



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÒGICO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÌA
UNIDAD ACADÉMICA DE EDUCACIÓN COMERCIAL, ADMINISTRATIVA
Y CIENCIAS**

**PROYECTO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
TECNÓLOGA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

TEMA:

Estudio de un Sistema de Reclutamiento y Selección de Personal en base a las competencias de la empresa PROINSBAN S.A.

AUTORA:

PALACIOS BAZURTO WENDY PAOLA

TUTOR:

ING. MARLO LOPEZ PERERO MBA.

Guayaquil, Ecuador

2018

DEDICATORIA

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

A mi madre por darme la vida, quererme mucho, creer en mi, porque siempre me apoyo. Gracias por darme una carrera para mi futuro, todo esto te lo debo a ti.

PALACIOS BAZURTO WENDY PAOLA

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a todos mis maestros ya que ellos me enseñaron a valorar los estudios y a superarme cada día, también agradezco a mis padres porque ellos estuvieron en los momentos más difíciles de mi vida como estudiante. Y agradezco a Dios por darme la salud que tengo.

Estoy seguro que mis metas planteadas darán fruto en el futuro y por ende me debo esforzar cada día a ser mejor.

PALACIOS BAZURTO WENDY PAOLA



CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor (a) 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: “Estudio de un Sistema de Reclutamiento y Selección de Personal en base a las competencias de la empresa PROINSBAN S.A” y problema de investigación: ¿Ineficiente proceso de reclutamiento y selección de personal, genera limitado desarrollo de competencias a los colaboradores de la empresa PROINSBAN S.A. de la ciudad de Guayaquil, en el periodo 2017?, presentado por PALACIOS BAZURTO WENDY PAOLA, como requisito previo para optar por el título de:

TECNÓLOGA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

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

Egresada: PALACIOS BAZURTO WENDY PAOLA

Tutor: Ing. Com. Marlo López Perero Mba

CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE TITULACIÓN

Yo, Palacios Bazurto Wendy Paola, en calidad de autor(a) con los derechos patrimoniales del presente trabajo de titulación Estudio de un Sistema de Reclutamiento y Selección de Personal en base a las competencias de la empresa PROINSBAN S.A, de la modalidad presencial, realizado en el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología como parte de la culminación de los estudios en la carrera de Tecnología en Administración de Empresas, de conformidad con el *Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN* reconozco a favor de la institución una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del mencionado trabajo de titulación, con fines estrictamente académicos.

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

Palacios Bazurto Wendy Paola

Nombres y Apellidos del Autor

Firma

No. de cedula: _____

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

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL CENESCIT

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

CERTIFICO:

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

Nombre y Apellidos del Colaborador
CEGESCYT

Firma

Aclaración:

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

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



INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA

TECNOLOGÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

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

Tema

“Estudio de un Sistema de Reclutamiento y Selección de Personal en base a las competencias de la empresa PROINSBAN S.A ”

Autora: PALACIOS BAZURTO WENDY PAOLA

Tutor: Ing. Com. Marlo López perero Mba.

RESUMEN

La empresa PROINSBAN S.A se dedica a la Distribuidora de Productos e Insumos Bananeros orgullosamente ecuatoriana, comenzó sus actividades en el año 2015; esta empresa comenzó trabajando informalmente en la compra y venta de insumos bananeros por lo cual se mantuvo y fue creciendo para formarse como una empresa legalizada en el año 2017. La empresa no cuenta con un sistema bien definido en competencias laborales por lo cual el problema central es el Reclutamiento y selección del personal esto se ve afecto al proceso de selección de la empresa para lo cual se realizó el análisis respectivo por parte del gerente y del personal de talento humano para así poder capacitarlo y analizar las respectivas ventajas competitivas y mejorar el marco funcional de la misma.

Proceso

Reclutamiento

Selección

Competencias



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA**

TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

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

Tema

“Estudio de un Sistema de Reclutamiento y Selección de Personal en base a las competencias de la empresa PROINSBAN S.A

.”

Autor: PALACIOS BAZURTO WENDY PAOLA

Tutor: Ing. Com. Marlo López perero Mba.

Abstract

The company PROINSBAN S.A is dedicated to the Distributor of Products and Banana Supplies proudly Ecuadorian, began its activities in 2015; This company began working informally in the purchase and sale of banana inputs for which it remained and was growing to be formed as a legalized company in the year 2017. The company does not have a well-defined system in competitions so the central problem is Recruitment and selection of personnel this is affected by the process of selection of the company which was carried out the respective analysis by the manager and staff of human talent in order to train and analyze the respective competitive advantages and improve the functional framework of the same

Process

Recruitmen

Selection

Competitions

ÍNDICE GENERAL

Contenidos:	Páginas:
CARATULA.....	i
TEMA:.....	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 CENESCIT.....	vi
RESUMEN.....	vii
Abstract.....	viii
ÍNDICE GENERAL.....	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xi
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
CAPITULO I.....	1
EL PROBLEMA.....	1
1.1 Planteamiento del Problema.....	1
1.1.1 Ubicación en un Contexto.....	1
1.1.2 Situación Problemática.....	2
1.2 Planteamiento del Problema.....	2
1.3 Delimitación del Problema.....	2
1.4 Variable de la Investigación.....	2

1.5 Objetivo de la Investigación.....	3
1.6 Justificación del Problema	3
CAPÍTULO II	4
2.1 Marco Teórico	4
2.2 Fundamentación Teórica	4
2.3 Antecedente Histórico	5
2.4 Antecedente Referencial	7
CAPÍTULO III	15
Datos de la empresa	15
3.2 Misión y Visión	15
Metodología.....	19
3.4 Tipos de Investigación.....	19
3.5 Alcance de la Investigación	20
3.5.1 Preguntas de Investigación	20
3.6 Métodos de Investigación.....	20
3.7 Técnicas de Investigación.....	21
3.8 Población y Muestra	21
CAPITULO IV	24
4.1 Análisis Documental.....	24
4.2 Plan de Mejoras	32
Conclusiones	34
Recomendaciones.....	35
Bibliografía	36
Anexos.....	38

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Contenidos:	Páginas:
Grafico N°-1 Organigrama Estructural	16
Grafico N°- 2 Recepcionista	24
Grafico N°- 3 Entrevistador	25
Grafico N°- 4 Talento Humano.....	26
Grafico N°- 5 Satisfacción.....	27
Grafico N°- 6 Perfil	28
Grafico N°- 7 Sistema de Reclutamiento	29
Grafico N°- 8 Capacitación	30
Grafico N°- 9 Personal Contratado	31

ÍNDICE DE TABLAS

Contenidos:	Páginas:
Tabla N°- 1 Causas y efectos	2
Tabla N°- 2 Personal de la Empresa	17
Tabla N°- 3 Técnicas e Instrumento	21
Tabla N°- 4 Muestreo	22
Tabla N°- 5 Recepcionista	24
Tabla N°- 5 Entrevistador.....	25
Tabla N°- 6 Talento Humano.....	26
Tabla N°- 7 Satisfacción.....	27

Tabla N°- 8 Perfil	28
Tabla N°- 9 Sistema de Reclutamiento	29
Tabla N°- 10 Capacitación	30
Tabla N°- 11 Personal Contratado	31

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

PROINSBAN S.A es empresa Distribuidora de Productos e Insumos Bananeros orgullosamente ecuatoriana, empezó sus actividades en el año 2015; informalmente realizando la compra y venta de insumo bananeros. Siendo en el año 2017 una empresa legalmente constituida.

