



Tecnología Superior en Administración

Título de la propuesta: **Rediseño de los procesos de selección de personal en la empresa Casa baca sector avenida Maldonado**

Tesis presentada como requisito previo para optar por el título de

Tecnólogo/a Superior en Administración

Autora:

Josselyn Michelle Lema Castillo

Tutor:

Ing. Jessica Alexandra Coque Velásquez

DMQ- Septiembre – 2023

Derechos del Autor

Yo, Josselyn Michelle Lema Castillo con cedula de identidad 172659629-7 en calidad de titular de la tesis de grado presentada con el título : **Rediseño de los procesos de selección de personal en la empresa Casa baca sector avenida Maldonado**, concedo y autorizo los derechos al instituto Tecnológico Superior Honorable Consejo Provincial de Pichincha, para que realice la publicación en el repositorio digital de dicha institución con la finalidad de dar conocimientos y apoyo a próximas generaciones para sus consultas previas, como lo dice la Ley de educación superior Art.144

Atentamente

Josselyn Michelle Lema Castillo
172659629-7
josselynm.lema@gmail.com

Aprobación de Tutor

En calidad de tutora de tesis presentado por: La Srta. Josselyn Michelle Lema Castillo, para optar por el grado de Tecnóloga en Administración, una vez revisado el contenido de la tesis con el tema: “Rediseño de los procesos de selección de personal en la empresa Casa baca sector avenida Maldonado”

Certifico que el trabajo mencionado anteriormente cumple con los requisitos y es lo suficientemente valioso como para ser presentado a un jurado designado para su visualización y evaluación.

Atentamente

Ing. Jessica Alexandra Coque V.

CI 1713313920

Docente- Tutora

Dedicatoria

Quiero dedicar el presente trabajo a Dios por darme la fuerza y la guía en este largo camino que a pesar de varias circunstancias pude alcanzar mis metas y objetivos y a la vez culminar mi carrera, a mi familia le agradezco mucho por el apoyo con mi hija, a mi amado novio y su familia le agradezco infinitamente por motivarme a seguir preparándome su aliento constante han sido fundamentales para superar los desafíos y obstáculos que se presentaron en el camino, expreso mi gratitud y aprecio a todas las personas que se involucraron en este viaje conmigo por haberme apoyado en este proceso y ver mi crecimiento

Josselyn

Agradecimiento

Quiero expresar mi más sentido agradecimiento a todas los profesionales que estuvieron en las aulas conmigo dándome el seguimiento adecuado impartiendo sus conocimientos, su experiencia y conocimientos que fue parte fundamental para el desarrollo de este trabajo.

A mi Hija Ahiled que me ha enseñado el amor más puro eh incondicional, me siento muy orgullosa porque me ha demostrado que es una excelente hija y me ha motivado para seguir con mis estudios y vea en mi un ejemplo a seguir.

A mi Enamorado Alexis Padilla que fue realmente la persona que estuvo siempre escuchándome, apoyándome, sus palabras de aliento me impulsaron a seguir adelante cuando las cosas se ponían difíciles.

Por último, quiero expresar mi gratitud a mi institución educativa por brindarme las herramientas necesarias para llevar a cabo esta investigación y por fomentar un ambiente propicio para el aprendizaje y la exploración académica.

Josselyn

Resumen

El Reclutamiento y la selección del personal son fundamentales en la actualidad para dotar a la organización de un recurso humano calificado y competitivo. Por ello, el presente proyecto de titulación propone un Rediseño de los procesos de selección en la Empresa Casa Baca, ubicada en la avenida Maldonado. El objetivo es guiar al personal de talento humano en la selección, reclutamiento e inducción, asegurando que los candidatos cumplan con los parámetros de medición y posean las características, destrezas, conocimientos y rasgos adecuados para el perfil requerido. Se busca encontrar participantes con competencias idóneas.

Es esencial aplicar diversas técnicas y herramientas para el proceso de Selección. Sin embargo, se ha notado que estos procesos presentan deficiencias debido a la falta de desarrollo y conocimiento adecuado al reclutar y seleccionar al personal. Estas falencias pueden ser identificadas y mejoradas incluyendo un manual en el que conste fases amigables e innovadoras para evitar retrasos innecesarios

Se recomienda encarecidamente al departamento de Recursos Humanos considerar primero al recurso humano interno al proporcionar una vacante. Mediante una postulación interna, los empleados pueden demostrar sus habilidades, conocimientos y destrezas relacionadas con el cargo, lo que les brinda prioridad en los ascensos internos. Esta estrategia fomenta buenas expectativas en el personal y les hace sentir reconocidos por el trabajo que han brindado a lo largo de los años.

Abstract

The recruitment and selection of personnel is essential today to provide the organization with a qualified and competitive human resource. For this reason, this degree project proposes a Redesign of the selection processes in the Casa Baca Company, located on Maldonado Avenue. The objective is to guide the human talent staff in the selection, recruitment and induction, ensuring that the candidates meet the measurement parameters and have the characteristics, skills, knowledge and qualities appropriate to the required profile. It seeks to find participants with the right skills.

It is essential to apply various techniques and tools for the selection process. However, it has been noted that these processes present deficiencies due to the lack of adequate development and knowledge when recruiting and selecting personnel. These deficiencies can be identified and improved by including a manual that includes friendly and innovative phases to avoid unnecessary delays.

The Human Resources department is strongly encouraged to consider internal human resources first when providing a vacancy. Through an internal application, employees can demonstrate their job-related skills, knowledge, and abilities, giving them priority for internal promotions. This strategy generates good expectations among the staff and makes them feel recognized for the work done over the years.

ÍNDICE

Derechos del Autor	1
Aprobación de Tutor	2
Dedicatoria.....	3
Agradecimiento	4
Resumen.....	5
Abstract.....	6
Introducción	10
Tema:.....	11
Planteamiento del problema.....	11
Formulación del problema	11
Idea a defender	11
Objetivo General	11
Objetivos Específicos:	12
Justificación	12
CAPITULO 1	13
Marco teórico	13
Definiciones.....	13
¿Qué es un proceso de selección?.....	13
Historia	14
Reclutamiento y Selección	14
Factores externos:	15
Factores Internos.....	15
Factores Mixtos	15
Fases de un proceso de reclutamiento	16
Herramientas para la selección del personal.....	17
Marco conceptual	19
Marco Legal	21
Código de trabajo.....	21
Constitución de la república del Ecuador	24
Capítulo 2.....	26
Situación actual	26
Antecedentes	27
Misión.....	27
Visión.....	27
Las raíces.	27
El tronco.	27
Los Frutos.	27

Valores Corporativos	27
Nombre, direcciones y producto.....	27
Productos.	28
Organigrama.....	29
Encuesta	30
Tabulación de Encuesta	31
Árbol de Problema	41
Capítulo 3.....	42
Situación Propuesta.....	44
Introducción.....	45
Objetivo General:	45
Objetivo Específico:	45
Alcance:	46
Responsabilidad y Autoridad:.....	46
Procedimiento	47
Reclutamiento del Personal	47
Selección del Personal	49
Contratación del personal	51
Inducción del personal	53
.....	54
Bibliografía	55
ANEXOS.....	57

Índice de Tablas

Tabla 1-Pregunta 1	31
Tabla 2-Pregunta 2	32
Tabla 3-Pregunta 3	33
Tabla 4-Pregunta 4	34
Tabla 5-Pregunta 5	35
Tabla 6-Pregunta 6	36
Tabla 7-Pregunta 7	37
Tabla 8-Pregunta 8	38
Tabla 9-Pregunta 9	39
Tabla 10-Pregunta 10	40

Índice de Graficas

Grafica 1-Pregunta 1	31
Grafica 2-Pregunta 2	32
Grafica 3-Pregunta 3	33
Grafica 4-Pregunta 4	34
Grafica 5-Pregunta 5	35
Grafica 6-Pregunta 6	36
Grafica 7-Pregunta 7	37
Grafica 8-Pregunta 8	38
Grafica 9-Pregunta 9	39
Grafica 10-Pregunta 10	40

Introducción

El reclutamiento es parte del proceso de recursos humanos y tiene lugar antes de la contratación; los mismos que se cataloga como parte fundamental para el abastecimiento de recursos humanos para una organización, la selección no significa elegir a uno o discriminar a otros, pero ayuda a orientar y categorizar a las personas en función de su potencial y contribuye a la formación y desarrollo de los candidatos en las relaciones necesarias entre las personas y el trabajo, no solo es importante en el proceso de dotar a la organización del personal necesario, sino que también se basa en el proceso de evaluación de candidatos que son fundamentales, útiles y que por la misma función contribuyen al éxito de la organización.

La Gestión de talento humano nos permite dotar a la organización del perfil requerido a la empresa sin embargo también debemos de brindar lineamientos y conocimientos a nuestros reclutadores internos para que de esta forma apliquen estrategias, políticas acordes a la organización, con la finalidad de rediseñar, que implica mejorar y revisar los métodos que sean más acordes logrando así la eficiencia y la efectividad, se debe tomar varios puntos para analizar las necesidades, revisar y constatar que dicha vacante sea acorde al perfil, es crucial verificar que las prácticas de reclutamiento sean actuales y efectivas con la finalidad de siempre estar alertas al cambio e innovando tácticas, permitiendo estar un paso más adelante en las nuevas creaciones e innovaciones que no proporciona la tecnología.

La contratación del personal en las organizaciones juega un papel sumamente importante ya que es el eje principal de toda organización es por esto se siempre debemos cuidarlos cada empresa siempre debe de empezar por el respeto hacia las personas, la organización, el reconocimiento de logros de cada empleado de esta manera mantenemos motivados e inculcamos una cultura organizacional en donde el trabajador tiene conocimiento que sus habilidades y conocimientos aportan para el desarrollo y desempeño de la organización en el mercado.

Tema:

Rediseño de los procesos de selección de personal en la empresa Casabaca
sector avenida Maldonado

Planteamiento del problema

A nivel mundial la selección y el reclutamiento del personal es el proceso más importante en la gestión de recursos humanos, de esta manera cada organización se asegura de contar con personal calificado para cada puesto de trabajo, sin embargo en La empresa Casa baca ubicada en av. Maldonado se catalogada como una gran empresa que se dedica a la venta de vehículos, accesorios y servicios por mantenimiento; a pesar de que tiene gran reconocimiento a nivel nacional no ha seleccionado al personal interno para cargos Back up que se han presentado y esto ha causado malestar a los trabajadores provocando el ingreso de personal poco capacitado ,sin perfil para el puesto que requiere Casa baca , si se realiza un rediseño en el proceso de selección del personal la empresa se beneficiaría con los conocimientos ya adquiridos del personal interno y aumentaría la rentabilidad y estabilidad laboral de sus funcionarios

Formulación del problema

Desactualización de los procesos de selección del personal de la empresa Casa
baca

Idea a defender

Se propone rediseñar el proceso de selección en la empresa Casabaca ubicada en la avenida Maldonado, ya que se puede evidenciar que el personal no se encuentra satisfecho con las contrataciones e indica que las personas contratadas no disponen de los conocimientos necesarios para ejercer dichas responsabilidades.

