



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

JUNIO - OCTUBRE 2021

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERO COMERCIAL

TEMA:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA CNEL. EP LOS RÍOS

EGRESADO:

LEON MONTECE ISAAC MAXIMILIANO

TUTOR:

ING. FRANKLIN RAFAEL MORALES REYNA MAE.

AÑO 2021

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
DESARROLLO	4
CONCLUSIONES	14
BIBLIOGRAFÍA	15
ANEXOS	16
Anexo 1. Encuesta a los trabajadores de CNEL – EP Los Ríos	16
Anexo 2. Carta de Autorización	19
Anexo 3. Informe de Urkund	20

INTRODUCCIÓN

Las empresas a nivel mundial en la actualidad sin discriminar el ámbito de acción de su negocio debe de contar con las personas idóneas en los puestos que esta posee, por lo general las medianas y grandes empresas cuentan con un departamento de talento humano que organiza los procesos de contratación de este personal y su consiguiente inducción para que pueda desempeñar el cargo de una manera correcta en beneficio de los intereses de la organización reflejados en la consecución de los resultados que se planifican con anterioridad por la alta dirección.

Esta investigación realizada pretende analizar de qué manera se está llevando la gestión del talento humano en la empresa CNEL-EP Los Ríos, por lo cual para direccionar el proceso investigativo se utiliza una metodología cualitativa – cualitativa, también se aplicó una investigación de tipo descriptiva con la cual se pretende medir diversos aspectos del fenómeno de estudio, los métodos utilizados son el científico que se basa en lo empírico y en la medición, el método inductivo partiendo de lo particular para poder llegar a lo general, el método bibliográfico que permite recopilar información sobre el tema de investigación que ya existe.

La técnica de investigación que se adecua al problema de investigación es la encuesta con la cual se recopiló la información en base a un cuestionario previamente diseñado que fue contestado por los trabajadores de la empresa CNEL-EP Los Ríos, la investigación tomo como referencia la sublínea de investigación Marketing y Comercialización que pertenece a la carrera de comercio de la Escuela de Administración con lo cual se fundamenta la investigación del presente estudio de caso.

DESARROLLO

La Empresa Eléctrica Pública Estratégica Corporación Nacional de Electricidad CNEL - EP se dedica a la distribución de energía eléctrica, en el área es la única que tiene la potestad para brindar este servicio según el régimen de exclusividad del estado, hasta el año 2020 tenía una cobertura de servicio del 96,52% y contaba con 2.609.818 abonados, la recaudación es del 78,50% en la cual tuvo una reducción de casi el 20% en relación al año 2019. Actualmente su servicio lo ofrece a 10 provincias en el país.

La Empresa Eléctrica Pública Estratégica Corporación Nacional de Electricidad CNEL – EP se rige por un estatuto orgánico de gestión organizacional por procesos, dentro de los procesos habilitantes de apoyo se encuentra el área de administración del talento humano que es el motivo de la investigación de este estudio de caso; las atribuciones del área de talento humano de acuerdo a su estatuto (CNEL. EP, 2021) y en las cuales están redireccionadas el estudio de caso son las siguientes:

- a. Apoyar en la preparación de propuestas de mejoramiento de políticas, planes, procesos y procedimientos por competencias relativos a Perfiles de puestos, Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción de Talento Humano, así como de los demás subsistemas de Administración del Talento Humano;
- b. Formular y realizar actualizaciones en los subsistemas de Planificación de Talento Humano, Selección e Inducción, Clasificación y valoración de puestos, y remuneraciones, así como en el régimen interno de administración de talento humano, previa autorización superior;

- c. Coordinar con los demás subprocesos de la Gerencia y demás procesos de la CNEL EP, la información y gestiones inherentes a la administración de nómina, pagos al IESS y demás obligaciones laborales de la CNEL EP;
- d. Operativizar las acciones inherentes al régimen de remuneraciones, bajo los lineamientos institucionales y disposiciones de Ley, de manera que sean efectuados en forma oportuna y correcta;
- e. Supervisar la permanencia y asistencia del personal de la CNEL EP en sus puestos de trabajo y reportar periódicamente sobre novedades encontradas a su jefe. (pág. 96)

La Empresa Eléctrica Pública Estratégica Corporación Nacional de Electricidad CNEL – EP Los Ríos presenta algunos inconvenientes referentes a los procesos de contratación del personal en ocasiones se suele contratar a personas sin los debidos conocimientos de sus labores específicas que desarrolla generalmente en la parte técnica, lo que resulta muy riesgoso porque se trabaja con líneas de alta tensión y cualquier descuido por la inexperiencia podría causar una desgracia mayor que repercutiría en la imagen de la empresa.