PROINSBAN S.A no cuenta con un sistema definido basado en competencias para el proceso de reclutamiento y selección de personal en base al análisis e información obtenida por parte del gerente.

La propuesta de realizar un estudio de un Sistema de Reclutamiento y Selección de personal nace del recurso humano y su capacidad para poder desarrollarse y analizar los recursos, ventajas competitivas de la organización y proporcionar mejoras dentro del marco de funcional de las empresas.

1.1.2 Ubicación en un Contexto

La empresa PROINSBAN S.A esta ubicada al norte de la ciudad de Guayaquil, parroquia Tarqui; cdla Sauces 5 avenida Antonio Parra Velasco y José María Egas, frente al Colegio Fiscal Provincia de Bolívar.

1.1.3 Situación Problemática

Tabla N°- 1 Causas y efectos

Causas	Consecuencias
Problemas de adaptación e integración generando mal clima laboral dentro de la organización	Falta de Compromiso y logro en los objetivos, personal individualista que no presenta las habilidades necesarias de adaptación.
Ineficiente proceso de contratación y selección de personal, sin tener el perfil adecuado de acuerdo al cargo.	Personal no calificado para realizar procesos, falta de conocimiento de las tareas a realizar.
Elaboración de un Manual de Cargos y Perfiles, basado en competencias	Ocasiona una alta rotación, falta de incentivos, compensaciones y desarrollo personal.

Elaborado por: Wendy Paola Palacios Bazurto

1.2 Planteamiento del Problema

¿Cómo diseñar un Sistema de Reclutamiento y Selección de Personal en base a las Competencias que el cargo requiere en empresa PROINSBAN S.A. Ubicada al norte de la ciudad de Guayaquil, Periodo 2017?

1.3 Delimitación del Problema

Campo: Administración

Área: Talento Humano

Aspectos: Sistema de Reclutamiento, Selección de Personal y Competencias.

1.4 Variable de la Investigación

Variable Dependiente: Limitada Competencias.

Variable Independiente: Sistema de Reclutamiento y Selección de Personal.

1.5 Objetivo de la Investigación

Objetivo General

Diseñar un sistema de Reclutamiento y Selección de Personal basado en competencias, para disminuir el riesgo de ingreso de personas con valores diferentes a la misma.

Objetivos Específicos:

- ✓ Fundamentar teóricamente el reclutamiento y selección de personal.
- ✓ Diagnosticar los modelos reclutamiento de personal que aplica en la actualidad la empresa PROINSBAN S.A.
- ✓ Elaborar un sistema de reclutamiento y selección del personal.

1.6 Justificación del Problema

La propuesta de realizar este proyecto es diseñar e implementar un modelo de Reclutamiento y Selección de personal basado en competencias, ya que actualmente existen falencias presentadas en los procesos de reclutamiento y selección de personal en la empresa PROINSBAN S.A.

Con la realización de este proyecto la empresa PROINSBAN S.A pretende diseñar e implementar un modelo de Reclutamiento y Selección de personal basado en competencias. Proponiendo pautas para mejorar las organizaciones por medio de asegurar el desempeño de los recursos humanos, que como ya sabemos constituyen la base fundamental del desarrollo satisfactorio de la misma hacia el éxito.

CAPÍTULO II

2.1 Marco Teórico

La propuesta de realizar este trabajo es porque existe falencias presentadas en las herramienta de reclutamiento y selección de personal en la empresa PROINSBAN S.A, cuyo resultado de esta investigación beneficiara a la empresa, al equipo y a los futuros perfiles contratado en un determinado plazo y al alcance del área de Talento Humano.

2.2 Fundamentación Teórica

Las empresas actualmente desarrollan vínculos para que los colaboradores mantengan su posición de acuerdo a sus funciones, el desarrollo autónomo que deriva cada empresa, su postura para mantener un sistema de reclutamiento interno o externo, se debe al mecanismo utilizado para establecer en el proceso de selección de personal, llevando así un determinado vinculo que se demuestra en un punto en específico.

El proceso de selección de personal se debe llevar a cabo bajo lineamientos, de acuerdo a las políticas de cada empresa, el procedimiento a seguir para un buen sistema de reclutamiento. Las empresas se basan bajo procesos de acuerdo al requerimiento que desee contratar, sea el cargo o función que se desarrolle o desempeñe en la empresa.

Según el autor dice (Mendez, 2014) que “El proceso de selección de personal es una actividad que se debe ejecutar y analizar cada descripción de cargo de acuerdo a su necesidad”. Las empresas utilizan este procedimiento para reclutar el personal, diseñando informes y toma de pruebas de acuerdo a su debido proceso para llevar a cabo el objetivo.

Las organizaciones estudian y analizan este procedimiento, donde se determine una gestión que desarrollan las empresas al momento de hacer un proceso de selección, así mismo como implementar un sistema de reclutamiento, este proceso se lleva bajo lineamientos donde se logran resultados para el beneficio de la empresa, esta actividad se lleva a cabo cuando el reclutador solicita personal, de acuerdo a su experiencia y función a realizar.

El autor (Palacios, 2014), dice que “El sistema de reclutamiento es la acción que determina el proceso cuando se llega a una toma de decisión”. La organización establece medidas para que se lleve a cabo el resultado.

2.3 Antecedente Histórico

En la época medieval los procesos de selección y reclutamiento en aquel tiempo las actividades que desarrollaban eran muy importantes para la producción de la empresa u organización. Actualmente las empresas al momento de hacer un reclutamiento de personal no solo se de ver la persona como parte de la empresa, ya que la nueva persona que ingresa a la empresa debe desempeñarse como un buen empleado de acuerdo a su función. (Pereira, 2014)

El mecanismo más utilizado en aquella época para el reclutamiento de personal fue muy duro pasando por procesos difíciles, esto se debe a las guerras mundiales y una baja tecnología que producía poca comunicación para establecer proceso en las empresas, así obtener un requerimiento eficaz y obtener resultados. Actualmente las empresas han tomado varios cambios en el proceso de selección y sistema de reclutacion, los procesos que se llevan a cabo es muy estudiado para el control de la empresa, requiriendo por parte de los empleadores al momento de reclutar el personal buscar información, analizando perfiles, tomando pruebas de conocimientos para que la personas contratadas se enfoquen en su función y desarrollo laboral en la organización.

Según el autor (Dimartti, 2014), indica que el proceso de selección de personal “Es un conjunto de etapas o pasos que se desarrolla en el proceso de selección, cuyo fin es seleccionar el personal acorde al puesto de trabajo que se requiera”. Las empresas destacan su procedimiento para el reclutamiento del personal, de acuerdo a las políticas y normas de cada organización.

