



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**  
**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA.**

**PROCESO DE TITULACIÓN**  
**NOVIEMBRE 2020 - MAYO 2021**

**EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA**  
**PRUEBA PRÁCTICA**  
**INGENIERÍA EN COMERCIO Y ADMINISTRACION**  
**PREVIO A LA OBTENCION DEL TITULO DE INGENIERO (A)**  
**COMERCIAL**

**TEMA:**

**“PROCESO DE CONTRATACIÓN EN LA EMPRESA INTERDATOS S.A DE  
LA CIUDAD DE BABAHOYO”**

**EGRESADO:**

**GINGER STEPHANIA MONTERO SÁNCHEZ**

**TUTOR:**

**ING. JULY YOJANA GAIBOR GAIBOR. MAE**

**AÑO 2021**

## INTRODUCCIÓN

INTERDATOS S.A es una empresa dedicada a la interconectividad con el mundo tecnológico, es decir, se encarga de servir como proveedor de internet, maneja varias sucursales en distintos puntos de la provincia Los Ríos, uno de esas está en la ciudad de Babahoyo, dicho local se encuentra ubicado en la Av. 9 de octubre. De esta manera, esta empresa ha logrado reconocimiento por el trabajo que realiza a nivel cantonal, también ha sido una fuente de empleo para profesionales que conozcan del tema informático-tecnológico, y también para quienes no han tenido la oportunidad de conseguir algún tipo de estudio, sin embargo, por la experiencia adquirida han tenido la oportunidad de poder laborar en este espacio.

Las problemáticas que dentro de Interdatos S.A se presentan son múltiples, no obstante, el estudio de caso se pretende enfocar únicamente en las técnicas que utilizan para el proceso de selección y contratación de personal donde se ha mostrado varias deficiencias en el instante que se realizan, por esta razón se genera el interés del presente estudio, indagar los motivos que origina dicha situación y como está incide en las labores diarias del área administrativa.

Dado a esto, se debe tomar en cuenta la importancia que conlleva implementar los procesos de selección y contratación del personal en una empresa u organización, puesto que para la empresa Interdatos S.A de la ciudad de Babahoyo, esto se ha mostrado como uno de los mayores inconvenientes, ya que no cuenta con un equipo de trabajo apto para desarrollar adecuadamente las funciones, lo que genera inestabilidad en la organización. Se debe considerar que toda empresa busca el éxito y para lograr esto debe contar con trabajadores comprometidos, interesados en considerarse parte de la misma, para así alcanzar las metas planteadas.

La presente investigación tiene como objetivo evaluar el proceso de contratación en la empresa Interdatos S.A de la ciudad de Babahoyo por medio de la información obtenida con el fin de detectar los factores que dan origen a problemas en la empresa. El estudio de caso está orientado con la línea de investigación “Gestión Financiera, Administrativa, Tributaria, Auditoría y Control” relacionada con la sub-línea “Empresas e Instituciones Públicas y Privadas”, ya que comprenden criterios importantes que permiten conocer el funcionamiento de la organización desde que se ingresa a laborar en ella.

El estudio de caso se realizará a través de la metodología cualitativa y explicativa, por medio de la entrevista y consulta bibliográfica que se considera como un proceso útil en la determinación del problema, el mismo que proporcionará información de confiabilidad para cumplir con la investigación establecida.

## DESARROLLO

Interdatos S.A fue fundado el 7 de diciembre de 2012, esta es una empresa ecuatoriana que mantiene su sede principal en la ciudad de Babahoyo ubicada en la provincia Los Ríos, esta opera en telefonía tradicional y telecomunicaciones alámbricas; es decir, brinda a sus clientes servicios de internet, con una gama alta en navegación, y esto permite satisfacer las necesidades del usuario en el mundo tecnológico, y que le permita mantenerse informado a través de la navegación virtual sobre lo que desee.

En la ciudad de Babahoyo se encuentra ubicado su local en las calles 9 de noviembre 202, actualmente emplea a 5 personas, sus principales ejecutivos se encuentran precedidos por sus socios capitalistas, su local es medianamente amplio. Esta empresa está regida por leyes ecuatorianas como persona jurídica, lo que manifiesta que está expuesto a los reglamentos por parte de los organismos de control.

