mejorado

Actualmente es importante de poder lograr el vencimiento para dar de baja al paradigma que tengamos en nuestro alrededor y lograr vencer todo lo erróneo y mantener un buen aprendizaje en el área de talento humano.

Talento Humano es la gestión que nos permitir que la mayoría de los seres humanos accedan puedan acceder al conocimiento, el cual en el tiempo atrás solo podrían tener acceso la gente que se encontraba bien económicamente, esto ha cambiado por el avance tecnológico el cual nos ha permitido que esté debido a la globalización de un mundo competitivo.

El cual es importante poder enfatizar que el coordinador del área de talento humano debe ser una persona que nos facilite en la creatividad y nos dirija como equipo de trabajo en la innovación, en competencia, efectividad y sobre todo en el apoyo a las capacitación de su personal.

Un desempeño laboral está enfocado en promover la mejor competencia de una empresa que pueda tener. El objetivo es analizar el clima laboral donde nos permite verificar las variables de motivación, psicológico a nivel del desarrollo de cada empleador por medio de un reporte que habría que elaborar por cada empleado que tenga la para poder verificar su ambiente laboral si es el correcto que mantenga o habría alguna novedad que llegue a presentar y afecte su desempeño en la empresa.

Habría que realizar los aspectos relativos en percepción y expectativas de personal que se encuentra en la empresa. En cualquier estudio se debe realizar un diagnosticar para ver como pueda estar la empresa en su área el cual habría que evaluar de acuerdo con cada realidad del colaborador.

En los archivos que se encuentran en la universidad de Guayaquil del área administrativa se ha revisa los análisis realizados en libros, revistas y narraciones, etc. Tanto físicos como virtuales que se han encontrado en los archivos relacionados en el área administrativa el cual está relacionado variables que estén intermitentes en el proyecto de la

administración, pero el cual está relacionado a la concierne de la educación, pero específicamente en la selección del personal.

- Realizar la correcta elección del personal
- Mantener eficiente desempeño laboral

En el proyecto se utiliza la metodología y la investigación que se puede realizar continuación indica los siguientes criterios relevantes que es el “Mejoramiento en la selección del personal para la empresa de Easysoft S.A.”

(Torres, 2011) Nos indica que debemos mantener en cuenta el desempeño laboral y habría que realizar capacitaciones para su desempeño en el puesto indicado de cada trabajador el cual habría que aumentar la capacitación del personal en su puesto de trabajo (pag.20.)

El ¿Por qué debemos analizar este método? Porque es fácil y simple, debido a que el comportamiento del personal hoy en día donde el trabajo es complicado no rigüe a los competitivos donde el personal demuestra el poco conocimiento y ayuda a no demostrar la poca en lo que es la forma dinámica en donde los demás teniendo ala su jefe inmediato como facilitador o mediador del conocimiento que pueda tener usualmente es dado como inadecuado.

(Goleman). “El realiza una investigación dentro del paradigma positivo, tipo descriptivo, cuantitativo correlacionar, diseño no experimental transaccional correlacionar.

El cual nos indica que la población es finita, y se restringe a los individuos con la responsabilidad gerencial y jerarquía que deben mantener de supervisores.

En si nos ayuda a mantener el diseño de dos instrumentos de escala positiva y alta.” (pág. 53).

Nos indica que la persona que mantiene responsabilidad gerencial tiene que utilizar un paradigma del tipo descriptivo, correlacional y cuantitativo, y diseño no experimental transaccional.

(Palaci, 2005 155).” Él nos muestra que el valor de las organizaciones que debe mantener los concepto correlacionales que debería mostrar en la capacitación de la empresa a tiempo. La conducta de un mismo o varios antecedentes empresariales deben manejarse en diferentes momentos el cual son por temporada que en si a la vez contribuirán a la eficiencia organizacional. (pág. 45).

(Mondy & Noe, 1997). “La evaluación de desempeño es un proceso en los cuales el área de talento humano está considerando los diferentes métodos para poder mantener la medición del criterio y rendimiento de los trabajadores”. (pág.10.18)

#### **Antecedentes referenciales.**

La propuesta de tesis que nos plantea Arnaldo ademar Alvarado Cifuentes en el año 2015, con el tema implementar es un manual de “reclutamiento para el área de recursos humanos "el cual se lo aplicara en el país de Guatemala, en si se lo plantea por medio de la capacitación, que se solicita a área de talento humano para una mejor coordinación y selección del área de recursos humanos.

Este proyecto se planteara de una forma en la que tiene similitud al tema e investigación del caso pero se diferencia a lo que es el reclutamiento de área de talento humano. En todas las empresas el recurso humano es tan importante como el producto o servicio que prestan a los clientes, de otra manera la empresa no podría funcionar correctamente, se consideraría un cambio significativo el hecho de que la empresa eligiera correctamente a los colaboradores que van a ser los que trabajan por la evolución de la empresa. Por ello, la presente investigación tuvo como finalidad analizar el proceso de reclutamiento y selección de personal que utiliza la empresa.

En la propuesta de tesis que plantean Pamela Carolina Murillo Telmo del año 2015, en el Ecuador de la provincia de Ambato es un sistema de reclutamiento y selección del personal el cual es un elemento indispensable y fundamental para el departamento de talento humano el cual sirve para realizar de una manera eficiente para la selección del personal idóneo y adecuado el cual es por ello la importancia de la realización del presente estudio cuyo tema sea capacitar al personal encargado de la selección de los colaboradores en si se trata del reclutamiento que el área de talento humano realiza.

El tema del proyecto de investigación es realizado mediante la necesidad de diseñar un manual de procedimientos de selección de personal de una manera eficiente, eficaz y apropiada para la empresa. En la actualidad el departamento de administración ejecuta las fases relacionadas a la gestión de personal sin seguir ningún lineamiento de modo formal y técnica en términos de recursos humanos cabe recalcar que el encargado de seleccionar el personal se encuentra dentro del departamento de administración.

No cuenta con una estructura que ayude a estos procesos al momento de reclutar personal, además se pronostica un bajo nivel de descontrol de las funciones que se desempeñan dentro de la empresa. Es lo que indica Ruth Noemí Jara San Martín y Andrés Alberto Navarrete Moreira de la facultad de Guayaquil en el mes de enero año 2016.

En la propuesta de Vilma Claudina Méndez Martínez indica que para una buena selección del personal habría que capacitar al personal encargado al área de talento humano para la buena selección y crecimiento del ingreso de la empresa para que no tenga tanta salida del personal en la empresa ya que eso afecta demasiado a un empresario por tantas salidas de personal.

La propuesta que da Chávez González Ana Lucía mejoramiento del proceso de reclutamiento y selección de personal en dirección de

administración de talento humano es de la secretaria del agua, ubicada en la ciudad de Quito en el año 2015 del mes de julio, se trata del mismo planteamiento para poder tener un mejor reclutamiento del personal en la ciudad anteriormente mencionada ya que la empresa necesita que su área de talento humano mejore con la selección del personal.

### **Fundamentación del personal**

El reclutamiento puede definirse como un procedimiento usado con el propósito de atraer a cierto número de personas candidatas para un puesto específico dentro de una organización. Además, es un sistema de información, a través del cual la organización divulga, pero a la vez ofrece al mercado de recursos humanos (RR. HH.) Oportunidades de empleo.

Existen multitud de técnicas de reclutamiento que se pueden emplear con el fin de atraer candidaturas a nuestra oferta de trabajo. Esta se puede agruparlas, básicamente, en dos tipos o fuentes de reclutamiento: internas y externas.

Los departamentos de personal suelen tener a su cargo la función de reclutamiento en la mayor parte de las compañías, aunque los métodos de reclutamiento son muy variados. El reclutador inicia su labor identificando las vacantes que existen en la organización mediante la planeación de los recursos humanos o a petición específica de los gerentes en línea.

El proceso de reclutamiento comienza con la búsqueda de candidatos/candidatas y termina en el momento que se reciben las solicitudes de empleo. Consiste en atraer a un número de personas de forma oportuna, en número suficiente y con las competencias adecuadas, pero antes de realizar esto es importante precisar el número de personas que se requieren aproximadamente para ir detectando si existen personas en nuestro entorno cercano o no que puedan ocupar ese lugar.

El reclutamiento, por lo tanto, ayudará a adquirir cierto número de solicitantes para el trabajo, del cual se seleccionará a los próximos empleados. Esto a través de la planeación de RR. HH., análisis del puesto de trabajo, reclutamiento, selección, y finalmente la integración.

El reclutamiento interno es al presentarse determinada vacante, el cual la empresa trata de cubrir las vacantes desocupadas y se mantiene en la reubicación de los empleados que se encuentran en ella, el cual pueden ser ascendidos o transferidos a diferentes áreas con promoción o por sus habilidades.

Sus ventajas son varias, entre las que se puede citar su economía, tanto en tiempo como en dinero. Además de conocer la formación, el conocimiento y la capacidad de desenvolverse en la institución del candidato, el seleccionado tendrá un mayor conocimiento sobre la empresa, su cultura, sus normas (formales e informales), lo cual repercutirá en unos tiempos de adaptación menores frente a la incorporación de personas externas a la empresa.

Con el reclutamiento interno, además, la organización aprovechará las distintas acciones formativas realizadas con sus trabajadores, optimizando la inversión realizada con tal fin. Pero, sobre todo, el reclutamiento interno tiene efectos positivos sobre la motivación de los trabajadores, mejorando el clima general del grupo.

Además, no siempre se puede contar con perfiles adecuados para la selección de determinados puestos. En este caso, puede darse una falsa ilusión al considerar que un buen trabajador será también un buen jefe, por lo que se promoverá para tal puesto.

El reclutamiento externo nos indica que cuando existen varias vacantes u organizaciones que intentan con personas o candidatos externos son atraídos por las técnicas de reclutamiento que existe en la empresa el cual se va a realizar cambios de personal.

Las ventajas del procedimiento se centran en que aportan a la innovación y cambio hacia la empresa, además de aprovechar las inversiones de formación que han realizado otras empresas aunque, sin embargo, conlleva mayores tiempos, un incremento en el coste del proceso, menores tasas de validez, así como una desmotivación del resto de trabajadores por las razones anteriormente aludidas.

**Necesidad de cubrir un puesto con otro empleado:** Esta se puede dar por la creación de un nuevo puesto o bien debido a que un puesto existente queda vacante ya que se dio la salida de algún colaborador.

**Solicitud de personal:** El área solicitante hace llegar la vacante al área o encargado de selección para que pueda buscar a la persona indicada para ocupar la vacante que está pendiente el cual debe pasar por algunos procesos para poder ver si es idónea al puesto postulado.

**Descripción del puesto:** Este documento contiene los objetivos y funciones del puesto, así como las competencias que requiere la persona para cubrirlo, además de los requisitos académicos y las experiencias obtenidas en su anterior trabajo ya que es grande ventaja para la empresa que lo solicita.

**Información del perfil del puesto:** Esta información está contenida dentro de la descripción del puesto, el perfil del puesto evalúa los conocimientos y habilidades necesarias para llevar a cabo las tareas que le corresponden a cada posición que necesite la empresa ya que muchas veces se los requiere con experiencia por el cual el área de talento humano evalúa a la persona que está solicitando el puesto de trabajo.

**Análisis de la persona dentro de la organización:** El análisis es el que evalúa la importancia del puesto dentro de la organización y evalúa al colaborador para ver su desempeño laboral ante el cargo encomendado, además de tener su lugar en el organigrama.

**Decisión en realizar búsqueda interior:** La decisión de realizar primero reclutamiento interno depende de las políticas de la empresa, además de reducir costos, permite la promoción del personal en la organización.

