



**INSTITUTO DE NEGOCIOS
“HUMANE”**

TEMA: PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA
IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA
RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL
EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA
REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024

TOMO I

**TRABAJO DE TITULACIÓN PRESENTADO
EN OPCIÓN PARA OBTENER EL TÍTULO DE
TECNÓLOGO SUPERIOR EN ADMINISTRACIÓN**

VERÓNICA OBANDO ACOSTA

**GUAYAQUIL - ECUADOR
2023-2024**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TRABAJO DE TITULACIÓN

TÍTULO: “PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

AUTOR: Hilda Verónica Obando Acosta

TUTOR: Ing. Romina Sánchez Amador, MGP

INSTITUCIÓN: Instituto de Negocios “HUMANE”

FACULTAD: Administración

CARRERA: TECNÓLOGO SUPERIOR EN ADMINISTRACIÓN

FECHA DE PUBLICACIÓN: mayo de 2024

Nº DE PÁG: 75

ÁREA TEMÁTICA: Administración, plan de implementación; plan de negocios; Logística y transporte, etc.

PALABRAS CLAVE: Implementación plataforma recruiter; selección de personal, perfiles, proyectos.

RESUMEN: La autora escogió este tema como aporte para la empresa con la cual colabora hace 10 años; la cual ha permitido desarrollarse profesional y personalmente; creciendo junto al equipo de trabajo; viendo nacer nuevos proyectos y con el objetivo siempre ser parte de la implementación de mejora continua en la selección y desarrollo de Personal.

Nº DE REGISTRO: A-EC-15-09

Nº DE CLASIFICACIÓN: A-EC-15-09

DIRECCIÓN URL (trabajo de titulación en la web):

ADJUNTO PDF:

SI

X

NO

CONTACTO CON AUTOR/ES:

Teléfono:
0939304835

E-mail: hobando@es.humane.edu.ec

CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:

Nombre: Ing. Carlos Pazmiño Castillo, MBA

Teléfono: (04) 288 2710

Mail: cpazmino@humane.edu.ec

Quito: Av. Whymper E7-37 y Alpallana, edificio Delfos, teléfonos (593-2) 2505660/1; y en la Av. 9 de octubre 642 y Carrión edificio Prometeo, teléfonos 2569898/9. Fax: (593-2) 250-9054

AGRADECIMIENTO

*Agradezco a Dios Espíritu Santo por sentir su presencia junto a mí en este proceso;
a mi familia por demostrar su amor incondicional de muchas maneras, por creer en mí;
motivarme todos los días para ser mejor y alegrarse conmigo por cumplir mis metas.*

DEDICATORIA

Dedico este proyecto a todas las mujeres trabajadoras de mi país; que se empoderan y abren caminos en diferentes áreas y que son ejemplo de fuerza, constancia y valentía superándose día a día por ellas mismas y sus familias.

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Santiago de Guayaquil, mayo de 2024

Yo, **Hilda Verónica Obando Acosta** declaro bajo juramento, que la autoría del presente trabajo me corresponde totalmente y me responsabilizo con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación que he realizado.

De la misma forma, cedo mi derecho de autor al Instituto de Negocios “HUMANE”, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y Normatividad Institucional vigente.

Hilda Verónica Obando Acosta

C.I: 1716764145

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Santiago de Guayaquil, mayo de 2024

Certifico que el trabajo titulado **“Plan de Mejora enfocado en la implementación de una plataforma recruiter para la selección de Personal en los diferentes proyectos de la Regional Sur, a partir del año 2024.”**

ha sido elaborado por **Hilda Verónica Obando Acosta** bajo mi tutoría. El presente trabajo reúne los requisitos para ser defendido ante el jurado calificador designado por el Instituto de Negocios “HUMANE”.

Ing. Romina Sánchez Amador, MGP

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

RESUMEN EJECUTIVO

El desarrollo de la plataforma recruiter para la selección de personal se enfoca en optimizar el tiempo que llevan actualmente estos procesos de manera manual, la automatización de los mismos; permitirá ahorrar tiempo; el cual invertido en actividades relacionadas con el giro del negocio representan mayor ingreso para los inversionistas.

Así mismo permite contar con una base de datos actualizada con perfiles disponible para atender la demanda de requerimientos de los clientes; lo que representa una ventaja competitiva y aumento de proyectos y por lo tanto de ingresos.

También se ha encontrado oportunidades en optimizar el proceso de reclutamiento y selección con el fin de reducir costos por reprocesos en contratación no adecuadas y con el objetivo de disminuir la rotación del personal que genera pérdida de tiempo y recursos.

Los beneficios del desarrollo de este plan recaerán directamente a los departamentos de Talento Humano y Supervisión administrativa; sin embargo, generarán una sinergia positiva para el área de operaciones; contando con recursos adecuados y dedicados al cumplimiento de los objetivos operacionales traducidos a ganancias.

Todos estos aspectos sumados a la reducción de uso de papel; migrando el proceso a la plataforma digital; representan la esencia amigable con el medio ambiente de este proyecto.

La inversión del plan se encuentra presupuestada con un monto total de \$11.400,00 para lo cual se estimó una proyección financiera a tres años, donde se plantea un escenario conservador; se estima una Tasa de retorno interno de 16,63% superior a la tasa de descuento representada por un 14% y en concordancia un Valor actual neto positivo de \$ 430,20 recuperable según cálculo de payback a los 2 años 10 meses.

Lo que comprueba que el plan es financieramente viable y positivo a nivel económico.

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

ABSTRACT

Some of the challenges faced by the Human Talent Department and Administrative Supervisors of the different projects are being able to filter, select and close the process with suitable and qualified personnel for the positions; Another point to consider is the timing of the recruitment and selection process; For this reason, it is important to define the operational profiles that the company generally requires to carry out its operations, thoroughly analyze the needs and particularities of the project and consider the client's requirements and requirements.

Currently, the company carries out the recruitment process manually, using traditional methods of collecting resumes; however, this implies a quantity of information that many times cannot be processed or analyzed efficiently, additionally requiring time to recover. Regarding recruiting personnel, reviewing a number of physical or emailed resumes can represent wear and tear; and one could make the mistake of choosing the first profiles that are apparently detected within what is required and discarding valuable resources.

This process proper selection; added to the use of digital tools and new technologies, and why not consider social networks can make a crucial difference in the efficiency and effectiveness of the process.

The objective of creating a digital platform would allow applications to be managed efficiently, saving time for management; facilitating the process and decision making and centralizing all information in a single database.

**“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER
PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR,
A PARTIR DEL AÑO 2024.”**

Índice de Contenido

1.0 INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.1.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.1.2 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.2 OBJETIVOS	4
1.2.1 Objetivo General	4
1.2.2 Objetivos específicos	4
1.3 JUSTIFICACIÓN	5
1.4 MARCO TEÓRICO.....	7
1.5 MARCO CONCEPTUAL.....	15
2.1 DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA, ACTIVIDAD	17
2.2 MISIÓN, VISIÓN, VALORES.....	18
2.3 OBJETIVOS	19
2.4 MODELO CANVAS	20
2.5 FUERZAS DE PORTER.....	23
2.6 ANÁLISIS PESTEL.....	25
2.7 ANALISIS FODA.....	27
2.8 ESTRATEGIAS TOWS.....	29
2.8.1 Estrategias Ofensivas.....	29
2.8.2 Estrategias Defensivas.....	30
2.8.3 Estrategias de Reorientación.....	30
2.9 ORGANIGRAMA	31
2.9.1 Descriptivos de Cargo	32
2.10 MARKETING MIX	36
2.10.1 Productos	36
2.10.3 Promoción	39
2.10.4 Puntos de Venta.....	39
2.10.5 Personas	40
2.10.6 Proceso.....	41
2.11 ESTRATEGIAS MARKETING MIX.....	42

**“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER
PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR,
A PARTIR DEL AÑO 2024.”**

2.12	PLAN DE ACCION ORIENTADO OBJETIVOS	43
3.1	SUPUESTOS FINANCIEROS.....	47
3.1.1	Sueldos y Salarios Básicos	47
3.1.2	Incremento de sueldos	47
3.1.3	Comportamiento de la demanda.....	47
3.1.4	Comportamiento del gasto.....	48
3.1	INVERSIÓN INICIAL	49
3.2	SUELDOS	50
3.3	COSTOS	50
3.4	GASTOS	51
3.5	PRÉSTAMO BANCARIO.....	52
3.6	RECUPERACIÓN Y VENTAS	52
3.7	PROYECCIÓN ESTADO DE RESULTADOS.....	54
3.8	PROYECCIÓN BALANCE GENERAL.....	57
3.9	INDICADORES ECONÓMICOS	58
3.10	PUNTO DE EQUILIBRIO	60
3.11	RATIOS FINANCIEROS.....	61
3.11.1	RATIOS DE LIQUIDEZ.....	61
3.11.2.	RATIOS DE RENTABILIDAD	62
3.11.3	RATIOS DE ENDEUDAMIENTO.....	63
3.11.4	RATIOS DE ROTACIÓN	64
4.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	65
4.1	CONCLUSIONES.....	65
4.2	RECOMENDACIONES	66
5.	BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS	67
5.1	BIBLIOGRAFIA.....	67
5.2	REFERENCIAS:.....	67
6.	ANEXOS	68

**“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER
PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR,
A PARTIR DEL AÑO 2024.”**

ÍNDICE DE TABLAS:

Tabla 1: Formulación del Problema.....	2
Tabla 2 Modelo Canvas	21
Tabla 3 Fuerzas de Porter	23
Tabla 4 Análisis de Pestel.....	25
Tabla 5 Análisis FODA	27
Tabla 6 Estrategias TOWS.....	29
Tabla 7 Organigrama	31
Tabla 8 Descriptivo de Cargo Coordinador Sistemas TI.....	32
Tabla 9 Descriptivo de Cargo Analista de Procesos.....	33
Tabla 10 Descriptivo de Cargo Tester TI	34
Tabla 11 Descriptivo de Cargo Coordinador TH.....	35
Tabla 12 Especificaciones Técnicas Hardware.....	38
Tabla 13 Precios Productos.....	38
Tabla 14 Primer Objetivo Plan de Acción	43
Tabla 15 Segundo Objetivo Plan de Acción.....	44
Tabla 16 Tercer Objetivo Plan de Acción.....	45
Tabla 17 Cuarto Objetivo Plan de Acción	46
Tabla 18 Supuestos Financieros.....	48
Tabla 19 Inversión Inicial	49
Tabla 20 Financiamiento del Proyecto	49
Tabla 21 Proyección Mensual Sueldos.....	50
Tabla 22 Costos Proyectados	51
Tabla 23 Gastos Operacionales.....	51
Tabla 24 Detalle Préstamo Bancario.....	52
Tabla 25 Demanda Servicios Proyectada	53
Tabla 26 Precios de Servicios.....	53
Tabla 27 Ventas Proyectadas	54
Tabla 28 Flujo de Caja.....	55
Tabla 29 Proyección Estado Resultados	56
Tabla 30 Proyección Balance General.....	57
Tabla 31 Indicadores Económicos	58
Tabla 32 Punto de Equilibrio	60
Tabla 33 Ratios de Liquidez	61
Tabla 34 Ratios de Rentabilidad.....	62
Tabla 35 Ratios de Endeudamiento	63
Tabla 36 Ratios de Rotación.....	64

**“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER
PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR,
A PARTIR DEL AÑO 2024.”**

ÍNDICE DE GRÁFICOS:

Gráfico 1 1 Storyboard del Problema	3
Gráfico 1 2 Composición de la Población	13
Gráfico 1 3 Tasa de Empleo Bruto	13
Gráfico 1 4 Tasa de Desempleo	14
Gráfico 1 5 Población ocupada por actividad	14
Gráfico 1 6 Tecnología en Logística	17
Gráfico 1 7 Plataforma Digital	36
Gráfico 1 8 Talent Anuncios	37
Gráfico 1 9 Página Web	39
Gráfico 1 10 Recursos Claves	40
Gráfico 1 11 Flujo del Proceso	41
Gráfico 1 12 Estrategias Marketing Mix	42
Gráfico 1 13 Forecast Volumen HL por mes	74
Gráfico 1 14 Cotización de Equipos	75

ÍNDICE DE ANEXOS:

ANEXO 1	68
ANEXO 2	69
ANEXO 3	70
ANEXO 4	71
ANEXO 5	72
ANEXO 6	73
ANEXO 7	74
ANEXO 8	75

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.

1.0 INTRODUCCIÓN

Algunos de los desafíos que enfrenta el Departamento de Talento Humano y Supervisores Administrativos de los diferentes proyectos, es poder filtrar, seleccionar y cerrar el proceso con personal idóneo y calificado para los cargos; otro punto que considerar son los tiempos en el proceso de reclutamiento y selección; por este motivo es importante definir los perfiles operativos que generalmente la empresa requiere para llevar a cabo sus operaciones, analizar a fondo de las necesidades y particularidades del proyecto y considerar los requisitos y requerimientos del cliente.

Actualmente la empresa realiza el proceso de reclutamiento de manera manual, utilizando métodos tradicionales de captación de hojas de vida sin embargo esto implica cantidad de información que muchas de las veces no se alcanza a procesar o analizar de manera eficiente, adicional que requiere tiempo que recaen sobre el personal de reclutamiento, el revisar cantidad de hojas de vida físicas o enviadas por correo electrónico puede representar un desgaste; y se podría recaer en el error de escoger los primeros perfiles que se detecten aparentemente dentro de lo requerido y descartando recursos valiosos.

Este proceso selección adecuada; sumado al uso de herramientas digitales y nuevas tecnologías, y por qué no considerar las redes sociales pueden significar una diferencia crucial en la eficiencia y eficacia del proceso.

El objetivo de crear una plataforma digital permitiría administrar candidaturas de manera eficiente, ahorrar tiempo para la gestión; facilitar el proceso y la toma de decisiones y centralizando toda la información en una sola base de datos.