Dentro de cualquier organización es importante tomar en cuenta el desempeño laboral, vinculado al proceso de contratación que consideran apto para elegir a quienes deben formar parte de la misma, ya que esta sería una pieza clave para el crecimiento y desarrollo de la empresa, al considerarse esto, en Interdatos S.A se han observado varias problemáticas, entre ellas se demuestran el estrés laboral que se presencia en los empleados, la presión demandada por los jefes de la empresas, baja eficiencia al momento de realizar las actividades designadas, así mismo influye no realizar capacitaciones para laborar, estas y otras causas más son las que generan inconformidad en los trabajadores, e influye en el bajo nivel de desempeño en sus actividades.

En cualquier organización es importante que se evalúe el proceso de selección de personal, y por ende el desempeño laboral, porque de esto depende el movimiento de la empresa y su reconocimiento, hay que tener en cuenta que se necesita personas eficientes,

capaces de realizar las actividades que se predispongan dentro de una empresa; cuando esto no ocurre se crea un déficit en el desarrollo empresarial.

De acuerdo a Mondy y Noé (1997) citado por (Pedraza, 2020) el método de evaluación del desempeño considera los siguientes criterios para contemplar los procesos a los que los recursos humanos deben ser sometidos: 1) Planeación de Recursos Humanos. Al evaluar los recursos humanos de una compañía, debe disponerse de datos que describan el potencial general de todos los empleados, 2) Reclutamiento y Selección. Las clasificaciones en la evaluación del desempeño pueden ser útiles para predecir el desempeño de los solicitantes de empleo; 3) Desarrollo de Recursos Humanos, debe señalar las necesidades específicas de capacitación y desarrollo de un empleado, permitiendo a los individuos aprovechar sus puntos fuertes y minimizar sus diferencias.

Respecto a lo mencionado en la cita, la problemática que enfrenta la empresa Interdatos S.A es que no aplican un proceso adecuado y adaptado a las completas necesidades que requiere la misma, por lo que con el tiempo se comienza a notar deficiencia en los trabajadores, debido a la inadecuada organización, de esta desprende otra problemática a considerar. Se puede mencionar como variable: escasez de compromiso, actualmente dentro de una empresa los recursos para contratación se gastan, mas no se miden, y esto no permite que se apliquen adecuadas estrategias para un proceso de selección óptimo y eficiente.

El compromiso laboral es una manera de promover que el empleado se involucre tanto con el trabajo como con los objetivos y valores que la empresa maneja. Un empleado comprometido, es alguien apasionado a su trabajo, quien realiza el mayor esfuerzo para cumplir con lo que empresa requiera. (Deloitte, 2019).

El efecto que ha causado en INTERDATOS S.A por el escaso compromiso, es que no se ha podido desarrollar un control integral y permanente en las áreas de contratación, es decir, no han designado un espacio encargado de asignar funciones y recursos para el proceso de contratación.

Cuando se pasa por el proceso de selección y se obtiene a las personas que ellos consideran aptas para ejecutar las funciones a designar, no se les ha realizado un estudio apropiado para el cargo a desempeñar una vez ya contratado, ya que la empresa no tiene estipulado en las normativas la capacitación laboral para que puedan desenvolverse con autosuficiencia dentro del área del trabajo.

Según (Universidad Americana de Europa , 2019) La capacitación laboral, denominada también como capacitación empresarial, es una actividad planificada, ordenada y permanente, con el fin de preparar y relacionar al personal en las tareas de la empresa. Definitivamente, la capacitación laboral es una estrategia de formación que le permite al colaborador demostrar y evolucionar sus habilidades, competencias, conocimientos y destrezas.

Entonces en lo que respecta a este factor, influye sin duda alguna en el manejo de las actividades de los empleados, porque al no ser capaces de realizar adecuadamente la tarea encomendada, tienden a desmotivarse, además de esto no solo afecta de manera personal sino a nivel empresarial porque un trabajo desorientado afecta a la estabilidad de la organización.

Para un proceso de contratación se debe tomar en cuenta también el costo que se va a invertir en ello, el reclutamiento debe considerarse también como un recurso apreciado dentro de la empresa, en Interdatos S.A no hay una planeación adecuada sobre la técnica a aplicar para el contrato de un nuevo personal.

En (Dashboard, 2020) define al costo por contratación de personal como la métrica que la empresa tiene calculado para contratar nuevos trabajadores, refiere básicamente a los costes que pueden incluir tanto los salarios internos del equipo de adquisición de talento, costos del programa de referencia, costos salariales para los gerentes de contratación.