### **Decisiones Administrativas**

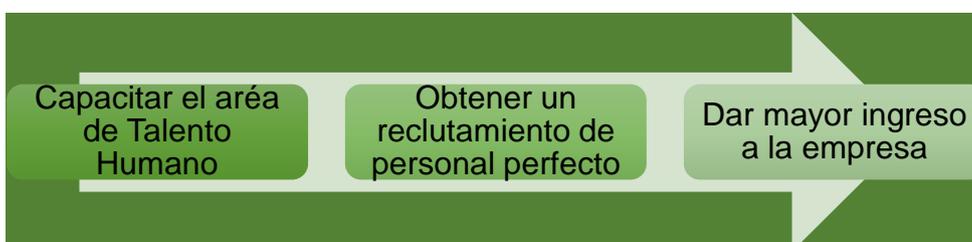
La toma de decisiones administrativas abarca para los buenos beneficios de la empresa en tener que tomar la decisión correcta en dar capacitaciones a cada área de cada departamento de la empresa.

Como se debe tomar una decisión el cual se debe escoger la mejor alternativa de entre las posibles necesidades el cual se necesitara información de cada una de las alternativas y sus consecuencias con respecto a los objetivo.

La información en la toma de decisiones queda patente en la ilustración y decisiones ofertadas el cual está por entendido el proceso de transformación de la información de acción".

Este caso se debe recibir toda la información de manera precisa y coherente, el cual se debe decidir y reflexionar sobre la decisión que se va tomar y por último se debe accionar ante el entorno de la decisión que se haya elegido de todas las alternativas que se presentan en el momento.

**Grafica 1** Proceso de toma de decisiones



**Elaborado por:** Pamela Eloiza Alvarado Monserrate.

## **FUNDAMENTACIÓN LEGAL**

Las actividades productivas que se desarrollan en el Ecuador son normas que están vigentes por medio de la constitución del año (2008, el cual se acopia a las leyes que están permitidas por las actividades lícitas de lo laboral que se vienen desarrollando tanto en empresas públicas y privadas además de eso debemos considerar a lo que se establece los 12 objetivos, del plan del buen vivir que mantienen relación con el argumento objeto del artículo, además de eso se debe considerar en el código de trabajo, que se manifiesta por varios colaboradores que existen reglamentados por lo cual es pertinente el código de trabajo para el (área operativa) en si los empleados administrativos son medidas por lo que manifiesta en cada ley LSV, LOSEP.

La ley de servicio civil es el conjunto de normas que regulan los derechos y deberes por faltas de conocimiento y procedimientos disciplinarios de los servidores públicos en su relación integral que se mantiene con la administración.

**Art 1.-** el cual la ley tiene por finalidad de establecer el sistema legítimo de administración del único en el servicio público y privado para mantener el buen ambiente laboral en la empresa e instituciones.

**Art 6.-** una persona para mantener un cargo diferente a los demás y estar en un alto nivel de mando debe saber parte de lo que es la administración y saber de ella para poder gestionar sus labores sin ninguna novedad.

La Asamblea Nacional aprobó una ley de la constitución de la república del Ecuador ley orgánica de servicio público, mejor conocida por su acrónimo LOSEP el 11 de agosto del año 2010, contiene 137 artículos 23 capítulos de disposiciones generales.

## **LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO (LOSEP)**

Servicio Privado

**Principios, Ámbito y Disposiciones Fundamentales.**

**Art. 2.-** “El servicio privado al área administrativa tiene por objetivo desarrollar profesionales en la empresa para que puedan tener un buen desenvolvimiento laboral el cual mantenga y logre el permanente reclutamiento que mantenga eficiencia, vigor, buena productividad y calidad mediante los fundamentos que deban desarrollar en el sistema de gestión del talento humano que está sustentado igualdad de derechos, no discriminación y oportunidades”

El régimen de la LOSEP es el que nos encontramos los siguientes organismos:

Ejecutividad, Legislatividad, Judicial, Justicia e Indígena, Electoral, Nitidez y Control Social, Procuraduría General del Estado y la Corte Constitucional.

- El Régimen Autónomo Descentralizado
- Los organismos y entidades creadas por la constitución
- Personas Jurídicas creadas por los GAD
- GAD y Régimen Autónomo Descentralizado
- Organismos previstos en el Art. 225 de la Constitución de la República del Ecuador: Fuerzas Armadas, Policía Nacional y personal de Carrera Judicial
- Magisterio, Servicio Exterior y Comisión del Tránsito del Guayas.
- Entidades con más del 50% de aporte del Estado Empresas Públicas.

## **LEY ORGÁNICA DE EMPRESAS (LOEP)**

### **Capítulo I**

**“La Ley Orgánica de Empresas Públicas regula la constitución,**

## **organización funcionamiento, fusión, escisión y liquidación de las Empresas públicas.**

La denominación de la "**EMPRESA PÚBLICA**" está acompañada de la sigla "**EP**", El domicilio principal de la empresa estará en el lugar que se determine en su acto de creación y podrá establecerse agencias o unidades de negocio, dentro o fuera del país.

La creación de Empresas Públicas se realizará: Mediante Decreto Ejecutivo para las empresas constituidas por la Función Ejecutiva.

- Por acto normativo legalmente expedido por los Gobiernos Autónomos Descentralizados.
- Mediante escritura pública para las empresas que se constituyan entre la Función Ejecutiva y los Gobiernos Autónomos Descentralizados.

## **CÓDIGO DEL TRABAJO**

Las normas del Código de trabajo regulan las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.

## **REGLAMENTO ORGÁNICO FUNCIONAL**

El Manual Orgánico Funcional del Gobierno Provincial Del Guayas, está diseñado para describir la conformación estructural y funcional de la Empresa, sus diferentes niveles jerárquicos, ámbito de acción, relaciones de dependencia, así como determinar las funciones básicas que corresponde ejecutar a cada una de las unidades técnicas y administrativas.

## **REGLAMENTO INTERNO ADMINISTRATIVO DE RECURSOS HUMANOS.**

## **OBJETIVO Y ÁMBITO**

**Art. 1.-** Proponer al desarrollo profesional, técnico y personal de los servicios para poder lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, productividad, mediante el establecimiento, funcionamiento y desarrollo de un sistema técnico e integrado de administración del talento humano, en igualdad de derechos y obligaciones.

## **TÍTULO VI**

### **RÉGIMEN DE DESARROLLO**

#### **Capítulo Quinto**

Sectores Estratégicos, Servicios y Empresas Privadas

**Art. 315.-** “El Estado constituirá Empresas Públicas para la gestión de sectores estratégicos, la prestación de servicios públicos.

El aprovechamiento sustentable de recursos naturales o de bienes públicos y el desarrollo de otras actividades económicas.

Las empresas públicas estarán bajo la regulación y el control específico de los organismos pertinentes, de acuerdo con la ley.

Funcionarán como sociedades de Derecho Público, con personalidad jurídica, autonomía financiera, económica, administrativa y de gestión, con altos parámetros de calidad y criterios empresariales, económicos, sociales y ambientales”.

#### **Plan del buen vivir**

El Plan Nacional de Desarrollo es el instrumento al que se sujetarán las políticas, programas y proyectos públicos; la programación y ejecución del presupuesto del Estado; y la inversión y la asignación de los recursos públicos; y coordinar las competencias exclusivas entre el Estado Central y los Gobiernos Autónomos Descentralizados. Su observancia será de carácter obligatorio para el sector público e indicativo para los demás sectores.

### **Auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial, en la diversidad:**

El reconocimiento igualitario en los derechos de todo individuo implica la consolidación de políticas, de igualdad que eviten la exclusión y fomenten la convivencia social y política. El desafío es avanzar hacia la igualdad plena en la diversidad, sin exclusión, para lograr una vida digna, con acceso a salud, educación, protección social, atención especializada y protección especial.

Entre los deberes primordiales del Estado se encuentran la garantía sin discriminación del efectivo goce de los derechos, la erradicación de la pobreza y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza (Constitución, art. 3). En adición a esto, se establece el principio de igualdad y no discriminación, así como la garantía del ejercicio, la promoción y la exigibilidad de derechos, de forma individual y colectiva (art. 11). Además, se reconocen las acciones afirmativas que auspicien la igualdad real, a favor de las personas que se encuentren en situación de desigualdad. Por otro lado, se define la igualdad formal, la igualdad material y la no discriminación como derechos de libertad (art. 66). En este sentido, son principios de la política pública la equidad y la solidaridad como mecanismos (re) distributivos para alcanzar la igualdad en los resultados (art. 85).

**Mejorar la calidad de vida de la población:** El Programa de Gobierno 2013 - 2017 plantea la desmercantilización del bienestar, la universalización de derechos, la recuperación del vínculo, entre lo social y lo económico y la corresponsabilidad social, familiar y personal sobre la calidad de vida de las personas.

La salud se plantea como un instrumento para alcanzar el Buen Vivir, mediante la profundización de esfuerzos en políticas de prevención y en la generación de un ambiente saludable.

Por su parte, la Revolución Urbana se establece el derecho a la ciudad y a su gestión democrática, así como desde la garantía de la función social y ambiental del suelo urbano y su equilibrio con lo rural, para el ejercicio pleno de la ciudadanía y la construcción de la vida colectiva. Esto implica la recuperación de los espacios públicos y la garantía de la vivienda digna, en protección de la universalidad de los servicios urbanos. Generar movilidad segura y sustentable requiere, romper los intereses corporativos y gremiales del transporte, fortaleciendo la planificación, la regulación y el control de la movilidad y la seguridad vial; fomentando el uso del transporte público, seguro, digno y sustentable.

### **Garantizar los derechos de la naturaleza y promover la sostenibilidad:**

En la Constitución del año 2008 el Ecuador asume el liderazgo mundial en el reconocimiento de los derechos de la naturaleza, como una respuesta contundente al estado actual de la misma que se ha orientado en sus esfuerzos al respeto integral de su existencia, el mantenimiento y a la regeneración de sus ciclos vitales y procesos evolutivos que se encuentran en el (arts. 71-74).

El Programa del año 2013 - 2017, en la apartado Revolución Ecológica, apuesta por la transformación productiva bajo un modelo eficiente con el mayor valor económico, social y ambiental.

En este sentido se plantean como prioridades la conservación y el uso sostenible del patrimonio natural y sus recursos naturales, la inserción de tecnologías ambientalmente limpias, la aplicación de la eficiencia energética y una mayor participación de energías renovables, así como la prevención, el control y la mitigación y de la contaminación, la producción, el consumo y el pos consumo sustentables que pueda haber.

### **Garantizar el trabajo digno en todas sus formas:**

La Constitución establece de manera explícita que el régimen de desarrollo debe basarse en la generación de trabajo digno el cual se estable, el mismo que debe desarrollarse en función del ejercicio de los derechos de los trabajadores (art. 276).

Lo anterior exige que los esfuerzos de política publican, además de impulsar las actividades económicas que generen trabajo, garanticen remuneraciones justas, ambientes de trabajo saludable, estabilidad laboral y la total falta de discriminación. Una sociedad que busqué la justicia y la dignidad como principios fundamentales no solamente debe ser evaluada por la cantidad de trabajo que genera, sino también por el grado de cumplimiento de las garantías que se establezcan y las condiciones y cualidades en las que se efectuó. Asimismo, debe garantizar un principio de igualdad en las oportunidades al trabajo y debe buscar erradicar de la manera más enfática cualquier figura que precarice la condición laboral y la dignidad humana.

Al olvidar que trabajo es sinónimo de hombre, el mercado lo somete al juego de la oferta y demanda, tratándolo como una simple mercancía.

El sistema económico capitalista concibe al trabajo como un medio de producción que puede ser explotado, llevado a la precarización, y hasta considerarlo prescindible.