Capítulo I: Diseño de la Investigación

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Tabla 1: Formulación del Problema

SINTOMA	CAUSA	PRONOSTICO	CONTROL DEL PRONOSTICO
Desviaciones de HeadCount de los proyectos	Falta de rapidez en proceso de selección	Desencadena más rotación de personal, genera así más costos tanto en tiempo como en dinero invertido para atraer a nuevo personal. Generando una disminución productiva	SERIA IDEAL IMPLEMETAR UN PLATAFORMA PARA CAPTAR INFORMACION DE ASPIRANTES, QUE NOS PERMITA SEGREGAR HABILIDADES ESPECIFICAS
Perdida de recursos valiosos dentro de perfil	No poder identificar perfiles específicos		
No cubrir bajas operativas- vacaciones	No tener una segregación de habilidades		
No reaccionar al peak forecast	No contar con datos específicos segregados		
Afectar operatividad de los proyectos	Perdida de comunicación con los aspirantes		
FORMULACION DEL PROBLEMA		OBJETIVO GENERAL	
¿Cuál sería el impacto de contar con esta implementación?		Atraer al mayor número posible de candidatos cualificados para cubrir vacantes.	
SISTEMATIZACION DEL PROBLEMA		OBJETIVOS ESPECIFICOS	
¿Cuánto tiempo podríamos reducir en el proceso?		Determinar las ventajas en tiempo y calidad	
¿Qué tan importante es el recurso de personal adecuado?		Determinar la calidad de los recursos contratados	
¿Cómo podríamos mitigar la rotación de personal?		Mitigar el impacto de rotación	
¿Cómo nos está afectando la falta de la plataforma?		Identificar como afecta la calidad del servicio, al no contar con HC completo	

Fuente: Investigación

Elaborado por: Verónica Obando Acosta

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.

1.1.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Desencadena más rotación de personal, genera así más costos tanto en tiempo como en dinero invertido para atraer a nuevo personal. Generando una disminución productiva

¿Cuál sería el impacto de contar con esta implementación?

Atraer al mayor número posible de candidatos cualificados para cubrir vacantes.

1.1.2 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

Con el desarrollo de la plataforma se logra reducir tiempos en el proceso y mejorar la calidad del mismo, para conseguir este objetivo es relevante el recurso operativo los mismos que más adelante se van a considerar como recursos claves, otro de los objetivos es mitigar la rotación del personal gestionando candidaturas eficientes y dentro de los perfiles requeridos, la falta de proceso automatizado afecta la calidad del proceso al no contar con HeadCount completo para los diferentes proyectos.



Gráfico 1 1 Storyboard del Problema

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo General

Atraer al mayor número posible de candidatos cualificados para cubrir vacantes, a través de la herramienta plataforma recruiter desarrollada en un tiempo de 6 meses para los proyectos del regional sur y que nos permita optimizar procesos administrativos y generar ahorro.

1.2.2 Objetivos específicos

- Determinar las ventajas en tiempo y calidad
- Determinar la calidad de los recursos contratados
- Mitigar el impacto de rotación
- Identificar como afecta la calidad del servicio, al no contar con HC completo
- Optimar los recursos administrativos
- Generar Ahorro en recursos con procesos automatizados
- Poder reorganizar los tiempos optimizados en tareas más orientadas al giro del negocio y generando reducción de pérdida.

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.

1.3 JUSTIFICACIÓN

Algunos de los problemas recurrentes en la selección de talento humano en las pequeñas empresas se puede considerar aspectos como: alta rotación, selecciones no apropiadas para el cargo; falta de descripciones de puesto claros y perfiles adecuados para las vacantes.

En vista de esta problemática el proceso de reclutamiento y selección es transcendental, el éxito del mismo permitirá el encuentro de candidatos adecuados para cargos específicos; a pesar que el reclutamiento y la selección son proceso intrínsecamente vinculados, es relevante concentrarnos en el reclutamiento, analizar las causas basados en los procesos no efectivos y solucionando de esta manera los problemas encontrados y permitiendo un proceso más rápido y eficiente.

Este paso no es sencillamente publicar una vacante; representa un primer paso del proceso de contratación, donde el análisis detallado del mismo representará poder cubrir la vacante disponible en la empresa. Esta etapa requiere la identificación de las habilidades y competencias en este momento se filtran los perfiles que cumplen tanto aptitudinal como en actitud. Adicional de cubrir la vacante mencionada otro de los objetivos es crear una base de datos de recursos activa que permita tener candidatos ideales cuando se requiera.

Este perfil se logra con el análisis de Perfiles de Cargo los cuales deben estar detallados por escrito de manera concisa y específica, una vez identificado el perfil; se utilizan la plataforma para publicar la oferta de trabajo. Con el objetivo de atraer a la mayor cantidad de postulantes y mejorar las posibilidades de seleccionar al candidato adecuado la facilidad de utilizar una plataforma digital permiten que el alcance se maximice a un grupo más grande y diverso, convirtiendo el uso de la herramienta esencial para la administración efectiva de la información captada.

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

Una plataforma reclutadora gestionará las diferentes fases de selección de personal que se han mencionado con anterioridad; agiliza el reclutamiento de candidatos en una especie de portal de empleo; personalizado con la imagen de empresa y que permita gestionar todo el ciclo de reclutamiento de forma avanzada; es decir, crea ofertas; respuestas automáticas, agiliza la comunicación vinculada a correos electrónicos y organiza toda la información de los candidatos en una sola base de datos con todos los filtros y al alcance del equipo de reclutamiento.

Creando un software de selección de personal; completo que se encontrará vinculado al mercado a través de la página web de la empresa. Permitiendo la comunicación con los postulantes.

Adicional permitirá gestión de búsqueda de candidatos avanzada, un sistema para administrar entrevistas y una sección de comentarios para que los miembros del equipo compartan sus pensamientos sobre los candidatos y cerrar la vacante con una respuesta para los postulantes.

Sin duda una propuesta fascinante y moderna tecnológicamente para los procesos de selección de personal, la cual puede seguir evolucionado de la mano de la inteligencia artificial.

Los talentosos exitosos están de acuerdo en que el momento de la selección y los criterios para incorporar a una persona al equipo son cruciales.

Como dice **Marissa Mayer**: “Se trata de nuestra gente. Atraer a las personas más talentosas, mantenerlas, y desarrollarlas en un ambiente creativo e innovador.”

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

1.4 MARCO TEÓRICO

Investigando el estudio de Gartner sobre recursos humanos para el 2023; donde se determina que los reclutadores líderes deben priorizar y centrar sus esfuerzos en el paso del reclutamiento como cuarta prioridad en el proceso en sí, adicional él estudio afirmó que el 36% de los encuestados expresó que sus métodos actuales de contratación no son amistosos ni ágiles para encontrar candidatos adecuados con las habilidades idóneas.

Como punto positivo y actual se cuenta con la tecnología como aliada con el fin de automatizar los procesos de selección y contratación, lo que ayuda a encontrar a los candidatos más adecuados para los requerimientos y solucionar las necesita de cualquier empresa.

Ahora que beneficios se pueden cosechar con el reclutamiento digital considerando esto como la transformación digital en los procesos de selección y contratación de personal. El primero y uno de los más importantes se trata de gestionar herramientas en línea para atraer a talento valioso y disponible, evaluar los sus competencias y habilidades y finalmente contratar a perfiles que cumplan con las necesidades y demandas de la empresa.

Este tipo de reclutamiento esta basado en el uso de tecnología conectividad a través de potenciar en todos los pasos que atraviesan los posibles candidatos en interacción con el equipo de recursos humanos, a diferencia del reclutamiento tradicional, que se basa en métodos convencionales como anuncios y hojas de vida en papel.

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

Para llevar adelante el reclutamiento digital es primordial gestionar todas las etapas de manera completa y organizada dando seguimiento y cerrando las fases.

Como primer paso podemos mencionar el análisis de las necesidades internas identificando el personal que se requiere para contratación de la empresa. Cada vacante cubierta debe representar un recurso contratado el cual debe cumplir con los requerimientos específicos, ya sea que esto implique un contrato temporal o permanente, dependiendo de la situación de la demanda, pero contralando la calidad del servicio para los clientes.

Ahora como se garantiza el mejor candidato para el puesto, es decir el que complementa los requisitos tanto en conocimiento, aptitud y habilidades que debe tener el mejor candidato para el puesto, la clave será en ser minucioso y detallado en la parametrización de perfiles en la plataforma, con el fin de mitigar errores al evaluar talentos nuevos pero potenciales.

Continuando con los pasos se enfrentarán a la difusión de las ofertas para cubrir la vacante; la cual también se llevará a cabo de medios digitales interconectados a la página web de la empresa, como las redes sociales corporativas.

En la fase de la preselección se revisa el formulario donde se han ingresado la información correspondiente a la hoja de vida y se determina la compatibilidad con los descriptivos de cargo interno y el sistema procede a ir segregando los mismos.

Con esto ya se puede dar paso a la etapa de evaluación con el grupo de candidatos específico con el que se coordinaran entrevistas personales y las respectivas pruebas técnicas y test necesarios.

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

Finalmente, la Contratación se concluye con la toma de decisión final para elegir el candidato ideal a cubrir la vacante abierta y se regulariza la relación laboral con el correspondiente contrato dando por culminado el proceso.

Como se puede detallar cada uno de los pasos o fases del proceso contribuyen a un resultado positivo y eficiente, la automatización de este proceso permite los beneficios que se detallan a continuación.

Uno de las principales ventajas del reclutamiento digital es el ahorro de tiempos con la plataforma tecnológicas que agiliza la filtración de hojas de vida, programa entrevistas en línea y la sintetiza varias de las tareas administrativas, como la creación de la data base, acelera y reduce las actividades se estima a un 50% proceso de selección. Migrar las tareas operativas permite a los reclutadores dedicar su tiempo a tareas más estratégicas que mejoren los objetivos operacionales, por lo cuales la empresa recibe ingresos.

Otro beneficio es mejorar la cultura empresarial, por este motivo es de vital importancia que la plataforma sea desarrollada por un conocedor de la empresa y su cultura; que pueda evaluar las habilidades y competencias de los candidatos, y revisar a su vez la adaptación cultural de la empresa. Para ello se pueden utilizar encuestas o test.

El proceso de reclutamiento en plataformas digitales permite mayor accesibilidad, así como da la oportunidad de aplicar a diferentes grupos específicos sin ningún tipo discriminación, ni sesgo. Lo que permite cumplir con los estándares y normativas de inclusión haciendo posible el acceso y las oportunidades de empleo a nivel amplios y diversos en geografía y cultura; la empresa gana en talento singular y beneficioso al fomentar la diversidad y la equidad aumentando las oportunidades para los candidatos y fortaleciendo la creatividad e innovación de los procesos.

Disminución de costos es otro de los beneficios para los candidatos ahorran en movilización y se reducen se pueden reducir costo en el equipo de reclutamiento, sin mencionar

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

el ahorro de papel que representa un impacto amigable con el medio ambiente.

Ser una empresa empleadora siempre será una buena referencia, el tener participación activa en el mercado se vuelve en especial para las empresas de logística su marketing de referencia para con otros clientes, inclusive sus candidatos son más cotizados debido a la calificación de competencias, mejora la percepción de los empleados, motiva a trabajar como socios con sentido de pertenencia.

Como se analizado el reclutamiento digital puede representar una diferencia considerable para tu empresa, para ello es necesario planificar una implementación ordenada podrán que permita maximizar los beneficios que se han detallado en esta investigación.

Para lograr esto es necesario considerar los siguientes puntos:

Realizar una evaluación de su proceso actual, para implementar una reforma digital es necesario considerar y entender el alcance de su proceso actual. En este punto se puede utilizar una herramienta como el FODA, adicional sería ideal revisar el impacto que tendrá sobre diferente área, con el fin de establecer metas de implementación alcanzables y organizadas.

Analizar los métodos actuales para atraer talentos, evaluando soluciones para la correcta gestión del proceso, el reto es migrar a sistemas más modernos y eficientes que permitan la automatización de tareas y la administración centrada de la información.

Acoplar al equipo a las nuevas modalidades de contratación, capacitar y desarrollar al personal de manera eficiente de maneque que pueda utilizar las herramientas y tecnologías actualizadas.

Garantizar la eficiencia de la capacitación; para sacar provecho a las herramientas y lograr un proceso eficiente y optimo.

Modifica y desarrollar a un enfoque de seguimiento y mejora continua, es importante monitorear y revisar la trazabilidad del plan de implementación de la plataforma de reclutamiento.

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

Analizar adherencias a los planes e ir midiendo los resultados en tiempo de contratación, la calidad en el proceso y la eficiencia a cubrir las vacantes, y un enfoque de mejora continua constante.

Como hemos analizado, se pueden obtener una serie de ventajas versus los métodos tradicionales, entre los más importantes que podemos citar cultural inclusiva, cuidado estricto de los costos, diversidad e inclusión y reputación amigable con el medio ambiente. Sin embargo, no podemos dejar de analizar las desventajas a las que se pueden enfrentar, su referencia los permitirá estar listos para superarlos.

Uno de los desafíos es fomentar la comunicación interna con el fin garantizar que el equipo de reclutamiento remoto esté alineado con las necesidades de los demás departamentos desarrollando cada una sus áreas cumpliendo sus tareas, es fundamental promover la sinergia y comunicación asertiva.

Un equipo sólido; trabajo en equipo bien ejecutado, encontrar al candidato adecuado y que permita trabajar en desarrollo y armonía.

Considerar mayoritariamente la información basado en datos es relevante para tomar decisiones correctas y de mejora. Las herramientas y sistemas de seguimiento de candidatos le permiten recopilar y analizar datos pertinentes, lo que le brinda información útil para optimizar sus estrategias con el fin de cumplir con los objetivos sumándole a la fórmula técnicas de contratación.

Las evaluaciones de los candidatos se pueden ajustar, al automatizar el proceso se puede perder un poco el contacto humano, sin embargo, el combinar métodos tradicionales de selección de personal, con la representación de la marca empleadora, creando una presencia representativa en el mundo en línea, promoviendo innovación, tecnología y experiencia.

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

El envío de los anuncios de talento a través de las redes sociales oficiales de tu organización, es una manera de tener presencia y hacer marketing para sus clientes.

Según los datos analizados por Deloitte, solo el 33 % de las organizaciones incluido en sus procesos la inteligencia artificial y 41% están creando aplicativos móviles para ofertar talento humano, lo que significa que esta implementación tecnológica de punta para el departamento de recursos humanos representará estar un paso delante de la competencia. Por lo tanto, aún hay mucho por hacer y desarrollar en este campo. Terzakyan, 2023.