Objetivo General

Rediseñar el proceso de selección y convocar a un reclutamiento interno para garantizar el perfil requerido

Objetivos Específicos:

- Revisar fuentes bibliográficas a través de buscadores para analizar la problemática de contratar personal no capacitado.
- Diagnosticar la afectación de no aplicar técnicas de selección evaluando las consecuencias para la empresa al no contar con el perfil requerido.
- Elaborar técnicas consolidadas en un manual para optimizar tiempo y esfuerzo en el desarrollo del proceso.

Justificación

Actualmente las empresas solo se enfocan en contratación del personal externo que cuenten con un título profesional sin considerar que no tienen los conocimientos necesarios sobre los procesos internos de cada empresa, provocando así que el talento humano no tenga un reclutamiento y selección del personal adecuado lo que conlleva a inestabilidad laboral y esto a su vez acarrea problemas hacia la empresa es por eso que se debe plantear un manual de reclutamiento interno dando la oportunidad al personal que ya trabaja en la empresa para que muestre sus habilidades y destrezas llegando así al candidato idóneo que cuente con el perfil y las expectativas que requiere la organización

CAPITULO 1

Marco teórico

Definiciones

Por otro lado, Frías (2018) argumenta que el reclutamiento puede ser uno de los procesos más importantes en la gestión del talento, ya que de su efectividad dependerá la contratación de las personas adecuadas, es por ello que los reclutadores son el enlace directo hacia el empleador, Al examinar la historia del reclutamiento desde diferentes etapas, nos hacen ver el surgimiento de la evolución a lo largo de los años y el desarrollo de diferentes enfoques que permiten crecer a la organización.

¿Qué es un proceso de selección?

Conjunto de pruebas divididas en distintas fases que inicia desde que la persona se postula para una vacante con el fin de elegir al candidato idóneo, buscando al postulante que cuente con habilidades conocimientos y sea capaz de obtener experiencia y cumpla con las oportunidades y expectativas que ve el reclutador al momento de dar la oportunidad laboral.

Figura 1:

Selección del personal



Fuente: <https://www.pinterest.es/erafbadia/seleccion-de-personal/>

Historia

Año 1780: durante el transcurso de la revolución industrial se da al inicio al proceso de selección del personal con carácter netamente científico

Año 1870: en este año se da el gran surgimiento de la psicología, la cual brinda ayudas a la selección del personal en cuanto al tema de estudio de temperamentos, comportamientos de las personas y sus capacidades mentales

Año 1901 a 1903: en la primera guerra mundial se da la necesidad de reclutar de manera espontánea al personal pasando por el proceso de selección del personal y cumplir con los estándares de las organizaciones

Año 1925 a 1950: es estos años se implementa las pruebas o test psicológicos con la finalidad de estudiar a fondo al ser humano integrando sistemas tecnológicos para llegar a conocer más a fondos los comportamientos del humano

Año 1970 a 2000: en estos años se da la iniciativa de plantear leyes que ayuden a la no discriminación del trabajador, siguiendo esto estándares da un giro y un lugar a la creación de nuevos conceptos potenciando a la intelectualidad y acoplando a las personas a los cambios beneficiosos para las organizaciones

Actualidad: se puede deducir que hoy en día varias empresas tienen buen resultado con las técnicas que han venido incorporando en el transcurso de los años sin embargo siempre se debe estar a la vanguardia para optar por nuevas técnicas tecnológicas que aparezcan en el mercado.

Reclutamiento y Selección

Su objetivo es clave y está enfocado a la ejecución de entrevistas y la evaluación de un candidato basado en criterios predefinidos, de la vacante que en ese momento se encuentre disponible este proceso puede pasar simple a uno complicado dependiendo de cargo que se desee completar

Factores externos:

A menudo estos factores no han sido considerados sin embargo juegan un papel sumamente importante en donde la oferta y la demanda son las habilidades requeridas por el mercado siendo que si la demanda es alta se necesita un mayor grado de reclutamiento y la tasa de desempleo se vuelve más numerosa se tiene que realizar un reclutamiento exhaustivo para elegir a los candidatos apropiados, la imagen de la compañía influye directamente y atrae a los candidatos teniendo así hacia los empleados una visión aún más rigurosa.

Factores Internos

Gran parte de las empresas optan por el reclutamiento interno en donde visualizan que dichos trabajadores ya poseen los conocimientos necesarios para la vacante y saben los objetivos que se ha venido trabajando en la empresa adaptándose fácilmente a la cultura de la organización, de esta manera se genera confianza y el empleado apuesta por su crecimiento personal.

Factores Mixtos

Es una combinación de interior y exterior. Al cubrir las vacantes deseadas con empleados empresa, tendrá que llenar el vacío dejado por la persona avanzar. Por lo tanto, tendrá que reclutar afuera. Este el proceso se puede hacer afuera primero, luego adentro o simultáneamente.

Tabla 1:

Factores del reclutamiento

INTERNO	EXTERNO	MIXTOS
Política de Reclutamiento	Oferta y demanda	Evitar conformismo
Tamaño de la empresa	Tasa de desempleo	Mayores conocimientos
Crecimiento de Costo y expansión	Lugar de residencia del candidato	Motivación y crecimiento
	Mercado interno	Reduce Costos

Elaborado por: Propia Autoría

A la hora de recoger información de descripción de puestos, si la empresa ha implantado un programa de gestión por competencias, se registrarán las distintas competencias y niveles o grados junto con otro tipo de información, empezando por la descripción de puestos. Cada uno es requerido (Alles, 2013). Con esta información, se debe preguntar a los clientes internos cuáles son los más importantes, especialmente el proceso de selección de nuevos socios comerciales. Esta información será de gran utilidad más adelante en la elaboración de preguntas para entrevistas de cribado de competencias (Universidad del Desarrollo, 2015).

Fases de un proceso de reclutamiento

Planificación: es la primera fase del proceso que implica concretar cuáles son las vacantes necesarias y se genera el perfil candidatos a ser contratados, se opta por difundir en las distintas redes sociales para abarcar todo el mercado posible.

Estrategias de Reclutamiento: El empleador opta por la técnica llamada "haga o compre" en el cual los empleadores que se tiende a comprar son los altamente ya calificados en donde su remuneración es más alta, mientras que los empleados menos calificados se deben de invertir en capacitación y educación.

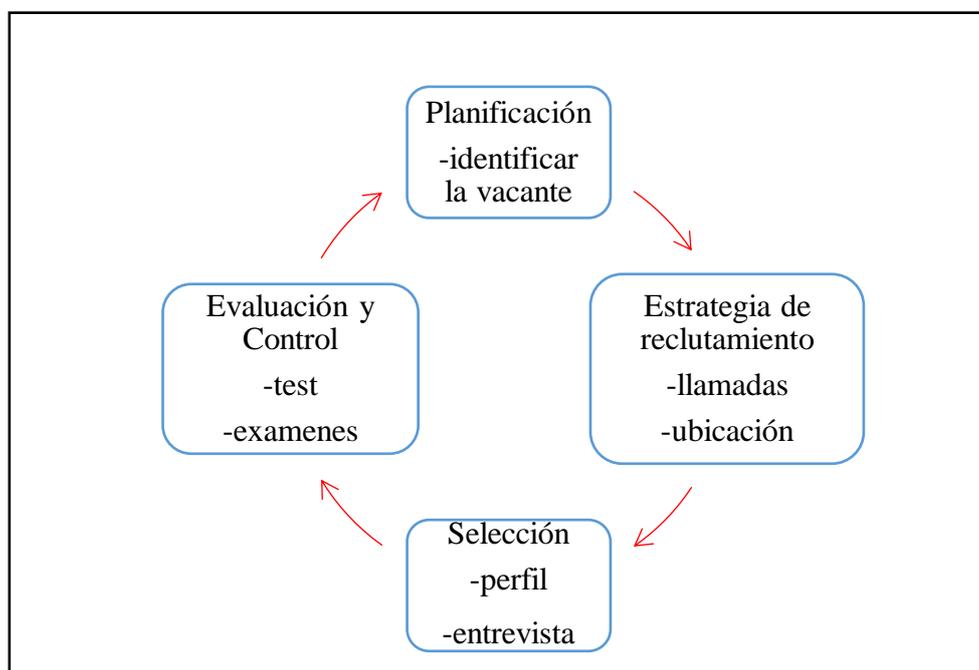
Se define en donde se debe buscar con herramientas tecnológicas indagando fuentes y ubicación geográfica optando por candidatos que se encuentren dentro en la ciudad en la cual se requiere la vacante con el fin de disminuir gastos en movilización

Selección: proceso en el cual se realiza la diferenciación de candidatos que cuentan con los perfiles de los vacantes que tengan la la probabilidad más alta de éxito en determinado cargo. Una vez ya sea seleccionado pasa por el proceso de entrevista una conversación con el empleador en donde se realiza preguntas ya estructuradas identificando así a los candidatos competentes.

Evaluación y control: finalmente, el candidato seleccionado se le realiza test psicológicos, exámenes médicos se le da a conocer sobre el manual de puesto de su cargo y una breve introducción de plan estratégico.

Figura 2:

Fases de Reclutamiento



Fuente: Elaboración propia

Herramientas para la selección del personal

1. Portal del candidato: espacio en el cual se publican las ofertas laborales estas contienen información concreta y necesaria.
2. Curriculum Vitae: más conocido como hoja de vida esto permitirá al reclutador conocer más de ti y en los ámbitos que se ha destacado.
3. Videos: le da al reclutador una vista más preliminar, te podrá conocer e irte definiendo solo con visualizar.
4. Informes: establecen los puntos de mejora en el futuro, ayudan a establecer un porcentaje de contratación entre hombres mujeres y de distintas edades con la finalidad de clasificar y ser equitativos al momento de una decisión.
5. Pruebas de Conocimiento: permite conocer al reclutador mediante evaluaciones cual es el candidato idóneo
6. Pruebas Psicométricas

son herramientas que se aplica a personas para evaluar su desarrollo mental, habilidades específicas, intereses, competencias emocionales etc. Diseñadas para conocer y estandarizar el comportamiento de los individuos de esta manera ser comparada con patrones estadísticos garantizando mayor información cuantitativa y objetiva sobre las características evaluadas.

Según Garzón (2012). Las pruebas psicométricas se basan en las diferencias individuales en cuerpo, inteligencia y personalidad, y analizan el grado en que las habilidades de un individuo difieren de un grupo de individuos y sirven como estándar de comparación

Marco conceptual

Auge: Crecimiento o desarrollo notables y progresivos de algo, en especial de un proceso o una actividad.

Candidato: persona que reúne las características necesarias para aplicar a la vacante.

Conocimiento: capacidad del ser humano de aprender y retener información con la finalidad de convertirla en un recurso que destaca sus habilidades.

Contratación: es la ejecución de un acuerdo entre dos o más partes para proporcionar un servicio

Curriculum Vitae: conocida como hoja de vida, es la carta de presentación ante una empresa

Empleado: Una persona cuyas actividades laborales están bajo el control de un individuo o entidad.

Empleador: es un autónomo o sociedad que hace un contrato de trabajo

Empresa: Entidad que cuenta con bienes tangibles, con el objetivo de prestar un servicio y generar un ingreso económico.

Entrevistas: es una conversación entre dos o más personas, en la cual uno es el que pregunta (entrevistador).

Fases: etapas en la cual se define distintos rasgos y destrezas de las personas postulantes para el cargo.

Herramienta: instrumento digital que ayuda al reclutador a difundir la información sobre el cargo en los diferentes portales.