En el siglo xx el reclutamiento de personal se basaba más en las relaciones personales que cada individuo tenia, para aquel entonces las empresas determinaban esa opción como un medio de facilidad de contratación interna, ya que esto se debía por la buena relación personal, influía la comunicación el departamento de recursos humanos desarrollaba estrategias para que las personas ingresaran a la empresa por este medio de proceso. Las empresas coordinaban su sistema de reclutamiento a conforme que se solicitaba el proceso, implementando pasos y requisitos

El autor (Polit, 2014), dice que el área de Recursos Humanos “Es el trabajo al capital humano que aporta a la empresa u organización desarrollando un

sistema o estrategia para el beneficio de los empleados o colaboradores”. Las empresas necesitan del capital humano para desarrollar un buen equipo de trabajo que sea beneficioso para la empresa y colaboradores.

A nivel global las empresas destacan un buen punto para desarrollar sistemas de reclutamiento y procesos de selección determinando así un mecanismo de producción, para el beneficio de las personas que pertenecen a una organización, destacando estrategias implementadas en base a un análisis de proyección (Quiroz, 2014)

A nivel regional las organizaciones desempeñan mecanismos para el desarrollo de proceso de selección, las personas pasan por pruebas y capacitaciones que la empresa destaca, la administración establece diseños de elementos para medir el resultado obtenido. (Rojas, 2015)

2.4 Antecedente Referencial

Estudio

Según el autor (Burgos, 2015), dice que “El estudio es la acción de proceder y comprender el entendimiento de la situación o problema”

El autor (Maya, 2015), dice que el estudio es “La determinación de una investigación sobre un tema específico, desarrollando ideas y análisis sobre el tema”

Según el autor (Torres, 2015), dice que “El estudio es considerado como pieza fundamental del ser humano, ya que permite desarrollar conocimientos y habilidades”

El estudio es un elemento donde se analizan puntos a tratar para el desarrollo de la empresa.

Sistema

Según el autor (Santos, 2015), dice que “Es un conjunto de elementos relacionados entre sí funcionalmente de modo de cada elemento del sistema es función de algún otro elemento”

El autor (Loor, 2014), dice que el sistema es un “Elemento capaz de satisfacer numerosos ejecutores donde se puedan elegir y desarrollar varios puntos determinados indicando su técnica”

Según el autor (Davalos, 2014), dice que sistema “Es un conjunto de componentes que se relacionan con al menos algún otro componente”

El sistema es un método donde se ejecutan el desarrollo de información total o parcial de los individuos, para el desarrollo de la empresa.

Reclutamiento

Para el autor (Hernandez, 2014), dice que reclutamiento “Es el formato con el área de organización solicitada el ingreso de uno o más individuos, especificando el perfil profesional y laboral con que deben contar”

Según el autor (Sotomayor, 2014), dice que el reclutamiento “Es un procedimiento que se lleva a cabo dentro del proceso de selección de la empresa al reclutar personal para un cargo en específico”

El autor (Zapta, 2014), dice que reclutar “Es un proceso que la organización determina para seleccionar el personal de acuerdo a su función de desempeño o desarrollo.”

El reclutamiento es un proceso que la empresa determina para la selección de personal, de acuerdo al requerimiento que se solicite.

Selección

Según el autor (Wolt, 2015), dice que selección “Es un proceso que se desarrolla para el beneficio de la empresa y establece una doctrina con los individuos”

El autor (Sandoval, 2015), dice que selección “Es un sistema organizacional donde se desempeña la función y elección de personas para ejecutar algún cargo dentro de la empresa”

El autor (Mieles, 2015), dice que selección “Es una acción dinámica que sigue un proceso determinando para buscar un candidato idóneo al puesto de trabajo”

La selección es una acción o procedimiento que se destaca para el progreso de la empresa, determinando su objetivo y desarrollo de los colaboradores.

Competencia

Según el autor (Zapata, 2014), dice que competencia “Es la capacidad para desarrollar un objetivo o meta en un proceso determinado”

El autor (Toledo, 2014), dice que competencia “Es la que lleva a cabo dos o más sujetos respecto a algo”

Según el autor (Carrillo, 2014), dice que competencia “Es el conjunto de comportamiento social, habilidad de desempeño y para la interpretación”

La competencia es la acción que el individuo toma para tomar riesgos y decisiones para afrontar sus desafíos.

2.5 Fundamentación Legal

Ley Orgánica de Contratación Sector Público – Privado

Artículo Uno - Objetivo Y Ámbito

Esta ley establece el Sistema Nacional de Contratación Pública y Privada determinando principios y normas para regular los procedimientos de contratación para la adquisición o arrendamiento de bienes, ejecución de obras y prestación de servicios, incluidos lo de consultoría que realicen:

1. Los Organismos y dependencias de las Funciones del Estado
2. Los Organismos electorales
3. Los Organismo de Control
4. Las entidades que integran el Régimen Seccional Autónomo
5. Los Organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado

6. Las personas jurídicas creadas por acto legislativo seccional para la prestación de servicio publico
7. Las corporaciones, fundaciones o sociedades civiles en cualquiera de los siguientes casos:
 - a) Estén integradas o se conformen mayoritariamente con cualquiera de los organismos y entidades señaladas en los números 1 al 6 de este articulo o en general por instituciones del Estado
 - b) Que posean o administren bienes, fondos, títulos, acciones y sobre todos que pertenecen al Estado
8. Las compañías mercantiles cualquiera hubiere sido o fuere su origen, creación o constitución que posean o administren bienes, fondos, títulos y todos derechos que pertenecen al Estado y a sus instituciones.

Artículo dos - Régimen especial

Se someterán a la normativa específica para que el efecto dicte el Presidente de la Republica en el Reglamento General de la ley, bajo criterios de selectividad, los procedimientos precontractuales de las siguientes contrataciones:

1. La adquisición de fármacos que celebren las entidades que presten servicios de salud, incluido el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
2. Las calificadas por el Presidente de la Republica como necesarias para la seguridad Interna y Externa del Estado, cuya ejecución está a cargo de las Fuerzas Armadas o de la Policía Nacional
3. Aquellas cuyo objeto sea la ejecución de actividades de comunicación social destinadas a la información de las acciones del Gobierno Nacional o de las Entidades Contratantes

4. Las que tengan por objeto la prestación de servicios de asesoría y patrocinio en materia jurídica requeridas por el gobierno
5. Aquellas cuyo objeto sea la ejecución de una obra artística literaria o científica
6. Las adquisiciones de repuestos o accesorios que se requieran para el mantenimiento de equipos y maquinarias a cargo de Entidades Contratantes
7. Los de transporte de correo internacional y los de transporte interno de correo que se regirán por los convenios internacionales o de las disposiciones legales y reglamentarias

Artículo tres – Contratos financiados con préstamos cooperación internacional

En las contrataciones que se financien, previo convenio, con fondos provenientes de organismos multilaterales de crédito de los cuales Ecuador sea miembro, o en las contrataciones que se financien con fondos reembolsables o no reembolsables provenientes financiamientos de organismo de gobierno a gobierno.