Esto ha ocasionado que las pruebas aplicadas sean de carácter sencillo, no se midan correctamente las distintas variables a considerar, según la necesidad que la empresa está presentando en dicho momento y como resultado el personal que se escoge no rinde en el funcionamiento que se designa.

Un aspecto que se debe considerar antes de pasar por un proceso de contratación es identificar adecuadamente el perfil de lo que la empresa busca. Normalmente se inclinan a filtrar a los candidatos ya sean por su nivel de formación o experiencias, sin tomar en cuenta otras características como aptitudes, habilidades sociales o destrezas en la comunicación.

El perfil laboral corresponde a una breve descripción sobre la formación, experiencias y datos relevantes que los trabajadores incluyen en su curriculum, y es uno de los aspectos necesarios a considerar para cuando dentro de una empresa requieren contratar a personas eficaces y eficientes. (KYOCERA España S.A , 2020)

Esta problemática tiene como consecuencia que dentro de la empresa se han designado personal en funciones que no les competen y que no están preparadas para desempeñar, acertadamente esto significa un retraso para el desarrollo de la organización, ya que no hay agilidad ni desenvolvimiento en las distintas actividades a realizar.

A raíz de lo anteriormente mencionado, se presenta la limitación de las políticas y directrices de la organización, a pesar de que la empresa desarrolla esfuerzo para presentar soluciones importadas de otras empresas, no hay resultados convincentes para aquello. Los empleados pierden la creatividad y la actitud de innovación para llegar al cliente y generar beneficios para la misma.

Según (Riquelme, 2017) las políticas dentro de una empresa son las distintas directrices que establecen normas, comportamiento y procedimientos que deberían ser llevados a cabo por parte de los empleados; está en determinadas ocasiones deben cumplir con requisitos legales.

La falta de conexión con la cultura de la empresa es otro factor a considerar cuando se realiza un proceso de contratación, aquellos participantes que no tienen conocimiento respecto a las costumbres y valores que la empresa posee suelen presentar actitudes erróneas.

La cultura organizacional dentro de una empresa hace referencia a aquellos principios que corresponden a la personalidad de la empresa, y que establecen las bases de procesos, actitudes, normas y valores por los que la empresa se rige. (Parra, 2019)

Otro factor que se puede considerar esto, es la sobrecarga laboral para los empleados antiguos, como al ingresar nuevo personal implica insuficiente conocimiento para sus actividades, los superiores aumentan el trabajo para quienes ya conocen como es el manejo de la empresa.



Representa un riesgo sicosocial cuando se afecta la calidad de vida, asignando actividades o funciones de manera excesiva, constante y desequilibradas, esto en vez de ser una motivación para el colaborador, generará frustración. Entre los efectos negativos están los resultados de los aumentos de niveles de estrés, trabajadores conflictivos, deserciones laborales, entre otros. (Sanz, 2020)

Esta acción tiene su reacción para los trabajadores, como se menciona en el citado anterior, cuando el personal antiguo recibe sobrecarga de trabajo porque los nuevos funcionarios aún no están totalmente capacitados para cumplir con su función, se crea un ambiente denso, incomodo e insatisfactorio, ya que comienzan a darse malas actitudes por desquite o por inconformidad.

Hay que tener presente que la satisfacción laboral, implica también el bienestar de quien trabaja, y no solo refiriéndose a la salud sino a la tranquilidad que pueda esta tener para realizar sus actividades dentro de una organización. De esta manera la empresa va a lograr medir el grado de conformidad de cada empleado con relación a las condiciones de trabajo y el entorno en el que se desenvuelven.

El clima laboral es uno de los elementos más importantes para el buen funcionamiento y crecimiento de una organización. Un ambiente de trabajo positivo contribuye a una mayor productividad y compromiso de los colaboradores. Por esa razón, resulta de vital importancia que el ámbito de trabajo sea adecuado, agradable y estimulante para conseguir un equipo motivado de alta productividad. (Montero, 2016)

Lo que ha sucedido dentro de la empresa Interdatos S.A es que al atribuirle al personal antiguo actividades que le competen al nuevo personal que se seleccione, ha hecho que

estos empleados empiecen a mostrar actitudes de inconformidad, cansancio, y no hay resultados positivos en los trabajos que realizan.

De ahí desprende otro factor, los conflictos entre el personal de trabajo, esto es una variante que debe tomarse mucho en cuenta, porque en ocasiones cuando existe esto, empieza el poco rendimiento, o la rivalidad, al no tener un comportamiento proactivo en el trabajo, empiezan a desarrollarse actitudes negativas y a entorpecer el proceso laboral. Las críticas entre compañeros, la falta de trabajo en equipo, entre otros, esto a causa de una comunicación deficiente, ya que es común que las personas tengan diferentes puntos de vistas respecto a alguna tarea.