Manual: es un libro o folleto en el cual se recogen los aspectos básicos, esenciales de una materia

Perfil: Conjunto de rasgos peculiares que caracterizan al ser humano y definen sus habilidades.

Proceso: Conjunto de fases designadas para un seleccionar al candidato ideal.

Puesto: Son funciones y responsabilidades que se delegan y mismas de deberán ser cumplidas de manera eficiente por la persona que obtenga el cargo.

Reclutamiento: se refiere a preseleccionar, y designar candidatos adecuados para puestos dentro una organización.

Reprocesos: acción tomada sobre un producto no conforme para que cumpla con los requisitos.

Selección: Proceso a través del cual se elige, de entre todos los candidatos reclutados, el más adecuado para ocupar el puesto vacante.

Marco Legal

Código de trabajo

Art. 1 *Ámbito de este Código* del Código de Trabajo, establece: *“Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.”*

Art. 2.- *Obligatoriedad del trabajo* del Código de Trabajo, establece: *“El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.”*

Art. 3.- *Libertad de trabajo y contratación* del Código de Trabajo, establece: *“ El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio (...)”*

Art. 6 numeral 1.- *derecho al Trabajo* del Código de Trabajo, establece: *“ Todos los habitantes del Ecuador tienen derecho y obligación de trabajar: este derecho comprende el derecho a ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, formación y orientación técnico profesional, seguridad e higiene en el trabajo, remuneración que asegure existencia decorosa para la persona y familia del trabajador, iguales oportunidades para ser promovido sin más consideración que la competencia y capacidad para el trabajo, limitación de la jornada de trabajo, descansos, vacaciones y libre disposición del tiempo de descanso y vacaciones.”*

Art. 7.- *Aplicación favorable al trabajador* del Código de Trabajo, establece: *“ En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.”*

Art. 13.- Formas de remuneración del Código de Trabajo, establece: " *En los contratos a sueldo y a jornal la remuneración se pacta tomando como base, cierta unidad de tiempo. Contrato en participación es aquel en el que el trabajador tiene parte en las utilidades de los negocios del empleador, como remuneración de su trabajo. La remuneración es mixta cuando, además del sueldo o salario fijo, el trabajador participa en el producto del negocio del empleador, en concepto de retribución por su trabajo.* "

Art. 15.- Período de prueba del Código de Trabajo, establece: " *(Sustituido por el Art. 3 de la Ley s/n, R.O. 483- 3S, 20-IV-2015).* - *En todo contrato de plazo indefinido, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días. Únicamente para el caso de los contratos de servicio doméstico o trabajo remunerado del hogar, el período de prueba será de hasta quince días. No podrá establecerse más de un período de prueba entre el mismo trabajador y empleador, sea cual sea la modalidad de contratación. Durante el período de prueba, cualquiera de las partes lo puede dar por terminado libremente. El empleador no podrá mantener simultáneamente trabajadores con período a prueba por un número que exceda al quince por ciento del total de sus trabajadores (...)* "

Art. 37.- Regulación de los contratos del Código de Trabajo, establece: " *Los contratos de trabajo están regulados por las disposiciones de este Código, aún a falta de referencia expresa y a pesar de lo que se pacte en contrario.* "

Art. 38.- Riesgos provenientes del trabajo del Código de Trabajo, establece: " *Los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando, a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle de acuerdo con las disposiciones de este Código, siempre que tal beneficio no le sea concedido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.* "

Art. 40.- Derechos exclusivos del trabajador del Código de Trabajo, establece: " *El empleador no podrá hacer efectivas las obligaciones contraídas por el trabajador en los contratos que, debiendo haber sido celebrados por escrito, no lo hubieren sido; pero el trabajador sí podrá hacer valer los derechos emanados de tales contratos. En general, todo motivo de nulidad que afecte a un contrato de trabajo sólo podrá ser alegado por el trabajador (...)*"

Art. 45.- Obligaciones del trabajador del Código de Trabajo, establece: " *Son obligaciones del trabajador:*

a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmeros apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;

b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;

c) Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley; d) Observar buena conducta durante el trabajo (...)"

Constitución de la república del Ecuador

Art. 39 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: "*El Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes, y promoverá su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y recursos que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público (...)*"

Art. 174 de la Constitución de la República del Ecuador, señala: "*Las servidoras y servidores judiciales no podrán ejercer la abogacía ni desempeñar otro empleo público o privado, excepto la docencia universitaria fuera de horario de trabajo.*"

Art. 300 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: "*El régimen tributario se regirá por los principios de generalidad, progresividad, eficiencia, simplicidad administrativa, irretroactividad, equidad, transparencia y suficiencia recaudatoria. Se priorizarán los impuestos directos y progresivos. La política tributaria promoverá la redistribución y estimulará el empleo, la producción de bienes y servicios, y conductas ecológicas, sociales y económicas responsables.*"

Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: "*El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo. 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras. 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración (...)*"

Art. 329 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: "*Las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en las labores de auto sustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin (...)*"

Art. 330 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: "*Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.*"

Art. 331 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: *“El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.”*

Art. 332 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: *“El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad*

Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.”

Capítulo 2

Situación actual

La Historia comienza en el año 1835 año en el cual Jose Baca y Torres apertura el almacén más novedoso y grande de su época, llegando a ser la única empresa en tener un casillero en Paris para lograr la importación y exportación de mercadería

Casa baca no solo se centra en la producción y ganancia a su empresa ya que Héctor Baca y su Familia realizan la donación a la comunidad de un terreno donde hoy en día es el Hospital del Niño Baca Ortiz, dando como ejemplo lo que hoy en día ellos predicán la ayuda social hacia las personas y el respeto por las mismas

La Familia Baca tuvo sus inicios en la industria automotriz en el año 1928 en donde con su esfuerzo y perseverancia obtuvieron la firma de Ford Company, con la Iniciativa de Baca Juan Francisco, Baca Gonzalo y sus hijos el 13 de junio 1959 Casa baca se llega a constituir como empresa iniciando sus labores en uno de los edificios más altos de la época ubicado en la Av. 10 de agosto y Carrión y que actualmente es la Agencia Matriz del Grupo.

Casa baca con el pasar de los años se dedicó a la comercialización de marcas como Skoda Plymouth Chrysler y camiones Fargo, sin embargo, siempre busco alzar sus estándares en el año 1962 analizo la comercialización de la marca Toyota y en ese mismo año consigue ser la empresa representativa de la marca Toyota y es ahí que decide que su marca a vender es únicamente TOYOTA.

Antecedentes

Misión.

Vivimos con pasión la calidad

Visión.

Liderar el mercado automotor con productos de calidad.

Vender 10.000 unidades en el 2025

El cliente es lo primero.

Las raíces.

Son internas, es decir son conceptos y prácticas que los colaboradores deben aplicar en sus procesos y su trabajo, las raíces van por dentro y son vistas, solo se siente su labor porque el árbol sigue vivo y da frutos. Así también en la empresa las raíces no son conocidas por el cliente, pero él las siente gracias a los resultados.

El tronco.

En Casabaca el tronco lo forman nuestros procesos, que nacen en la filosofía de la empresa, mejorados continuamente por colaboradores comprometidos, generando productos y servicios de calidad para nuestros clientes.

Los Frutos.

En Casabaca los frutos son el producto final que se ofrece al cliente y a la comunidad, es la huella y legado de confianza que el cliente recibe y siente.

- Liderar el camino: Casabaca es una empresa líder que influye positivamente en la sociedad.

- Innovar constantemente: Nos adelantamos a las necesidades del cliente.

Valores Corporativos

- *Respeto por las personas

- *Mejoramiento Continuo

Nombre, direcciones y producto.

Primer concesionario de Toyota en Ecuador con 64 años de experiencia, servicio Posventa certificado por Toyota Japón, repuestos genuinos y accesorios.

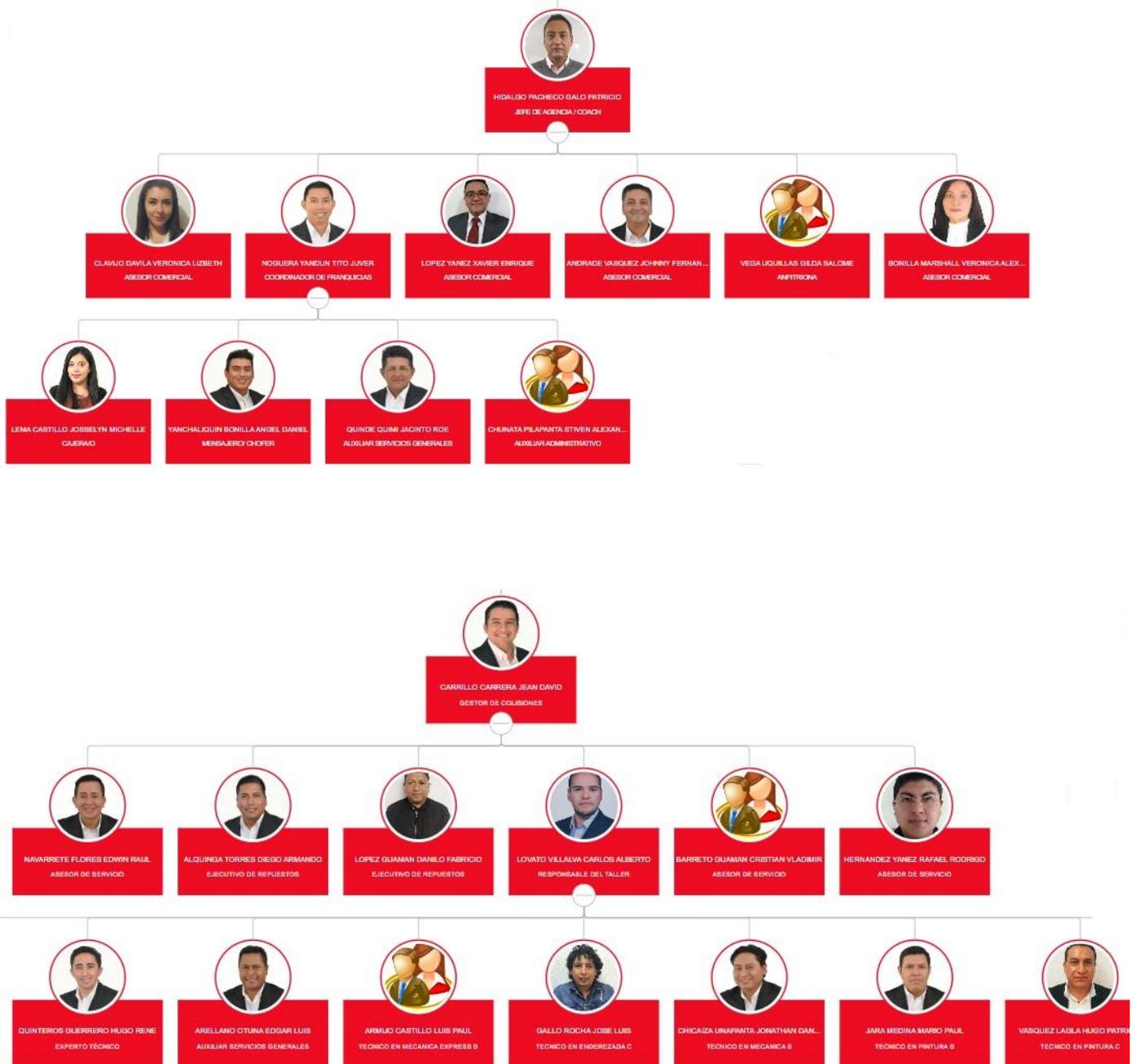
Casabaca es una empresa con oficinas en la ciudad de Quito, provincia de Pichincha. A continuación, las diferentes sucursales en Quito:

- Casabaca - Agencia Sur: El Tablón, Quito 170139;
- Casabaca – Matriz: QUITO Av. 10 de agosto N21-281 y Carrión, Quito;
- Casabaca - Agencia El Jardín: Av. Eloy Alfaro;
- Casabaca - Agencia El Condado: Av. de la Prensa y Av. Mariscal;
- Casabaca – Agencia Norte: Av. Galo Plaza y bellavista
- Casabaca – Agencia Cumbayá: Av. Oswaldo Guayas amín y calle la del Establo
- Casabaca – Agencia Los Chillos: Av. General Rumiñahui e Isla Pinzón

Productos.