El trabajo, definido como tal, está subordinado a la conveniencia de los dueños del capital, es funcional al proceso productivo y, por lo tanto, está alejado de la realidad familiar y del desarrollo de las personas.

En contraste con esa concepción, y en función de los principios del Buen Vivir, el artículo 33 de la Constitución de la Republica establece que el trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo, en sus diferentes formas, es fundamental para el desarrollo saludable de una economía, es fuente de realización personal y es una condición necesaria para la consecución de una vida plena. El reconocimiento del trabajo como un derecho, al más alto nivel de la legislación nacional, da cuenta de una

histórica lucha sobre la cual se han sustentado organizaciones sociales y procesos de transformación política en el país y el mundo.

## **VARIABLE DE LA INVESTIGACIÓN.**

**Variable dependiente:** Proceso de reclutamiento

**Variable independiente:** Talento Humano.

## **DEFINICIONES CONCEPTUALES**

### **Proceso**

Conjunto de fases sucesivas de un fenómeno o hecho complejo.

"proceso mental; el proceso de una enfermedad; los procesos erosivos que acontecen en las zonas desérticas son de tipo climático; le hubiera gustado poder ralentizar el proceso de unificación para encontrar un punto de igualdad en la unificación".

Los procesos son mecanismos de comportamiento que diseñan los hombres para mejorar la productividad de algo, para establecer un orden o eliminar algún tipo de problema. El concepto puede emplearse en una amplia variedad de contextos, como por ejemplo en el ámbito jurídico, en el de la informática o en el de la empresa.

Procesamiento o conjunto de operaciones a que se somete una cosa para elaborarla o transformarla.

"reunir los datos en una base que permita un proceso fácil de la información"

### **Reclutamiento**

El reclutamiento puede definirse como un procedimiento usado con el propósito de atraer a cierto número de personas candidatas para un puesto específico dentro de una organización. Además, es un sistema de información, a través del cual la organización divulga, pero a la vez ofrece al mercado de recursos humanos (RR.HH) oportunidades de empleo.

Después de aprobada la requisición de personal y de acuerdo con el perfil ocupacional, el proceso a seguir es el Reclutamiento de Talento Humano, como un conjunto de procedimientos orientado a atraer candidatos potencialmente calificados y aptos para ocupar cargos dentro de la empresa.

## **Talento**

Especial capacidad intelectual o aptitud que una persona tiene para aprender las cosas con facilidad o para desarrollar con mucha habilidad una actividad.

Una mujer de gran talento; espera una oportunidad de demostrar su talento; como ingeniero de sonido se completa con la habilidad de un buen hombre de negocios".

Las claves del talento, está basado en revolucionarios descubrimientos científicos entre los que se encuentra un aislador neural llamado mielina que algunos neurólogos consideran el santo grial de la adquisición de habilidades". He aquí la razón: toda la habilidad humana, ejemplo: ya sea jugar al béisbol o interpretar a bach, proviene de una cadena de fibras.

Nerviosas que transmite un diminuto impulso eléctrico, básicamente una señal, que viaja a través de un circuito.

## **Humano**

La palabra humano proviene del latín "humus" que significa tierra, y el sufijo "anus" indica procedencia de algo, en algunas culturas se creía que el primer hombre fue hecho de arcilla, por ello se le colocó ese nombre, "humano, hombre que proviene de la tierra". Aunque por otra parte también se cree que este vocablo deriva del nombre que se les dieron a nuestros ancestros en la prehistoria "homo neandertal".

Ser humano. Homo sapiens, desde el punto de vista biológico, correspondiente a una sola especie animal, también llamada hombre o

especie humana. Integrantes de las diferentes especies extintas incluidas en el género Homo. Condición humana, desde el punto de vista filosófico y humanístico.

**(Nussbaum)**, Indica “aquello que una persona puede ser capaz de ser y hacer” expresar la relación de los bienes con las personas y de las personas con los bienes como fundamento de la justicia.

El Humano está capacitado para realizar diferentes destrezas sus fundamentos es tener un bienestar de vida capaz de ser y hacer. Se lo reconoce especialmente por el desarrollo y adquisición de elemento que lo hace único.

Desarrollo Humano se refiere al proceso mediante el cual se diseñan posibilidades para que una comunidad de habitantes tenga opciones y ofertas en pro de la mejora educativa, laboral, material, recreativa y cultural. El Desarrollo Humano se fundamenta en incrementar el bienestar integral de las personas, no solo de manera material, sino también de manera espiritual.

## **Empresa**

Una empresa es una unidad económico-social, integrada por elementos humanos, materiales y técnicos, que tiene el objetivo de obtener utilidades a través de su participación, en el mercado de bienes y servicios. Para esto, hace uso de los factores productivos (trabajo, tierra y capital).

Entidad en la que intervienen el capital y el trabajo como factores de producción de actividades industriales o mercantiles o para la prestación de servicios. "una empresa de servicios editoriales; una empresa de muebles"

Una empresa es una organización o institución dedicada a actividades o persecución de fines económicos o comerciales para satisfacer las necesidades de los clientes o consumidores también se da por medio de los bienes o servicios de los solicitantes, a la par de asegurar la

continuidad de la estructura productivo- comercial así como sus necesarias inversiones a realizar.

Adicional a eso es la que satisface las necesidades a los colaboradores para poder desempeñar sus conocimientos en dicha institución, el cual le ayuda a obtener ingresos.

### **Inadecuado**

Que no es adecuado u oportuno a las circunstancias del momento.

Se entiende por inadecuado que no es adecuado, apropiado, oportuno, conveniente, apto, lógico, calificado y aprobado a las circunstancias del momento, no se acomoda o adapta para una determinada finalidad, uso o acción, también puede ser considerado como desagradable o no se debe hacer y obrar.

Es cuando no está acto para realizar la gestión solicitada por parte de terceras personas o que la empresa llegue a encomendar para poder gestionarla en su momento respectivo para la buena labor del colaborador al que se le llegue a dar el trabajo, por ende, toda persona que sea seleccionada para un puesto de trabajo debe ser capacitada e instruida a sus labores el cual el departamento de talento humano está encargado.

Es el que no es apropiado a las condiciones u objetos de algo, es el tener un comportamiento diferente a los demás para realizar la gestión solicitada por una autoridad superior en que le solicitan.

**Tabla 1**

**Operacionalización de las variables**

<b>Variables</b>	<b>Concepto</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Instrumento</b>
Proceso De Reclutamiento	Es el proceso, cuyo objetivo es atraer candidatos potencialmente calificados para ocupar puestos dentro de la organización. El proceso de Reclutamiento: indica con el requerimiento del Departamento donde surge la vacante. Termina cuando se tiene a los candidatos que cumplen con los requisitos para el puesto.	Colaboradores	Cumplir con lo solicitado ante el área mencionada de talento humano	Estudio al proceso solicitado para los resultados
		Capacitación al área de Talento Humano	Obtener resultados ante lo solicitado para la mejora de reclutamiento laboral.	Registros obtenidos por salidas de personal muy consecutivas
Talento Humano	La gestión del talento se refiere al proceso que desarrolla e incorpora nuevos integrantes a la fuerza laboral, y que además desarrolla y retiene a un recurso humano existente. La gestión del talento en este contexto, no refiere a la gestión del espectáculo.	Empresa Easysoft S. A	Solicitar un presupuesto para poder realizar la capacitación al área de talento humano.	Mediante el FODA se identifica las amenazas y debilidades que hay en la empresa.
		Mejorar el proceso de reclutamiento en la empresa	Seguir generando más estrategias para el beneficio empresarial.	Se realiza un análisis al departamento de talento humano por la salida del personal.

**Elaborado por:**

Pamela Eloiza Alvarado Monserrate

## **CAPÍTULO II**

### **METODOLOGÍA**

(Zapata S. , Seminario Monografico, 2013) Da una explicación de los mecanismos empleados para el análisis de la problemática de investigación que se está realizando, la metodología o diseño metodológico más o menos posible y lógico de técnicas y propósitos fundamentales apunta a llevar a cabo los procesos de recopilación, clasificación y autenticar datos de experiencias provenientes de la realidad desde este punto de vista y a partir de los cuales se puedan ordenar los conocimientos científicos.

En si la metodología o el diseño metodológico orientan al investigador el proceso sistemático, específico para obtener la mayor veracidad en su investigación y crear un conocimiento específico veras, valedero y sustentado mediante los hechos científicos relacionados, en el que se utilizan métodos, técnicas, universo y muestra, procesamiento y otros.

Se considera al diseño o metodología de investigación con el propósito que denote claramente las opciones de respuestas acertadas a las interrogantes o a las preguntas planteadas en sí mismo. Como ya se conoce todo método se lo llevara a cabo mediante el estudio lógico, sistemático, procedimental y constante de los principios de toda investigación.

La investigación, se lleva a cabo para el desarrollo del proyecto es una investigación de caso de encuesta e investigación bibliográfica. La investigación que se lleva a cabo para el desarrollo de los proyectos en

La investigación de campo, la investigación de caso o de encuesta e investigación bibliográfica.

### **Diseño de la investigación.**

La investigación es explicativa ya que se realiza adecuadamente en la investigación, indicando sus aspectos, características, propiedades, etc. Agrupando y ordenando todas las áreas involucradas en la investigación, además se analizan las causas y efectos que generan en la empresa con el mal reclutamiento del personal.

Adicional a eso se puede decir que también es correlacional, ya que se investiga a cada una de las variables del problema, en este caso sería en mal proceso de reclutamiento del área de talento humano por la mala administración que hay en la empresa al no capacitar a su personal del área de talento humano.

Se va desarrollar el diseño de la investigación en los libros, revistas, artículos y demás. Que ya han investigado o escrito otros autores sobre el tema referente o similar a este y con la información que se pueda recolectar de esos escritos, deducir varios criterios sobre cada variable y así empezar a diseñar el proceso de capacitación para las áreas de la empresa y obtener un buen proceso de reclutamiento.

### **Investigación explicativa**

Es la que va ayudar a las diferencias, y descubrimientos para poder mejorar la selección en el área de talento humano el cual se debe dar capacitación al área para poder mejorar la selección de personal y que tenga un buen rendimiento la empresa en su ámbito laboral, es la que va ayudar a tener un buen personal en el desarrollo laboral para que la empresa aumente sus ingresos y no tenga demasiada perdida por tanta salida del personal.

La capacitación al área de talento humano es para poder obtener un buen resultado el cual se realizará un estudio para ver cuán buenos son los resultados a lo solicitado por el departe maneto de talento humano.

**Investigación descriptiva** :Es la que describe el tipo de situación en la que se encuentra como empresa la cual va a mostrar las causas y efectos de la situación para poder realizar la gestión que se solicita el cual va poder permitir tener buenos resultados en la empresa y no afecte demasiado la situación económica de la misma.

La capacitación no solo será para el área de talento humano si no para el personal que ingrese motivo que debe conocer sus derechos y obligaciones como colaborador, así como la empresa tiene sus derechos.

**Tabla 2** **Tipo de investigación**

Explorativo	Explicativa	Descriptivo	Correlacional
(Jhoelmh, 2010) Se realiza el propósito de destacar los aspectos fundamentales de una problemática determinada y encontrar los Procedimientos adecuados para elaborar una investigación posterior. Es útil desarrollar este tipo de investigación porque, al contar con sus resultados, se simplifica abrir líneas de Investigación y proceder a su consecuente comprobación.	(Vera, 2010) Se logra caracterizar un objeto de estudio o una situación concreta, señalar sus características Y propiedades. Combinada con ciertos criterios de clasificación, sirve para ordenar, agrupar o Sistematizar los objetos involucrados en el trabajo indagatorio.	(Vera, 2010) Se requiere la combinación de los métodos analítico y sintético, en conjugación con el deductivo y el inductivo, se trata de Responder o dar cuenta de los porqués del objeto que se investiga. Además de describir el fenómeno tratan de buscar la explicación del comportamiento de las variables. Su Metodología es básicamente cuantitativa, y su fin último es	(Metodología) El investigador pretende visualizar cómo se relacionan o vinculan diversos fenómenos entre sí, o si por el contrario no existe relación entre ellos. Lo principal de estos estudios es saber cómo se puede comportar una variable conociendo el comportamiento de otra variable relacionada (evalúan el grado de relación entre dos Variables).