Un conflicto laboral se entiende como una disputa entre miembros de una organización a causa de diferencias de opinión, percepción o problemas de relación. Esta es una definición muy reduccionista, ya que los conflictos laborales pueden surgir entre compañeros de trabajo, entre la dirección y un trabajador o entre la propia dirección de la empresa. (Tablado, 2020)

La falta de compañerismo influye en el desarrollo de una empresa, cuando ingresan nuevos trabajadores y estos no tienden a dar resultados inmediatos en las actividades que le han asignado, los trabajadores antiguos en su mayoría no muestran su lado empático, y no se disponen a trabajar en equipo para que estos nuevos integrantes puedan adaptarse rápidamente.

De la situación anteriormente mencionada desprende otro factor y es la mala calidad de servicio, cuando no hay una adecuada coordinación y un ambiente armonioso, existe diferencia de opiniones a la hora de brindar los servicios, o de realizar el trabajo. Provocando una mala atención al cliente, lo que genera un desinterés por el servicio

contratado y por ende en la empresa, ocasionando así que el cliente se cree una imagen negativa de la organización.

La calidad de servicio son métodos básicos que se deben considerar para resaltar la estructura y funcionalidad organizativa que abarquen los parámetros que consideren las expectativas y necesidades clientelares; los recursos humanos para exigir respuestas deben ser determinantes y así garantizar una calidad de los servicios. (Hérrnandez, 2020)

Para cualquier empresa, como presenten sus productos o brinden sus servicios es muy importante porque de eso depende en su mayoría el crecimiento de la misma, cuando no hay un equilibrio adecuado dentro de la organización, todo empieza a tener inconvenientes; y eso influye en los servicios que se presta al usuario.

Otro factor es la insatisfacción del cliente, como se conoce la empresa Interdatos S.A, es reconocida por brindar servicios de internet, y realizar conexiones inalámbricas de la misma, sin embargo, por esos factores internos, el servicio brindado se ha visto afectado, ya que al momento de contratar dicho servicio o a su vez de solicitar ayuda para solucionar la problemática que genera dicho servicio son desatendidos o mal solucionados, dejando así al usuario inconforme y molesto.

Según (Asociación Española para la Calidad , 2019) La satisfacción del cliente es la base de los sistemas de gestión de la calidad. Los clientes necesitan productos y servicios que satisfagan sus necesidades y expectativas. Los requisitos del cliente pueden estar especificados por el cliente de forma contractual o pueden ser determinados por la propia organización, pero, en cualquier caso, es finalmente el cliente el que determina la aceptabilidad del producto.

Lo que sucede cuando se presenta insatisfacción en el cliente, es que la empresa empieza a ser desvalorada, es decir, se presenta la desconfianza por parte del cliente, acción que hará que el cliente no desee hacer uso de los servicios y eso implica bajar de nivel la organización y poco a poco presentar déficit de ingresos.

Otro de los factores detectados dentro de la empresa es la baja rentabilidad que se da, el proceso de selección de personal influye mucho en este aspecto, porque dentro del sistema que se aplica para escoger a los nuevos integrantes, es considerable evaluar la eficiencia del colaborador, cuando la persona que forma parte del grupo de trabajadores no rinde completamente generará cierto desbalance en el funcionamiento de los demás.

La rentabilidad de una empresa consiste en su capacidad para obtener ganancias. Es el índice que mide la relación de la utilidad o ganancia obtenida y la inversión realizada para conseguirla. (Torres, 2020)

Cuando no se muestra rentabilidad en una empresa, los ingresos de la misma van a disminuir, y esto significa un declive para la organización, la idea de cualquier empresa es crecer, sin embargo, cuando quienes la conforman no brinda un adecuado servicio, el usuario consumidor optará por elegir otras opciones que, si puedan satisfacer sus necesidades, y esto lleva a una posible quiebra de la misma.

Entre los resultados obtenidos hubo mención de que el proceso de contratación y selección de personal es importante porque permite escoger al perfil adecuado para el trabajo a realizar, sin embargo, no siempre cumplen con seleccionar a un personal capacitado para la función que se pretende realizar dentro de la empresa; las técnicas de reclutamiento aplicadas, son unas series de entrevistas realizadas por el personal de recursos humanos. A pesar de que la empresa si cuenta con una política formal para cubrir las vacantes, no priorizan a los empleados sobre candidatos externos, en ocasiones se

sobrevalora el trabajo que realizan, o se posesiona por el cargo profesional que la persona tenga.