Venta de vehículos nuevos - usados, servicios por mantenimiento y venta de accesorios y repuestos.

Organigrama



Encuesta

1. ¿Quién le brindo información de la vacante?

a) Redes Sociales b) Anuncio Laboral c) Periódico

2. ¿Cuándo acudió a la entrevista le dieron indicaciones sobre la vacante?

Si No

3. Cuantas entrevistas realizo el reclutador cuando ingreso

Uno Dos Tres

4. ¿A su ingreso Le realizaron test psicométricos y son relacionadas con la vacante?

Sí No

5. ¿Considera usted que las preguntas de la entrevista son adecuadas?

Sí No

6. ¿En su ingreso tuvo inducción sobre el cargo y sus responsabilidades designadas ?

Sí No

7. ¿Considera que la Empresa da prioridad al personal interno para un ascenso?

Sí No

8. ¿Se siente conforme trabajando en la organización?

Sí No

9. ¿La Organización realiza programas de reconocimiento por sus logros alcanzados?

Sí No

10. ¿Considera que las responsabilidades y tareas son acordes con su experiencia?

Sí No

Tabulación de Encuesta

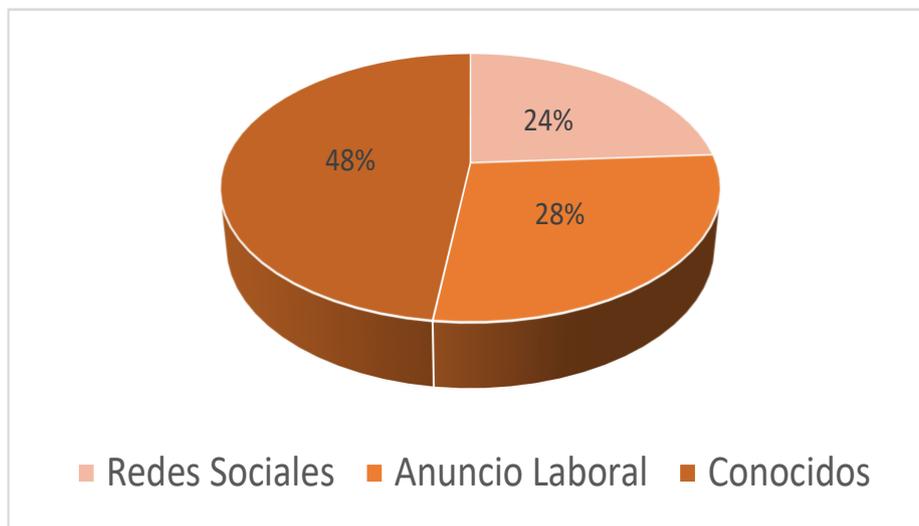
Pregunta 1: ¿Quién le brindo información de la vacante?

Tabla 1-Pregunta 1

RESPUESTA	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Redes Sociales	6	24%
Anuncio Laboral	7	28%
Conocidos	12	48%
TOTAL	25	100%

Elaborado por: propia autoría

Grafica 1-Pregunta 1



Elaborado por: propia autoría

Interpretación

De la encuesta realizada a las 25 personas se evidencia que 6 recibieron información de la vacante por Redes Sociales, 7 personas recibieron la información por Anuncio Laboral y 12 individuos les recomendaron conocidos.

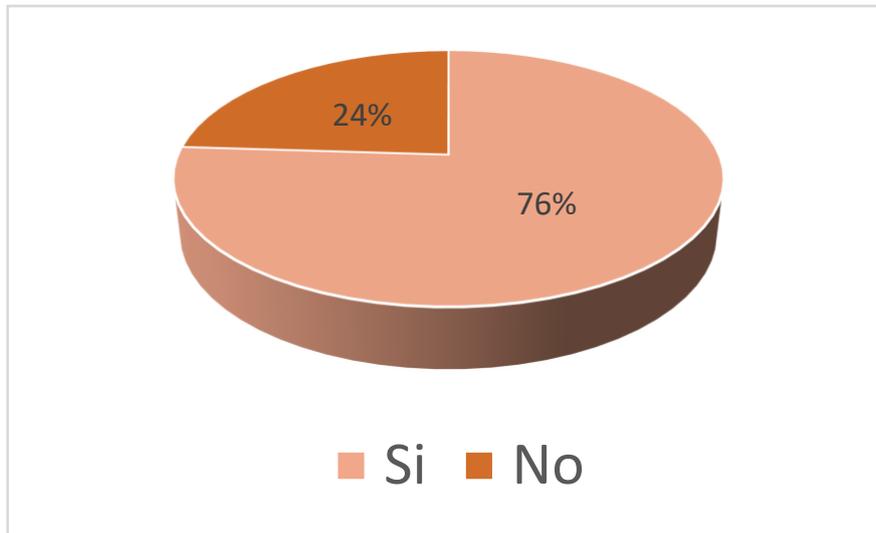
Pregunta 2: ¿Cuándo acudió a la entrevista le dieron indicaciones sobre la vacante?

Tabla 2-Pregunta 2

RESPUESTA	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Si	19	76%
No	6	24%
TOTAL	25	100%

Elaborado por: propia autoría

Grafica 2-Pregunta 2



Elaborado por: propia autoría

Interpretación

Se observa que de las 25 personas encuestadas se evidencia que 19 indican que tuvieron indicaciones sobre la vacante mientras 6 no recibieron indicaciones sobre la vacante a la cual postularon.

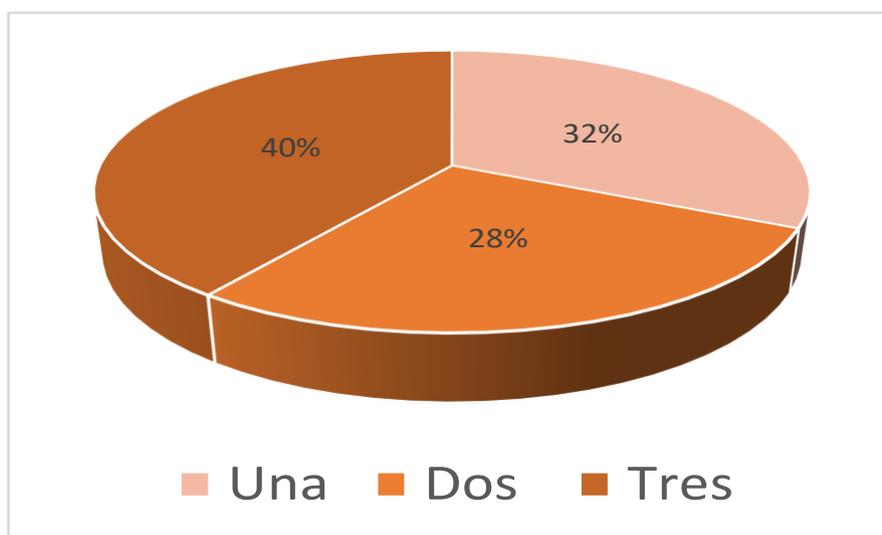
Pregunta 3: Cuantas entrevistas realizo el reclutador cuando ingreso

Tabla 3-Pregunta 3

RESPUESTA	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Una	8	32%
Dos	7	28%
Tres	10	40%
TOTAL	25	100%

Elaborado por: propia autoría

Grafica 3-Pregunta 3



Elaborado por: propia autoría

Interpretación

De las 25 personas encuestadas se evidencia que 32% tuvieron una sola entrevista, 28% indican que tuvieron dos entrevistas y 40% de personas tuvieron tres entrevistas antes de ser seleccionados para el cargo.

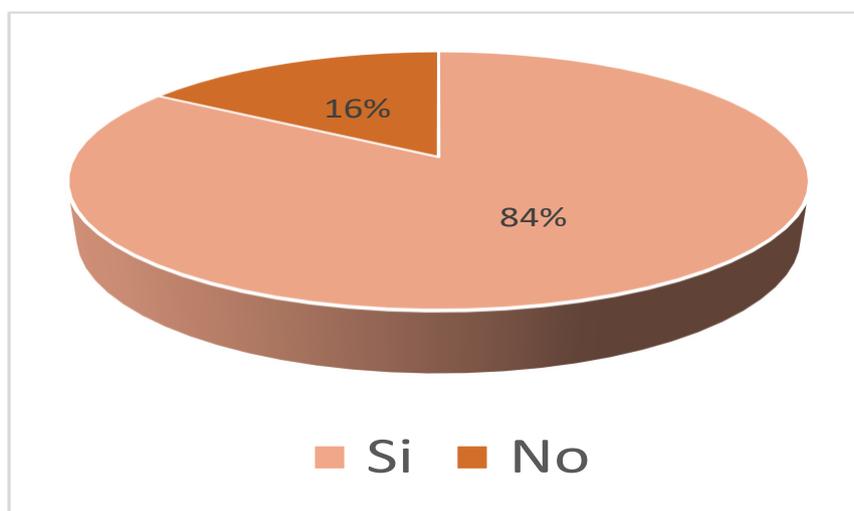
Pregunta 4: ¿A su ingreso Le realizaron test psicométricos y son relacionadas con la vacante?

Tabla 4-Pregunta 4

RESPUESTA	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Si	21	84%
No	4	16%
TOTAL	25	100%

Elaborado por: propia autoría

Grafica 4-Pregunta 4



Elaborado por: propia autoría

Interpretación

De la encuesta realizada, se evidencia que, de las 25 personas aplicadas, 21 indican que les realizaron test psicométrico, mientras que a 4 no se les realizó test psicométrico al momento del ingreso a la organización.