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”



Gráfico 1 2 Composición de la Población

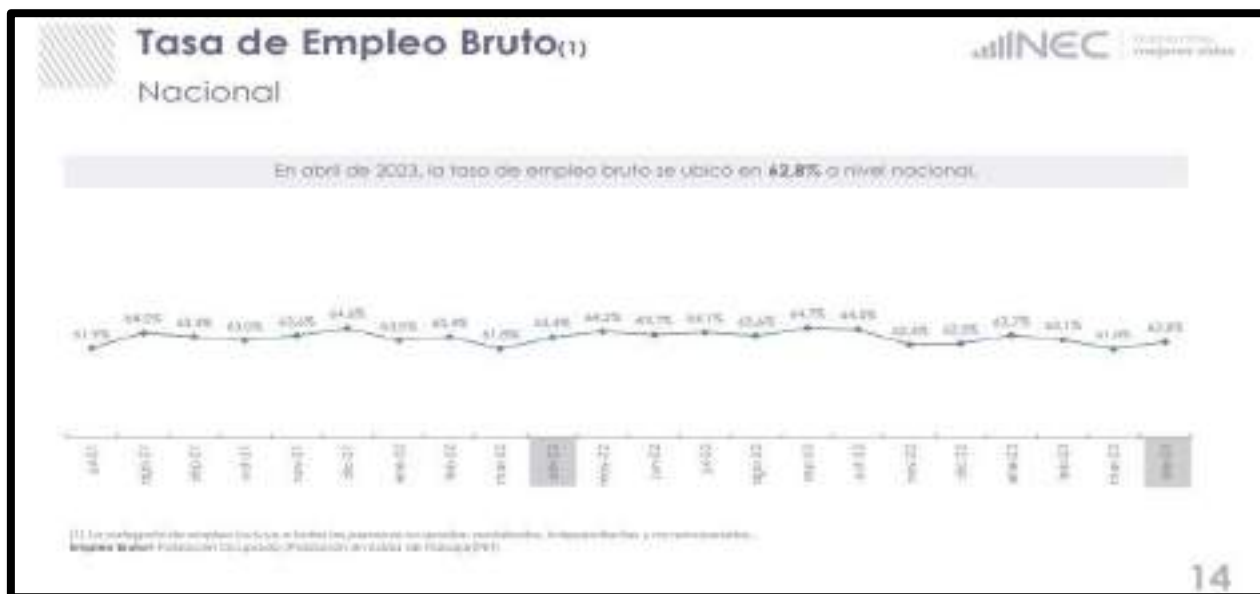


Gráfico 1 3 Tasa de Empleo Bruto

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

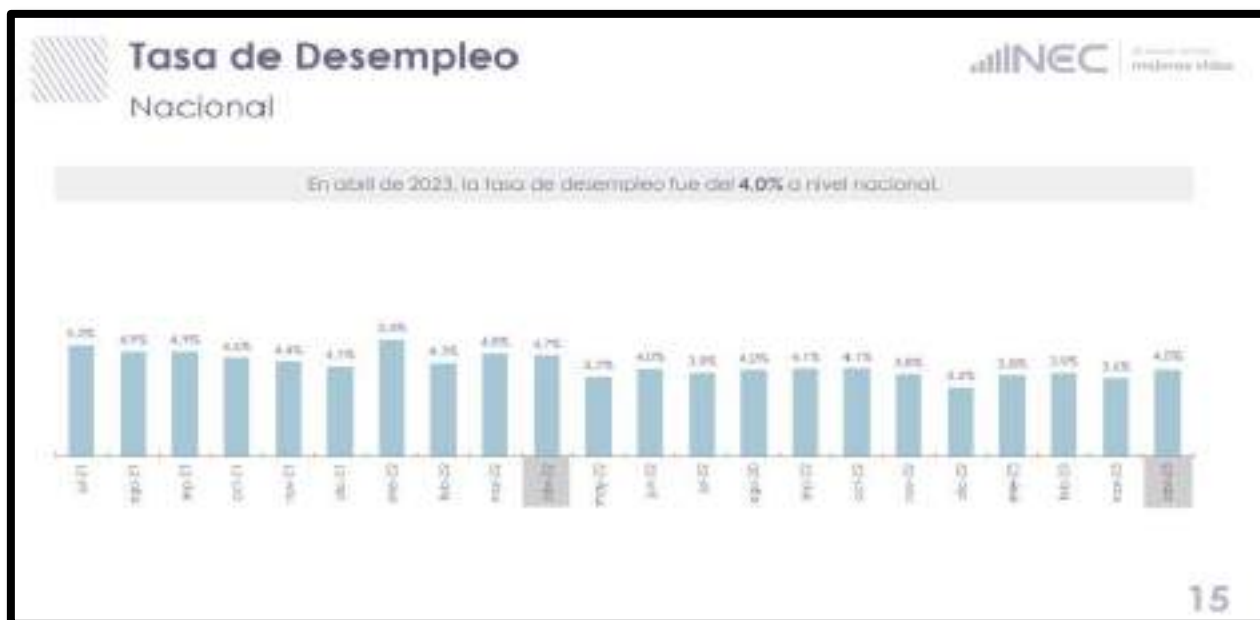


Gráfico 1 4 Tasa de Desempleo

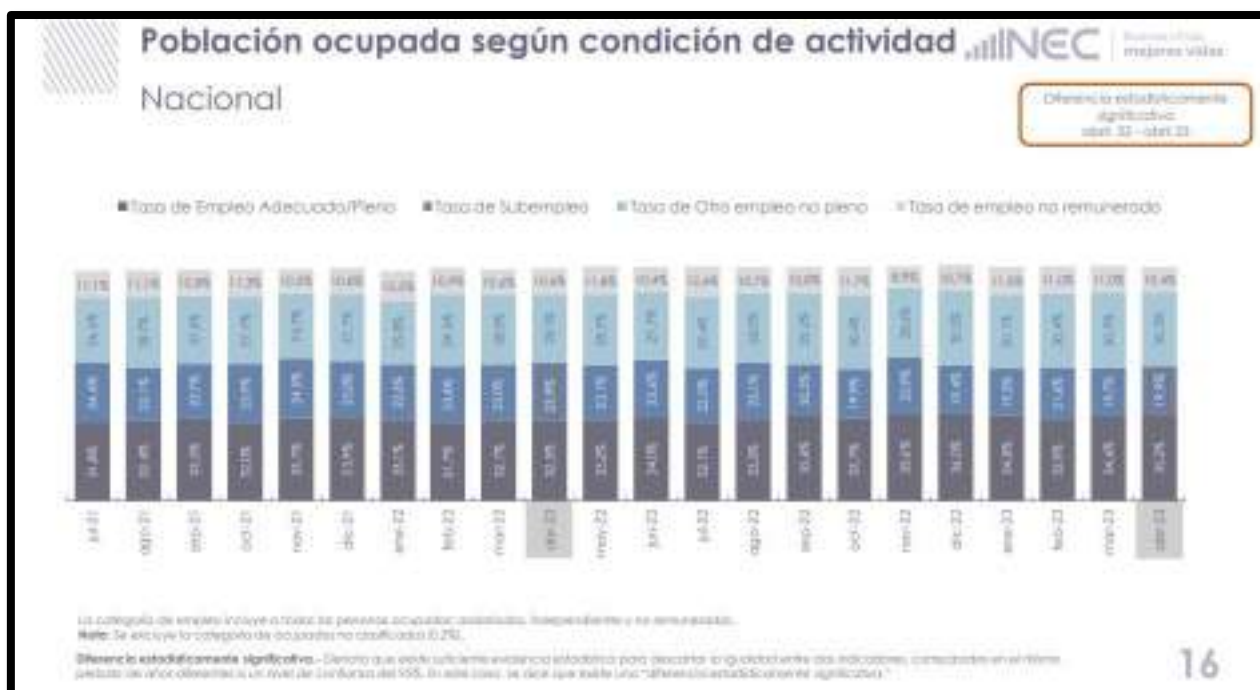


Gráfico 1 5 Población ocupada por actividad

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

1.5 MARCO CONCEPTUAL

Forecast- En situaciones de incertidumbre, el pronóstico es el proceso de estimación. El término predicción es similar, pero más amplio, y generalmente se refiere a la estimación de series temporales o datos instantáneos. El pronóstico ha cambiado para incluir el plan de demanda en el pronóstico diario de las empresas.

HeadCount. - El número total de empleados que tiene una empresa, ya sea a tiempo completo, a tiempo parcial, en remoto, en la oficina, etc., se conoce como conteo de personal. El proceso por el cual los miembros del personal son clasificados por una empresa y divididos en una serie de cohortes diferentes en función de los requisitos específicos de la empresa también se conoce como HeadCount.

Perfil. - Es una herramienta que las empresas pueden usar para determinar el candidato ideal para un puesto vacante. Las empresas buscan empleados cuando necesitan más empleados.

Recruiter. - Un reclutador es un profesional de recursos humanos que busca candidatos para puestos específicos. Estos perfiles son muy comunes en el Reino Unido, especialmente en áreas como la tecnología de la información, el diseño, la creatividad, la arquitectura y el marketing digital.

Tester. - Los probadores de software (también conocidos como testers en inglés) realizan tareas como el análisis de requisitos para poder implementar una estrategia de pruebas adecuada, el diseño, la preparación de datos, la ejecución de pruebas y la evaluación de los resultados de las pruebas, lo que proporciona información a la toma de decisiones sobre la calidad del producto.

K.P.I.- Un KPI, que proviene del término "indicador clave de rendimiento" en inglés, es una métrica cuantitativa que muestra cómo tu equipo o empresa avanza hacia sus objetivos empresariales más altos.

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

ON TIME.- El porcentaje de productos o servicios que llegan al cliente a tiempo y en su totalidad se conoce como ON TIME u OTIF. En otras palabras, es una evaluación de la capacidad de una empresa para cumplir con las expectativas de entrega del cliente.

VAN.- La rentabilidad de una inversión se mide utilizando el Valor Actual Neto (VAN). Para lograrlo, se revisan los pagos y cobros que ocurrirán durante la inversión y se determina la diferencia entre ellos. Además, debemos regular la actualización de los flujos.

PAYBACK.- "Retorno" es la palabra inglesa para "reembolso". Se trata de un indicador que las empresas utilizan para calcular el período de retorno de inversión de un proyecto. Los gerentes de empresas frecuentemente utilizan el término reembolso.

FODA.- FODA se compone de las siguientes palabras: Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas. Un análisis FODA le ayudará a determinar los aspectos positivos y negativos dentro de su organización (F-O) y en su entorno (D-A).

WACC.- El WACC, también conocido como costo medio ponderado del capital, es una tasa de descuento que se utiliza para valorar empresas o proyectos de inversión utilizando el método del descuento de flujos de caja esperados, recomendamos esta forma de valoración para todo tipo de empresas, pequeñas, medianas o grandes, debido a su sencillez de cálculo e interpretación.

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

Capítulo II: Propuesta Comercial

2.1 DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA, ACTIVIDAD

Es una empresa enfocada en ofrecer soluciones logísticas y comerciales a la medida, con normas y estándares de excelencia.

Se especializan en trabajar con grandes empresas. Su diferencia es la capacidad de administrar cadenas de abastecimiento con elevados índices de complejidad y altos estándares de servicios.



Gráfico 1 6 Tecnología en Logística

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

2.2 MISIÓN, VISIÓN, VALORES

Misión

Lograr que sus clientes cuenten con una cadena de abastecimiento de calidad y con tecnología de punta, convirtiendo sus problemas logísticos en ventajas competitivas.

Visión

Ser considerados Socios Estratégicos por sus clientes, reconocidos a nivel regional por nuestra capacidad de proveer servicios de excelente calidad en operaciones logísticas complejas y de gran escala.

Valores

- Política sistema integrado de gestión
- Nuestra gente, nuestra mayor fortaleza
- Nos esforzamos por dar el mejor servicio
- Simplicidad
- Integridad
- Control de Costos

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

2.3 OBJETIVOS

2.3.1 Objetivo General

Diseñar una plataforma para reclutar candidatos con perfiles específicos, con un desarrollo TI interno; realizado en 6 meses para la Regional Sur y que pueda ser medido con el mejoramiento de los indicadores operacionales, de rotación y adherencia a HeadCount.

2.3.2 Objetivos específicos

- Generar una base de datos; actualizada mensualmente, que nos permita filtrar perfiles específicos para cumplir con el 100% HeadCount operacionales.

- Cubrir las vacantes en un plazo máximo de 15 días para los cargos operacionales de acuerdo al indicador track vacantes correspondiente al procedimiento de reclutamiento y selección.

- Reducir el indicador de rotación mensual de personal nuevos contratados del 5 al 3%

- Utilizar en el 100% de los procesos del año 2024 de reclutamiento Plataforma Recruiter

- Reorganizar actividades operacionales 3 meses, aumentar 2 recursos para monitoreo y análisis de cuentas que nos permita alcanzar el indicador de efectividad de entrega en 97%

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

2.4 MODELO CANVAS

Aplicando el lienzo Canvas hemos podido identificar algunas propuestas de valor para nuestro proyecto, la plataforma se adapta a los requerimientos de los usuarios, es decir podemos realizar procesos de selección puntuales, filtrar perfiles específicos ahorrándonos tiempo y costos.

Eso nos permite atender a nuestros clientes de manera más eficiente y rápida características importantes para una empresa de Servicios Logísticos y que marcan la diferencia con la competencia.

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

Tabla 2 Modelo Canvas



Fuente: Investigación
Elaborado por: Verónica Obando Acosta

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

Segmento de Clientes en esta fase el plan se encuentra diseñada para clientes internos de la empresa Supervisores Administrativos y de Talento Humano de la Regional Sur

Las **relaciones con estos clientes** que se desean establecer es lograr automatizar procesos que actualmente se manejan de manera manual y que permitan ahorro de tiempo optimizándolo de manera eficiente en actividades más relacionadas con el giro del negocio, para esto la plataforma se manejará mediante la página web de a la empresa como **canal** con las correspondientes tutorías de utilización lo que permitirá a los usuarios tener un proceso ágil, sistematizado y específico para cada apertura de vacantes lo que representa nuestra propuesta de valor para el desarrollo del mismo se han identificado como **recursos claves** a TI Programador y Analista de Procesos encargado de levantar la información estos dos recursos cuentan con conocimiento de la empresa, del giro del negocio y la actividad relaciona al transporte y logística; los cuales utilizaran todos estos elementos en desarrollar las **actividades claves** que se encuentran concentradas en levantamiento de la información y desarrollo del software, así como las pruebas de testeo, aliados a los **socios claves** Gerencias de Operaciones; TI, Talento Humano y Financiera; esta última encargada de administrar la fuente de ingresos correspondiente a una inversión mixta amortizada a doce meses y una estructura de costos que incluye inversión inicial, software y gastos mensuales controlados que debe irse recuperando con la restructuración de recurso de tareas y el alcance de los indicadores de productividad.