Artículo cuatro – Principios

Para la aplicación de esta ley y de los contratos de que ella deriven, se observaran los principios de legalidad, trato justo, igualdad, calidad, vigencia tecnológica, oportunidad, concurrencia, transparencia, publicidad y participación nacional

Artículo cinco – Interpretación

Según la autora Alles, M. (2007) “Relata muy brevemente la historia de Charles Cross, que aunque contaba con el "talento" para ser un inventor destacado, no llegó a serlo ya que, probablemente, tenía alta creatividad pero carecía de otras competencias necesarias”. (p. 15)

Efectivamente existen muchas empresas que escogen de una manera informal a los futuros candidatos, permitiendo irresponsable mente o por desconocimiento que las mismas no reflejen crecimiento y desarrollo de sus actividades, provocando así ineficiencia en el proceso y el recurso humano no se adapte o no se sienta seguro de las actividades a realizar.

Es de gran relevancia poder definir un diseño de evaluación donde podamos identificar la relación entre las diferentes áreas organizacionales y determinar los ámbitos de acción, acordar al perfil idóneo que soportarán la gestión del recurso humano tales como Selección e Inducción, Formación y Desarrollo.

Según Chiavenato, A. (1999), la selección de personal es: "La escogencia del individuo adecuado para el cargo adecuado". (p. 10).

La selección del personal debe basarse en las diferentes opciones de candidatos que se asemejen al perfil idóneo que requiere la empresa, sustentándonos en las evaluaciones, entrevistas, pruebas psicológicas que nos indique a tomar las decisiones adecuadas de optar o no por el candidato.

Según Chiavenato, A. (2007). “La búsqueda, selección y orientación de personas es un desafío para el departamento de recursos humanos de cualquier organización”. (P. 129).

Independientemente del tamaño de la empresa, un gerente de recursos humanos debe tener las habilidades de llevar a cabo todas las funciones que

proporcionen planes estratégicos, que van alineados a los sistemas de gestión que se implementa en las áreas, realizan seguimientos donde ponen a conocimiento sus habilidades y destrezas permitiendo que el giro del negocio sea mucho más competitivo y genere productividad.

Según Gómez, M. (2008). “La gestión de los recursos humanos está formada por todas las decisiones y acciones directivas que afectan a la naturaleza de la relación entre la organización y los empleados, dentro de este concepto”. (p. 20)

El área de Talento Humano es el ente encargado y responsable de que se cumplan las políticas en el tiempos establecidos, pudiendo alcanzar la excelencia, canalizando el talento humano y el potencial dentro de la organización, ya que sin las personas es imposible la existencia de las organizaciones.

CAPÍTULO III

3.1. METODOLOGIA

Datos de la empresa

La compañía PROINSBAN S.A., Es una empresa legalmente constituida con un equipo de profesionales con alta experiencia en servicios de empaque de productos de exportación, especialmente en el ámbito BANANERO como materiales de politizado, formando las mejores relaciones comerciales con nuestros cliente y proveedores a nivel nacional e internacional.

3.2 Misión y Visión

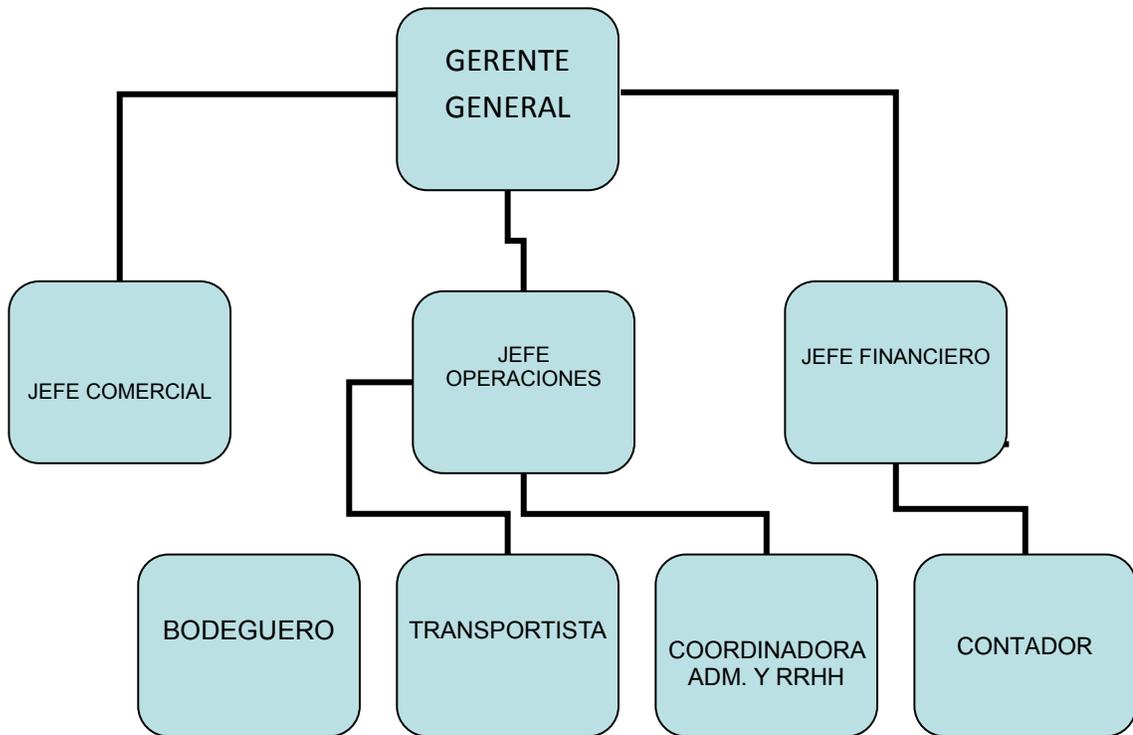
Misión

Distribuir y comercializar materiales de paletizado de alta calidad para exportación de banano a un precio competitivo. Ofrecer la mejor atención posible a nuestros clientes a través de un personal altamente capacitado.

Visión

Ser los mayores Distribuidores y Comercializadores de Insumos Agroindustriales, creando valor a nuestros clientes y accionistas con productos de calidad; mediante la constante innovación de nuestra red comercial y distribución que permita el desarrollo de nuestros colaboradores y apoyar al desarrollo sostenido del país.

Grafico N°-1 Organigrama Estructural



Fuente: Elaborado por el Autor

VALORES DE LA EMPRESA

- **Responsabilidad:** Distribuir y Comercializar nuestros materiales para Paletizado y Empaques para la exportación de banano y otras frutas del sector agroindustrial a través de canales justos de negociación.
- **Lealtad:** Crear y mantener una reputación basada en integridad y confiabilidad.
- **Compromiso:** Cumplimos nuestras funciones con exactitud, dando la milla extra y asumimos con madurez las consecuencias de nuestros actos.

- Trabajo en Equipo: Nuestra empresa tiene un enfoque de compromiso, la confianza y la colaboración se demuestra en nuestra actividad diaria, buscado siempre el bien común y cooperación entre cada uno de los colaboradores.