A la vista de los resultados, la edad del trabajador es un factor clave, pero no el único que interviene en los accidentes laborales. La falta de experiencia laboral y el tipo de comportamiento conlleva a la generación de errores o prácticas laborales a mejorar, propias de los inicios del trabajador en el entorno laboral. Este escenario multicausal, se multiplica en el caso de que el trabajador trabaje subcontratado en un área de trabajo ajena a aquella donde ha sido instruido y en concurrencia con trabajadores de diversas empresas realizando múltiples actividades, que comportan diversos riesgos, muchos de ellos graves. (pág. 4)

De acuerdo a lo observado en la cita anterior en muchas ocasiones la inexperiencia profesional es perjudicial para la realización de trabajos específicos en la empresas, porque de no llevarse procesos óptimos de reclutamiento y selección de personal se seguirá incurriendo en los mismos errores en la Empresa Eléctrica Pública Estratégica Corporación Nacional de Electricidad CNEL – EP Los Ríos, es de observar que en la actualidad esta institución a nivel general está inmersa en muchos problemas de conocimiento general a nivel administrativo.

Entre las principales causas de reclamo en el período marzo a mayo de 2021 están las siguientes: la empresa no respeta el convenio de pago; la planilla contiene un valor de consumo de energía eléctrica excesivo; valor a pagar por el servicio de alumbrado público excesivo; rubros adicionales injustificados en la planilla; y valor total a pagar excesivo. e informó que se han implementado acciones jurídicas como son las medidas cautelares en contra CNEL EP en Guayas, Los Ríos, El Oro y Santa Elena. Como peticiones principales de las medidas cautelares están que se deje sin efecto las facturas de las y los abonados que han sido sujetas a reclamo y se abstengan de suspender el servicio de energía eléctrica a los usuarios hasta que se resuelvan los reclamos. (CPCCS, 2021, pág. 1)

Otro de los problemas que se presentan en la Empresa Eléctrica Pública Estratégica Corporación Nacional de Electricidad CNEL – EP Los Ríos es que las horas extras son mal remuneradas de acuerdo a lo que los trabajadores expusieron en la encuestas, no se toma el tiempo realizado y el valor cancelado no es el que se debería pagar por parte de la empresa, los sueldos y salarios también se tenía ese problema aunque en la actualidad ya se ha subsanado este inconveniente quedando solo lo de las horas extras.

Cuando un empleado trabaja horas extra, lo justo es que se les considere para un pago adicional que pueda valer el esfuerzo y el tiempo que dejará de dedicar a su familia, estudios

o a cualquier otra actividad personal. En las leyes laborales de cada país se ha tomado en cuenta muy seriamente este aspecto de manera que tanto trabajadores como empresa gocen de un ganar-ganar cuando sea necesario entregar unas horas más a nuestras labores. Calcular el pago por horas extras en Ecuador nada tiene de complicado, pues el Código del Trabajo lo estipula de manera muy clara. Horas Extraordinarias: sábados, domingos y feriados tienen un recargo del 100%. Horas Suplementarias: Después de la jornada laboral de 8 horas: 50% hasta las 24H00, 100%.de 01h00 a 06H00. (Admin, 2021, pág. 3)

Como se puede observar realizar el cálculo de las horas extras no es nada complicado debido a que el código de trabajo lo especifica muy claramente, el problema surge en la Empresa Eléctrica Pública Estratégica Corporación Nacional de Electricidad CNEL – EP Los Ríos, al momento de poder definir cuantas horas mismo fue que el trabajador realizo fuera de su horario habitual de trabajo es ahí donde surge el inconveniente y por ende al final se realiza el cálculo en base a menos horas.

Es obvio y evidente que las personas dentro de la organización son el elemento más importante para el éxito. Es por esta razón que las empresas competitivas llevan esta tarea de forma minuciosa, como si, de hecho, el recurso humano fuese verdaderamente el más valioso. Este proceso va del cuidadoso proceso de selección y capacitación para que este sea el mejor en las tareas que desarrolla. Es a partir de la constante motivación, habilidades personales y espíritu de progreso que se cosecha la calidad y productividad extraordinaria. Todos, desde los niveles operativos: obreros en los talleres, jefes de planta, jefes de calidad, personal de oficina y altos directivos. (Runa, 2020, pág. 12)

Otro problema que se presenta en la Empresa Eléctrica Pública Estratégica Corporación Nacional de Electricidad CNEL – EP Los Ríos es la falta de comunicación con las diferentes áreas

de trabajo lo que dificulta que la organización realice sus actividades de manera coordinada para la consecución de los objetivos planteados, este inconveniente causa cierto malestar entre los trabajadores lo que conlleva a que determinadas acciones no se puedan tomar teniendo en cuenta que en las empresas la coordinación es muy importante.

Sobre la comunicación interna que debe existir en las empresas en todo el mundo para llevar a cabo procesos eficientes (Zenvia, 2021) afirmo lo siguiente:

La comunicación interna es fundamental para el buen funcionamiento de la empresa. Sin ella, no es posible coordinar las tareas de manera eficaz, integrar a los empleados y poner en práctica la misión, la visión y los valores de la organización. En el escenario de crisis actual, en el que muchas empresas han adoptado el home office como régimen de trabajo para parte o todos los empleados, es aún más importante, y desafiante, mantener una buena y eficiente comunicación entre todos los empleados.