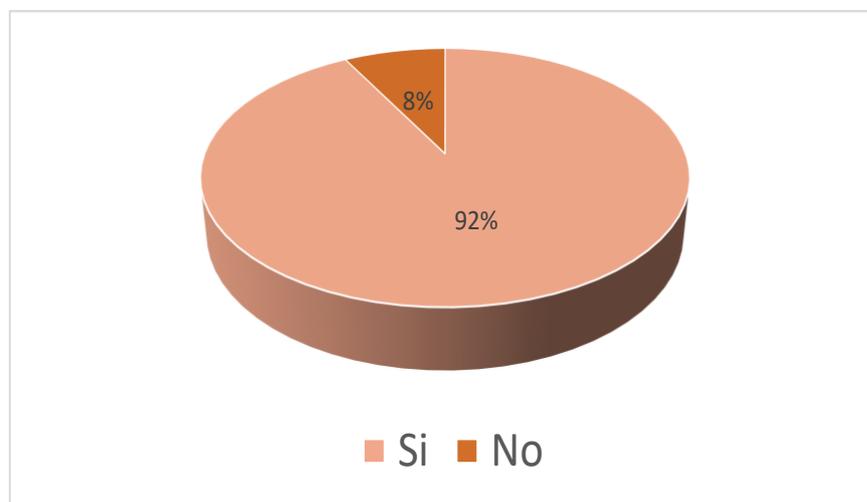
Pregunta 5: ¿Considera usted que las preguntas de la entrevista son adecuadas?

Tabla 5-Pregunta 5

RESPUESTA	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Si	23	92%
No	2	8%
TOTAL	25	100%

Elaborado por: propia autoría

Grafica 5-Pregunta 5



Interpretación

Se evidencia que de las 25 personas encuestadas el 92% consideran que las preguntas de la entrevista son adecuadas mientras que 8% de individuos consideran que no son preguntas adecuadas en una entrevista.

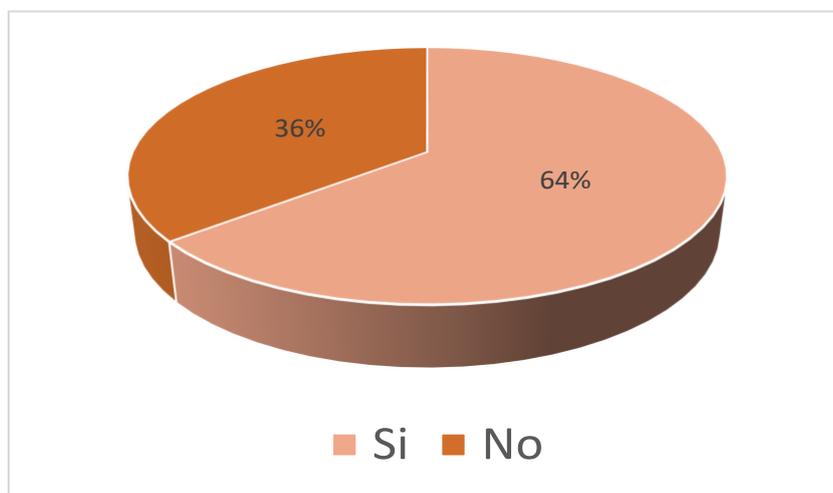
Pregunta 6: ¿En su ingreso tuvo inducción sobre el cargo y sus responsabilidades designadas?

Tabla 6-Pregunta 6

RESPUESTA	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Si	16	64%
No	9	36%
TOTAL	25	100%

Elaborado por: propia autoría

Grafica 6-Pregunta 6



Elaborado por: propia autoría

Interpretación

De la encuesta realizada, se evidencia que, de las 25 personas aplicadas, 16 indican que recibieron inducción, mientras que a 9 no recibieron inducción sobre el cargo y sus responsabilidades.

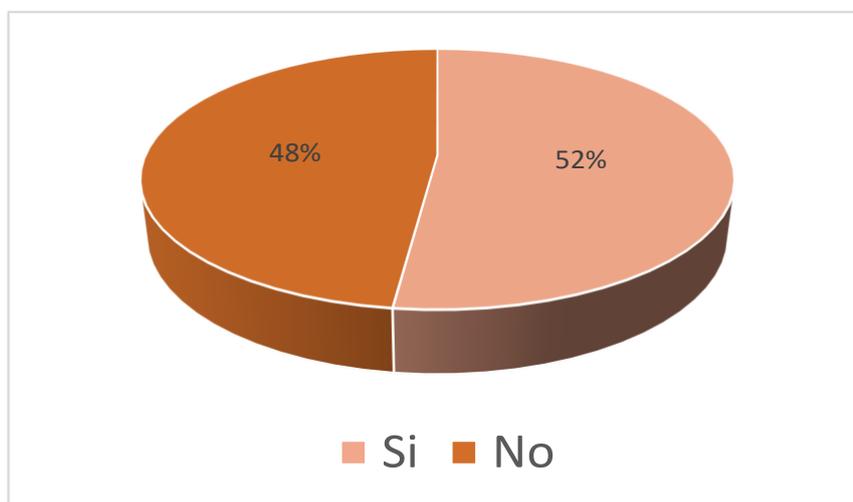
Pregunta 7: ¿Considera que la Empresa da prioridad al personal interno para un ascenso?

Tabla 7-Pregunta 7

RESPUESTA	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Si	13	52%
No	12	48%
TOTAL	25	100%

Elaborado por: propia autoría

Grafica 7-Pregunta 7



Elaborado por: propia autoría

Interpretación

De las 25 personas encuestadas se evidencia que 13 personas consideran que se da prioridad al personal interno en un ascenso, mientras que 12 están en desacuerdo ya que no evidencia que tengan oportunidad de crecimiento.

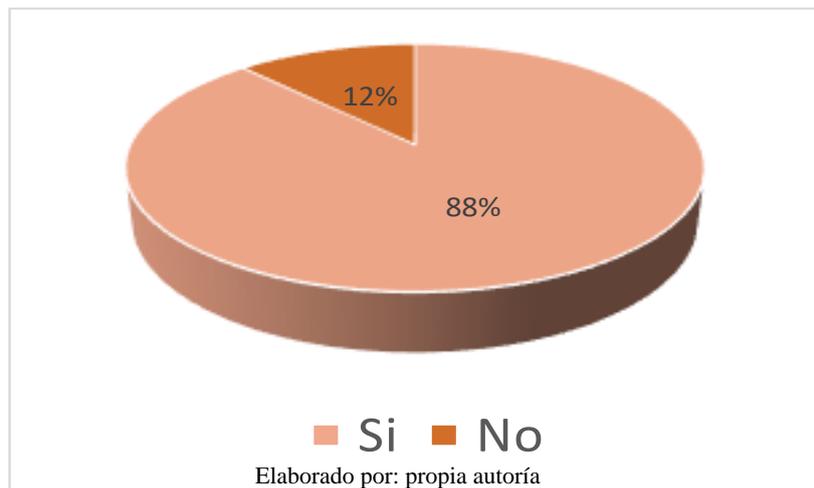
Pregunta 8: ¿Se siente conforme trabajando en la organización?

Tabla 8-Pregunta 8

RESPUESTA	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Si	22	88%
No	3	12%
TOTAL	25	100%

Elaborado por: propia autoría

Grafica 8-Pregunta 8



Interpretación

De la encuesta realizada, se evidencia que, de las 25 personas aplicadas, el 88% indican que se sienten a gusto trabajando en la organización, mientras que el 12% no se siente conforme trabajando en la organización.

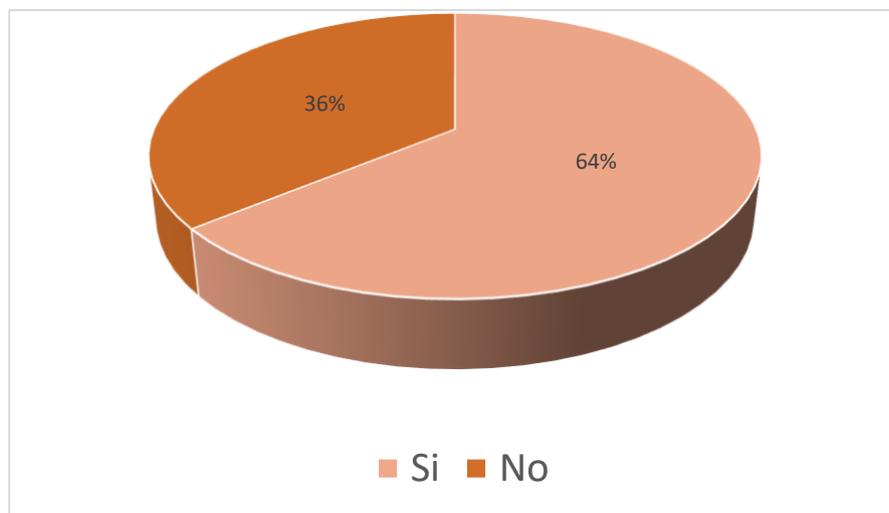
Pregunta 9: ¿La Organización realiza programas de reconocimiento por sus logros alcanzados?

Tabla 9-Pregunta 9

RESPUESTA	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Si	16	64%
No	9	36%
TOTAL	25	100%

Elaborado por: propia autoría

Grafica 9-Pregunta 9



Elaborado por: propia autoría

Interpretación

De las 25 personas encuestadas se evidencia que 64% indica que si tienen un reconocimiento por sus logros mientras que el 16% manifiesta que no tuvieron ningún reconocimiento en la organización.

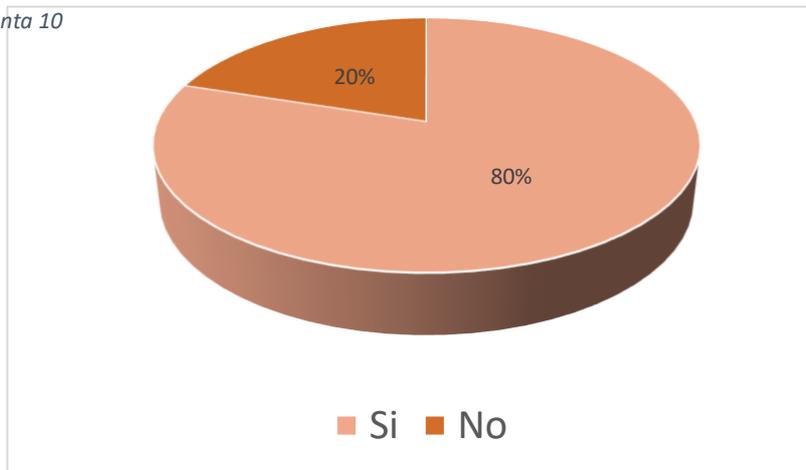
Pregunta 10: ¿Considera que las responsabilidades y tareas son acordes con su experiencia?

Tabla 10-Pregunta 10

RESPUESTA	ENCUESTADOS	PORCENTAJE
Si	20	80%
No	5	20%
TOTAL	25	100%

Elaborado por: propia autoría

Grafica 10-Pregunta 10



Elaborado por: propia autoría

Interpretación

Se observa que de las 25 personas encuestadas se concluye que 20 las tareas y responsabilidades son acordes a sus funciones mientras que 5 personas concluyen que sus tareas y responsabilidades que se les asigno no están acorde a su experiencia.