Tabla N°- 2 Personal de la Empresa

Gerente	1
Administrativos	3
Contador	1
Coordinadora RRHH	2
Transportista	18
Bodega	10
Total	35

Fuente: Elaborado por el Autor

Productos

Esquineros plásticos 2.10 mts esquineros plásticos 2.20 mts esquineros plásticos 2.30 mts

Refuerzos 0,23 cm

Refuerzos 0,21 cm

Grapas metálicas

Zuncho blanco 2200 mts

Zuncho negro 10 kilos rollos

Zuncho azul 10 kilos rollos

Mertec
Fungaflor

Proveedores

Cabka
Ritioform
Empisa
Embálales
Palets Gimeno

Clientes

Promana
Pepsi Cola
Aceites la favorita
Mi comisariato
Tía
Supermaxi

Diagnostico en la contratación de personal

En la tabla que se observa a continuación describe la alta deserción del personal, la misma que no permite un crecimiento sostenido a la empresa, por tal motivo la autora se visto en la necesidad de estudiar el actual proceso de contratación de personal para identificar las diversas falencias y diseñar

Talento humano personal contratado

2014	2015	2016	2017
60	55	50	45

Fuente: elaboración de la autora

un plan de mejora con contribuya a mejorar la estabilidad del colaborador

Metodología

Metodología es un vocablo generado a partir de tres palabras de origen griego: meta (“más allá”), o dos (“camino”) y logos (“estudio”). El concepto hace referencia al plan de investigación que permite cumplir ciertos objetivos en el marco de una ciencia. Cabe resaltar que la metodología también puede ser aplicada en el ámbito artístico, cuando se lleva a cabo una observación rigurosa.

De acuerdo al procedimiento seleccionado en el proyecto de investigación se podrá recolectar información necesaria sobre el problema a través de la utilización de la técnica cuantitativa y cualitativa, que nos permitirá comprender e identificar de manera acertada el problema, en el cual se encuentra enfocadas las variables independiente y dependiente, mediante el análisis de la información que se realizara para obtener un mejor resultado.

Las organizaciones dependen directa e irremediamente del talento humano, para operar, producir bienes y servicios, competir en los mercados y alcanzar los objetivos generales y estratégicos. Estoy segura que las organizaciones jamás existirían sin el recurso humano que le da vida y creatividad y sentido a las operaciones de las empresas; pero esto no se puede lograr sino se manejan los respectivos sistemas y procesos que nos permitan hacer un mejor reclutamiento y selección de personal.

3.4 Tipos de Investigación

En la presente investigación se ha podido estimar que sea tipo bibliográfica, por se realizaran investigaciones frecuentemente y nos servirá de guía para continuar con el problema de estudio. Así mismo se considera utilizar la

investigación de campo, porque se recopilara información fundamental y confiable en el sector y población para obtener los resultados que requerimos.

3.5 Alcance de la Investigación

En esta investigación se utilizó el método de análisis descriptivo porque nos va a permitir describir, analizar algunos factores y características de los procesos fundamentales como planificación, ejecución, seguimiento de la evaluación y desarrollo del recurso humano; y la explicativa por que determina las causas y consecuencias del mismo.

3.5.1 Preguntas de Investigación

- ✓ ¿Dónde fundamentaremos teóricamente el reclutamiento y la selección de personal?
- ✓ ¿Cómo algunos modelos reclutamiento de personal?
- ✓ ¿Cómo elaborar un sistema de reclutamiento de selección del personal?

3.6 Métodos de Investigación

Dentro de los siguientes métodos teóricos que se han considerado para realizar la investigación podemos definir qué:

Método Científico: Es la mejor elección que nos va a encauzar en la búsqueda de conocimiento.

Método Inductivo: El inductivismo va de lo particular a lo general. Es un método que se basa en la observación, el estudio y la experimentación de

Diversos sucesos reales para poder llegar a una conclusión que involucre a todos esos casos.

Método Deductivo: El método deductivo es uno de los métodos más usados a instancias de lograr, obtener, conclusiones sobre diversas cuestiones. El rasgo distintivo de este método científico es que las conclusiones siempre se hayan impresas en las premisas, es decir, es posible inferir a la conclusión.

3.7 Técnicas de Investigación

Tabla N°- 3 Técnicas e Instrumento

Técnicas	Instrumentos
Observación	Guía
Cuestionario	Formulario

Fuente: Elaborado por el Autor

En el proyecto de investigación se utilizara técnicas como la observación que permite canalizar acciones que favorezcan a la organización, así mismo con la técnica de cuestionario podremos recoger información en un tiempo relativamente breve y de será de utilidad en el análisis de la identificación de la información mediante la guía y formulario que este genere.

3.8 Población y Muestra

Población: La población a utilizar es finita ya está dentro de los límites identificados en el lugar de la investigación; en la ciudad de Guayaquil, cdla Saucos 5 entre la avenida Antonio Parra Velasco y José María Egas.

Muestra: La realización de la investigación no se llevará a cabo en el área de Talento Humano porque la población es finita.

Tabla N°- 4 Muestreo

Transportistas	18
Bodega	10
Total	28

Fuente: Elaborado por el Autor

Se estableció como subconjunto de población a los transportistas y bodegueros de la empresa PROINSBAN S.A. ya que en esta área se aplicará la metodología para la obtención de la información.

Los resultados fueron satisfactorios ya que son adecuados con el tema propuesto, para que siga su proceso de reclutamiento y selección de personas.

Se realizó las encuestas al personal interno que son los transportistas y bodegueros ya que de ellos depende el trabajo a realizarse, son una parte fundamental en la empresa.

La investigación se aplicó a la obtención de información empírica, solicitando información directamente con la empresa PROINSBAN S.A, a los encargados de su área de trabajo.

El método más proponente que se aplicó en la realización de esta investigación es el Método Científico, Inductivo y Deductivo.

Técnicas e Instrumentos de la Investigación

Se aplicado la siguiente técnica e instrumento, para la realizar el trabajo de investigación en este estudio como es: La Encuesta

La encuesta: Son entrevistas con un gran número de personas utilizando un cuestionario prediseñado, esta incluye un cuestionario estructurado que se da

a los encuestados y que está diseñado para obtener una información específica (Naresh K Malhotra., 2004)

Esta encuesta se la realizo a 28 empleados de la empresa PROINSBAN S.A, entre ellos los Bodegueros y Transportistas.

CAPITULO IV

4.1 Análisis Documental

En cuanto a las Encuestas hemos diseñado el siguiente instrumento al Personal Interno de 28 empleados de la empresa **PROINSBAN**, ubicada en la ciudad de Guayaquil, parroquia Tarqui.

1. ¿FUE AMABLE LA RECEPCIONISTA CUANDO LLEGASTES A NUESTRA EMPRESA?

Tabla N°- 5 Recepcionista

Muy Amable	2
Amable	3
Desagradable	5
Para nada Agradable	18
Total	28

Fuente: Elaborado por la la Autora

Grafico N°- 2 Recepcionista



Fuente: Elaborado por la Autor

Analisis: Como podemos observar en la tabla N°- 4, el 64% de los encuestados manifestaron que la recepcionista no estaba para nada agradable al momento de la entrevista, el 18% desagradable, solo un 11% manifestaron que si estaban de acuerdo con la recepcionista y un 7 % que se porto amable la recepcionista.

2.- ¿CREES QUE EL ENTREVISTADOR INFORMABA BIEN SOBRE EL PUESTO Y SUS CARACTERISTICAS?