**Elaborado por:** Pamela Eloiza Alvarado Monserrate

(Metodología) La investigación es explicativa ya que se caracteriza señalando sus aspectos y necesidades requeridas en las características, propiedades, etc. Agrupando y sistematizando todas las áreas involucradas en la investigación, adicional a eso se analizan las causas y efectos que generaron el inconveniente en la empresa por la salida repentina del personal que fue muy consecutiva. El cual la capacitación que se realizará es para mejorar el área de talento humano para poder tomar mejores decisiones en la empresa al seleccionar a un colaborador para el área requerida.

Se puede decir que también es correlacional, ya que se investiga a cada una de las variables del problema, en este caso serían el buen vivir y las decisiones administrativas.

## **Población y Muestra**

### **Población**

(Balestrini, 2010) Señala que es la “Totalidad de un fenómeno a estudiar en donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”. La población, no es otra cosa que el conjunto de personas es decir es el complemento de un todo de la población que presentan tipologías comunes con fenómeno que se investiga. (p114)

(Barragan, 2014) Población biológica, es un grupo de individuos con las mismas características que habitan en una área determinada en un momento dado.

(Sauvy, 2017) Para la demografía, centrada en el estudio estadístico de la población humana mundial, la población es un grupo mejorado en el que ingresan nuevas personas por nacimiento o inmigración y salen otros por muerte o emigración.

La población total de un territorio o sector se determina por ejecutar los datos estadísticos y a través de los censos que se realizan.

La evolución de la población y su crecimiento o decrecimiento, no solamente están regidos por el balance de nacimientos y muertes, sino también por el balance migratorio, es decir, la diferencia entre emigración e inmigración; la esperanza de vida y el solapamiento intergeneracional. Otros aspectos del comportamiento humano de las poblaciones se estudian en sociología, economía y geografía, en especial en la geografía de la población, la geografía humana y la ecología del comportamiento.

La población son todos los elementos por estudiar en una investigación, también se conoce como universo ya que es una totalidad general por investigar.

La población es un conjunto de seres vivos que habita en un lugar muy determinado.

Como se observa las diferentes áreas que existe en la empresa por el campo de área que se manejan son afectadas de manera que cuando sale un colaborador baja el rendimiento del personal motivo que no se cubre la vacante en el momento que sale un colaborador o muchas veces duplican el trabajo del personal por ende se dan la salida de personal.

### **Características de la población**

Población significa que se debe señalar las partes más representativas del universo al que vamos a estudiar, relacionándola entre sí y buscar igualdades y diferencia, se puede clasificar según la edad, sexo, culturas, preferencias, y demás. Para así determinar cuál es la población adecuada con la que se debe trabajar para llegar a cabo la investigación. Para poder caracterizar a la población se ha escogido cuatro aspectos el cual son la igualdad, el tiempo, el espacio y cantidad los cuales permiten saber de alguna manera la relación posible entre los colaboradores, en qué periodo se dio el problema, el tiempo que conlleva el problema y hacia qué lugar va dirigida la investigación.

Por medio de esta información se puede tener información de la empresa para poder revisar minuciosamente el inconveniente que se presenta mutuamente en la empresa el cual se lo puede revisar para tomar soluciones inmediatas a las áreas afectadas por tanta salida de personal el cual perjudica a la empresa en sus ingresos.

<b>Tabla 3</b>		<b>Características</b>
<b>Homogeneidad</b>	La población se trata de los habitantes que se encuentra en la empresa, las cuales son personas responsables en sus labores encomendadas cuando se les indican, pero en caso de darles más cargas de trabajo no cumplirán con lo establecido en la empresa.	
<b>Tiempo</b>	Este estudio se va a desarrollar en este nuevo periodo en donde a diario se vive la novedad por la salida repentina del personal que se encuentra en la empresa, el cual se tiene los antecedentes pasados del por qué se ha ido retirando el personal.	
<b>Espacio</b>	La empresa se encuentra ubicada en la ciudad de Guayaquil en el centro de dicha ciudad en el edificio Valco en la dirección Chile y Vélez 6to piso oficina 605-606.	
<b>Cantidad</b>	La cantidad de personal que se mantiene en las oficinas de Guayaquil es mínima ya que son 29 colaboradores incluido el vicepresidente de la empresa.	

**Elaborado por:** Pamela Eloiza Alvarado Monserrate

## **Tipos de población:**

(Significado, 2013) Existen varios tipos de población en nuestra comunidad que son las siguientes:

- Población en Estadística
- Población mundial
- Población relativa
- Población urbana y población rural:
- Población absoluta:
- Población finita
- Población infinita

Se utiliza también para referirse al conjunto de viviendas, de forma similar el cual se tiene los siguientes:

**Población mundial:** Es la que se utiliza especialmente al ser humano. En este sentido es el número total de personas que viven en un momento determinado en todo el mundo.

**Población absoluta:** Es el número total de personas que habitan en lugares determinados.

**Población relativa:** Es la densidad existente en una determinada población tomando como referencia un espacio.

**Población urbana y población rural:** Estos términos hacen referencia al número de personas que habitan en una zona dependiendo si viven en áreas rurales y urbanas.

**Población en Estadística:** es donde se utiliza datos determinados de población para realizar análisis.

**Población Finita:** es la agrupación en la que se conoce la cantidad de unidades que la integran. Es donde existe un registro documental de dichas unidades.

Población Infinita: dice que es aquella en la que se desconoce el total de elementos que la conforman, por cuanto no necesita un registro documental de su elaboración ya que sería prácticamente imposible.

### **Delimitación de la población.**

**Tabla 4** **Delimitación**

Informante	Población
Vicepresidente	1
Ingenieros en Sistemas	20
Personal de Campo	8
<b>Total</b>	<b>29</b>

**Elaborado por:** Pamela Eloiza Alvarado Monserrate.

La cantidad de población que se mantiene en la empresa de easysoft de la sucursal de Guayaquil es de 29 personas, el cual ha disminuido con el pasar de los años, por el motivo que cuando sale un colaborador no se cubre la vacante si no que se duplica el trabajo del personal, adicional a eso las horas extras de trabajo no son canceladas por ende los colaboradores realizan sus labores y deben realizar las que se aumentó he inclusive los fines de semana sin pago alguno deben ir a seguir laborando y muchas veces se quedan de amanecida por un sueldo fijo que les da la empresa.

Por ende, se debería dar una capacitación al personal de talento humano para dar a conocer todos los beneficios del colaborador y de la empresa para que no pueda ver ninguna novedad a futuro y cumplan con lo que requiere la empresa en lo que es el cumplimiento laboral.

### **Muestra**

La muestra es una parte o proporcional de la población, la misma que es delimitada para obtener los datos necesarios de este subgrupo de

población, en si la muestra representa la población para poder obtener los datos precisos para efectuar una investigación relevante y acertada.

Es un subconjunto escrupulosamente representativo de la población el cual hay diferentes tipos de muestreo.

El tipo de muestra que se seleccione dependerá de la calidad y cuán representativo se requiera que sea el estudio de la población.

La muestra se define como un subconjunto de población el cual se la conoce. La muestra es de dos grupos que son los más vulnerables al estar en inmerso conflicto.

<b>Informante</b>	<b>Población</b>
Vicepresidente	1
Ingenieros en Sistemas	20
Personal de Campo	8
Total	29

**Elaborado por:** Pamela Eloiza Alvarado Monserrate.

### **Tipos de muestra**

(González, 2008) Muestra Probabilística: afirman que la muestra no probabilística o muestra dirigida son escogidas por un descubridor. Son rápidas y baratas de crear, pero generalmente menos representativas que las probabilísticas. La ventaja principal es la que corre un gran riesgo de obtener demasiado sesgo en la muestra (...) también se encuentra cuatro tipos de muestra no probabilística.

### **Muestra probabilística**

Este tipo de muestra está formada en que toda la población o universo que forman parte la investigación deben ser estudiada, se selecciona al

criterio del investigador ósea que es usado al azar, donde se puede ver de alguna manera es representativa o si no lo es.

(Silva, 2011): afirma que la muestra probabilística es la más adecuada para identificar índices y describir la población mediante muestras.

Por eso el tipo de muestreo es típico y necesario cuando se lo está realizando las investigaciones cuantitativas, descriptivas y correlacionales (...) También indica que hay cinco tipos de muestras probabilísticas.

1. Muestra aleatoria simple.
2. Muestra sistemática
3. Muestreo estratificado
4. Muestreo por conglomerado
5. Muestreo polietápico

Entre estos tipos de muestra se debe considerar y aplicar el muestreo aleatorio simple para la investigación, ya que es una técnica donde todos los elementos de la población tienen igual posibilidad de ser seleccionados el cual escogen lo aleatorio.

### **Muestreo no probabilístico**

El muestreo no probabilístico es una técnica de muestreo donde se recogen datos de proceso que brindan a todos los individuos de la población, la muestra no probabilística es un producto de un proceso de selección aleatoria.

Métodos y técnicas

### **Métodos**

Los métodos que se van a utilizar en el trabajo son los siguientes:

**Inductivo – Deductivo**, el cual consiste en relacionar la situación en la que se encuentra la empresa por tan consecutiva salida del personal que

mantiene en este caso sería la sobrecarga de labores y la mala selección del personal.

**Lógico – Histórico**, consiste en ver o revisar los antecedentes antiguos de la empresa para verificar si anteriormente existía este tipo de novedad o que fue lo que sucedió para que se de este tipo de novedad en los últimos años es la que ayuda a evaluar los tiempos que han pasado en la empresa con este tipo de novedades que se han presentado, como por ejemplo su desarrollo y magnitud, el conflicto, su lógica de desarrollo y que elementos incidieron en los cambios de cada etapa que hubo en la empresa.

### **Técnicas e Instrumentos**

Las técnicas de investigación no son más que un mecanismo que se utilizan para poder dar un mayor realce a la investigación, existen varios tipos o técnicas de investigación, entre las cuales se destacan.

Como su nombre lo indica, el mayor desafío del investigador al utilizar esta técnica no es otra que la de leer y revisar la exhaustiva información y detalladamente varios trabajos de fuentes primarias relacionadas para poder pensar, analizar y elaborar muy bien fundamentada la investigación.

Los instrumentos de recaudación de información son los que ayudan al investigador a reconocer, analizar y procesar adecuadamente la información necesaria sobre cada una de las variables que intervienen dentro del proyecto indicado.

Un instrumento o herramienta de investigación facilita al investigador la tarea de extracción de datos, información de forma sintetizada para que la misma sea utilizada correctamente al momento de utilizar la misma, en si es un resumen realizado de todos los acontecimientos el mismo que se recogen para validar las variables o concepciones utilizados.

Entre estos instrumentos se acentúan los métodos empíricos al utilizar la información que se investigó. La información se la obtuvo por medio de la siguiente información que se realizó el cual se utilizó los siguientes métodos que fueron:

1. Entrevistas
2. Observación
3. Encuesta

Por medio de esta alternativa se obtuvo la información que se solicitó para poder revisar las novedades que existe en la empresa y buscar la solución inmediata a lo que está pasando.