La empresa si solicita los documentos organizados en su curriculum vitae, para tener constancia de los logros y preparaciones profesionales que el postulante posee; el tiempo que se tarda en aprobar la solicitud corresponde entre tres a cuatro semanas, considerando días laborales únicamente; también expresaron que a pesar de las técnicas utilizadas para seleccionar el nuevo personal, esta no aplica un modelo de medición de potencial; para elegir al personal quien tiene la decisión es el socio administrador encargado, a lo que corresponde dentro de la organización. En cuestión de presupuesto, la empresa invierte cierta cantidad de efectivo para preparar el material utilizado en el proceso de reclutamiento. Por otro lado, la empresa no toma en cuenta totalmente los programas de desarrollo de personal cuando de realizar el reclutamiento interno se trata; también consideran que las técnicas aplicadas para escoger a los nuevos integrantes de la empresa deben ser analizadas a profundidad, buscar mejorarlas porque en ocasiones han ingresado personal que no rinden en el área asignada.

## CONCLUSIONES

El estudio de caso realizado en la empresa Interdatos S.A de la ciudad de Babahoyo nos refiere que: el proceso de selección que mantiene dicha organización no está basado en evaluar el desenvolvimiento del personal, su elección no se rige por un conjunto de normas o pruebas que permitan escoger al personal adecuado, en su mayoría lo hacen por el nivel de profesionalismo que muestran en los documentos presentados o por la experiencia.

Se pudo evidenciar es que a raíz de que la empresa no aplica siempre una estrategia adecuada para la elección de su personal, la misma ha presentado inconvenientes, como la insatisfacción en sus clientes, y la baja rentabilidad del lugar, los ingresos han disminuido a mayor medida, porque los usuarios presentan quejas sobre el servicio que ofrece, y esto ha sido un problema en su totalidad para el desarrollo de la empresa Interdatos S.A.

El reclutamiento de personal en la empresa, ha generado conflictos en el ambiente laboral afectando el cumplimiento de las tareas que se llevan a cabo en la institución de manera diaria, siendo este uno de los principales problemas que genera un bajo rendimiento en el desempeño de los trabajadores, ineficiencia en la productividad, mala comunicación y sobre todo una pésima atención a la hora de ofrecer el servicio y solucionar problemas, teniendo como resultado un clima laboral desfavorable que influye de manera directa en su rendimiento.

## BIBLIOGRAFIA

- Asociacion Española para la Calidad . (2019). *Satisfaccion del cliente*. Obtenido de <https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/satisfaccion-del-cliente>
- Cruz, I. (2015). *Importancia de la calidad de servicio* . Obtenido de <https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no82/pacioli-82.pdf>
- Dashboard. (2020). *Costo de contratacion de personal* . Obtenido de <https://tudashboard.com/costo-por-contratacion-de-personal/#:~:text=El%20costo%20por%20contrataci%C3%B3n%20de%20personal%20es%20una%20m%C3%A9trica%20que,incluidos%20en%20la%20esta%20evaluaci%C3%B3n.>
- Deloitte. (2019). *Compromiso laboral* . Obtenido de <https://www.sodexo.es/blog/compromiso-laboral-empresa/>
- Hérmendez, J. (2020). *Calidad de servicio y recursos huamnos*. Obtenido de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-99842009000300009](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842009000300009)
- Kapla, D. (2018). *Monopsonio e impacto en el mercado de trabajo* . Obtenido de <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/que-es-el-monopsonio-y-como-impacta-al-mercado-de-trabajo/>
- KYOCERA España S.A . (2020). *Perfil laboral*. Obtenido de <https://www.kyoceradocumentsolutions.es/es/smarter-workspaces/insights-hub/articulos/perfil-laboral-como-confeccionarlo-y-para-que-sirve.html#:~:text=El%20perfil%20laboral%2C%20es%20decir,a%20personas%20eficaces%20y%20eficientes.>
- Montero, J. (2016). *Ambiente laboral*. Obtenido de [https://www.randstad.com.ar/tendencias-360/archivo/el-ambiente-laboral-eso-que-siempre-esta-y-muchas-veces-no-prestamos-atencion\\_57/](https://www.randstad.com.ar/tendencias-360/archivo/el-ambiente-laboral-eso-que-siempre-esta-y-muchas-veces-no-prestamos-atencion_57/)