Tabla N°- 5 Entrevistador

Muy Bien Informado	4
Bien Informado	7
Algo Informado	15
Para nada Informado	2
Total	28

Fuente: Elaborado por la Autora

Grafico N°- 3 Entrevistador



Fuente: Elaborado por la Autora

Análisis: Como podemos observar en la Tabla N°- 5, el 54% de los encuestados manifestaron que el entrevistador no les brindo una mayor información acerca del puesto de trabajo, el 25% manifestaron estar bien informados y el 14% no les quedo ningún nada acerca del puesto de trabajo y el 7% no entendieron nada del puesto de trabajo.

3.- ¿CREES QUE LA PERSONA DE TALENTO HUMANO TE EXPLICO CLARAMENTE TODOS LOS DETALLES DEL PUESTO?

Tabla N°- 6 Talento Humano

Si	4
No lo Suficiente	16
No	8
Total	28

Fuente: Elaborado por la Autora

Grafico N°- 4 Talento Humano



Fuente: Elaborado por la el Autora

Análisis: Como podemos observar en la tabla N°- 6, el 57% de los encuestados manifestaron que el personal de Talento humano no les brindo todos los detalles del puesto de trabajo, el 29% no están contentos con el personal y solo el 14% están de acuerdo con la explicación que le dio alentó humano.

4.- ¿CUAL FUE TU GRADO DE SATISFACCION GENERAL CON EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO?

Tabla N°- 7 Satisfacción

Muy Contento	16
Contento	7
Algo Descontento	3
Descontento	2
Total	28

Fuente: Elaborado por la Autora

Grafico N°- 5 Satisfacción



Fuente: Elaborado por la Autora

Análisis: Como podemos observar en la tabla N°- 7, el 57% de los encuestados manifestaron estar muy contentos con el proceso de reclutamiento, el 25% están contentos y el 11% algo descontentos con el proceso y el 7% están descontentos.

5.- ¿CREE USTED QUE EL PUESTO ESTA ACORDE AL SU PERFIL?

Tabla N°- 8 Perfil

Si	22
No lo Suficiente	6
No	
Total	28

Fuente: Elaborado por la Autora

Grafico N°- 6 Perfil



Fuente: Elaborado por la Autora

Análisis: Como podemos observar en la tabla N°- 8, el 79 % de los encuestados manifestaron que su perfil si está acorde al puesto que requieren, el 21% no lo suficiente porque no cumple con ciertos requisitos.

6.- ¿CREE USTED QUE SE DEBERIA IMPLEMENTAR UN SISTEMA DE RECLUTAMIENTO VIA ONLINE PARA QUE LA EMPRESA CUMPLA CON LOS REQUISITOS ESTABECIDOS POR LEY?

Tabla N°- 9 Sistema de Reclutamiento

Si	25
No	3
Total	28

Fuente: Elaborado por la Autora

Grafico N°- 7 Sistema de Reclutamiento



Fuente: Elaborado por la Autora

Análisis: Como podemos observar en la tabla N°-9, el 89% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo con el sistema de reclutamiento online, el 11% no está de acuerdo que se implemente ese sistema.

7.- ¿CONSIDERA USTED QUE LA EMPRESA DEBERIA CAPACITARLOS ANTES DE ASIGNARLES EL CARGO?

Tabla N°- 10 Capacitación

Si	28
No lo Suficiente	
No	
Total	28

Fuente: Elaborado por Autora

Grafico N°- 8 Capacitación



Fuente: Elaborado por Autora

Analisis: Como podemos observar en la tabla N°- 10, el 100% de los encuestados manifestaron que la empresa si debería capacitarlos antes de asignarles el cargo.

8.- ¿ESTIMA USTED QUE ES NECESARIO DESARROLLAR UNA CAPACITACION CONTINUQA PARA EL PERSONAL CONTRATADO?

Tabla N°- 11 Personal Contratado

De Acuerdo	
Muy de Acuerdo	22
En desacuerdo	
Muy En desacuerdo	6
Total	28

Fuente: Elaborado por la Autora

Grafico N°- 9 Personal Contratado



Fuente: Elaborado por la Autora

Análisis: Como podemos observar en la tabla N°- 11, el 79% de los encuestados manifestaron estar muy de acuerdo con que se desarrolle una capacitación continua para el personal contratado.

4.2 Plan de Mejoras

Técnica de Planificación 5W+2H

¿Qué?	¿Por qué?	¿Cómo?	¿Cuándo?	¿Quién?	¿Dónde?	¿Costo?
Implementación de un plan de mejoras para hacer una retroalimentación de todas las áreas que tienen falencia en la empresa	No aplican un buen sistema de reclutamiento y selección al personal para que puedan desarrollarse en el ámbito laboral.	Por medio de cambios estratégicos utilizando mecanismos adecuados para llegar a todo el personal del área establecida	Se llevara a cabo el 15 d abril del 2018	Va dirigido al Gerente y colaboradores de la empresa	En las instalaciones de la empresa PROINSBAN S.A	\$1200
Capacitar al personal de talento humano para que puedan realizarlas entrevistas correctamente.	No tienen un buen reclutamiento de personal y esto conlleva a que la empresa tenga bajos ingresos.	Por medio de charlas motivacionales acerca de cómo reclutar al personal adecuadamente	Se llevara a cabo el 15 d abril del 2018	Va dirigido al personal de talento humano de la empresa	En las instalaciones de la empresa PROINSBAN S.A	\$200

Capacitar al personal contratado para que así mejoren la calidad de servicio que brindan	No se dedican a brindar un buen servicio y las competencias provocan conflictos con los colaboradores.	Capacitándoles semanalmente y brindándoles la confianza que sea necesario para que ellos puedan mostrar sus inquietudes	Se llevara a cabo el 15 d abril del 2018	Colaboradores de la empresa PROINSBAN	En las instalaciones de la empresa PROINSBAN S.A	\$300
Implementación de un sistema via online para que las postulaciones de reclutamiento sean efectivas y el personal sea aceptado de acuerdo al cargo establecido	Muchas veces son recomendados y se basan a eso para no realizar su trabajo diariamente.	Publicando las ofertas la orales por medio de la página web	Se llevara a cabo el 15 d abril del 2018	Nuevos trabadores que ingresen al sitio web	Vía Online se reclutara al personal	\$500

Conclusiones

El trabajo investigativo realizado a la empresa PROINSBAN, arrojaron los siguientes resultados.

- Diseñar un plan de mejoras, para hacer una retroalimentación de todos los departamentos que mantiene la empresa.
- Implementar nuevas estrategias para con todo el personal de la empresa PROINSBAN.
- Capacitar al personal de talento humano para que pueda realizar un buen reclutamiento y selección.
- Capacitar al personal contratado con cursos de acuerdo al área de trabajo para que así no fracasen en su área laboral.
- Implementación del sistema de reclutamiento y selección del personal mediante vía online, para que así cumplan con todos los requisitos que la empresa pública.