**Tabla 6** **Técnicas**

Técnicas	Recursos
Encuesta	Cuestionario de preguntas
Observación	Guía
Entrevista	Formulario

**Elaborado por:** Pamela Eloiza Alvarado Monserrate.

### **Encuesta**

Es la que ayuda a verificar el inconveniente que puede haber en la empresa, es una información que se solicita a cada colaborador para que ayude a verificar la hipótesis mediante un cuestionario de preguntas que servirán como registro de las opiniones.

### **Observación**

(Calderón, 2014) Se caracteriza en la ciencia descriptiva a través de la fiscalización directa, el observar ayuda a conocer la realidad del proceso, para ello se debe tener conocimiento de la situación actual y a la vez se recopilan algunos datos e información de todo los acontecimientos de la empresa por novedades que hay por medio de la pésima selección de reclutamiento por parte del área de talento humano.

## **Entrevista**

Es la que se realiza a cada persona para poder revisar la novedad que hay en la empresa el cual se necesita conocer el criterio de cada colaborador para poder realizar un estudio y buscar la solución correspondiente ante lo anteriormente mencionado, motivo por el cual la empresa está siendo afectada y el personal de talento humano no está realizando su correcta solicitud de personal ante la capacitación que deberían tener para poder seleccionar bien a la persona que va ocupar cualquier vacante en la empresa.

## **Análisis documental**

(2006 Arias) Indica que la investigación documental es un proceso basado en la búsqueda de recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir los datos por otras fuentes de investigadores y documentales el cual son: impresas, audiovisuales, o electrónicas. Como en toda investigación que se realiza el propósito de esto es el aporte de nuevos conocimientos que se lleguen a dar .

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

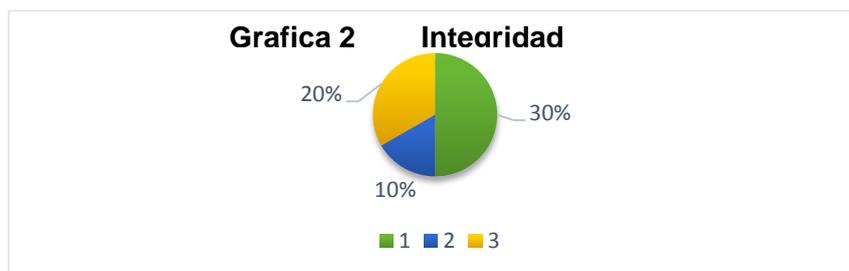
#### Aplicación a la técnica con los instrumentos.

El análisis de resultados expuestos sobre el problema de investigación que se ha obtenido. Se aplica el procedimiento o pasos expuestos en el capítulo anterior el cual se va mostrar las técnicas y herramientas de la información obtenida en tan dicha investigación.

#### 1. ¿Existe poca valoración de la integridad humana en la empresa?

Tabla 7 Integridad			
Código	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
	Si	30	30%
Ítem	No	10	10%
	Tal vez	20	20%
<b>TOTAL</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

Elaborado por: Pamela Eloiza Alvarado Monserrate



Elaborado por: Pamela Eloiza Alvarado Monserrate

#### Análisis

El 50% de las personas que fueron encuestadas se encuentra con el 10% que indican la valoración de integridad humana en la empresa que es mala, mientras el 30% manifiestan que son buenas, y solo el 20% que es regular.

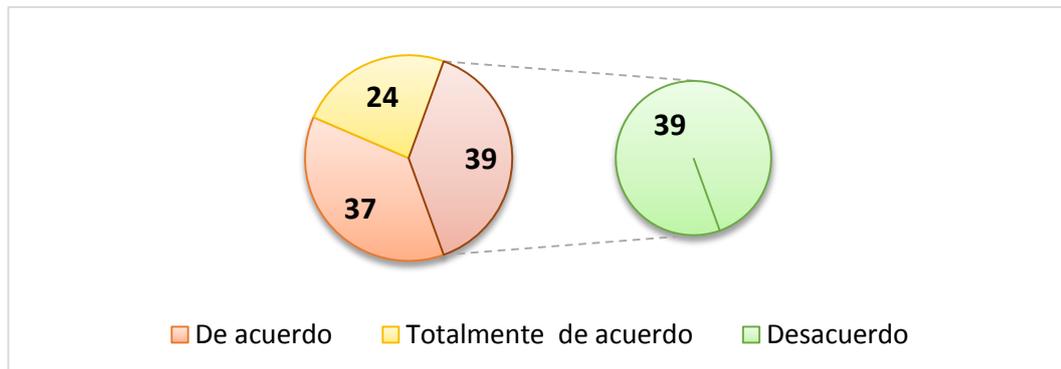
## 2. ¿El uso de no reciclar disminuye el dinero empresarial?

**Tabla 8 Presupuesto Empresarial**

Código	CATEGORIA	Frecuencia	Porcentaje
Ítem	Totalmente de acuerdo	20	37%
	De acuerdo	12	24%
	Desacuerdo	24	39%
<b>TOTAL</b>		<b>56</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Pamela Eloiza Alvarado Monserrate.

**Grafica 3 Presupuesto Empresarial**



Elaborado por: Pamela Eloiza Alvarado Monserrate

### Análisis

El 100% de los encuestados se mantiene un 5 % de los encuestados manifiestan que la fuente por la que se ingresó a la empresa fue por recomendaciones, el 37% indica acuerdo, y el totalmente de acuerdo un 24% y el desacuerdo un 39%.

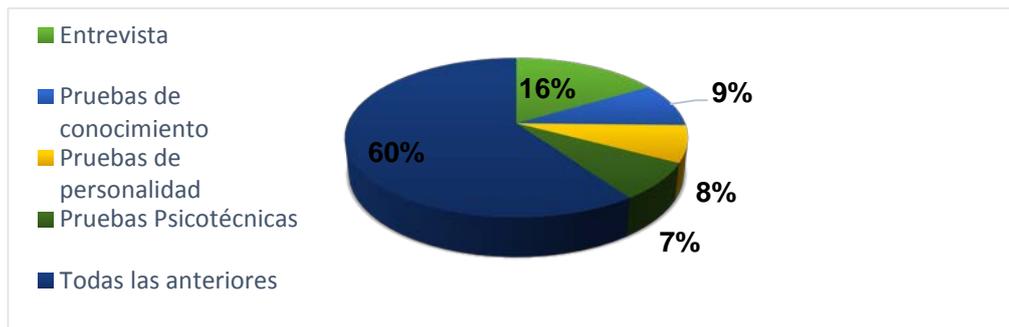
### 3. ¿El desinterés del personal, depresión al momento de sus labores?

**Tabla N 9 Desinterés del Personal**

Código	CATEGORIA	Frecuencia	Porcentaje
Ítem	Entrevista	13	16%
	Prueba de conocimientos	4	9%
	Prueba de personalidad	4	7%
	Prueba psicotécnicas	6	7%
	Todas las anteriores	38	60%
<b>TOTAL</b>		<b>67</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Pamela Eloiza Alvarado Monserrate

**Gráfico 4 Desinterés del personal**



Elaborado por: Pamela Eloiza Alvarado Monserrate

#### Análisis

El 100% de los encuestados se puede apreciar que la cantidad se ha aplicado para el reclutamiento y selección del personal. Entre las pruebas más aplicadas están:

- La entrevista aplicada en un 16%
- Pruebas de conocimiento aplicado en un 9%
- Pruebas de personalidad aplicadas en un 8%
- Pruebas psicotécnicas aplicadas en un 7%
- Se aplicaron todas las pruebas el 60%.

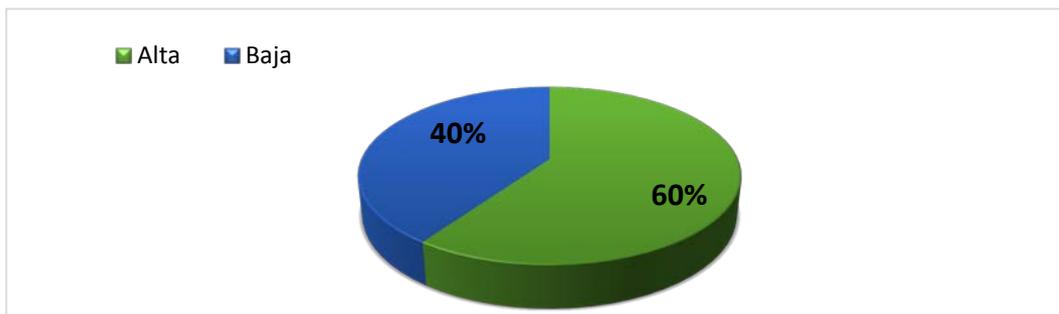
#### 4. ¿La motivación que recibe por parte de su organización?

Tabla N 10 Motivación de la organización

Código	CATEGORIA	Frecuencia	Porcentaje
Ítem	Alta	40	70%
	Baja	27	30%
TOTAL	Total	67	100%

Elaborado por: Pamela Eloiza Alvarado Monserrate

Gráfico 5 Motivación de la organización



Elaborado por: Pamela Eloiza Alvarado Monserrate

#### Análisis

El 100% de los encuestados el 55% indican que la fuente de la motivación del personal es alta y el otro porcentaje que es del 45% es motivación al personal baja.

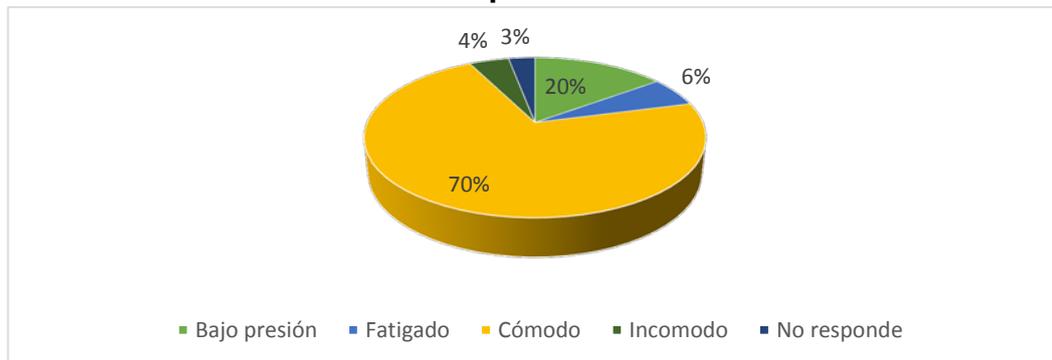
## 5. ¿El inadecuado desempeño de los colaboradores son por?

**Tabla 11 Desempeño laboral**

Código	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Ítem	Bajo presión	14	20%
	Fatigado	16	4%
	Cómodo	32	70%
	Incomodo	3	6%
	No responde	6	3%
<b>TOTAL</b>		64	100%

**Elaborado por:** Pamela Eloiza Alvarado Monserrate

**Gráfica 6 Desempeño de los colaboradores**



**Elaborado por:** Pamela Eloiza Alvarado Monserrate

### Análisis

Del 100% de los encuestados el 70% indican que al ser entrevistados se sintieron cómodos, un 20% indica que se sintió bajo presión e incómodo al ser entrevistado, otro 4% indica que se sintió incomodo mientras era entrevistado, el otro 6% fatigado, y el 3% no responde la pregunta.

6. ¿Realizar reconocimiento a los trabajadores que brindan apoyo absoluto a la a la empresa por medio de bonificaciones?

**Tabla 12** Apoyo incondicional a la empresa

Código	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Ítem	Si	22	30%
	No	35	55%
	Tal vez	10	15%
<b>TOTAL</b>		67	100%

**Elaborado por:** Pamela Eloiza Alvarado Monserrate

**Gráfica 7** Apoyo que brindan a la empresa.



**Elaborado por:** Pamela Eloiza Alvarado Monserrate

**Análisis**

Al brindar reconocimiento al personal para que realice un sorteo de bonificación los colaboradores dijeron un si el 30% y un no 55% y un tal vez el 15% el cual los resultados vendrían ser al cómodo para el cambio que se llegara a plantear.