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

2.5 FUERZAS DE PORTER

Los procesos logísticos funcionan bien porque utilizan una variedad de habilidades de la estructura de trabajo. De esta manera, la planificación efectiva marca la diferencia. Esta diferencia significativa es lo que distingue a la empresa de la competencia.

En este proceso, los gerentes de estas operaciones deben desarrollar estrategias que incluyan reducir costos y mejorar los servicios que brindan a sus clientes; estas son condiciones esenciales que permiten a los socios estratégicos potenciales buscar sus servicios y colaborar.

Tabla 3 Fuerzas de Porter



Fuente: Investigación
Elaborado por: Verónica Obando Acosta

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

Este análisis nos permite identificar a nuestros competidores y preparar estrategias considerando acciones beneficiosas para las empresas que trabajan con logística, entre algunas podemos destacar la trazabilidad de pedidos, la organización de almacén y la distribución; la alineación del proceso con los proveedores y la estandarización de las demandas. La automatización y monitoreo de los procesos y el seguimiento de los indicadores de desempeño, la atención al nuestros clientes y el trabajo con procesos de mejora continua son parte del contexto de estas estrategias.

Los dispositivos tecnológicos como la plataforma recruiter ayudan a los usuarios a ser más ágiles y eficaces, ya sea en los procesos internos o en la comunicación con proveedores y socios estratégicos.

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

2.6 ANÁLISIS PESTEL

Factores políticos y sociales relacionados con las políticas de empleo en Ecuador. Los factores políticos y sociales deben tener en cuenta los programas Mi Primer Empleo, Empleo Joven y las modalidades contractuales que forman parte de las nuevas políticas laborales implementadas por el Gobierno para dar respuesta al desempleo, subempleo y la informalidad.

Así como los acuerdos Ministeriales regulados en el MRL, en todos sus procesos la plataforma considerará factores sociales de diversidad e inclusión los cuales no deben encontrarse sesgados.

Tabla 4 Análisis de Pestel



Fuente: Investigación
Elaborado por: Verónica Obando Acosta

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

Factores Económicos:

Se considerarán datos macros relacionados con la tasa de desempleo, el subempleo y la contratación informal, además de la Tabla Sectorial de Salarios Mínimos, que establece el salario mínimo que deben recibir los empleados según su actividad económica y su puesto. Esta tabla se actualiza cada año utilizando el SBU actual.

Un salario básico uniforme 2024: \$ 460,00

Factores Tecnológicos y ambientales:

Uno de los objetivos es tomar en cuenta todas las características tecnológicas actuales para cambiar digitalmente los procesos manuales a los actuales utilizando innovaciones tecnológicas. Esto nos permitirá expandir las redes y telecomunicaciones a nivel mundial y mejorar los procesos haciéndolos más efectivos y ágiles para los departamentos de Talento Humano y Supervisión Administrativa. Además, estaremos contribuyendo a reducir el uso de papel reciclado.

Factores Legales a considerar:

- ✓ Ley Orgánica de Protección de datos personales Ecuador
(Se debe obtener la autorización expresa del solicitante del tratamiento de sus datos)
- ✓ Ley de Seguridad Social
- ✓ Código de Trabajo
- ✓ Acuerdos Ministeriales MRL

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

2.7 ANALISIS FODA

Las organizaciones pueden maximizar sus operaciones de transporte, controlando estrictamente sus costos y acelerando los tiempos de entrega una logística eficiente.

Logrando mejorar la satisfacción del cliente a través de la experiencia, evitar errores y reprocesos.

Tabla 5 Análisis FODA



Fuente: Investigación
Elaborado por: Verónica Obando Acosta

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

Es por este motivo que consideramos a nuestros clientes socios estratégicos representan su fortaleza y apoyo mutuo para logran una cadena de suministro eficiente.

Las estrategias logísticas a desarrollar deben procurar homogenizar los procesos, tales como atención a clientes, mejorar el nivel de servicio, consolidar volúmenes de transporte, integrar redes de distribución para llegar a nuevos mercados. Las principales amenazas en la cadena logística incluyen la interrupción de la cadena de suministro debido a eventos naturales, como terremotos y huracanes, problemas con proveedores, retrasos en la entrega, cambios en las regulaciones gubernamentales, problemas de calidad en la producción y la logística, robos y todos los relacionados con seguridad.

Los tres factores que afectan directamente al sistema logístico industrial de una empresa son las fuentes de abastecimiento, el costo, el modo de transporte y la red de distribución. La localización es fundamental para reducir los costes de transporte tanto de las materias primas como del producto finalizado.

El objetivo de este análisis FODA es identificar y comprender estos elementos para ayudar a las operaciones logísticas a tomar decisiones acertadas sobre su estrategia. Una vez identificados los cuatro conceptos, pueden desarrollarse tácticas que capitalicen las fortalezas y oportunidades y mitiguen las debilidades y nos preparen para hacer frente a las amenazas.

A continuación, las estrategias TOWS levantadas

2.8 ESTRATEGIAS TOWS

2.8.1 Estrategias Ofensivas

Esta estrategia se da cuando prevalecen las oportunidades y las fortalezas, en este punto hemos sumado la oportunidad que tenemos de trabajar en la cadena de suministros de nuestros clientes, así como la experiencia que tenemos en desarrollos de automatización de procesos con nuestro TI de planta y el equipo multidisciplinario que conoce a la empresa y al cliente.

Tabla 6 Estrategias TOWS

ESTRATEGIAS TOWS		
	FORTALEZAS	DEBILIDADES
OPORTUNIDADES	FO1: Clientes- socios estratégicos que generan demanda.	DO1: Realizar testeo exigente de software y experiencia del usuario
	FO2: Sistemas Data para análisis de pronóstico de volumen.	DO2: Restringir el acceso a las plataformas.
	FO3: Mejorar los tiempos en los procesos.	DO3: Demostraciones y tutorías uso de la plataforma:
	FO4: Cuenta con TI lo que facilitaría el desarrollo plataforma digital	
	FO5: Talento Humano información perfiles definidos para los cargos	
AMENAZAS	A01: Asegurar la confidencialidad de la información.	AD1: Socialización y Tutoría del lanzamiento de la plataforma.
	A02: Revisión TI capacidad Almacenamiento	AD3: Invertir seguridad Informática
	A03: Políticas contraseñas seguras para usuarios.	AD2: Definir tiempos para las postulaciones y cerrar por proceso.

Fuente: Investigación

Elaborado por: Verónica Obando Acosta

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

2.8.2 Estrategias Defensivas

Contamos con nuestras fortalezas, pero en cambio la situación externa no es favorable en cuestiones de confidencialidad de la información al igual que la tecnología los plagios y hackers han avanzado, por eso es importante levantar estrategias de seguridad electrónica, almacenamiento y adicional garantizar las contraseñas para usuarios restringidos.

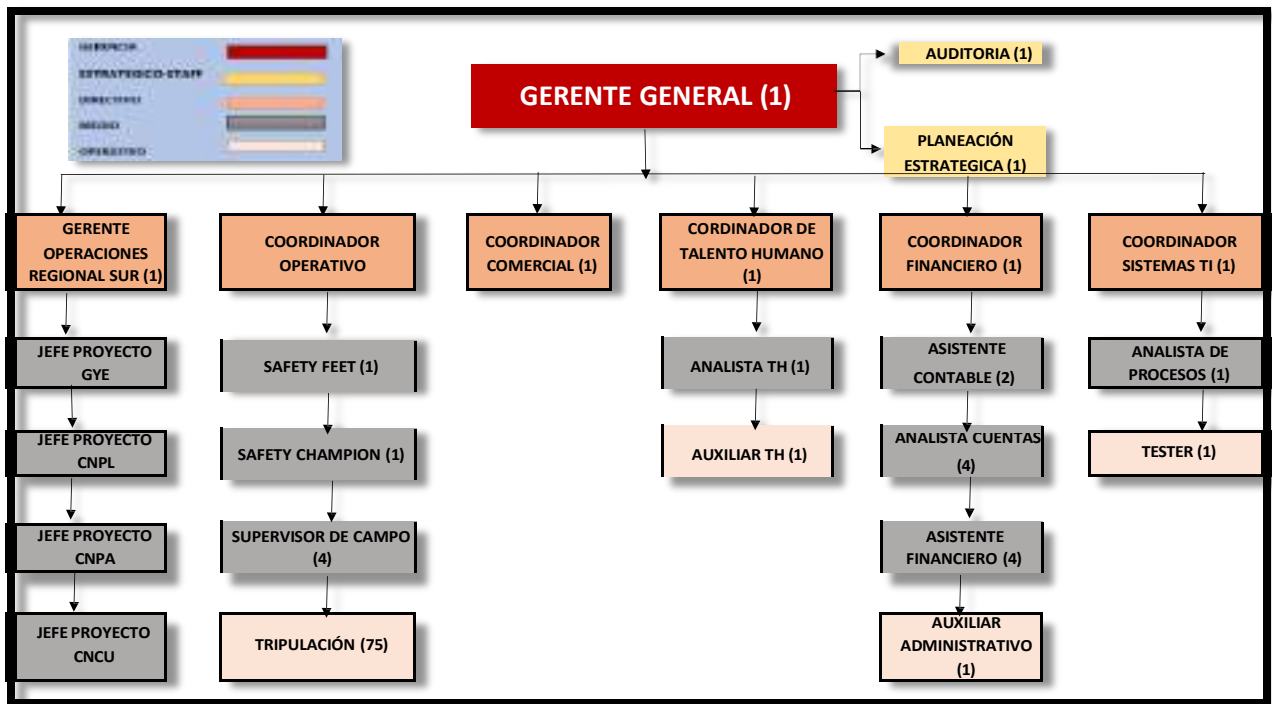
2.8.3 Estrategias de Reorientación

Estas estrategias tienen como objetivo corregir alguna debilidad o carencia aprovechando una oportunidad nos hemos planteado el testeado exigente del software y poder realizar pruebas con las oportunidades del clientes, tutorías y pruebas de funcionabilidad con el fin de corregir debilidades y recibir realimentación de nuestra explotando las oportunidades.

2.9 ORGANIGRAMA

El equipo se define como un grupo de personas que trabajarán juntas para llevar a cabo este proyecto. Este equipo es interdisciplinario, lo que significa que los miembros del equipo provienen de diferentes áreas de la organización y trabajan juntos para lograr un objetivo común. Los encargados de terminar el proyecto con éxito, cumpliendo con los objetivos establecidos y el cronograma previsto.

Tabla 7 Organigrama



Fuente: Investigación
Elaborado por: Verónica Obando Acosta

El Gerente de la Regional Sur será el encargado de supervisar y gestionar al equipo, y el conjunto de colaboradores individuales trabajaran para realizar tareas específicas del mismo; todos los miembros del equipo son recursos internos.

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

2.9.1 Descriptivos de Cargo

Tabla 8 Descriptivo de Cargo Coordinador Sistemas TI

Descriptivo de Cargo	
Área de Trabajo: Sistemas	
Nombre del Cargo:	COORDINADOR SISTEMAS (TI)
Principal Propósito o Función del Cargo	
1)	El coordinador de sistemas es el responsable de asegurar el funcionamiento de los ordenadores, redes, plataformas y sistemas de la compañía.
Principales Responsabilidades	
1)	Determinar los requisitos comerciales para los sistemas de TI.
2)	Gestionar presupuestos y costes de TI.
3)	Supervisar la seguridad y el cumplimiento.
4)	Controlar la seguridad del sistema y la red.
5)	Implementar nuevos sistemas de datos, hardware y software.
Requerimientos o Habilidades Técnicas y Otras	
1)	Titulo Programación- Sistemas Nivel Medio
2)	Pasión por la Tecnología y Aprendizaje Continuo.
3)	Habilidades de Resolución de Problemas.
4)	Capacidad de Trabajo en Equipo.
5)	Habilidades de Programación.
6)	Adaptabilidad- Atención al Detalle
Impacto en los resultados	
1)	transformar digitalmente al negocio permite que las organizaciones mejoren sus procesos internos, reduzcan sus costos, aumenten el nivel de satisfacción de los clientes, adquieran nuevos clientes y encuentren nuevas fuentes de ingreso.

Fuente: Investigación

Elaborado por: Verónica Obando Acosta

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

Tabla 9 Descriptivo de Cargo Analista de Procesos

Descriptivo de Cargo	
Área de Trabajo: Sistemas	
Nombre del Cargo:	ANALISTA DE PROCESOS
Principal Propósito o Función del Cargo	
1)	Analista de procesos es el que se encarga de definir, recopilar documentación para evaluar y el análisis de los procesos de la organización y del área de sistemas para identificar oportunidades de mejora y optimización.
Principales Responsabilidades	
1)	Identificar y realizar informes sobre los datos de la empresa
2)	investigando diversas fuentes como la base de datos de la empresa
3)	Analizar y procesar los datos recogidos
4)	Estudiar las tendencias del mercado.
5)	Sistemas para la simplificación
6)	Integración, automatización y actualización
Requerimientos o Habilidades Técnicas y Otras	
1)	Título Ing. Industrial- Sistemas o Logística Nivel Medio
2)	Conocimiento en herramientas de calidad
3)	resolución de problemas
4)	Capacidad para trabajar en equipo
5)	Orientado a resultados y al cliente
6)	Excelente comunicación y habilidades interpersonales.
Impacto en los resultados	
1)	Sirve para aplicar la cultura de la mejora continua dentro de una organización. Así, es posible deshacer los nodos de una red productiva compleja, identificando los procesos uno a uno, así como la cadena de valor de la empresa. Visibilidad, control y optimización.