Recomendaciones

- Se recomienda empezar a actualizarse con los programas al día, ya que de ellos depende la buena atención hacia el usuario.
- Cumplir con las capacitaciones para que los empleados estén acorde al puesto requerido.
- Brindarle la información correcta al postulante para el cargo obtenido.
- Cumplir con los pagos como dicta la ley para que el empleado haga su trabajo por mérito propio sin preocuparle su sueldo.
- Investigar cuáles son las falencias que mantiene cada empleador para ir analizando cada cargo que mantienen y así ir mejorando en alguna inquietud que mantenga.

Bibliografía

- Alban, S. (15 de 03 de 2014). *Alban, Stuard*. Obtenido de Alban, Stuard.
- Alfés, M. (2007) "Dirección estratégica Recursos Humanos. Gestión por competencias". Ediciones Granica, Buenos Aires, 2007. (p.15)
- Burgos, A. (15 de 02 de 2015). *Burgos, Andres* . Obtenido de Burgos, Andres .
- Carrillo, P. (04 de 10 de 2014). *Carrillo, Patricio* . Obtenido de Carrillo, Patricio .
- Chiavenato, A. (2007). "Administración de Recursos h Humanos" México: Editorial McGraw Hill. 8ª
- Corozo, M. (05 de 01 de 2014). *Corozo, Manuel* . Obtenido de Corozo, Manuel .
- Davalos, S. (10 de 07 de 2014). *Davalos, Sergio* . Obtenido de Davalos, Sergio .
- Historia de Charles Cros tomado del trabajo de Martínez, Buenos Aires (1999). Libro Dirección Estrategia Recursos Humanos, basado en la Gestión Competencia Edición 2.
- Dimartti, S. (04 de 03 de 2014). *Dimartti, Stalin* . Obtenido de Dimartti, Stalin .
- Hernandez, J. (12 de 07 de 2014). *Hernandez, July* . Obtenido de Hernandez, July .
- Loor, M. (08 de 06 de 2014). *Loor, Matias* . Obtenido de Loor, Matias .
- Maya, L. (05 de 03 de 2015). *Maya, Luis* . Obtenido de Maya, Luis .
- Mendez, L. (08 de 01 de 2014). *Mendez, Luis*. Obtenido de Mendez, Luis.
- Mieles, A. (03 de 09 de 2015). *Mieles, Adrian* . Obtenido de Mieles, Adrian .

Naresh K Malhotra. (2004). *Investigación de Mercado un Enfoque Aplicado*. Mexico.

Palacios, L. (04 de 02 de 2014). *Palacios, Luigui* . Obtenido de Palacios, Luigui .

Pereira, L. (15 de 02 de 2014). *Pereira, Loly* . Obtenido de Pereira, Loly .

Polit, G. (20 de 03 de 2014). *Polit, Gabino* . Obtenido de Polit, Gabino .

Quiroz, S. (10 de 04 de 2014). *Quiroz, Stefano* . Obtenido de Quiroz, Stefano .

Rojas, P. (05 de 01 de 2015). *Rojas, Patricio* . Obtenido de Rojas, Patricio .

Sandoval, C. (05 de 10 de 2015). *Sandoval, Cristian* . Obtenido de Sandoval, Cristian .

Santos, L. (25 de 02 de 2015). *Santos, Lau*. Obtenido de Santos, Lau.

Sotomayor, A. (10 de 08 de 2014). *Sotomayor, Alex* . Obtenido de Sotomayor, Alex .

Toledo, M. (15 de 08 de 2014). *Toledo, Marcos* . Obtenido de Toledo, Marcos .

Torres, M. (05 de 05 de 2015). *Torres, Mario* . Obtenido de Torres, Mario .

Wolt, P. (20 de 03 de 2015). *Wolt, Patty* . Obtenido de Wolt, Patty .

Zapata, I. (05 de 11 de 2014). *Zapata, Israel* . Obtenido de Zapata, Israel .

Zapta, G. (10 de 09 de 2014). *Zapta, Guillermo* . Obtenido de Zapta, Guillermo .

Anexos

1. FUE AMABLE LA RECEPCIONISTA CUANDO LLEGASTES A NUESTRA EMPRESA?

MUY AMABLE
AMABLE
DESAGRADABLE
ARA NADA AGRADABLE

2.- ¿CREES QUE EL ENTREVISTADOR INFORMADO BIEN SOBRE EL PUESTO Y SUS CARACTERISTICAS?

MUY BIEN INFORMADO
BIEN INFORMADO
ALGO INFORMADO
PARA NADA INFORMADO

3.- ¿CREES QUE LA PERSONA DE TALENTO HUMANO TE EXPLICO CLARAMENTE TODOS LOS DETALLES DEL PUESTO?

SI
NO LO SUFICIENTE CLARO
NO

4.- ¿CUAL FUE TU GRADO DE SATISFACCION GENERAL CON EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO?

MUY CONTENTO
CONTENTO
ALGO DESCONTENTO
DESCONTENTO

5.- ¿CREE USTED QUE EL PUESTO ESTA ACORDE AL SU PERFIL?

SI
NO LO SUFICIENTE
NO

6.- ¿CREE USTED QUE SE DEBERIA IMPLEMENTAR UN SISTEMA DE RECLUTAMIENTO VIA ONLINE PARA QUE LA EMPRESA CUMPLA CON LOS REQUISITOS ESTABECIDOS POR LEY?

SI
NO

7.- ¿CONSIDERA USTED QUE LA EMPRESA DEBERIA CAPACITARLOS ANTES DE ASIGNARLES EL CARGO?

SI
NO LO SUFICIENTE
NO

8.- ¿ESTIMA USTED QUE ES NECESARIO DESARROLLAR UNA CAPACITACION CONTINUQA PARA EL PÈRSONAL CONTRATADO?

DEACUERDO
MUY DEACUERDO
EN DESACUERDO
MUY ENDESACUERDO

Fotos de Encuesta Proinsban



Fotos de Encuesta Proinsban





LÍNEA DE PRODUCTOS



ESQUINEROS DE PLASTICOS



GRAPAS METALICAS



ZUNCHO PLASTICOS



REFUERZOS PLASTICOS



✉ ventas@proinsban.com - ncalderonwn@gmail.com

☎ **Tel.:** (04) 2622652 **Cel.:** 0996710980 📍 **Sauces V, Mz, 230**



LÍNEA DE PRODUCTOS



ESQUINEROS DE PLASTICOS



GRAPAS METALICAS



ZUNCHO PLASTICOS

✉ ventas@prainsban.com

☎ Telf.: (04) 2622652 Cel.: 0996710980 📍 Saucés V, Mz. 230

CARLOS CHAVEZ C.
Gerente de Comercialización



Instituto Superior
**Tecnológico
Bolivariano**
de Tecnología

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor (a) 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: "Estudio de un Sistema de Reclutamiento y Selección de Personal en base a las competencias de la empresa PROINSBAN S.A" y problema de investigación: ¿Ineficiente proceso de reclutamiento y selección de personal, genera limitado desarrollo de competencias a los colaboradores de la empresa PROINSBAN S.A. de la ciudad de Guayaquil, en el periodo 2017?, presentado por PALACIOS BAZURTO WENDY PAOLA, como requisito previo para optar por el título de:

TECNÓLOGA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

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

Egresada: PALACIOS BAZURTO WENDY PAOLA

Tutor: Ing. Com. Marlo López Perero Mba



Factura: 003-002-000064359



20180901037D00728

DILIGENCIA DE RECONOCIMIENTO DE FIRMAS N° 20180901037D00728

Ante mí, NOTARIO(A) WENDY MARIA VERA RIOS de la NOTARÍA TRIGÉSIMA SÉPTIMA , comparece(n) WENDY PAOLA PALACIOS BAZURTO portador(a) de CÉDULA 0927063784 de nacionalidad ECUATORIANA, mayor(es) de edad, estado civil CASADO(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 CLAUSULA DE AUTORIZACION PARA LA PUBLICACION DE TRABAJOS DE TITULACION, 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 10 DE ABRIL DEL 2018, (11:23).