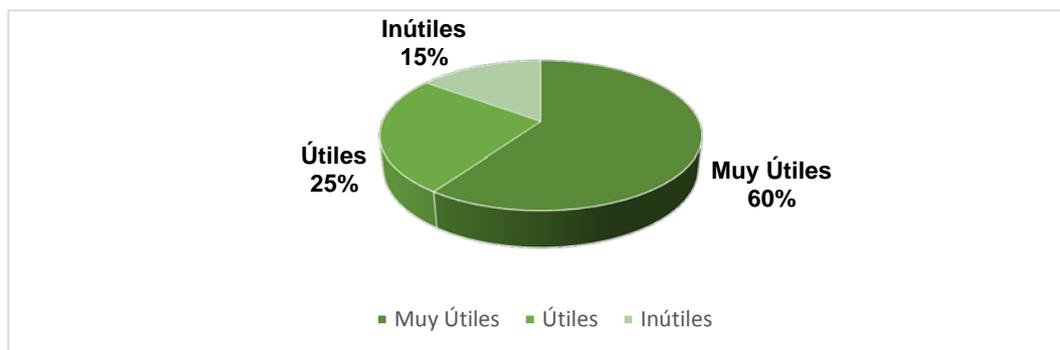
**7. ¿Capacitar a los colaboradores con las herramientas necesarias?**

**Tabla 13 Presentación de Informes**

Código	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Ítem	Muy Útiles	35	60%
	Útiles	22	25%
	Inútiles	10	15%
TOTAL		67	100%

**Elaborado por:** Pamela Eloiza Alvarado Monserrate

**Gráfica 8 Capacitación al Personal**



**Elaborado por:** Pamela Eloiza Alvarado Monserrate

**Análisis**

El 100% de los encuestados indica que el 60% es muy útil al presentar los informes al jefe superior, mientras tanto el 25% los considera útiles y el 15% inútil al no presentar los reportes.

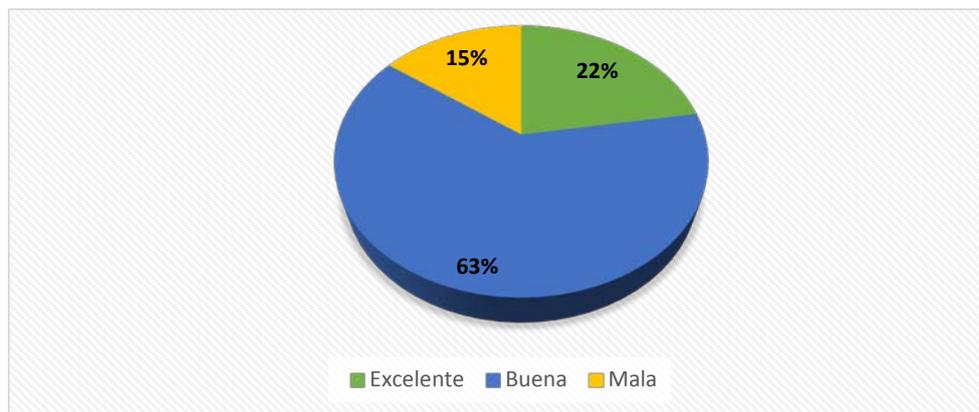
## 8. ¿Existe escasez de autoconfianza con la organización?

Tabla 14 Autoconfianza en la organización

Código	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Ítem	Excelente	17	20%
	Buena	40	65%
	Mala	10	15%
TOTAL		67	100%

Elaborado por: Pamela Eloiza Alvarado Monserrate

Gráfica 9 Autoconfianza en la Empresa



Elaborado por: Pamela Eloiza Alvarado Monserrate

### Análisis

Del 100% de los encuestados que se realizó el 63% indican que la comunicación que mantienen con sus superiores es buena, el 15% manifiestan que es excelente mientras el 22% indica que es mala.

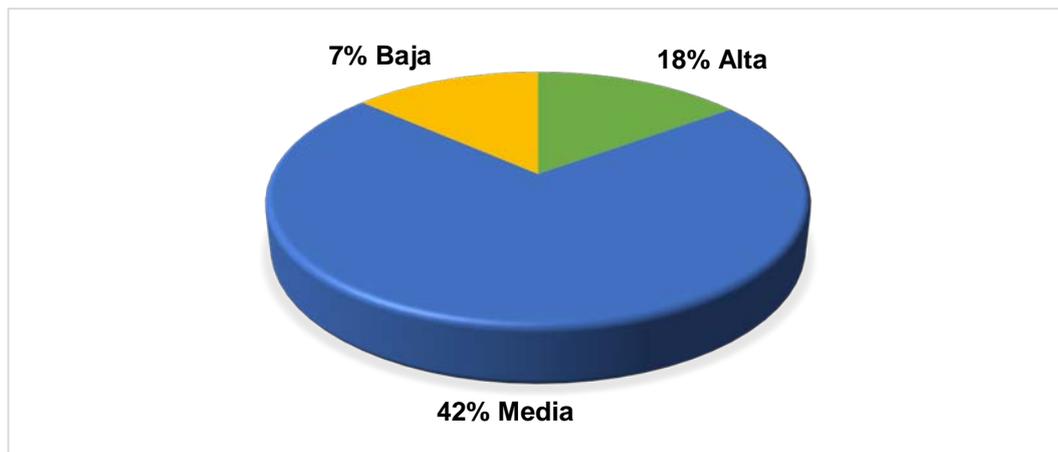
9. ¿El ambiente de trabajo me motiva para desarrollar bien el desempeño laboral?

**Tabla 15 Motivación al personal**

Código	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Ítem	Alta	18	15%
	Media	42	72%
	Baja	7	13%
<b>TOTAL</b>		67	100%

Elaborado por: Pamela Eloiza Alvarado Monserrate

**Gráfica 10 Motivación al personal**



Elaborado por: Pamela Eloiza Alvarado Monserrate

**Análisis**

Del 100% de las personas encuestado indica que el alta es un 18% y la media da un 42% y la baja da un 7%.

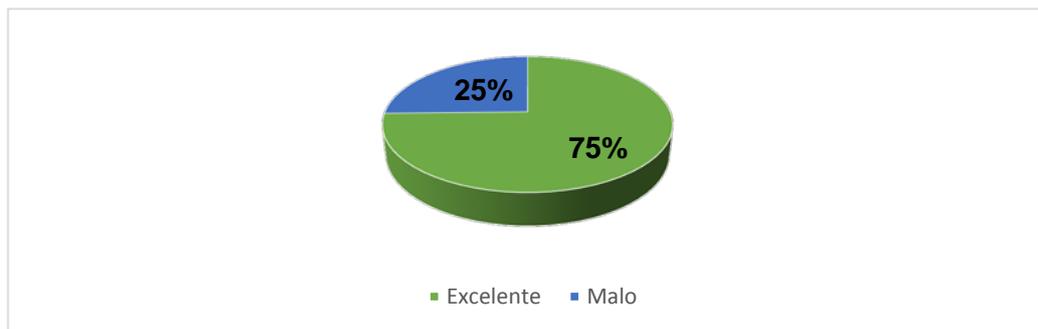
**10.¿Los conocimientos que se realiza son adecuado en los espacios correctos para almacenar herramientas?**

**Tabla 16 Espacio de Almacenamiento**

Código	CATEGORIA	Frecuencia	Porcentaje
Ítem	Excelente	45	75%
	Malo	22	25%
<b>TOTAL</b>		67	100%

**Elaborado por:** Pamela Eloiza Alvarado Monserrate

**Gráfico 11 Espacio de Almacenamiento**



**Elaborado por:** Pamela Eloiza Alvarado Monserrate

**Análisis**

El 100% de las personas encuestadas el 75% manifiestan que sus labores si corresponden con su formación académica, y solo el 25% indican que no corresponde a su formación académica, el cual nunca tuvo conocimiento de la vacante que tendrían que ocupar ya que son personas que ingresar por medio de familiares.

## Plan de mejora.

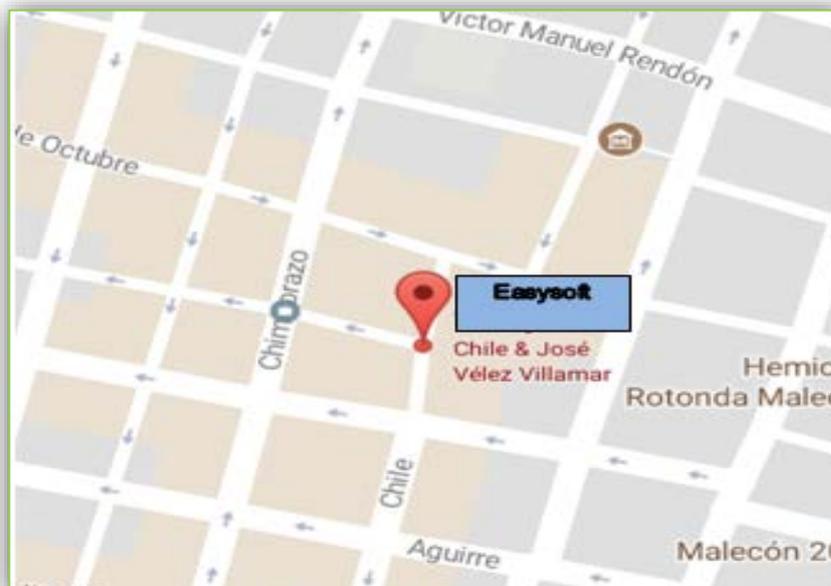
Bernillon, Alain, (Oliver, 2011). “El mejoramiento continuo consiste en el conjunto de principios, métodos organizados por la estrategia global, que movilizan toda la organización para poder obtener una mayor satisfacción hacia los clientes (interno y externo), al menor costo” (pág.105)

Con el mejoramiento las empresas buscan en ofrecer un mejor servicio al cliente, donde puedan lograr flujo de producción continuo y ordenado, reducir costos, mejorar el ambiente y condiciones de trabajo de los empleados de la organización.

### Ubicación sectorial y física

**País:** Ecuador  
**Provincia:** Guayas  
**Cantón:** Guayaquil

### Croquis



**Teléfono:** 0986991258

**Correo:** pameyeloiza@gmail.com

### Características del sector:

Es una empresa que se encuentra en el centro de Guayaquil el cual se rigüe a realizar programaciones en las empresas que solicitan sus servicios de programación para poder tener mayor ingreso y rentabilidad, donde el personal es responsable en sus labores, el cual muchas veces no se encuentran incentivados como para proyectarse en seguir dando un buen servicio del que ya dan a diario a las entidades empresariales a las cuales brindan servicios de programación.

**Objetivo:** Su objetivo es capacitar al área de talento Humano para poder dar resultados en la selección del personal el cual necesitan cubrir vacantes del personal que ha salido de la empresa o para nuevos puestos que mantiene la empresa en la ciudad de Guayaquil.