Fuente: Investigación
Elaborado por: Verónica Obando Acosta

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

Tabla 10 Descriptivo de Cargo Tester TI

Descriptivo de Cargo	
Área de Trabajo: Sistemas	
Nombre del Cargo:	TESTER TI
Principal Propósito o Función del Cargo	
1)	Un tester de TI evalúa productos de software para encontrar y documentar errores, defectos y problemas de consistencia. Su principal objetivo es asegurarse de que el programa funcione según lo previsto y cumpla con los criterios de calidad establecidos por el equipo de desarrollo y los usuarios finales.
Principales Responsabilidades	
1)	Encontrar y documentar errores, inconsistencias y otros defectos de software
2)	Habilidades de resolución de problemas
3)	Atención al detalle
4)	Destreza analítica
5)	Habilidad en la comunicación
6)	Competencia técnica
Requerimientos o Habilidades Técnicas y Otras	
1)	Título Ing. Sistemas o Análisis de data
2)	Analizar y detalle de software
3)	resolución de problemas
4)	La capacidad de identificar patrones y tendencias es esencial para realizar pruebas efectivas.
5)	Excelente comunicación y habilidades interpersonales.
Impacto en los resultados	
1)	Una mejora de la calidad y la fiabilidad del software al asegurar que cumple con los requisitos y los estándares de calidad establecidos. Mayor productividad de los equipos de trabajo. La realización de pruebas continuas permite desarrollar una mejor estrategia de negocio.

Fuente: Investigación

Elaborado por: Verónica Obando Acosta

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

Tabla 11 Descriptivo de Cargo Coordinador TH

Descriptivo de Cargo	
Área de Trabajo: Talento Humano	
Nombre del Cargo:	COORDINADOR TALENTO HUMANO
Principal Propósito o Función del Cargo	
1)	El coordinador de Talento humano se encargará de obtener y coordinar a las personas de la organización, manejar la comunicación y relaciones humanas, así como los asuntos relacionados con nómina.
Principales Responsabilidades	
1)	Responder las consultas o solicitudes relacionadas con los RR. HH. internos o externos y proporcionar ayuda
2)	Redirigir llamadas relacionadas con los RR. HH. o distribuir correspondencia a la persona apropiada del equipo
3)	Mantener registros de datos relacionados con el personal tanto en papel como en la base de datos y asegurarse de que se cumplen todos los requisitos laborales
4)	Encargado de Plan de Capacitaciones anual
5)	Gestionar todo lo relacionado al RRHH en nómina
Requerimientos o Habilidades Técnicas y Otras	
1)	Título Psicología-Administración o afines - Sistemas Nivel Medio
2)	Liderazgo y capacidad para influenciar y desarrollar al equipo
3)	Asesor experto en gestión del cambio
4)	Capacidad de Trabajo en Equipo.
5)	Conocimientos Legales.
6)	Adaptabilidad- Atención al Detalle
Impacto en los resultados	
1)	Asegurar que la organización retenga a los empleados valiosos. Mejora en la gestión de conflictos, mantener los HC de los diferentes proyectos.

Fuente: Investigación

Elaborado por: Verónica Obando Acosta

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

2.10 MARKETING MIX

2.10.1 Productos



Gráfico 1 7 Plataforma Digital

PLATAFORMA RECRUITER:

Nuestro principal producto es la plataforma de recruiter herramienta de contratación líder en la búsqueda de candidatos en función de diferentes criterios, como habilidades, experiencia y educación.

Entre sus ventajas puede ver los perfiles completos de los candidatos en y enviarles mensajes directos.

Centraliza todas las candidaturas recibidas y genera un feedback con respuestas automáticas.

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

BASE HC 2.0

Este software centraliza toda la información de los candidatos en un mismo lugar y permite filtrar perfiles utilizando diferentes criterios, herramientas de colaboración para el equipo de reclutamiento.

TALENT PUBLICACIONES

Publicaciones personalizadas de vacantes con la marca de la empresa, el perfil, requisitos y tiempo de apertura y cierre de la publicación.

Objetivo publicar ofertas y automatizar y simplificar el proceso de contratación



Gráfico 1 8 Talent Anuncios

SERVICIO DE MANTENIMIENTO

Permite ir actualizando las fases a tu empresa y giro de negocio, implementando nuevas tecnologías.

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

2.10.2 Precios

Tabla 12 Especificaciones Técnicas Hardware

Cantidad	1
CPU	12 cores de 2GHz o superior
RAM	12 GB
DISCO IOPS	1200 IOPS
DISCO GBs	500GB
SO	Linux o Windows
Red	1 GB Ethernet NIC

Con respecto a los precios, cabe indicar que este plan lleva a cabo es una implementación con el objetivo de optimizar los tiempos y reorganizar las actividades con el fin de alcanzar los indicadores operacionales y lograr el aumento de los ingresos por la venta de Servicios logísticos; sin embargo, no se descarta la idea de vender la plataforma como un producto para lo cual se han estimado los siguientes precios.

Tabla 13 Precios Productos

PRECIOS PRODUCTOS		
Descripción	Cantidad	PVP US\$
Software Suscripción anual (5GB en nube)	1	\$ 12.000,00
Implementación	1	\$ 5.400,00
Horas de Soporte técnico post implementación	25	\$ 2.000,00
Talent Publicaciones (por diseño)	1	\$ 15,00
Costo mensual (12 publicaciones)	12	\$ 72,00

Fuente: Investigación
Elaborado por: Verónica Obando Acosta

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

2.10.3 Promoción

La promoción del servicio se llevará a cabo combinando los siguientes canales, marketing digital interno en la empresa con el fin de que conozca la nueva plataforma, difusión en las redes y correo corporativo; el botón de Trabaja con nosotros en la página Web enlace para contacto con los candidatos y el demo explicativo del uso de la misma.

- Marketing digital
- Redes Sociales
- Correo corporativo
- Publicaciones en Web
- Demos de la plataforma

2.10.4 Puntos de Venta

- Página web
- Clientes referidos
- Asesor Comercial



Gráfico 1 9 Página Web

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

2.10.5 Personas

En la estrategia de Persona y apuntando a la propuesta de valor que debe transmitir para la empresa que esta implementación resuelve el problema o necesidad del proceso de reclutamiento tanto para los clientes internos y externos; el equipo que desarrolla esta implementación se considera recurso clave, ya que del éxito del desarrollo y la calidad de la plataforma dependerá el proceso y los resultados.



Gráfico 1 10 Recursos Claves

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

2.10.6 Proceso

A continuación, se detalle el flujo del Procedimiento para reclutamiento y Selección de la empresa, donde la plataforma digital tiene un papel fundamental; tanto en las publicaciones personalizadas; como en la base de datos y en la captación y segregación de candidatos de acuerdo al perfil requerido.

Como podemos visualizar cada actividad clave contribuye al éxito del proyecto.

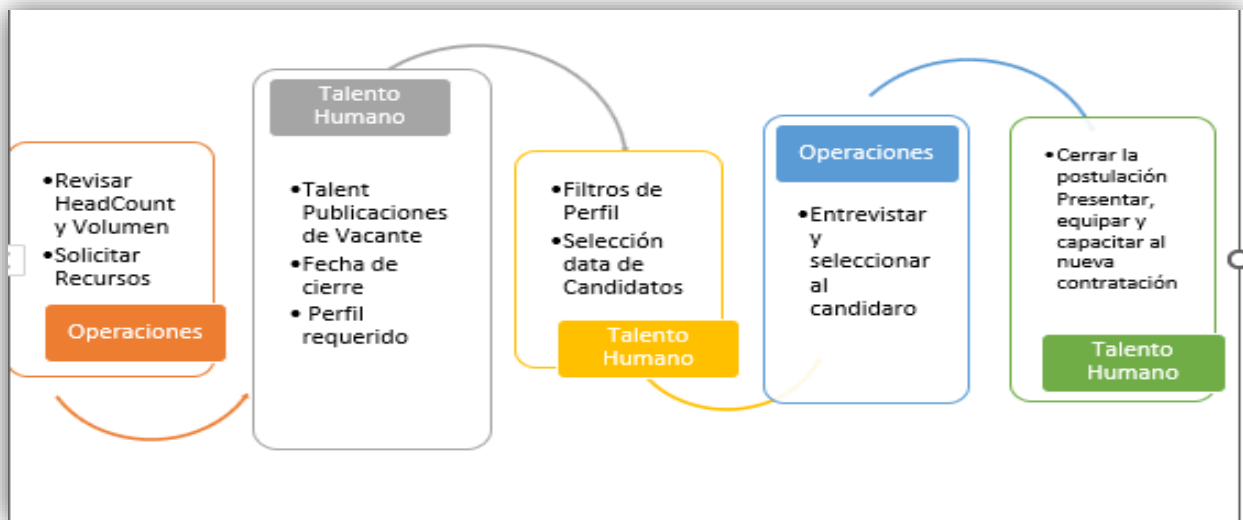


Gráfico 1 11 Flujo del Proceso

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

2.11 ESTRATEGIAS MARKETING MIX



Gráfico 1 12 Estrategias Marketing Mix

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

2.12 PLAN DE ACCION ORIENTADO OBJETIVOS

Tabla 14 Primer Objetivo Plan de Acción

OBJETIVO: Generar una base de datos; actualizada mensualmente, que nos permita filtrar perfiles específicos para cumplir con el 100% HeadCount operacionales.						
Medios	Resultado esperado	Equipo	Inicio	Fin	Recursos	KPI
Plan de Implementación	Programación Data Base	TI	1/7/2024	30/9/2024	Software	% Adherencia al Plan
Testeo de Base	Data Base segregada	TI- Tester	1/8/2024	30/9/2024	Pruebas Simulación	% Fallas en Base
Información Segregación Perfiles	Perfiles Segregados	RRHH- TI	1/7/2024	31/7/2024	Archivo Digital	% Adherencia al Plan
Cerrar Brechas de indicador	Errores detectados	TI- Tester	1/8/2024	30/9/2024	Pruebas Simulación	% Fallas en Base
Manual de Procedimientos uso plataforma Base	Utilizar al 100%	TI-Admr.	1/9/2024	30/9/2024	Demo	Procesos en plataforma = 100%
Actualización automática Base de datos	Base actualizada en tiempo real	TI	1/9/2024	30/9/2024	Pruebas Simulación	% Adherencia al Plan

Fuente: Investigación

Elaborado por: Verónica Obando Acosta

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

Tabla 15 Segundo Objetivo Plan de Acción

OBJETIVO: Reducir el indicador de rotación mensual de personal nuevos contratados del 5 al 3%						
Medios	Resultado esperado	Equipo	Inicio	Fin	Recursos	KPI
Seguimiento Mensual Indicador	Reducción KPI	RRHH_Operativo	1/9/2024	30/9/2024	Indicadores	% Rotación de Personal
Realizar entrevistas salida	Información	RRHH_Operativo	1/9/2024	30/9/2024	Encuesta	% Causas de Salida
Seguimiento Inducción Nuevos contratados	Cierre Proceso Nuevos ingresos	RRHH_Operativo	1/9/2024	30/9/2024	Inducción Específica	# Inducción Específica Calificación > 4
Seguimiento Plan de Capacitación	Personal Capacitado	RRHH_Operativo	1/9/2024	30/9/2024	Plan y Material	% Adherencia y efectividad al plan
Planes de acción sector crítico	Reducción siniestros y bajas operativas	Admr.- Operativo	1/9/2024	30/9/2024	Plan acción y reunión seguridad	% Disminución siniestros
Jornada Médica	Personal apto para laborar	RRHH_ADM_Trabajo Social	1/9/2024	30/9/2024	Exámenes ocupacionales	% Indicador ausentismo bajas operativas

Fuente: Investigación
Elaborado por: Verónica Obando Acosta

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

Tabla 16 Tercer Objetivo Plan de Acción

OBJETIVO: Utilizar en el 100% de los procesos del año 2024 de reclutamiento Plataforma Recruiter						
Medios	Resultado esperado	Equipo	Inicio	Fin	Recursos	KPI
Capacitar Personal	Personal Capacitado en uso Plataforma	RRHH_AD M_TI	1/9/20 24	30/12/2 024	Instructivo- Sala Capacitación	% Personal Capacitado
Indicador Uso Plataforma	Proceso Automático	RRHH_AD M_TI	1/9/20 24	30/9/20 24	Indicador y Reunión Seguimiento	% Uso en Plataforma
Formar Facilitadores	Personal apoyo para entrenar	RRHH_AD M_TI	1/9/20 24	30/9/20 24	2 supervisores	# Formadores Capacitados
Material para Demo	Demos del aplicativo	RRHH_AD M_TI	1/9/20 24	30/9/20 24	Videos e instructivo	% Adherencia al Plan
Optimizar los tiempos	Reducción horas Supervisor Administrativo	RRHH_AD M	1/9/20 24	30/9/20 24	Analista Procesos	% Reducción de Tiempos

Fuente: Investigación

Elaborado por: Verónica Obando Acosta

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

Tabla 17 Cuarto Objetivo Plan de Acción

OBJETIVO: Reorganizar actividades operacionales 3 meses, aumentar 2 recursos para monitoreo y análisis de cuentas que nos permita alcanzar el indicador de efectividad de entrega en 97%						
Medios	Resultado esperado	Equipo	Inicio	Fin	Recursos	KPI
Reorganizar Actividades	Reducción tiempos administrativos	RRHH_ADM	1/9/2024	30/9/2024	Análisis Tiempos	% Reducción de Tiempos
Seleccionar Personal	Supervisor admr. Cubrir Monitoreo	RRHH_ADM	1/9/2024	30/9/2024	Proceso Reclutamiento y Selección	% Adherencia al plan
Seleccionar Personal	Supervisor admr. Analista Cuentas	RRHH_ADM	1/9/2024	30/9/2024	Proceso Reclutamiento y Selección	% Adherencia al plan
Inducción Cambios Puesto	Personal Capacitado nuevas funciones	RRHH_ADM	30/09/2024	15/10/2024	Plan Inducción-Asignación Tutor	% Inducción Onboarding y Específica
Seguimiento KPI	Aumento Kpi Efectividad entrega	ADM_Operaciones	1/9/2024	30/9/2024	Reunión Semanal Seguimiento	> 98 % efectividad entrega
Activar Planes acción	Cerrar Brechas detectadas	ADM_Operaciones	1/9/2024	30/9/2024	Reunión Semanal Seguimiento	% Adherencia a los planes acción

Capítulo III: Análisis Financiero

3.1 SUPUESTOS FINANCIEROS

Para el desarrollo del Plan de Financiero se han considerado las siguientes condiciones y factores estimados; con el objetivo de garantizar mayor precisión en los siguientes supuestos y asumirlos como ciertos con proyección a tres años, tiempo en el cual se desarrollará la implementación.