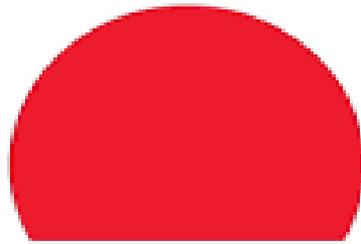
Árbol de Problema

EFFECTOS	1.Reprocesos y esperas en las tareas asignadas	2.Inestabilidad en las contrataciones	3.Personal no competitivo
PROBLEMA CENTRAL	Inexistencia de un plan de capacitación para nuevas contrataciones		
CAUSAS	1.Falta de capacitación en las tareas encomendadas	2. Área de talento humano no disponen de manuales	3.Alto nivel de rotación administrativa

Elaborado por: propia autoría

En la presente investigación se puede encontrar información relevante sobre los procesos de reclutamiento y selección del personal interno de la organización , en donde podemos identificar y percibir mediante un análisis ,que sus colaboradores deducen que la mayor problemática que se está dando es porque no se está considerando una oportunidad de crecimiento dentro de la organización con un 48% una cifra muy alta ya que estamos hablando casi de la mitad del personal, es por ello que se presenta varias dificultades en el desempeño laboral, también tomemos en cuenta que un 36% manifiesta que no existe un reconocimiento por sus logros alcanzados, generando así una rotación alta del personal en donde no solo pierde el trabajador si no también la perdida humana para la empresa ya que este recurso es muy valioso y tiene ya conocimientos del giro del negocio, y la organización se perjudica porque vendrá un nuevo recurso al cual hay que capacitarlo eh darle una inducción y esto genera perdida de enfoque ante los objetivos planteados.

Capítulo 3



Casabaca

Manual de Procesos de Selección del Personal

Julio 2023

Índice

Situación propuesta.....	44
Introducción	45
Objetivo General.....	45
Objetivo Específico.....	45
Alcance	46
Responsabilidad y autoridad.....	46
Procedimiento	47
Reclutamiento del personal.....	47
Reclutamiento Interno.....	47
Reclutamiento Externo.....	47
Diagrama de Flujo.....	48
Selección del Personal	49
Diagrama de Flujo.....	50
Contratacion del Personal	51
Diagrama de Flujo.....	52
Induccion del Personal.....	53
Diagrama de Flujo.....	54
Anexos	57

Situación Propuesta

Una vez recopilada la información del capítulo 1 y 2 del presente proyecto investigativo se detecta falencias e inconsistencia por lo que se procede a realizar un: Rediseño de los procesos de selección de personal en la empresa Casa baca sector avenida Maldonado , con el objetivo de lograr mejoras en el manual y de esta manera optar por un proceso de selección transparente y con las herramientas necesarias para obtener el recurso humano con más capacidades y habilidades para el puesto, optando como primera opción a su personal interno.

	Manual de Procesos de Selección del Personal	CB-001-2023
		Fecha de Elaboración
		22-Julio-2023
		N ° REVISION 001

Introducción

El Manual de Puestos es una herramienta fundamental y valiosa en cualquier organización, que promueve la eficiencia, la transparencia y el desarrollo profesional dentro de una Empresa, el contenido de ese manual abarca las funciones específicas, descripción del puesto, requisitos, experiencia y habilidad de política de procesos diagrama de flujo, documentos utilizados en el proceso, buscando una gestión eficiente de sus recursos humanos, Con su implementación se busca lograr una cultura organizacional sólida y un equipo de trabajo altamente productivo.

Objetivo General:

Establecer canales de reclutamiento internos o externos, para atraer a los prospectos mejor calificados y de mayor potencial

Objetivo Específico:

Crear un manual estandarizado que sea claro y estructurado asegurando una evaluación consistente para los candidatos.

Identificar la vacante y los roles involucrados para evaluar a los candidatos, asegurando que estén alineados con los requisitos del puesto.

Utilizar herramientas que no permitan optimizar el tiempo y recursos.

Alcance:

Abarcar todos los puntos importantes que van a ser detallados punto por punto en el manual con la finalidad hasta aquellos que son secundarios pero que también tienen un impacto en la eficiencia y calidad del trabajo.

Responsabilidad y Autoridad:

El Gerente de Recursos Humanos es el responsable del proceso del reclutamiento y selección del personal, encargado de desarrollar estrategias para atraer y retener a los postulantes, indagando de forma efectiva las necesidades de la empresa y así brindar un entorno de trabajo favorable para el desarrollo y bienestar de sus empleados.

	Manual de Procesos de Selección del Personal	CB-001-2023
		Fecha de Elaboración
		22-Julio-2023
		N ° REVISION 001

Procedimiento

Reclutamiento del Personal

Tabla 1.

N°	Descripción del proceso 
1	Identificar la vacante esta se puede dar por: creación de cargo, remplazo, ascenso, incremento del negocio etc.
2	El jefe del área da a conocer que dicho puesto está vacante
3	El Gerente de Recursos Humanos asignará el requerimiento al Especialista de Selección para que comience el proceso.
4	Se envía el anuncio y se empieza por el Reclutamiento Interno (si es que el cargo lo amerita). verificar si el proceso fue interno o externo

1.1 Reclutamiento Interno

a) Se envía un email a todo el personal interno informando el puesto vacante con perfiles requeridos	c) Se procede a llenar el documento de “Aplicación Interna”
b) El Colaborador que desea aplicar deberá comunicar a su Línea de Supervisión Directa su interés	d) El Colaborador enviará a través de mail al Especialista de Selección su aplicación adjuntando su hoja de vida actualizada, dentro del plazo establecido.

1.2 Reclutamiento Externo

a) Anuncio en las diferentes plataformas digitales	c) Contacto telefónico a los prospectos
b) Preselecciona y valida las hojas de vida frente a las características del cargo requerido	d) El departamento de Recursos Humanos envía pruebas psicométricas a los candidatos preseleccionados