**Tabla 17** **Plan de Mejoras**

¿Qué?	¿Por qué?	¿Cómo?	¿Quién?	¿Dónde?
<b>Resolver el problema que es por la falta de conocimiento del personal el cual no pueden dar un buen servicio entre colaboradores</b>	Se necesita mejorar el campo de talento humano para poder tener una buena rentabilidad en la empresa.	Mediante la capacitación que se le brinde al área de talento humano para poder mejorar la selección del personal	Autora: Pamela Eloiza Alvarado Monserrate quien lleva a cabo investigando la novedad	En la ciudad de Guayaquil en las calles Chile y Vélez Edif: Valco

Elaborado por: Pamela Eloiza Alvarado Monserrate

**Tabla 18**

**Presupuesto**

Ingresos	Dólares
Capacitación	\$150
Pasaje	\$120
Impresiones	\$40
Suministros de oficina	\$70
Refrigerio	\$150
Imprevistos	\$90
<b>Total</b>	<b>\$620</b>

**Elaborado por:** Pamela Eloiza Alvarado Monserrate

**Tabla 19**

**Cronograma**

Fechas	2017															
	Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Actividades																
Análisis del problema a investigar		X														
Elaboración del diseño del proyecto				X												
Implementación de encuestas							X									
Análisis de Resultados de las encuestas								X	X							
Elaboración de estrategias										X	X					
Charla sobre el buen vivir												X	X	X		
Charlas sobre el respeto y las buenas relaciones humanas													X	X		

**Elaborado por:** Pamela Eloiza Alvarado Monserrate

Son actividades que se realizan a lo largo del proyecto de investigación para tratar de erradicar la situación en el área de Talento Humano y pueda tener la empresa su ganancia mas no perdida.

### **Evaluación Impacto**

El termino de evaluación de impacto es diagnosticar el problema o situación que hay en la empresa de una manera clara y consisa el cual muestra resultados negativos al no capacitar el área de talento humano para una mejor selección del personal. El área de talento humano es la que va a dar mayor rentabilidad para tener una mejor situación economica en la empresa ya que es la adecuada en solicitar a la persona indicada para la vacante que se este solicitando.

El estudio que se realiza es para tener resultados positivos que va dar mayor rendimiento para poder implementar y desarrollar el proyecto de investigación en conocer como esta trabajando el área de talento humano para poder corregir ciertos errores con la capacitacion solicitada. En el siguiente cuadro se evaluara el impacto de sostenibilidad y el impacto medioambiental que ha obtenido en este largo proyecto prara su desarrollo en la capacitacion que se brindara.

**Tabla 20 Evaluación de Impacto**

<b>Impacto de Sostenibilidad</b>	<b>Impacto Medioambiental</b>
<p>El proyecto de investigacion tiene un impacto positivo de sostenibilidad ya que se encuentra con el apoyo del presidente de la empresa anteriormente mencionada. Ya que sera a vienes de lucro de la empresa por motivo que el problema esta en la cioudad de Guayaquil, el cual mantiene grandes entidades para los proyectos asignados en la venta de programas.</p>	<p>Basicamente el proyecto de investigacion que se plantea no genera un impacto negativo ya que no se van a utilizar instrumentos que contaminen o dañen el medio ambiente. Por el contrario el proyecto que se esta dando es para tener una mejor proyecto empresarial para poder tener un mejor abance en la empresa.</p>

**Elaborado por:** Pamela Eloiza Alvarado Monserrate

## **CONCLUSIONES**

Después de realizarse el siguiente análisis e interpretaciones correspondientes se llega a las siguientes conclusiones:

1. La actividad del personal de talento humano se ve interrumpida por otros empleados que ingresan a distintas horas a sus labores el cual ingresan a dejar documentación provocando distracciones en las actividades que se están realizando con los funcionarios.
2. No se dispone de un lugar específico para poder realizar las entrevistas y tomar las pruebas que corresponden a los aspirantes, pues el lugar que se utiliza no cumple con las especificaciones adecuadas para esta actividad.
3. Las funciones que realiza al personal no están claramente definidas pues no permite tener un control o seguimiento de los trámites que se van despachando el cual provoca demora en los mismos.
4. La obtención de un puesto de trabajo en muchas ocasiones es obtenida por influencias o recomendaciones internas o externas de la empresa.

## RECOMENDACIONES

1. Una empresa para obtener un equipo de trabajo debe siempre mantener a su personal de talento humano capacitado para que puedan obtener una buena selección del personal y la empresa no mantenga demasiadas pérdidas ya que sabiendo elegir a la persona adecuada al puesto de trabajo es una ganancia beneficiosa para ambos.
2. Los procesos de reclutamiento y selección de personal son herramientas principales para formar el equipo de trabajo idóneo en toda la empresa, ya que no solo se trata de llenar una vacante sino de obtener un beneficio y crecimiento mutuo para la empresa.
3. Se debe crear o designar una oficina apropiada para realizar entrevistas, aplicación de pruebas a candidatos a la atención de los empleados, a fin de crear un ambiente ideal, donde el candidato comience a sentir el deseo de implementar sus conocimientos para poderlos poner en prácticas en su puesto de trabajo.

## BIBLIOGRAFÍA

AnguloLópez. (15, de abril de 2012). *eumed*. Recuperado el 12 de agosto de 2015, de [http://www.eumed.net/tesis,doctorales/2012/eal/metodologia\\_cualitativa.html](http://www.eumed.net/tesis,doctorales/2012/eal/metodologia_cualitativa.html)

Arellano. (2013). *Paraigma ,Cualitativo*.

Arellano, E ,O. (2013, pag. 9). Epistemología de la investigación, Cuantitativa y Cualitativa: Paradigmas y Objetivos. *revista de Claseshistoria*, 23.

Arias, F. G. (13 de abril de 2012, pag 13). Recuperado, el 8 de agosto ,de 2015, de <http://planificaciondeproyectosemirarismend,i.blogspot.com/2013/04/tipos-y-diseno-de-la-investigacion.21.html>

Arias, F. G. (21 de abril de 2013). *planificaciondeproyectosemirarismend*. Recuperado el 8 de agosto de 2015, de [http://planificaciondeproyectosemirarismendi.blogspot.com/2013/04/tipos-y-diseno-de-la-investigacion\\_21.html](http://planificaciondeproyectosemirarismendi.blogspot.com/2013/04/tipos-y-diseno-de-la-investigacion_21.html)

Avila, C.(2010). *Descripcion de puest*. Mexico: Prince hell.

Balestrini, (2010). *Poblacion*.

Bastar, S. G. (2012),

Carlos ,Sabino. (2010, Pág. 149,150 ). *Bloque metodologico de la investigación*. Recuperado el 14 de agosto de 2015, de <https://bloquemetodologicodelainvestigacionudo2010.wordpress.com/tecnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos/>

Chiavenato. (2011). *Evaluacion del desempeño*,Mexico: Pablogst.

- Coneo,(16 de mayo de 2013). *blog*. Obtenido de blog:  
<http://historiayevoluciontalento.blogspot.com/>
- Cortés, M. E. (2004). *Generalidades sobre, Metodología*. Mexico: Ana Polkey Gómez.
- Coyle, D. (2009). *Las Claves del Talento*. Chicago: Zenith.
- Goleman.,(1995 1996 2000). *Inteligencia Emocional*. California: George Harris.
- Heredia, (20 de Octubre de 1985). *Gestion Organizacional*. Obtenido de  
<http://www.eumed.net/libros.com>
- Hernandez de Chacon, Angela et., a. (23 de octubre de 2013). *tecnicas de analisis y recolección de datos*. Recuperado el 14 de agosto de 2015, de <http://es.slideshare.net/AngelaBHernandezV/angela-hernandez-tecnicas-de-analisis-y-recoleccion-de-datos>
- Hernández de Chacón, A. (octubre de 2013). *slideshare*. Recuperado el 13 de agosto de 2015, de <http://es.slideshare.net/AngelaBHernandezV/angela-hernandez-tecnicas-de-analisis-y-recoleccion-de-datos>
- Hernandez de Chacón, A. (octubre de 2013, pag. 9). *Slideshare.net*. Recuperado el 13 de agosto de 2015, de <http://es.slideshare.net/AngelaBHernandezV/angela-hernandez-tecnicas-de-analisis-y-recoleccion-de-datos>
- Iglesias, M. (2004)., *Generalidades sobre Metodología*. mexico: Ana Polkey Gómez.
- Litwin, & Stinger. (24 de Octubre de 1978), *Clima Organizacional*. Pajan: Postal. Obtenido de [www.climaorganizacional.com](http://www.climaorganizacional.com)
- Marina, J. (2010). *El Talento*. España: Ariel.
- Martinis, (2010). *Investigacion o diseño bibliografico*.

Martinis, S. p. (13 de abril de 2010, pag 87). *planificacion de proyecto*.

Recuperado el 8 de agosto de 2015, de [http://planificaciondeproyectosemirarismendi.blogspot.com/2013/04/tipos-y-diseno-de-la-investigacion\\_21.html](http://planificaciondeproyectosemirarismendi.blogspot.com/2013/04/tipos-y-diseno-de-la-investigacion_21.html)

Mondy, & Noe. (1997). *Sistema de Evaluacion de desempeño laboral*. Estados Unidos: Prentice Hall.

Mondy, & Noe. (2005), *Retroalimentacion del empleado de Mexico*: Prentice Hall. Obtenido de [www.retroalimentaciondelepleado.com](http://www.retroalimentaciondelepleado.com)

Nussbaum. (1998). Calidad humana ,*Nacional de la investigación*, 349.

Nussbaum. (s.f.). Fundamento de .

Oliver: (2011).

Palaci,(2005 155). Desempeño laboral. *Negotium*, 45. Obtenido de <http://www.revistanegotium.com>

Parella. S., & Martinis, F. (2013). *Investigacion del campo*.

Perez. J., & Merino, M. (2008). *Gestión*.

Pnud.. (1990). Indice de desarrollo humano. *Nacional de Investigacion*, 36. Obtenido de [www.revistanacionaldeinvestigacion.com](http://www.revistanacionaldeinvestigacion.com)

Restrepo:(2008). *Gestion en la Organizacion* .,Obtenido de <http://www.Libro de gestion organizacional>.

Rivero, D. S. (2008). *Metodologia, de la Investigacion*. shalom.

Robbins: (1999).

Robbins, S. (1999). *Comportamiento, Organizacional*. Mexico: Prentice Hall.

Santa parella y feliberto: Martins. (2010, pag. 90). *proyectos*. Recuperado el 14 de agosto de 2015, de

[http://planificaciondeproyectosemirarismendi.blogspot.com/2013/04/tipos-y-diseno-de-la-investigacion\\_21.html](http://planificaciondeproyectosemirarismendi.blogspot.com/2013/04/tipos-y-diseno-de-la-investigacion_21.html)

Santaella, L. (13 de octubre de 2014). Recuperado el 13 de agosto de 2015, de <http://conceptodefinicion.de/metodo-cuantitativo/>

Santella. (2014). *Metodo Cuantitativo*.

Saracho, J. (2011). *Talento Organizacional*. Chile: RIL.

Sen. (1998). Libertad humana. *Nacional de investigacion*, 85. Obtenido de [www.revistanacionalinvestigacion.com](http://www.revistanacionalinvestigacion.com)

Zaffrom: S., & Logan, D. (2011). *Las tres leyes del desempeño laboral*. Bogota: Lemoini. Obtenido de [http://www.elcubocnc.co/attachments/article/113/Las\\_Tres\\_Leyes\\_del\\_Desempeno\\_resumen\\_libro.pdf](http://www.elcubocnc.co/attachments/article/113/Las_Tres_Leyes_del_Desempeno_resumen_libro.pdf)

Zapata: (2013). *Tipos de investigacion* . Mexico.

Zapata, S. (16 de mayo de 2013). *seminario monografico*. *blogspot*. Recuperado el 14 de agosto de 2015, de <http://seminariomonografico.blogspot.com/2013/05/como-redactar-la-metodologia-o-diseno.html>

## ANEXOS

### Anexo 1

Imágenes de capacitación que se le brinda al personal de ventas el área de Talento Humano para que puedan vender los programas que realizan para una buena inversión empresarial.