3.1.1 Sueldos y Salarios Básicos

Para este año 2024 por decisión del Ministerio de Trabajo y basado en acuerdo ministerial; Ecuador y otros países de la región incrementó el salario mínimo en USD 10, llegando a USD 460.

3.1.2 Incremento de sueldos

Por tal motivo y considerando el último acuerdo antes mencionado; se ha considerado un supuesto de 3% para los rubros de sueldos.

3.1.3 Comportamiento de la demanda

Para este factor se consideró el crecimiento económico del sector logístico con relación al Producto Interno Bruto.

El crecimiento económico en el país se vuelve más dinámico por las actividades económicas y de logístico que se desarrollan en especial en las ciudades portuarias como en el caso de la ciudad de Guayaquil, Machala, Manta (regional sur alcance proyecto). Los sectores de transporte, almacenamiento y comunicación se destacan desde y están estrechamente relacionados con otras industrias y tienen un impacto social considerable, así como económico y el desempeño logístico, todo esto contribuye al desarrollo de las industrias y la fabricación, así como el comercio local y de exportación y representando un crecimiento del 1,83% al año.

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

3.1.4 Comportamiento del gasto

El 5 % estimado de los gastos están directamente relacionados con el incremento de IVA y combustible; ya que representan aumento en el precio de algunos insumos para los transportes de carga. Entre estos están lubricantes, repuestos, baterías llantas y combustibles, afectando directamente los costos de los servicios.

Tabla 18 Supuestos Financieros

SUPUESTOS FINANCIEROS	AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026
Salarios básicos proyectados	\$ 460,00	\$ 473,80	\$ 488,01
Incremento anual de sueldos		3,00%	3,00%
Comportamiento de la demanda esperada		2,83%	2,83%
Comportamiento de los gastos		5,00%	5,00%

Fuente: Investigación

Elaborado por: Verónica Obando Acosta

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

3.1 INVERSIÓN INICIAL

La inversión inicial para esta implementación comprende la adquisición activos fijos exclusivos para este proyecto y activos intangibles necesarios para el desarrollo de la plataforma digital; así como un capital de trabajo destinado a cubrir los gastos operacionales y administrativos durante los primeros meses, hasta poder gestionar la reorganización de tareas operativas, cerrar brechas y alcanzar los indicadores operativos con el fin de aumentar las ventas; el detalle de estos activos fijos se puede visualizar en el [Anexo 1](#) y los mismo serán gestionados por el Departamento de Compras de la empresa, de acuerdo a cotizaciones Anexo 8.

Tabla 19 Inversión Inicial

TIPO DE ACTIVO	COSTO TOTAL
CAPITAL DE TRABAJO	\$4.000,00
EQUIPOS DE CÓMPUTO	\$1.500,00
MUEBLES & ENSERES	\$700,00
ACTIVO INTANGIBLE	\$5.200,00
INVERSIÓN TOTAL	\$11.400,00

Fuente: Investigación
Elaborado por: Verónica Obando Acosta

Esta inversión será financiada el 70% con recursos propios y un 30% con un préstamo a corto plazo con banco que gestiona las cuentas de la empresa; con el fin de amortizar una parte del costo del activo más representativo correspondiente al software. En el detalle se muestra los valores correspondientes al financiamiento del proyecto.

Tabla 20 Financiamiento del Proyecto

Financiamiento	Valor	%
Aportes propios	\$7.980,00	70%
Aportes de terceros (Bancos)	\$3.420,00	30%
Total, Financiamiento	\$11.400,00	100%

Fuente: Análisis Financiero
Elaborado por: Verónica Obando Acosta

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

3.2 SUELDOS

A pesar de contar con un Departamento de Tecnología e innovación; la empresa ha decidido contratar los siguientes recursos claves TI programador de Software y Analista de Procesos; destinados a este proyecto con el objetivo de cumplir al 100% adherencia al plan de implementación y desarrollo, se detallan los valores mensuales contemplados para este personal

Tabla 21 Proyección Mensual Sueldos

PROYECCIONES MENSUALES SUELDO PARA EL PRIMER AÑO 2024					
Nómina	Sueldo	13º Sueldo	14º Sueldo	Aporte Patronal 12,15%	Total
TI Programador	\$1.000,00	\$83,33	\$38,33	\$121,50	\$1.243,17
Analista Procesos	\$600,00	\$50,00	\$38,33	\$72,90	\$761,23
Total, mensual	\$1.600,00	\$133,33	\$76,67	\$194,40	\$2.004,40

Fuente: Investigación

Elaborado por: Verónica Obando Acosta

El ingreso de este personal deberá ser regularizado con contrato registrado en el MRL, ingreso al IESS y con el goce de los beneficios de ley, así como de los beneficios adicionales de la empresa como alimentación, pago de bono variable por cumplimiento de metas y cursos como parte del Programa del Desarrollo de habilidades

La proyección de sueldos a los tres años; se puede verificar en el [Anexo 2](#)

3.3 COSTOS

Los costos de implementación para plataforma Recruiter se encuentran representados por los sueldos de los profesionales antes detallados y los cuales serán responsables de la implementación y desarrollo, los mismos se pueden visualizar de manera mensual y detallada en el [Anexo 3](#)

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

Tabla 22 Costos Proyectados

OFERTA	AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026
SUELDOS	\$ 24.052,80	\$ 26.422,38	\$ 27.215,06
TOTAL	\$ 24.052,80	\$ 26.422,38	\$ 27.215,06

Fuente: Análisis Financiero

Elaborado por: Verónica Obando Acosta

3.4 GASTOS

En lo que corresponde a los gastos se han considera los Honorarios del profesional de Testeo; puesto que fue analizado en la matriz de riesgos con el objetivo de garantizar la calidad de la plataforma como cierre al proceso de desarrollo; así mismo se han considerado valores proporcionales de los planes de internet y consumo de energía eléctrica.

Los mismos se pueden visualizar a detalle en el [Anexo 4](#).

Tabla 23 Gastos Operacionales

GASTOS OPERACIONALES	AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026
HONORARIOS PROFESIONALES	\$ 5.520,00	\$ 5.685,60	\$ 5.856,17
SERVICIOS BÁSICOS	\$ 480,00	\$ 504,00	\$ 529,20
TOTAL	\$ 6.000,00	\$ 6.189,60	\$ 6.385,37

Fuente: Análisis Financiero

Elaborado por: Verónica Obando Acosta

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

3.5 PRÉSTAMO BANCARIO

La empresa como parte de su financiamiento mixto ha gestionado con Institución bancaria que le maneja sus cuentas (Banco de Guayaquil), un préstamo a corto plazo para amortizar el costo de inversión de software en los términos que se detallan a continuación y de los cuales se pueden visualizar el desglosé de los periodos mensuales en el [Anexo 5](#).

Tabla 24 Detalle Préstamo Bancario

Préstamo	\$3.420,00	
Tasa anual	16,00%	TASA NOMINAL ANUAL
Pagos por año	12	PAGOS MENSUALES
Tasa por período	1,33%	TASA MENSUAL
Plazo Deuda (años)	1	
Cuotas (número)	12	NÚMERO DE PAGOS
Dividendo	\$310,30	

Fuente: Contrato Préstamo Bancario
Elaborado por: Verónica Obando Acosta

3.6 RECUPERACIÓN Y VENTAS

En contexto con relación a la naturaleza del negocio; como líderes en la provisión de servicios logísticos en la Regional Sur de Ecuador; la empresa ha logrado de manera favorable a través de sus licitaciones de Operador Logístico; contratos para sus proyectos Regional Sur que comprenden las localidades de Guayaquil, Cuenca, Loja, Palestina y Playas con Multinacional que distribuye bebidas de consumo masivo; por tal motivo los cálculos se realizan con la unidad de medida representada por el símbolo **HL= Hectolitros** que es la unidad de volumen equivalente a cien litros, en relación a estos contratos vigentes para 3 años se negocia una tarifa por HL entregado que corresponde al principal servicio y le cancelan según acuerdo contractual 80% fijo y 20% variable contra el cumplimiento de indicadores de desempeño en específico KPI On time (HL entregado a tiempo y completo) Meta > 98%.

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

El seguimiento de los últimos 4 meses ha mostrado que NO alcanzaron la meta de los indicadores variables dejando de percibir por parte la empresa ese 20% correspondiente a la tarifa variable antes menciona.

El objetivo del desarrollo de esta plataforma recruiter es optimizar horas trabajo de los Supervisores Administrativos que realizan actualmente estos procesos manuales, y reorganizar las actividades orientándolas al cumplimiento de los objetivos y alcance de metas; optimizando tareas específicas de monitoreo y Análisis de cuentas relacionadas directamente y que empujan el cumplimiento del KPI antes mencionado.

El cumplimiento del mismo representa Servicios de HL entregados que multiplicados por la tarifa, generan las ventas proyectadas para la empresa

La proyección de ventas hace matching con el forecast de HL por mes como se puede visualizar en el [Anexo 7](#) y revisión que se puede llevar a cabo todos los meses, así como las proyecciones que se pueden visualizar en el **Anexo 6**

Tabla 25 Demanda Servicios Proyectada

DEMANDA ESPERADA ANUAL

OFERTA SERVICIOS	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3
HC ENTREGADOS	5.541	5.698	5.859
TOTAL	5.541	5.698	5.859

Fuente: Investigación

Elaborado por: Verónica Obando Acosta

Tabla 26 Precios de Servicios

PRECIOS DE VENTA SERVICIOS

OFERTA SERVICIO	AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026
HC ENTREGADOS	\$ 6,70	\$ 6,70	\$ 6,70

Fuente: Investigación

Elaborado por: Verónica Obando Acosta

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

Tabla 27 Ventas Proyectadas

VENTAS TOTALES

OFERTA SERVICIO	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3
HC ENTREGADOS	\$ 37.124,70	\$ 38.175,33	\$ 39.255,69
TOTAL	37.124,70	38.175,33	39.255,69

Fuente: Investigación

Elaborado por: Verónica Obando Acosta

3.7 PROYECCIÓN ESTADO DE RESULTADOS

A continuación, se detalla la proyección del Estado de Resultados correspondiente a los tres años de funcionamiento.

Cabe indicar que para elaborar el análisis Financiero; hubo la necesidad de proyectar en el horizonte de tiempo (3 años) el Estado de Resultados; con el afán de poder observar la utilidad del ejercicio al termino de cada año la cual muestra un resultado positivo en crecimiento; lo que denota que se trata de un proyecto rentable.

El análisis vertical muestra en el año 1 los gastos la Amortización del capital y el préstamo cancelado a corto plazo, la Proyección de ventas justifica el descuento de costos y gastos generando un flujo de Caja positivo,

Esa Proyección positiva se mantiene en el análisis horizontal con referencia a los tres años garantizando la viabilidad del mismo, para elaborar este Estado de Resultados hubo necesario proyectar en el horizonte del tiempo con el afán

Cabe destacar que dentro de los gastos operacionales se ha tomado en consideración la depreciación correspondiente a activos fijos (equipos de computación), así como la amortización de los activos intangibles.

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

Adicional el rubro de gastos financieros el cual corresponde a los intereses pagados por el préstamo se ha considerado en este balance y se encuentra reflejado en año 1; ya que corresponde a corto plazo.

En el flujo de caja positivo que se visualiza al final del Estado de resultados se demuestra la liquidez del proyecto, ya que sus activos líquidos aumentan en el tiempo, representando mayor ingreso que salidas, este flujo de caja positivo que se visualiza en aumento durante los tres años; permite cubrir los gastos pagar las deudas adquiridas para el desarrollo; así como el rendimiento a los accionistas, demostrando un proyecto líquido.

Tabla 28 Flujo de Caja

LIQUIDEZ DEL PROYECTO		AÑO	AÑO	AÑO
ESTADO DE RESULTADOS	0	AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026
Flujo de Caja	\$ -7.980,00	\$ 3.348,31	\$ 3.497,71	\$ 4.026,43

Fuente: Análisis Financiero

Elaborado por: Verónica Obando Acosta

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

Tabla 29 Proyección Estado Resultados

ESTADO DE RESULTADOS	0	AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026
Ventas		\$ 37.124,70	\$ 38.175,33	\$ 39.255,69
- Costo de Ventas		\$ 24.052,80	\$ 26.422,38	\$ 27.215,06
Utilidad Bruta en Ventas		\$ 13.071,90	\$ 11.752,95	\$ 12.040,64
- Gastos desembolsables		\$ 6.000,00	\$ 6.189,60	\$ 6.385,37
- Gastos no desembolsables		\$ 1.070,00	\$ 1.070,00	\$ 1.070,00
Utilidad Operacional		\$ 6.001,90	\$ 4.493,35	\$ 4.585,27
- Gastos financiamiento		\$ 303,59	\$ -0,00	\$ -
+/- Ing./Eg. No operacionales				
Utilidad antes de Reparto a Trabajadores		\$ 5.698,31	\$ 4.493,35	\$ 4.585,27
- 15% Reparto Ut. Trabajadores		\$ 854,75	\$ 674,00	\$ 687,79
Utilidad antes de Impuesto Renta		\$ 4.843,56	\$ 3.819,34	\$ 3.897,48
- 25% Impuesto Renta		\$ 1.210,89	\$ 954,84	\$ 974,37
Utilidad antes de Reserva Legal		\$ 3.632,67	\$ 2.864,51	\$ 2.923,11
- 10% Reserva Legal		\$ 363,27	\$ 286,45	\$ 292,31
Utilidad del ejercicio		\$ 3.269,40	\$ 2.578,06	\$ 2.630,80
+ Gastos no desembolsables		\$ 1.070,00	\$ 1.070,00	\$ 1.070,00
+ Reserva Legal		\$ 363,27	\$ 286,45	\$ 292,31
+ Deudas no pagadas en el periodo		\$ 2.065,64	\$ 1.628,84	\$ 1.662,16
- Deudas pagadas			\$ -2.065,64	\$ -1.628,84
- Amortización (cap. pagado)		\$ -3.420,00	\$ -	\$ -
+ Valor en Libros (si se vende)				
Inversión	\$ -11.400,00			
Préstamo a corto plazo	\$ 3.420,00			
Flujo de Caja	\$ -7.980,00	\$ 3.348,31	\$ 3.497,71	\$ 4.026,43

Fuente: Análisis Financiero
Elaborado por: Verónica Obando Acosta

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

3.8 PROYECCIÓN BALANCE GENERAL

A continuación, se detalla la proyección del Balance General correspondiente a los tres años de funcionamiento.