Manual de Procesos de Selección del Personal

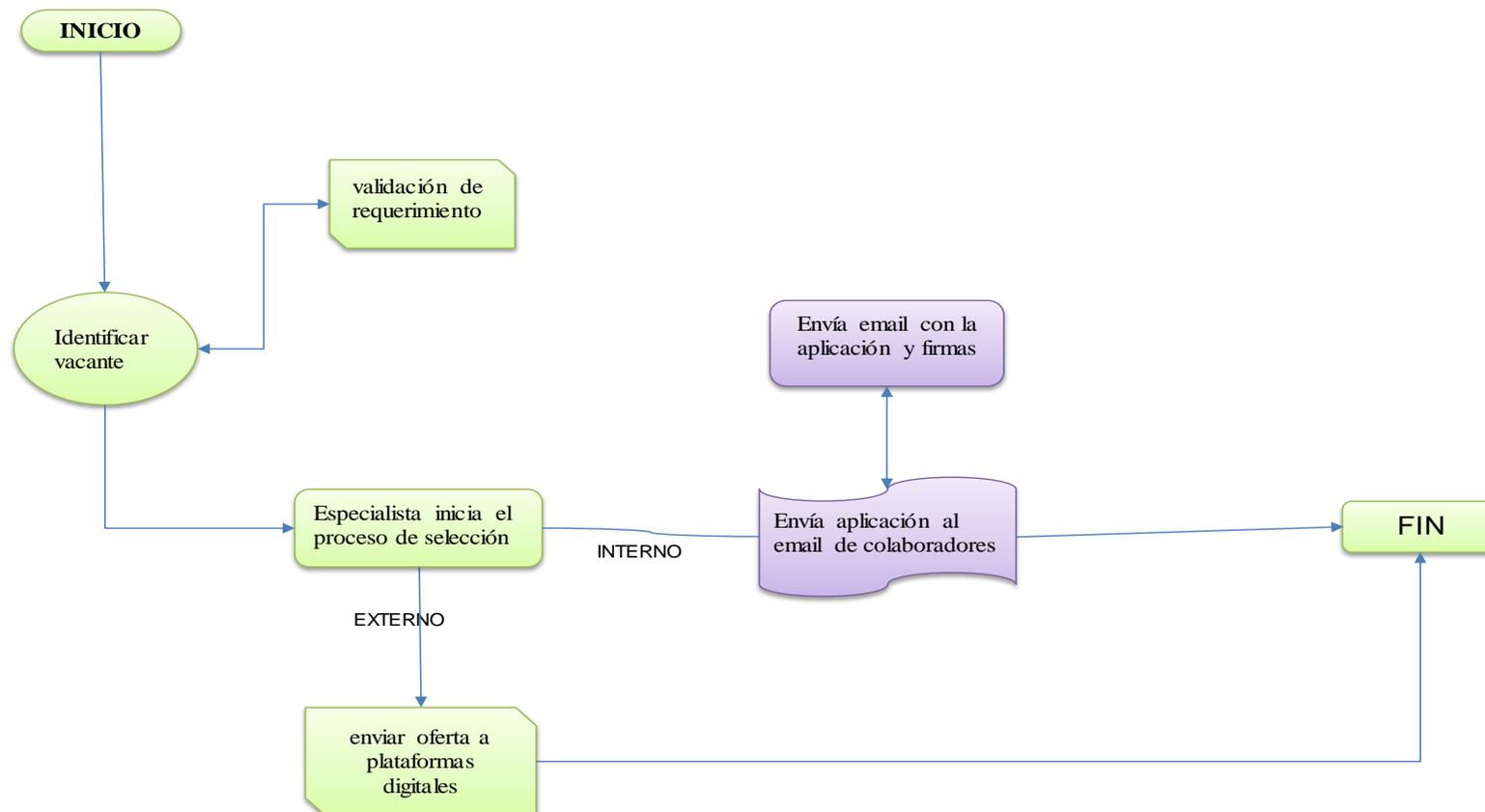
Diagrama de Flujo

CB-001-2023

Fecha de Elaboración

22-Julio-2023

N ° REVISION 001

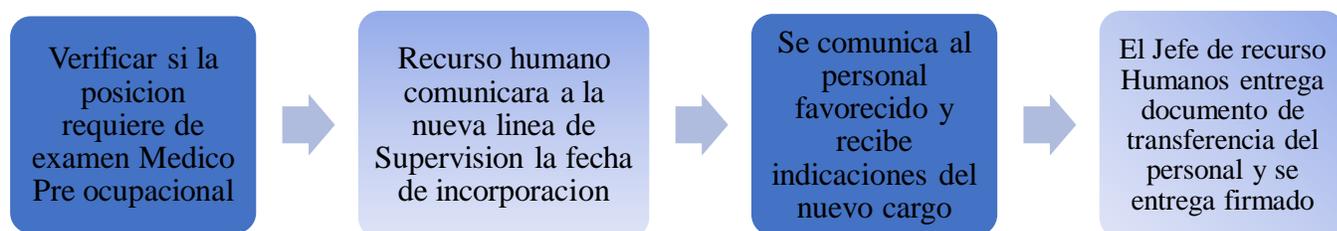


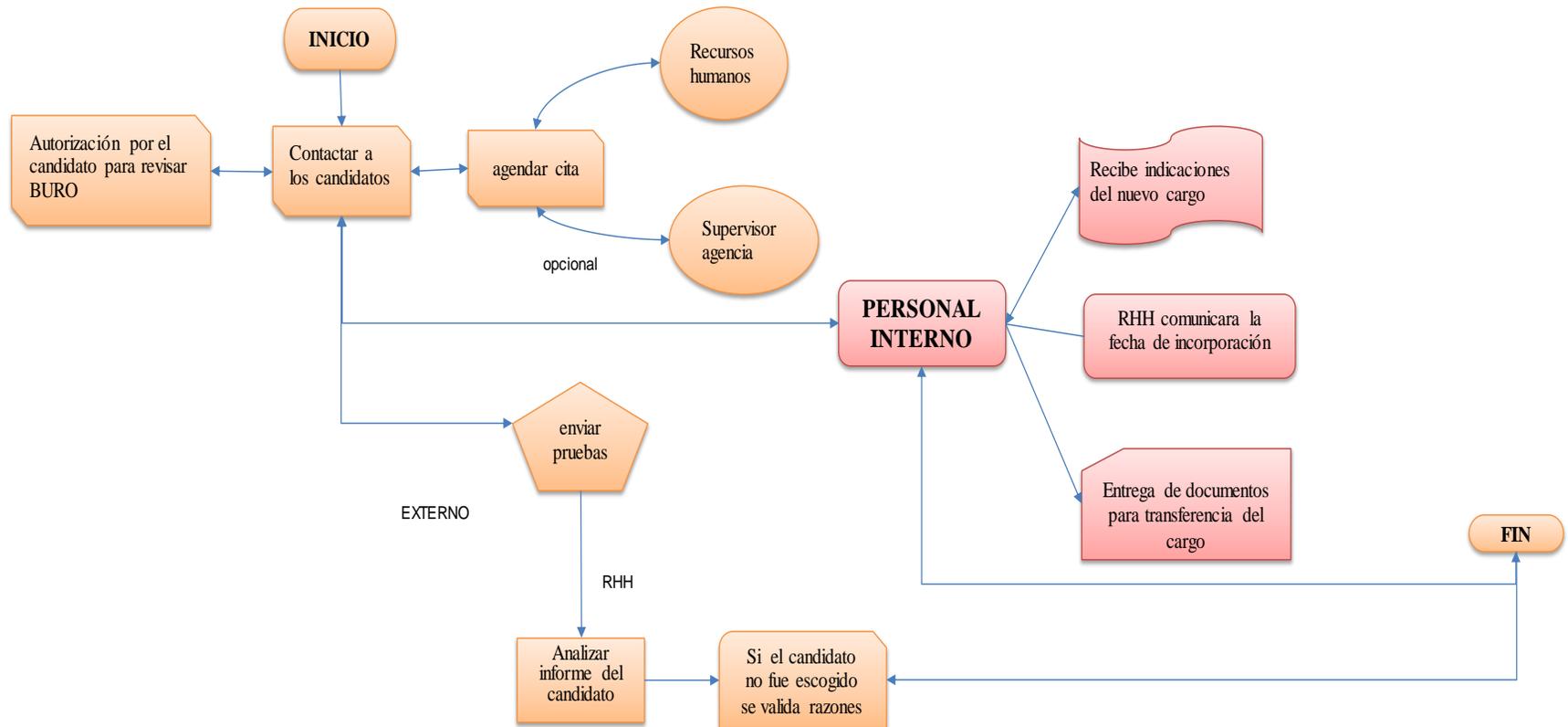
Selección del Personal

Tabla 2.

N°	Descripción del proceso
1	El proceso de selección inicia una vez concluida la fase de Reclutamiento, garantizando que todos los candidatos cumplan con los requisitos básico.
2	El departamento contacta a los candidatos para programar entrevistas
3	Agendan la cita donde se tratará los aspectos personales, académicos experiencia etc., también se le dará a conocer horarios, beneficios y remuneración.
4	Se solicitará autorización para realizar investigación sobre el Buro, antecedentes Judiciales y re validara información de referencias laborales y personales
5	A los candidatos preseleccionados se les enviara las pruebas Psicométricas
6	Se analiza en el departamento de recursos humano el perfil e informe del candidato
7	Si requiere la Supervisión directa se mantendrá entrevistas con el candidato e indicará vía email su decisión
8	Si ninguno de los candidatos fue escogido se reunirán para validar razones de su no aceptación y se volverá a generar un nuevo proceso de selección
9	Si el candidato es externo se coordina los exámenes pre ocupacionales y apertura de la ficha medica

2.1 Candidato Selección es personal de la Empresa:





Contratación del personal

Tabla 3.

N°	Descripción del proceso 
1	Una vez que el candidato acepto la oferta salarial, se enviara un email con el listado de documentos para formalizar su contratación
2	El departamento de recursos Humanos indica la fecha de ingreso del candidato
3	El especialista recepta la documentación validando que este completo y se realizara el ingreso
4	El especialista dará aviso a la línea de supervisión de su nuevo integrante



Manual de Procesos de Selección del Personal

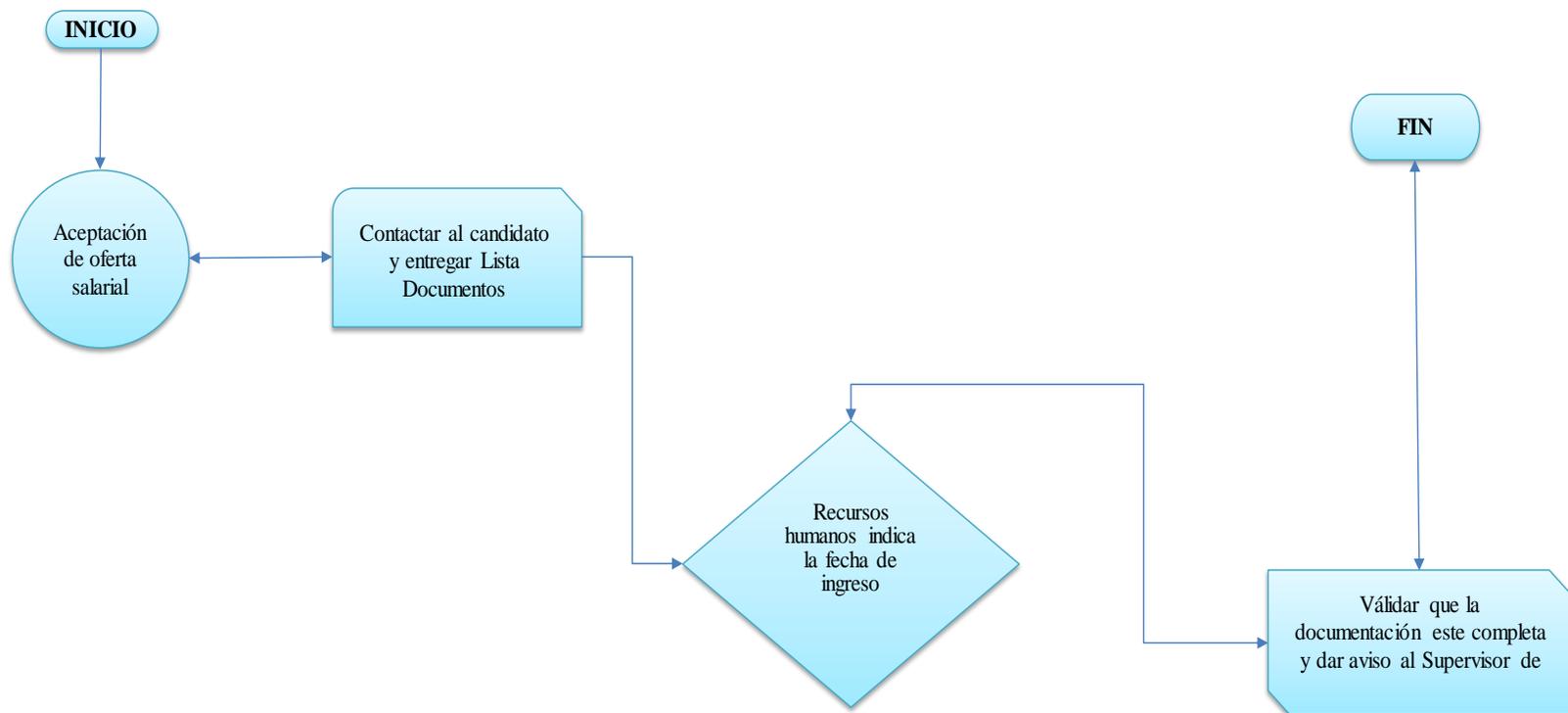
Diagrama de Flujo

CB-001-2023

Fecha de Elaboración

22-Julio-2023

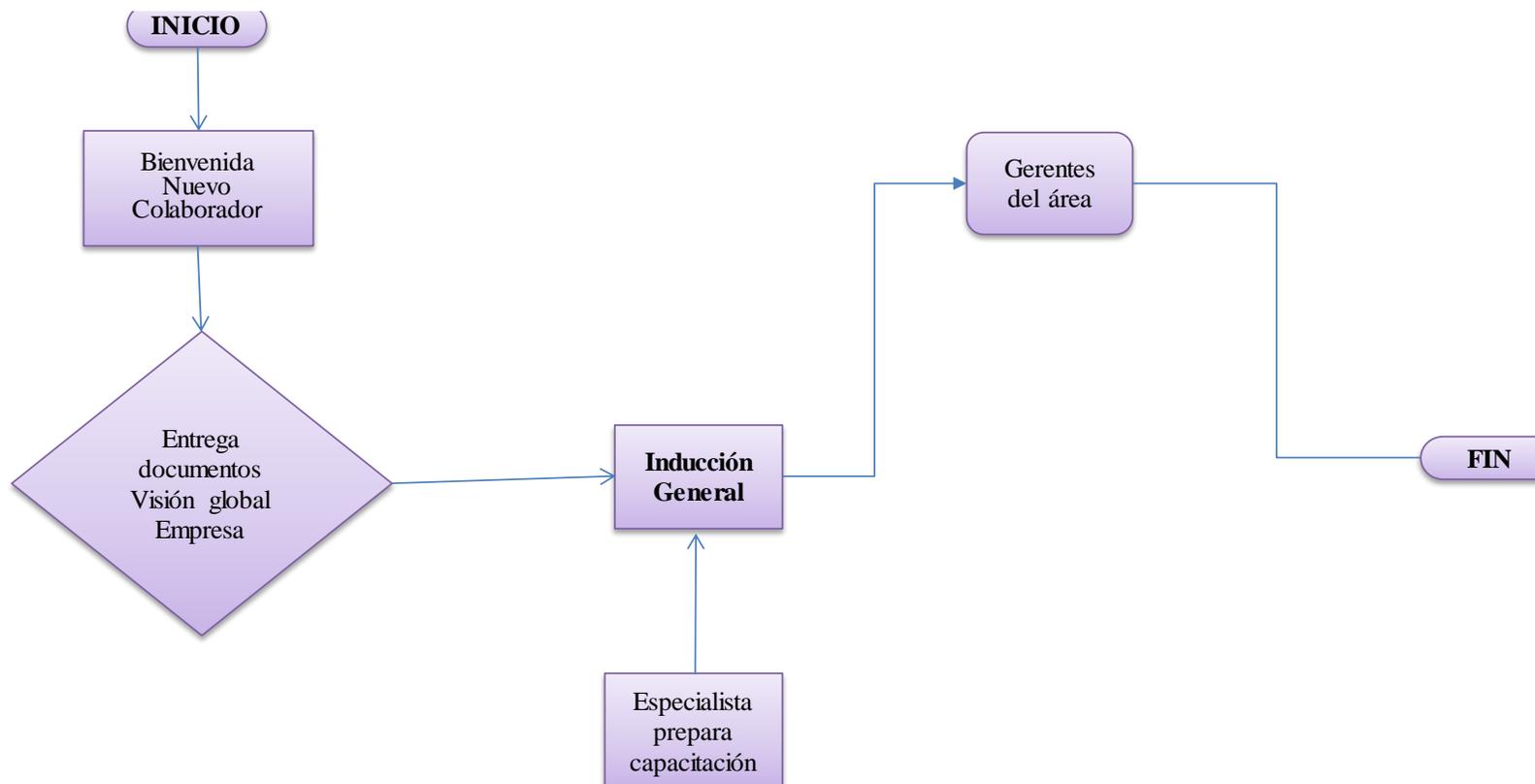
N ° REVISION 001



Inducción del personal

Tabla 4.