Wendy Palacios
WENDY PAOLA PALACIOS BAZURTO
CÉDULA: 0927063784



Wendy María Vera Ríos

NOTARIO(A) WENDY MARIA VERA RIOS
NOTARÍA TRIGÉSIMA SÉPTIMA DEL CANTÓN GUAYAQUIL





R.U.C.: 0917856650001

FACTURA

No. 003-002-000064359

Numero de Autorización

1004201801091785665000120030020000643590000684318

Fecha y Hora de Autorización 10/04/2018 12:12:35

Ambiente PRODUCCION

Emision: OFF LINE



1004201801091785665000120030020000643590000684318

WENDY MARÍA VERA RÍOS
Dirección Matriz : AVENIDA QUITO 806 Y AVENIDA 9DE
OCTUBRE OFICINAS 1-2-3-7, EDIFICIO INDUATO MEZANINE
Contribuyente Especial : NO
Obligado a llevar Contabilidad : SI

Razón Social/Nombres y Apellidos: ENRIQUE GONZALO RUIZ BAZURTO
Fecha Emisión: 10-04-2018

RUC/C.I.: 0910856392

Gula Remision:

Codigo Principal	Codigo Auxiliar	Cant.	Descripción	Detalle Adicional	Precio Unitario	Desc.
		1	(1) RECONOCIMIENTO DE FIRMAS		11.58	0.00
		1	(1) CERTIFICACIÓN DE DOCUMENTOS EXHIBIDOS EN ORIGINALES O COPIAS CERTIFICADAS (D)		1.79	0.00
		1	(1) CONSULTA DATOS BIOMETRICOS SISTEMA NACIONAL DE IDENTIFICACIÓN CIUDADANA - REGISTRO CIVIL (D)		0.30	0.00

Información Adicional
TELEFONO:
CELULAR:
NUMERO DE LIBRO: 20180901037D00728
Email Cliente: ab.enrique-ruiz21@hotmail.com
Matrizador: ANA MARISOL MOARRI BOHORQUEZ

Subtotal
B. Imponible Iva
B. Imponible Iva 0
Descuento
Iva
Valor Total

Forma de Pago	Valor	Plazo	Tiempo
SIN UTILIZACION DEL SISTEMA FINANCIERO (Efectivo)	15.27		

Art. 8 Inciso 12 del Reglamento de Comprobantes de Venta, Retención y Complementarios(Decreto Ejecutivo 430, publicado en el Registro Oficial 247, Julio 30 del 2010)
Art. 8. Obligación de emisión de Comprobantes de Venta y Comprobantes de Retención. Los Agentes de retención en forma Obligatoria emitirán el Comprobante de retención en el momento que se realice el pago o se acredite en cuenta, lo que ocurra primero y estará disponible para la entrega al proveedor de los cinco días hábiles siguientes al de presentación del comprobante de venta.
Art. 97 del Reglamento para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno (Decreto Ejecutivo 374 publicado en el Suplemento del Registro Oficial 209 el 8 de Junio del 2010)
Art. 97. Comprobante de retención por otros conceptos. Los agentes de retención de impuestos deberán extender un comprobante de retención, dentro del plazo máximo de cinco días de recibido el comprobante de venta.

CANCELADO
10 ABR 2018
Ab. Wendy María Vera Ríos
NOTARÍA TRIGESIMA SEPTIMA
CANTON GUAYAQUIL

CLÁUSULA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE



Yo, Palacios Bazarro Wendy Paola en calidad de autor(a) con los derechos patrimoniales del presente trabajo de titulación Estudio de un Sistema de Reclutamiento y Selección de Personal en base a las competencias de la empresa PROINSBAN S.A. de la modalidad de Presencial realizado en el Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología como parte de la culminación de los estudios en la carrera de Tecnología en Administración de Empresa, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la institución una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del mencionado trabajo de titulación, con fines estrictamente académicos.

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

Palacios Bazarro Wendy Paola

Nombre y Apellidos del Autor

Firma

No. de cedula: 0927063784

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

CERTIFICADO DIGITAL DE DATOS DE IDENTIDAD



Wendy Palacios

Número único de identificación: 0927063784

Nombres del ciudadano: PALACIOS BAZURTO WENDY PAOLA

Condición del cedulaado: CIUDADANO

Lugar de nacimiento: ECUADOR/GUAYAS/GUAYAQUIL/XIMENA

Fecha de nacimiento: 6 DE AGOSTO DE 1988

Nacionalidad: ECUATORIANA

Sexo: MUJER

Instrucción: BACHILLERATO

Profesión: ESTUDIANTE

Estado Civil: CASADO

Cónyuge: CALDERON NIETO NESTOR WILLIAM

Fecha de Matrimonio: 24 DE NOVIEMBRE DE 2017

Nombres del padre: PALACIOS SUPO ANGEL AUGUSTO

Nombres de la madre: BAZURTO VERA NELLY AZUCENA

Fecha de expedición: 3 DE FEBRERO DE 2018

Información certificada a la fecha: 10 DE ABRIL DE 2018

Emisor: WENDY MARIA VERA RIOS - GUAYAS-GUAYAQUIL-NT 37 - GUAYAS - GUAYAQUIL

Nº de certificado: 183-111-61636



183-111-61636

Ing. Jorge Troya Fuertes

Director General del Registro Civil, Identificación y Cedulación
Documento firmado electrónicamente





INFORMACIÓN ADICIONAL DEL CIUDADANO

NUI: 0927063784

Nombre: PALACIOS BAZURTO WENDY PAOLA

1. Información referencial de discapacidad:

Mensaje: LA PERSONA NO REGISTRA DISCAPACIDAD

1.- La información del carné de discapacidad es consultada de manera directa al Ministerio de Salud Pública - CONADIS en caso de inconsistencias acudir a la fuente de información

Información certificada a la fecha: 10 DE ABRIL DE 2018

Emisor: WENDY MARIA VERA RIOS - GUAYAS-GUAYAQUIL-NT 37 - GUAYAS - GUAYAQUIL

N° de certificado: 189-111-61695



189-111-61695



NO

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL CENESCIT

En calidad de colaborador del Centro de Gestión de la Información Científica y Transferencia de Tecnológica (CEGESCYT) 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.**

Juan Alberto Alzate

Nombre y Apellidos del Colaborador
CEGESCYT

Juan Alberto Alzate

Firma

Aclaración:

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

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