El Balance se encuentra cuadrado entre los activos = pasivo + patrimonio

Los activos se encuentran representados por el efectivo y los activos fijos tanto tangibles como intangibles.

Y los pasivos por el capital social y los fondos de reserva y utilidades

Tabla 30 Proyección Balance General

BALANCE GENERAL		AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026
EFFECTIVO	\$ 4.000,00	\$ 7.348,31	\$ 10.846,01	\$ 14.872,44
A/F NETOS	\$ 7.400,00	\$ 6.330,00	\$ 5.260,00	\$ 4.190,00
ACTIVOS	\$ 11.400,00	\$ 13.678,31	\$ 16.106,01	\$ 19.062,44
CTAS.DOC. X PAGAR		\$ 2.065,64	\$ 1.628,84	\$ 1.662,16
PRÉSTAMO BCARIO.	\$ 3.420,00	\$ -	\$ -	\$ -
PASIVOS	\$ 3.420,00	\$ 2.065,64	\$ 1.628,84	\$ 1.662,16
CAPITAL SOCIAL	\$ 7.980,00	\$ 7.980,00	\$ 7.980,00	\$ 7.980,00
RESERVA LEGAL		\$ 363,27	\$ 649,72	\$ 942,03
UTILIDADES RETENIDAS		\$ 3.269,40	\$ 5.847,46	\$ 8.478,26
PATRIMONIO	\$ 7.980,00	\$ 11.612,67	\$ 14.477,18	\$ 17.400,29
PASIVOS + PATRIMONIO	\$ 11.400,00	\$ 13.678,31	\$ 16.106,01	\$ 19.062,44

Fuente: Análisis Financiero

Elaborado por: Verónica Obando Acosta

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

3.9 INDICADORES ECONÓMICOS

A continuación, se detalla los indicadores económicos los mismos que en base a un análisis demuestran la viabilidad del proyecto, resultando la implementación rentable

Como primer dato visualizamos la tasa de retorno esperada en un 15% y lo corresponde a intereses bancarios con 16%; adicional se detalla el financiamiento con 70% aportes propios y un 30% correspondiente a aporte a otros (Banco que maneja las cuentas de la empresa)

Impuestos corresponde a un 36.25% permitiendo obtener un WACC del 14%

Tabla 31 Indicadores Económicos

% Tasa de retorno esperada	15,00%
% Interés del Banco	16,00%

% Aportes Propios	70%
% Aportes otros	30%

Impuestos	36,25%
------------------	--------

WACC	14%
-------------	-----

TIR	16,63%
VAN	\$ 430,20
PAYBACK	2 años 10 meses

Fuente: Análisis Financiero

Elaborado por: Verónica Obando Acosta

La empresa ha decidido invertir esperando una tasa de retorno del 15% considerando el histórico de otros proyectos de implementación y automatización que ha desarrollado y haciendo benchmarking con otros proyectos de iguales características.

En este escenario conservador la TIR es mayor con 1.6 % a la tasa de expectativa, el proyecto es financieramente atractivo y factible; ya que sus ingresos cubren los egresos permitiendo pagar a los accionistas la tasa de retorno esperada, adicional permite cubrir el pago de interés por préstamo al banco y generan beneficios adicionales para la empresa.

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

El VAN positivo ratifica que el proyecto es una buena alternativa de inversión, ya que permite que la recuperación de este proyecto se realice dentro del período; con exactitud a los 2 años 10 meses detallado en campo Payback.

Sin embargo; no se deja de considerar un escenario positivo donde las ventas mejoren debido al aumento por el volumen; hay que considerar que de acuerdo a las tendencias el último semestre del año se genera mayor cantidad de ventas lo que presume un cierre con tendencia a mejora.

Así mismo en el escenario negativo; varios factores pudieran afectar la proyección de recuperación y ventas; en este caso el Dpto. Financiero a preparado un plan de acción; entre las decisiones más rígidas se detalla prescindir de uno de los 7 Supervisores Administrativos del Regional sur; considerando la disminución de ese salario como recuperación, las actividades de estos recursos quedarían repartidas entre el equipo de Supervisores antes mencionado.

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

3.10 PUNTO DE EQUILIBRIO

Considerando el escenario conservador se presenta; el equilibrio financiero del proyecto; como se puede visualizar en el siguiente cuadro se puede definir que la empresa con este proyecto puede hacer frente a sus deudas en los plazos acordados; a continuación, el detalle del punto de equilibrio y su verificación.

Tabla 32 Punto de Equilibrio

PUNTO DE EQUILIBRIO	AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026
COSTO FIJO	\$ 6.303,59	\$ 6.189,60	\$ 6.385,37
VENTAS - COSTO VARIABLE	\$ 13.071,90	\$ 11.752,95	\$ 12.040,64
% Equilibrio	48%	53%	53%
VENTAS	\$ 37.124,70	\$ 38.175,33	\$ 39.255,69
COSTOS VARIABLES	\$ 24.052,80	\$ 26.422,38	\$ 27.215,06
COSTOS FIJOS	\$ 6.303,59	\$ 6.189,60	\$ 6.385,37
UTILIDAD	\$ 6.768,31	\$ 5.563,35	\$ 5.655,27
VERIFICACIÓN			
VENTAS	\$ 17.902,45	\$ 20.104,75	\$ 20.818,01
COSTOS VARIABLES	\$ 11.598,86	\$ 13.915,15	\$ 14.432,64
COSTOS FIJOS	\$ 6.303,59	\$ 6.189,60	\$ 6.385,37
UTILIDAD	\$ -	\$ -	\$ -

Fuente: Análisis Financiero

Elaborado por: Verónica Obando Acosta

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

3.11 RATIOS FINANCIEROS

Con el fin de establecer la relación de las cifras financieras y la situación actual con respecto a esta implementación y su balance económico se ha considerado las siguientes ratios financieros.

3.11.1 RATIOS DE LIQUIDEZ

La ratio de liquidez que se presenta es mayor que 1, por lo que se concluye basados en el resultado mayor que 1 es un indicativo de salud financiera.

Tabla 33 Ratios de Liquidez

RATIOS FINANCIEROS	AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026
LIQUIDEZ	6,62	9,89	11,47
RATIOS FINANCIEROS	AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026
RAZÓN CORRIENTE	\$ 3,56	\$ 6,66	\$ 8,95
CAPITAL DE TRABAJO	\$ 5.282,67	\$ 9.217,18	\$ 13.210,29

Fuente: Análisis Financiero
Elaborado por: Verónica Obando Acosta

La razón corriente refleja la capacidad que tiene la empresa para cubrir su deuda a corto plazo, en la cual el primer año es menor debido al apalancamiento del préstamo bancario, este indicador aumenta a los siguientes dos años, ya que pasa esto la empresa ha podido cubrir su préstamo y genera por citar el año dos \$6,66 para cubrir sus pasivos corrientes por cada dólar, mismo escenario se proyecta para el tercer año.

Adicional el Capital de Trabajo representa el monto que cuenta el proyecto para llevar a cabo la implementación, el cual se visualiza con tendencial al aumento por el incremento de volumen de ventas y control de los gastos.

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

3.11.2. RATIOS DE RENTABILIDAD

Este índice mide la relación de la utilidad o ganancia obtenida y la inversión realizada para conseguirla.

Tabla 34 Ratios de Rentabilidad

RATIOS FINANCIEROS	AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026
RENTABILIDAD	2,71	2,37	2,06
MARGEN NETO	0,09	0,07	0,07
ROA	0,24	0,16	0,14
ROE	0,28	0,18	0,15

Fuente: Análisis Financiero
Elaborado por: Verónica Obando Acosta

El Margen neto relaciona la utilidad neta con las ventas del proyecto, considerando el escenario conservador, el indicador se mantiene positivo durante los tres años; sin mayor dispersión debido al volumen similar proyectado para los períodos.

Analizando el ROA o Retorno sobre los bienes relaciona la utilidad neta con los activos de la empresa; el cual se mantiene alto en el primer año y estabilizándose en los siguientes períodos.

Considerando el ROE que relaciona la utilidad neta con el patrimonio del proyecto, midiendo el beneficio para los accionistas.

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

3.11.3 RATIOS DE ENDEUDAMIENTO

Como podemos ver a continuación esta ratio no es superior lo que nos garantiza que el proyecto no posee excesivas deudas, ni se encuentra perdiendo autonomía; sin embargo, es necesario su análisis para controlar no caer en un exceso de capitales propios.

Tabla 35 Ratios de Endeudamiento

RATIOS FINANCIEROS	AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026
ENDEUDAMIENTO	0,18	0,11	0,10
ENDEUDAMIENTO	0,15	0,10	0,09
LEVERAGE TOTAL	0,18	0,11	0,10
COBERTURA PASIVO FINANCIERO	0,09	-	-
COBERTURA GASTO FINANCIERO	19,77	-	-

Fuente: Análisis Financiero
Elaborado por: Verónica Obando Acosta

El proyecto mantiene niveles de endeudamiento dentro de lo aceptable ya que no sobrepasa el 0,5 es decir las deudas no son mayores a los activos, patrimonio o ventas de la empresa, y los mismos se presentan con tendencia a la disminución, lo que nos confirma un nivel de endeudamiento saludable.

Con Respecto a la cobertura de Gasto Financiero se presenta recargado en el año uno debido la obligación adquirida para este año a corto plazo.

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

3.11.4 RATIOS DE ROTACIÓN

A continuación, se presenta la rotación de activos totales; este una ratio financiera que mide la eficiencia con la que una empresa utiliza sus activos para generar ventas. Se calculó dividiendo las ventas netas de la empresa por sus activos totales netos durante un período de tiempo específico para este proyecto.

Tabla 36 Ratios de Rotación

RATIOS FINANCIEROS	AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026
ROTACIÓN DEL ACTIVO TOTAL	2,71	2,37	2,06

Fuente: Análisis Financiero
Elaborado por: Verónica Obando Acosta

Como se puede observar en la tabla el índice de rotación, los resultados son favorables a lo largo del primer año el proyecto genera \$2,71 por cada dólar de activo que posee; de allí en adelante el indicador tiene tendencia a disminuir debido la depreciación de los mismos.

Sin embargo, en los tres años el valor es superior a 1, se puede determinar que manejan buenos índices de rotación.

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 CONCLUSIONES

- Sé concluye que el Proyecto cuenta con los recursos necesarios para ser ejecutado en el plazo establecido; demostrando la factibilidad del mismo, solucionando el problema del reclutamiento de personal que actualmente se realizad de manera manual y dándole a la empresa una herramienta para optimizar sus tiempos y mitigar problemas por falta y rotación de personal para sus diferentes proyectos.

- Adicional la utilización de las herramientas y el seguimiento hace factible la parte técnica del mismo y se considera un objetivo deseable ya que actualmente el proceso manual genera demorar para el personal Administrativo y de Talento Humano, el mantener la información actualizada y organizada en una sola plataforma representa una ventaja; a la vez que permite contar con recurso humano para continuar atendiendo a los clientes con nuevos proyectos, considerando el giro del negocio como empresa proveedora de Servicios logístico el atenden a los clientes lo antes posible con personal calificado; se convierte en una fortaleza y genera calidad de servicio ante sus clientes.

- El óptimo manejo de los tiempos permite reorganizar las actividades y concentrarse en los indicadores de acuerdo a los contratos y por los que la empresa recibe sus ingresos.

- De acuerdo a los indicadores financieros según lo revidado en el Análisis Financiero; es viable y se encuentra justificada su implementación.

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

4.2 RECOMENDACIONES

- Que el personal destinado como recurso se dedique en específico al Proyecto; con el fin de cumplir con los tiempos establecidos en los planes de acción para el cumplimiento de objetivos.
- Realizar reuniones de seguimiento mensual, involucrando a todas las áreas relacionadas, cerrando brechas en caso de presentarse entre lo planeado y lo ejecutado.
- Realizar presentación de los entregables y lanzamiento de la plataforma a nivel de Regional Sur, que sirva como benchmarking para las otras regionales, clientes o partners.
- Revisar indicador de adherencia a los planes con rutinas de seguimiento semanal, mensual.
- Actualizar en los procedimientos de reclutamiento y selección el uso de la Plataforma como parte de las Políticas de Contratación de la empresa.