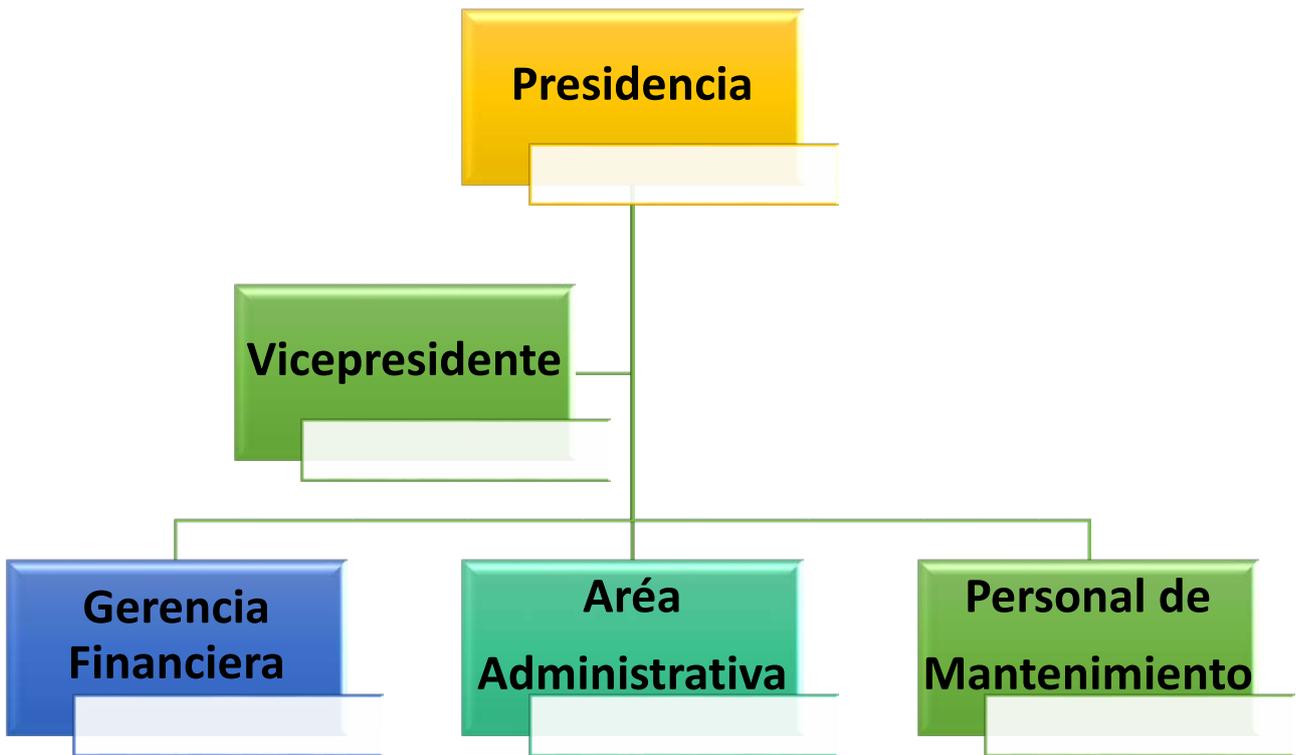


Capacitación del área de talento Humano al personal para mejorar su calidad laboral en la empresa.



Anexo 2

Jerarquía Empresarial





Guayaquil, 20 de noviembre de 2017

### Carta de autorización

La empresa Easysoft S.A autoriza a la Srta. (ra) **Alvarado Monserrate Pamela Eloiza** con **C.C 092874285-7** realizar su proyecto de tesis en la empresa con el beneficio de mejorar la selección del personal de la empresa tanto en la ciudad de Guayaquil como en la ciudad de Quito.

Atentamente

---

Oscar Matamoros Vascones  
Vicepresidente empresarial

### Anexo 3

### Logo Empresarial





Anexo 5

Item	Existen poca vibración de la integridad humana en la empresa?	Desinterés del personal que provoca depresión al momento de empezar sus labores?	Motivación que recibe por parte de la organización?	El inadecuado desempeño de los colaboradores es por ?	Realizar reconocimiento a los trabajadores que brindan apoyo absoluto a	Capacitar a los colaboradores con el uso y conservación de las herramientas de la	El ambiente de trabajo me motiva para desarrollar bien el desempeño?
1	No	Prueba de conocimiento	Alta	Bajo depresion	Si	Si	Si
2	Si	Entrevista	Baja	Fatiga	No tal vez	Correcto	Si
3	Si	Prueba de personalidad	Baja	Comodo	Si	Es util	Si
4	Si	Las anteriores	Baja	Incomodo	Si	Si	No
5	Si	Prueba de conocimiento	Baja	Bajo depresion	Si	Si	No
6	Si	Prueba de conocimiento	Baja	Bajo depresion	No tal vez	Si	No
7	No	Prueba de conocimiento	Alta	Bajo depresion	No tal vez	Si	No
8	No	Prueba de personalidad	Alta	Fatiga	No tal vez	Correcto	No
9	Si	Prueba de personalidad	Media	Fatiga	No tal vez	Correcto	No
10	Si	Prueba de personalidad	Media	Comodo	No tal vez	Es util	Si



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

Yo, Pamela Eloiza Alvarado Monserrate en calidad de autor(a) con los derechos patrimoniales del presente trabajo de titulación “Propuesta para mejorar el proceso de reclutamiento en talento humano en la empresa Easysoft S.A año 2017 en la ciudad de Guayaquil”, 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 Tecnóloga 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*.

Pamela Eloiza Alvarado Monserrate

Nombre y Apellidos del Autor

Firma

No. de cedula: 092874285-7



Factura: 001-002-000026596



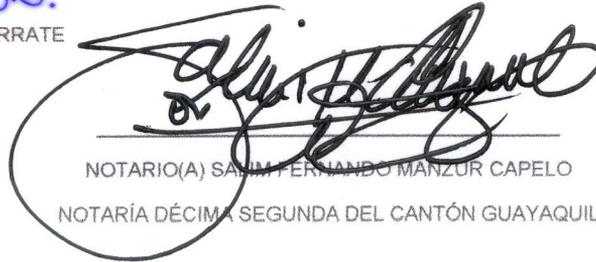
20170901012D02502

**DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO DE FIRMAS N° 20170901012D02502**

Ante mí, NOTARIO(A) SALIM FERNANDO MANZUR CAPELO de la NOTARÍA DÉCIMA SEGUNDA , comparece(n) PAMELA ELOIZA ALVARADO MONSERRATE portador(a) de CÉDULA 0928742857 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 12 DE DICIEMBRE DEL 2017, (11:04).

*Pamela Alvarado Mo.*

PAMELA ELOIZA ALVARADO MONSERRATE  
CÉDULA: 0928742857

  
NOTARIO(A) SALIM FERNANDO MANZUR CAPELO  
NOTARÍA DÉCIMA SEGUNDA DEL CANTÓN GUAYAQUIL



*h*



# CERTIFICADO DIGITAL DE DATOS DE IDENTIDAD

**Número único de identificación:** 0928742857

**Nombres del ciudadano:** ALVARADO MONSERRATE PAMELA ELOIZA

**Condición del cedulaado:** CIUDADANO

**Lugar de nacimiento:** ECUADOR/GUAYAS/GUAYAQUIL/FEBRES  
CORDERO

**Fecha de nacimiento:** 2 DE AGOSTO DE 1989

**Nacionalidad:** ECUATORIANA

**Sexo:** MUJER

**Instrucción:** BACHILLERATO

**Profesión:** ESTUDIANTE

**Estado Civil:** SOLTERO

**Cónyuge:** No Registra

**Fecha de Matrimonio:** No Registra

**Nombres del padre:** ALVARADO RODRIGUEZ PEDRO FELIPE

**Nombres de la madre:** MONSERRATE SACIDA MARIA PIEDAD

**Fecha de expedición:** 6 DE MARZO DE 2013

Información certificada a la fecha: 12 DE DICIEMBRE DE 2017

Emisor: JENNIFFER MARITZA SANTANA LOPEZ - GUAYAS-GUAYAQUIL-NT 12 - GUAYAS -  
GUAYAQUIL



*Pamela Alvarado Mo.*

*W*

Nº de certificado: 173-077-10167



173-077-10167

Ing. Jorge Troya Fuertes  
Director General del Registro Civil, Identificación y Cedulación  
Documento firmado electrónicamente





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

No. **092874285-7**

**CÉDULA DE CIUDADANÍA**  
APELLIDOS Y NOMBRES  
**ALVARADO MONSERRATE PAMELA ELOIZA**

LUGAR DE NACIMIENTO  
**GUAYAS**  
**GUAYAQUIL**  
**FEBRES CORDERO**

FECHA DE NACIMIENTO **1989-08-02**  
NACIONALIDAD **ECUATORIANA**  
SEXO **F**  
ESTADO CIVIL **SOLTERA**





INSTRUCCIÓN **BACHILLERATO** PROFESIÓN / OCUPACIÓN **ESTUDIANTE** A1111A1111

APELLIDOS Y NOMBRES DEL PADRE  
**ALVARADO RODRIGUEZ PEDRO FELIPE**

APELLIDOS Y NOMBRES DE LA MADRE  
**MONSERRATE SACIDA MARIA PIEDAD**

LUGAR Y FECHA DE EXPEDICIÓN  
**GUAYAQUIL**  
**2013-03-06**

FECHA DE EXPIRACIÓN  
**2023-03-06**

*[Signature]* **Pamela Alvarado No.**

DIRECTOR GENERAL FIRMA DEL CEDULADO





**CERTIFICADO DE VOTACIÓN**  
ELECCIONES GENERALES 2017  
2 DE ABRIL 2017

**002** JUNTA No. **002 - 058** NÚMERO **0928742857** CÉDULA

**ALVARADO MONSERRATE PAMELA ELOIZA**  
APELLIDOS Y NOMBRES

**GUAYAS** PROVINCIA **CIRCUNSCRIPCIÓN: 2**  
**GUAYAQUIL** CANTÓN **ZONA: 4**  
**PASCUALES** PARROQUIA





**ECUADOR ELIGE CON TRANSPARENCIA**

**ELECCIONES 2017**  
GARANTIZAMOS TU DECISIÓN

**CIUDADANA (O):**

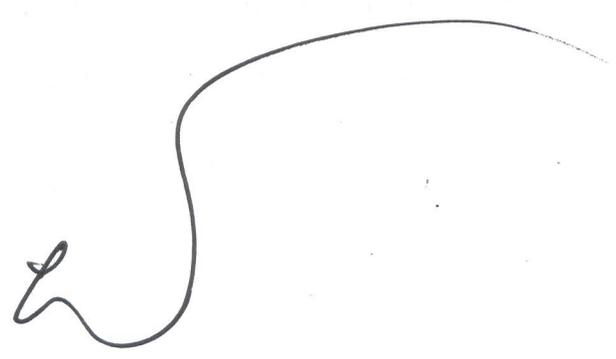
**ESTE DOCUMENTO ACREDITA QUE USTED SUFRAGÓ EN LAS ELECCIONES GENERALES 2017**

**ESTE CERTIFICADO SIRVE PARA TODOS LOS TRÁMITES PÚBLICOS Y PRIVADOS**

*[Signature]*  
FIRMA DEL PRESIDENTE DE LA JRV

IMP-IGM.MJ

*Pamela Alvarado No.*





## 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 Boliviano de Tecnología.

### CERTIFICO:

Que después de analizado el proyecto de investigación con el tema: **“Propuesta para mejorar el proceso de reclutamiento en talento humano en la empresa Easysoft S.A año 2017 en la ciudad de Guayaquil.”** y problema de investigación: **¿Cómo afecta la inadecuada selección del personal del proceso de reclutamiento por parte del área de talento humano en la empresa de Easysoft en el año 2017?**, presentado por Pamela Eloiza Alvarado Monserrate 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:

Pamela Eloiza Alvarado Monserrate

Tutor:

PhD. Simón Illescas Prieto

## 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

  
Firma

CEGESCYT