- Parra, A. (2019). *Cultura organizacional* . Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/cultura-organizacional/>
- Pedraza, E. (2020). *Desempeño laboral y estabilidad del personal* . Obtenido de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-95182010000300010](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010)
- Riquelme, M. (2017). *Políticas de empresa* . Obtenido de <https://www.webyempresas.com/politicas-de-la-empresa/#:~:text=Son%20un%20conjunto%20de%20directrices,a%20los%20de%20rechos%20del%20empleado.>
- Sanz, L. (2020). *Sobrecarga laboral* . Obtenido de <https://www.xposable.com/productividad/la-sobrecarga-de-trabajo-enemiga-de-la-productividad/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20se%20considera%20sobrecarga%20laboral,afecta%20su%20calidad%20de%20vida.>
- Tablado, F. (2020). *Conflicto laborales* . Obtenido de <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/conflictos-laborales/>
- Torres, D. (2020). *Rentabilidad empresarial* . Obtenido de <https://blog.hubspot.es/sales/rentabilidad-empresa/#:~:text=La%20rentabilidad%20de%20una%20empresa%20consiste%20en%20su%20capacidad%20para,la%20inversi%C3%B3n%20realizada%20para%20conseguirla.>
- Universidad Americana de Europa . (2019). *Capacitación laboral* . Obtenido de <https://unade.edu.mx/por-que-es-necesaria-la-capacitacion-laboral/>



## ANEXOS

### ENTREVISTA APLICADA AL SOCIO ADMINISTRADOR DE LA EMPRESA INTERDATOS S.A

**Entrevistado:** Parcy Riofrio Cortez

1. ¿Es importante para la empresa el proceso de contratación y selección de personal?

¿Por qué?

-----  
-----

2. ¿Qué técnicas de reclutamiento son aplicadas por la empresa?

-----  
-----

3. ¿La empresa cuenta con una política formal para cubrir las vacantes que posee, dando prioridad a los empleados de la organización sobre candidatos externos?

-----  
-----

4. ¿La empresa solicita documentos como curriculum vitae, diplomas, identificaciones, recomendaciones, antecedentes judiciales, entre otros?

-----  
-----

5. ¿Cuánto tiempo dura la aprobación de solicitud de vacante, para el inicio del proceso de reclutamiento y selección de personal?

-----  
-----

6. ¿La empresa aplica un modelo de medición de potencial en el proceso de selección de personal?

-----  
-----

7. ¿Quién toma la decisión final para elegir al candidato que cubrirá la vacante disponible?

-----  
-----

8. ¿La empresa posee el presupuesto necesario para la gestión del proceso de reclutamiento?

-----  
-----

9. ¿La empresa toma en cuenta los programas de desarrollo de personal al momento de realizar el reclutamiento interno?

-----  
-----

10. ¿Cree usted que la empresa aplica los métodos adecuados para seleccionar al personal adecuado para cubrir un área específica? ¿Por qué?

-----  
-----

Babahoyo, 10 de Febrero del 2021

Abg.

Parcy Riofrio Cortez.

**SOCIO ADMINISTRADOR DE LA EMPRESA INTERDATOS S.A**

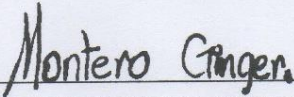
En su despacho.

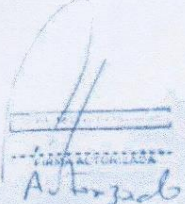
De mis consideraciones:

Yo: **MONTERO SANCHEZ GINGER STEPHANIA**, con cédula de identidad 120542714-7, estudiante de la Universidad Técnica de Babahoyo de la Facultad de Administración, finanzas e informática, carrera de Ingeniería Comercial, matriculada en el proceso de titulación periodo Noviembre 2020 – Abril 2021, le solicito a usted de la manera más comedida se sirva autorizar a quien corresponda se proceda otorgarme el permiso respectivo para realizar mi Caso de Estudio denominado Proceso de Contratación en la Empresa Interdatos S.A de la Ciudad de Babahoyo, el cual es requisito indispensable para poder titularme.

Esperando una respuesta favorable quedo de usted muy agradecida.

Muy atentamente

  
\_\_\_\_\_  
**GINGER STEPHANIA MONTERO**  
120542714-7

  
Autorizado  
10/02/2021