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

4. BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

5.1 BIBLIOGRAFIA

LA SELECCIÓN DE TALENTOS EN LA ERA DIGITAL. (s. f.). Comprar Libro 9789878935010 | MARTINEZ DANIEL. <https://www.mrbooks.com/9789878935010/la-seleccion-de-talentos-en-la-era-digital.html>

ROJAS A, CABERO J: Hipermedios educativos
http://www.utemvirtual.cl/plataforma/aulavirtual/assets/asigid_858/contenidos_arc/44324_educacionytecnologia.doc

COLLYS B, ENDE M.: Models of Technology and ChangeIn Higher Education
http://www.utemvirtual.cl/plataforma/aulavirtual/assets/asigid_858/contenidos_arc/44326_modelo_tecnologia_educ_sup.pdf

ARJONA, Pablo: Aplicaciones Hipermediales, 2008. 20 diapositivas
http://www.utemvirtual.cl/plataforma/aulavirtual/assets/asigid_858/contenidos_arc/44325_44325_aplicaciones_hiper_final.pps

Álvaro, A. (2022, 13 enero). *Automatización en RRHH: ¿Qué procesos puedes automatizar en tu empresa?* Sage Advice España. <https://www.sage.com/es-es/blog/automatizacion-en-rrhh-que-procesos-puedes-automatizar-en-tu-empresa/>

5.2 REFERENCIAS:

Velázquez, A. M. Y., Albarrán, M. T. M., Cumbicos, J. G. N., & Chacha, S. A. P. (2019). Efecto del crecimiento económico del sector logístico sobre el Producto Interno Bruto en Ecuador*. <https://www.redalyc.org/journal/280/28060161013/html/>
<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-abril-2023-2/>

Terzakyan, T. (2023, 19 octubre). Reclutamiento digital: ventajas y desafíos. <https://www.deel.com/es/>. <https://www.deel.com/es/blog/reclutamiento-digital-ventajas-desafios>
<https://www.deel.com/es/blog/reclutamiento-digital-ventajas-desafios>

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

5. ANEXOS

ANEXO 1

DESCRIPCIÓN	TIPO DE ACTIVO	UNIDADES	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL	VIDA ÚTIL	DEPRECIACIÓN/AMORTIZACIÓN ANUAL
CAPITAL DE TRABAJO	1. ACTIVO CORRIENTE	1	\$4.000,00	\$4.000,00		
GASTOS PRE-OPERATIVOS	2. OTROS ACTIVOS	1	-	\$0,00		
Laptop	EQUIPOS DE CÓMPUTO	1	\$1.500,00	\$1.500,00	5	\$300,00
Estación de Trabajo	MUEBLES & ENSERES	1	\$700,00	\$700,00	10	\$70,00
Dominio página web	ACTIVO INTANGIBLE	1	\$200,00	\$200,00	1	\$200,00
Software	ACTIVO INTANGIBLE	1	\$5.000,00	\$5.000,00	10	\$500,00
INVERSIÓN TOTAL				\$ 11.400,00		\$ 1.070,00

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

ANEXO 2

Nómina	AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026
TI Programador	\$1.243,17	\$1.366,30	\$1.407,28
Analista Procesos	\$761,23	\$835,57	\$860,64
Total, mensual	\$2.004,40	\$2.201,87	\$2.267,92

PROYECCIONES MENSUALES PARA EL PRIMER AÑO 2024					
Nómina	Sueldo	13º Sueldo	14º Sueldo	Aporte Patronal 12,15%	Total
TI Programador	\$1.000,00	\$83,33	\$38,33	\$121,50	\$1.243,17
Analista Procesos	\$600,00	\$50,00	\$38,33	\$72,90	\$761,23
Total mensual	\$1.600,00	\$133,33	\$76,67	\$194,40	\$2.004,40

PROYECCIONES MENSUALES PARA EL AÑO 2025					
Nómina	Sueldo	13º Sueldo	14º Sueldo	Aporte Patronal 12,15%	Total
TI Programador	\$1.030,00	\$85,83	\$39,48	\$125,15	\$1.366,30
Analista Procesos	\$618,00	\$51,50	\$39,48	\$75,09	\$835,57
Total, mensual	\$1.648,00	\$137,33	\$78,97	\$200,23	\$2.201,87

PROYECCIONES MENSUALES PARA EL AÑO 2026					
Nómina	Sueldo	13º Sueldo	14º Sueldo	Aporte Patronal 12,15%	Total
TI Programador	\$1.060,90	\$88,41	\$40,67	\$128,90	\$1.407,28
Analista Procesos	\$636,54	\$53,05	\$40,67	\$77,34	\$860,64
Total, mensual	\$1.697,44	\$141,45	\$81,34	\$206,24	\$2.267,92

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

ANEXO 3

OFERTA	AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026
SUELDOS	\$ 24.052,80	\$ 26.422,38	\$ 27.215,06
TOTAL	\$ 24.052,80	\$ 26.422,38	\$ 27.215,06

COSTOS PROYECTADOS: 2024

OFERTA PRODUCTOS O SERVICIOS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL, AÑO 2024
SUELDOS	2.004,40	2.004,40	2.004,40	2.004,40	2.004,40	2.004,40	2.004,40	2.004,40	2.004,40	2.004,40	2.004,40	2.004,40	24.052,80
TOTAL	2.004,40	2.004,40	2.004,40	2.004,40	2.004,40	2.004,40	2.004,40	2.004,40	2.004,40	2.004,40	2.004,40	2.004,40	24.052,80

COSTOS PROYECTADOS: 2025

OFERTA PRODUCTOS O SERVICIOS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL, AÑO 2025
SUELDOS	2.201,87	2.201,87	2.201,87	2.201,87	2.201,87	2.201,87	2.201,87	2.201,87	2.201,87	2.201,87	2.201,87	2.201,87	26.422,38
TOTAL	2.201,87	2.201,87	2.201,87	2.201,87	2.201,87	2.201,87	2.201,87	2.201,87	2.201,87	2.201,87	2.201,87	2.201,87	26.422,38

COSTOS PROYECTADOS:2026

OFERTA PRODUCTOS O SERVICIOS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL, AÑO 2026
SUELDOS	2.267,92	2.267,92	2.267,92	2.267,92	2.267,92	2.267,92	2.267,92	2.267,92	2.267,92	2.267,92	2.267,92	2.267,92	27.215,06
TOTAL	2.267,92	2.267,92	2.267,92	2.267,92	2.267,92	2.267,92	2.267,92	2.267,92	2.267,92	2.267,92	2.267,92	2.267,92	27.215,06

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

ANEXO 4

GASTOS OPERACIONALES	AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026
HONORARIOS PROFESIONALES	\$ 5.520,00	\$ 5.685,60	\$ 5.856,17
SERVICIOS BÁSICOS	\$ 480,00	\$ 504,00	\$ 529,20
TOTAL	\$ 6.000,00	\$ 6.189,60	\$ 6.385,37

PROYECTADOS: AÑO 2024

GASTOS OPERACIONALES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL, AÑO 2024
HONORARIOS PROFESIONALES	460,00	460,00	460,00	460,00	460,00	460,00	460,00	460,00	460,00	460,00	460,00	460,00	5.520,00
SERVICIOS BÁSICOS	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00	480,00
TOTAL	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00	500,00	6.000,00

PROYECTADOS: AÑO 2025

GASTOS OPERACIONALES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL, AÑO 2025
HONORARIOS PROFESIONALES	473,80	473,80	473,80	473,80	473,80	473,80	473,80	473,80	473,80	473,80	473,80	473,80	5.685,60
SERVICIOS BÁSICOS	42,00	42,00	42,00	42,00	42,00	42,00	42,00	42,00	42,00	42,00	42,00	42,00	504,00
TOTAL	515,80	515,80	515,80	515,80	515,80	515,80	515,80	515,80	515,80	515,80	515,80	515,80	6.189,60

PROYECTADOS: AÑO 2026

GASTOS OPERACIONALES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL AÑO 2026
HONORARIOS PROFESIONALES	488,01	488,01	488,01	488,01	488,01	488,01	488,01	488,01	488,01	488,01	488,01	488,01	5.856,17
SERVICIOS BÁSICOS	44,10	44,10	44,10	44,10	44,10	44,10	44,10	44,10	44,10	44,10	44,10	44,10	529,20
TOTAL	532,11	532,11	532,11	532,11	532,11	532,11	532,11	532,11	532,11	532,11	532,11	532,11	6.385,37

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

ANEXO 5

Préstamo	\$3.420,00	
Tasa anual	16,00%	TASA NOMINAL ANUAL
Pagos por año	12	PAGOS MENSUALES
Tasa por período	1,33%	TASA MENSUAL
Plazo Deuda (años)	1	
Cuotas (número)	12	NÚMERO DE PAGOS
Dividendo	\$310,30	

Periodos mensuales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Interés		\$45,60	\$42,07	\$38,49	\$34,87	\$31,20	\$27,48	\$23,71	\$19,88	\$16,01	\$12,09	\$8,11	\$4,08
Capital Pagado		\$264,70	\$268,23	\$271,81	\$275,43	\$279,10	\$282,82	\$286,59	\$290,42	\$294,29	\$298,21	\$302,19	\$306,22
Dividendos		\$310,30	\$310,30	\$310,30	\$310,30	\$310,30	\$310,30	\$310,30	\$310,30	\$310,30	\$310,30	\$310,30	\$310,30
Saldo	\$3.420,00	\$3.155,30	\$2.887,07	\$2.615,27	\$2.339,84	\$2.060,74	\$1.777,91	\$1.491,32	\$1.200,90	\$906,62	\$608,40	\$306,22	\$0,00

Periodos anuales	0	1
Interés		\$303,59
Capital Pagado		\$3.420,00

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

ANEXO 6

VENTAS TOTALES

OFERTA SERVICIO	AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026
HC ENTREGADOS	6,70	6,70	6,70

OFERTA SERVICIO	AÑO 1	AÑO 2	AÑO 3
HC ENTREGADOS	37.124,70	38.175,33	39.255,69
TOTAL	37.124,70	38.175,33	39.255,69

VENTAS PROYECTADAS: AÑO 2024

OFERTA PRODUCTOS O SERVICIOS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL AÑO 1
HC ENTREGADOS	1.989,90	2.177,50	2.365,10	3.182,50	4.167,40	4.107,10	2.968,10	2.063,60	1.963,10	3.249,50	4.154,00	4.736,90	37.124,70
TOTAL	1.989,90	2.177,50	2.365,10	3.182,50	4.167,40	4.107,10	2.968,10	2.063,60	1.963,10	3.249,50	4.154,00	4.736,90	37.124,70

VENTAS PROYECTADAS: AÑO 2025

OFERTA PRODUCTOS O SERVICIOS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL AÑO 2
HC ENTREGADOS	2.046,21	2.239,12	2.432,03	3.272,56	4.285,34	4.223,33	3.052,10	2.122,00	2.018,66	3.341,46	4.271,56	4.870,95	38.175,33
TOTAL	2.046,21	2.239,12	2.432,03	3.272,56	4.285,34	4.223,33	3.052,10	2.122,00	2.018,66	3.341,46	4.271,56	4.870,95	38.175,33

VENTAS PROYECTADAS: AÑO 2026

OFERTA PRODUCTOS O SERVICIOS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	TOTAL AÑO 3
HC ENTREGADOS	2.104,12	2.302,49	2.500,86	3.365,18	4.406,61	4.342,85	3.138,47	2.182,05	2.075,78	3.436,02	4.392,44	5.008,80	39.255,69
TOTAL	2.104,12	2.302,49	2.500,86	3.365,18	4.406,61	4.342,85	3.138,47	2.182,05	2.075,78	3.436,02	4.392,44	5.008,80	39.255,69

“PLAN DE MEJORA ENFOCADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA PLATAFORMA RECRUITER PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL EN LOS DIFERENTES PROYECTOS DE LA REGIONAL SUR, A PARTIR DEL AÑO 2024.”

ANEXO 7

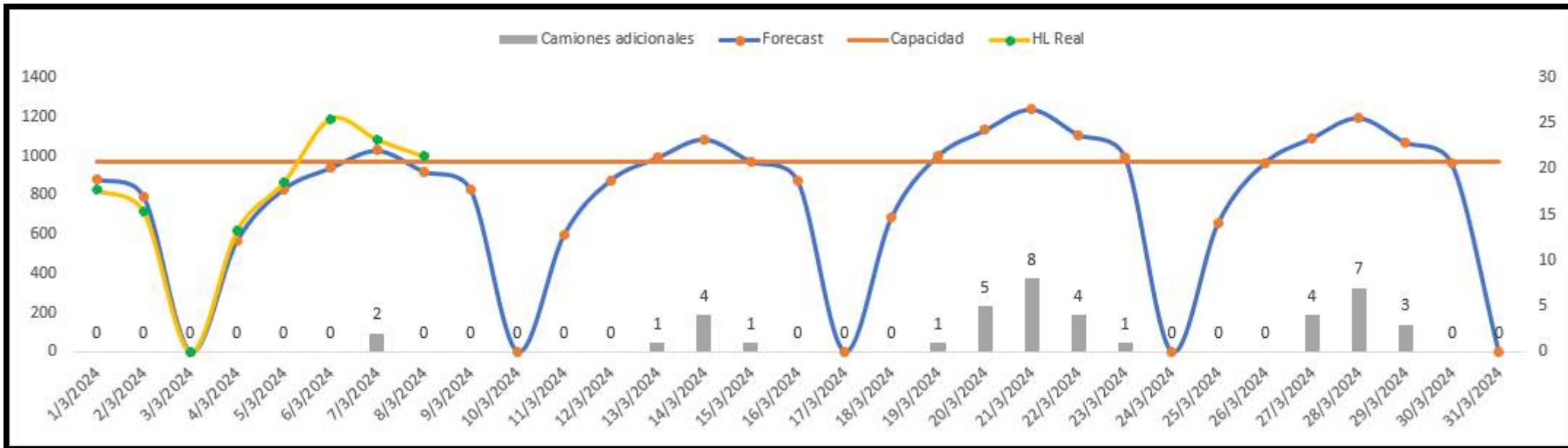


Gráfico 13 Forecast Volumen HL por mes

ANEXO 8

COMPUTADOR PORTATIL HP 14-DQ1004LA /CORE I5-1035G1/ 8GB RAM/ 256GB + 16GB / WIN 10 HOME/14 PUL / \$ 637 + iva



Laptop HP 14-dq1004la

880w111A

Haz más, donde quieras, todo el día.

- Windows 10 Home 64
- Procesador Intel® Core™ i5 de 10.ª generación
- 8 GB de memoria. Almacenamiento en SSD de 256 GB.
- Pantalla con retroiluminación WLED HD SVA BrightView de microborde y 14" en diagonal (1366 x 768) Pantalla con retroiluminación WLED HD SVA BrightView de microborde y 35,6 cm (14") en diagonal (1366 x 768) [1], [2]

[CONSULTA TODAS LAS ESPECIFICACIONES](#)

COMPUTADOR PORTATIL DELL VOSTRO 3490 14PULG F7HXV I5-10210U 8GB 2666(1X8) 1TB HDD W10P 1YW / \$684 + iva



Laptop Dell Vostro 3490 14"
 HD, Intel Core i5-10210U
 1.60GHz, 8GB, 1TB,
 Windows 10 Pro 64-bit,
 Negro



Cantidad	Descripción	P. Unitario	P. Total
2	COMPUTADOR CLON CORE I5	579.00	1158.00
	CASE	CASE ATX CON FUENTE DE PODER TIPO TORRE	
	PROCESSOR	Intel Core i5-9400 - 2.9GHZ - 9MB - CACHE 1151 Box 9na G	
	MAINBOARD	MBO Asus H310M-H 8va/9na LGA1151 i7 DDR4 HDMI USB	
	MEMORY	8 GB DDR4 2400MHz Kingston	
	HARD DRIVE	SSD marca Kingston de 480 Gb	
	OPTICOS	DVD WRITER / LECTOR DE TARJETAS MEMORIA	
	PERIFERICOS	TECLADO Y MOUSE USB	
	MONITOR	Monitor LED FLAT PANEL 19.5	

Gráfico 1 14 Cotización de Equipos