N°	Descripción del proceso 
1	Se dará la bienvenida a la organización, el Supervisor le indica las áreas e infraestructura y se les presentará a sus compañeros de trabajo
2	El departamento DO, entrega al colaborador documentos en donde se encuentra la historia, filosofía, misión, Visión Reglamentos etc.
3	Se coordina con el colaborador para que asista a un programa de inducción con la finalidad de darle una visión global del negocio.
4	El especialista prepara el plan de inducción al puesto de trabajo con la finalidad que cuente con todas las herramientas necesarias para entender y aplicar correctamente los procesos
5	El programa de inducción lo imparte los gerentes de área



Bibliografía

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Hum.* McGraw-Hill Interamericana de España S.L.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (R. r. t. García Madariaga, Ed.; G. A. Villamizar, Trans.). McGraw-Hill Interamericana.

Arévalo, S. (2015, octubre 24). *Historia de la Selección del personal*. Prezzi.com

<https://prezi.com/e2rhi9j-wwd3/historia-de-la-seleccion-de-personal/>

Carazo, J. (2020, marzo 1). *Proceso de Selección*. Economipedia.com

<https://economipedia.com/definiciones/proceso-de-seleccion.html>

Martin, D. (2023, mayo 8). *Herramientas para el reclutamiento y la selección del personal*. OpenHR

<https://www.openhr.cloud/blog/herramientas-para-el-reclutamiento-y-seleccion-de-personal>

Martinez, J. (2013, febrero 13). *Selección del personal* [Ensayo Universidad Alonso Reyes]. <http://110958.blogspot.com/2013/02/ensayo-sobre-seleccion-de-personal.html>

Codificación 2005-017. Suplemento del Registro Oficial 167, 16-XII-2005

Ley 2006-28. Registro Oficial 198, 30-I-2006

Ley 2006-39 (Registro Oficial 250, 13-IV-2006)

Ley 2006-40 (Registro Oficial 259, 27-IV-2006)

Mandato Constituyente 8 (Suplemento del Registro Oficial 330, 6-V-2008) Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales (Segundo Suplemento del Registro Oficial 797, 26-IX-2012)

Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo Cesantía y Seguro de Desempleo (Suplemento del Registro Oficial 720, 28-III-2016)

2008. Constitución de la República del Ecuador última modificación: 13-jul-2011. Registro Oficial 449.

https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

2005. Código de trabajo Última Reforma: Edición Constitucional del Registro Oficial 231, 04-XI-2021. Registro Oficial No. 167

<https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/3364/1/C%c3%b3digo%20de%20Trabajo%202804-11-2021%29.pdf>

Baca, G. (2018). *Historia Grupo Baca-Kaizen*. Quito CASABACA

ANEXOS

CASABACA AGENCIA SUR

Datos Generales

Dirección:	Avenida Maldonado s/n y El Tablón sector San Bartolo frente a Diario El Comercio
Teléfono:	59322223871



Vista Frontal de la agencia



Zona Patio Exhibición



Zona parqueaderos



Zona Comercial



Zona (Sala de espera)



Zona Demos y de Entrega Vehículos a clientes



Tecnológico Pichincha

REDISEÑO EN LOS PROCESOS DE SELECCION A NIVEL DE EMPRESAS

Correo *

Correo válido

Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)

Quién le brindo información de la vacante al momento de su ingreso ? *

- Redes Sociales
- Anuncio Laboral
- Conocidos

¿Cuándo acudió a la entrevista le dieron indicaciones sobre la vacante? *

- SI
- No

Cuántas entrevistas realizo el reclutador *

- UNA
- DOS
- TRES

¿ A su ingreso le realizaron test psicométricos y son relacionadas con la vacante que postulo ? *

- SI
- NO

¿Considera usted que las preguntas de la entrevista son adecuadas? *

- Sí
- No

¿En su ingreso tuvo inducción sobre el cargo y sus responsabilidades designadas ? *

- Sí
- No

¿Considera usted que la Empresa da prioridad al personal interno para un ascenso? *

- Sí
- No

¿Piensa usted que la rotación del personal es alta? *

- Sí
- No

¿ Se siente conforme trabajando en la organización? *

- Sí
- No

¿la Organización realiza programas de reconocimiento por sus logros alcanzados? *

- Sí
- No

¿Considera que las responsabilidades y tareas son acordes con su experiencia? *

- Sí
- No

Marca temporal	Dirección de correo electrónico	Quién le brindó información	¿Cuándo acudió a la entrevista?	Cuántas entrevistas realizó?	¿A su ingreso le realizaron tests?	¿Considera usted que el diagnóstico es correcto?	¿En su ingreso tuvo información?	¿Considera usted que la información es adecuada?	¿Se siente conforme con el diagnóstico?	¿La Organización realizó acciones de prevención?	¿Considera que las acciones de prevención fueron adecuadas?
7/21/2023 9:33:15	tnoguera@casabaca.com	Conocidos	SI	UNA	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
7/21/2023 9:34:57	mmosquera@casabaca.com	Conocidos	SI	UNA	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
7/21/2023 9:38:21	eron@casabaca.com	Anuncio Laboral	SI	DOS	SI	SI	SI	No	SI	No	No
7/21/2023 9:38:43	ndavid.hinjos@gmail.com	Conocidos	SI	UNA	SI	SI	No	No	No	No	No
7/21/2023 9:42:50	elissasandovalm05@hotmail.com	Conocidos	SI	UNA	NO	SI	SI	SI	SI	No	SI
7/21/2023 9:43:50	aarango@1001carros.com	Redes Sociales	SI	UNA	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
7/21/2023 9:41:13	erikaureta95@gmail.com	Anuncio Laboral	SI	TRES	SI	SI	SI	No	SI	No	SI
7/21/2023 10:05:14	jojaramillo28@gmail.com	Redes Sociales	SI	TRES	SI	SI	SI	SI	SI	No	SI
7/21/2023 10:11:50	germanlema.eventos@gmail.com	Conocidos	SI	TRES	SI	SI	SI	No	SI	No	SI
7/21/2023 18:23:14	sammydannyllopez@gmail.com	Anuncio Laboral, Conocidos	SI	TRES	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
7/21/2023 18:44:38	fraciscoramos2022@gmail.com	Conocidos	No	TRES	NO	SI	SI	SI	SI	No	SI
7/22/2023 6:43:14	salomevega.2025@gmail.com	Anuncio Laboral	SI	TRES	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
7/22/2023 8:04:16	paulsv20@gmail.com	Redes Sociales, Anuncio Laboral	SI	TRES	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
7/21/2023 9:25:38	apadilla@casabaca.com	Redes Sociales, Anuncio Laboral	SI	DOS	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
7/21/2023 9:37:18	psmpc85@gmail.com	Conocidos	SI	DOS	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
7/21/2023 9:50:07	junior1995.jsl@gmail.com	Conocidos	No	UNA	NO	No	No	No	No	No	No
7/21/2023 9:43:21	paulom.ff01042000@gmail.com	Anuncio Laboral	SI	DOS	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
7/21/2023 9:58:31	wilo_padilla@hotmail.com	Conocidos	SI	DOS	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
7/21/2023 10:04:33	gatefa1722707088@gmail.com	Anuncio Laboral	SI	DOS	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
7/21/2023 10:10:14	ladyclavon18@gmail.com	Conocidos	SI	DOS	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
7/21/2023 10:17:30	eloayza@1001carros.com	Anuncio Laboral	SI	DOS	SI	SI	SI	SI	SI	SI	No
7/21/2023 10:29:46	merlo000@hotmail.com	Conocidos	SI	DOS	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
7/21/2023 11:30:06	maik182010@hotmail.com	Redes Sociales	SI	DOS	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI

LEMA CASTILLO JOSSELYN MICHELLE 2 4TSADQ3 (2)

11%
Similitudes



7% Texto entre comillas
6% similitudes entre comillas
0% Idioma no reconocido

Nombre del documento: LEMA CASTILLO JOSSELYN MICHELLE 2
4TSADQ3 (2).pdf
ID del documento: 894684df3320dc13530dc0fd0bcd6672632544ea
Tamaño del documento original: 1,55 MB

Depositante: Evelyn Cadena
Fecha de depósito: 13/9/2023
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 13/9/2023

Número de palabras: 8300
Número de caracteres: 67.963

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	www.trabajo.gob.ec 32 fuentes similares	5%		Palabras idénticas: 5% (549 palabras)
2	www.gob.ec 32 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (479 palabras)
3	www.gob.ec 32 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (415 palabras)
4	dspace.unl.edu.ec REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO DESARROLLANDO EL PRL... 16 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (172 palabras)
5	Prado Patiño Rosario Esperanza.pdf Prado Patiño Rosario Esperanza #380227 El documento proviene de mi grupo 5 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (110 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.puce.edu.ec Análisis histórico jurídico de las condiciones laborales d... http://repositorio.puce.edu.ec/80/xmlui/bitstream/22000/6963/5/13j01.001566.pdf.txt	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (33 palabras)
2	localhost ANÁLISIS DE POLÍTICAS DE DESARROLLO DE COREA Y ECUADOR http://localhost:8080/xmlui/bitstream/123456789/10549/ANÁLISIS DE POLÍTICAS DE DESARROLLO ...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (35 palabras)
3	dspace.ucuenca.edu.ec Desvinculación laboral enfocada a la Empresa Privada de... http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/4049/3/Tesis.pdf.txt	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (35 palabras)
4	repositorio.uasb.edu.ec Estudio de la motivación como elemento fundamental p... http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7318/4/T3191-MDTH-Sanchez-Estudio.pdf.txt	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (18 palabras)
5	repositorio.usfq.edu.ec Límites a la flexibilidad del proceso arbitral con respecto... http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/4372/3/120393.pdf.txt	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (14 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas)

Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

- <https://www.pinterest.es/erafbadia/seleccion-de-personal/>
- <https://prezi.com/e2rh9j-wwd3/historia-de-la-seleccion-de-personal/>
- <https://economipedia.com/definiciones/proceso-de-seleccion.html>
- <https://www.openhr.cloud/blog/herramientas-para-el-reclutamiento-y-seleccion-de>
- <http://10958.blogspot.com/2013/02/ensayo-sobre-seleccion-de-personal.html>



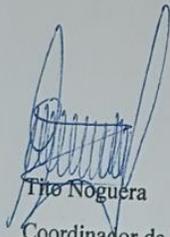
Casabaca

Quito 30 de junio del 2023

AUTORIZACIÓN

Yo, Tito Juver Noguera Yandun con cedula de identidad 1719883702 en calidad de Coordinador de Franquicia de la agencia Casabaca ubicada en la Av. Maldonado y el Tablón, AUTORIZO a la Señorita Josselyn Michelle Lema Castillo con cedula de identidad 1726596297 estudiante del Instituto Superior Tecnológico Honorable Consejo Provincial de Pichincha, para que utilice el nombre de Casabaca S.A para fines netamente académicos en su proyecto para la obtención del Título de Tecnóloga en Administración.

Atentamente,



Tito Noguera

Coordinador de Franquicia

1719883702

Casabaca