Al fin y al cabo, una empresa es un organismo vivo formado por personas plurales, diversas y con distintas necesidades. Saber quiénes son los empleados es el primer paso hacia una comunicación interna eficaz. Puede suceder tanto vertical como horizontal. Además, una buena comunicación interna también hace que los empleados se sientan más integrados en el negocio. Cuando la gerencia se preocupa por comunicarse con los empleados, automáticamente se sienten parte de lo que es realmente importante para el negocio. (pág. 3)

La comunicación es el cualquier organización pilar fundamental para poder realizar las actividades diarias de manera sincrónica, más aún en la Empresa Eléctrica Pública Estratégica Corporación Nacional de Electricidad CNEL – EP Los Ríos que en los últimos años ha tenido

muchas quejas por parte de los abonados principalmente en cuanto a los cobros de planillas muy altos esto por la descoordinación que puede existir entre el que toma las lecturas de datos y el que las ingresa al sistema para su posterior cálculo de pago.

Así mismo otro problema que se presenta en la Empresa Eléctrica Pública Estratégica Corporación Nacional de Electricidad CNEL – EP Los Ríos es la falta de capacitación a los empleados y trabajadores, esto es un factor que provoca que se cometan muchos errores en el trabajo y que repercute en las quejas y reclamos que los abonados realizan, así también de procesos internos que por esta falta de capacitación en temas específicos hace que se demoren y de esta manera bajar la eficiencia y eficacia de lo que la empresa hace.

El vertiginoso progreso tecnológico y la creciente interdependencia de las economías nacionales, exige un continuo mejoramiento de las capacidades de los trabajadores. La obsolescencia es un grave peligro para la permanencia de las empresas. El entrenamiento es usado para designar el adiestramiento, la capacitación y la formación de las personas, con el propósito de desarrollar su máximo potencial laboral. El entrenamiento con objetivos a corto plazo y restringido al mejoramiento del desempeño actual del trabajador, es lo que se designa como entrenamiento directo, mientras que la preparación de la gente para cargos futuros constituye el entrenamiento indirecto. (Telesup, 2019, pág. 78)

Por tanto como se pudo observar la capacitación es parte del entrenamiento que se debe de dar en toda organización, en este caso la Empresa Eléctrica Pública Estratégica Corporación Nacional de Electricidad CNEL – EP Los Ríos por tener muchos procesos que realiza debe de realizar los tres componentes del entrenamiento; adiestramiento, la capacitación y la formación, especialmente el primero para que sus trabajadores puedan realizar las actividades de campo de manera más rápida y optima y así mejorar de alguna manera la imagen de la empresa.

Otro de los problemas con los que se encuentra la Empresa Eléctrica Pública Estratégica Corporación Nacional de Electricidad CNEL – EP Los Ríos es la deficiente supervisión de las áreas de trabajo por parte de talento humano, esto hace que no se conozca de buena fuente los requerimientos y las inquietudes con las que se encuentran los empleados y trabajadores de la organización, en la actualidad cada cual labora en sus oficinas sin realizar el seguimiento respectivo de las actividades que se realizan en la empresa.

En relación a la supervisión que se debe realizar en las áreas de las empresas y que ayuda a llevar eficientemente las actividades (Valero, 2021) afirmó lo siguiente:

El supervisor de talento humano es un elemento clave dentro de cualquier organización, de este depende la calidad de tener un buen equipo de trabajo con buenas actitudes y rendimiento lo cual hace posible que las actividades que se hacen sean excelentes. También el supervisor debe conocer bien las funciones de cada empleado, así como la tecnología que se aplica, los materiales, la calidad y los costos. Así mismo debe conocer las normas, políticas, reglamento, manuales y costumbres de la empresa y su grado de autoridad.

El supervisor debe tener habilidad para enseñar, mejorar métodos de modo que se aproveche de la mejor manera posible los materiales la tecnología y el talento humano y todo lo que la empresa facilite siendo claro y preciso ya que necesita adiestrar a su personal para poder obtener resultados óptimos. Debe ser crítico en su gestión para que así las mejoras sean continuas. (pág. 2)

La falta de supervisión de las actividades que se realizan en la Empresa Eléctrica Pública Estratégica Corporación Nacional de Electricidad CNEL – EP Los Ríos puede ocasionar que las tareas realizadas se hagan de manera no correctas o a destiempo ocasionando malestar no solo entre

compañeros por ser algunos procesos que deben llevarse y si uno no se realiza el siguiente debe esperar, y también a los abonados a no tener solución a sus requerimientos presentados por falta de supervisión interna en la organización.

Otro de los inconvenientes que se presenta en la Empresa Eléctrica Pública Estratégica Corporación Nacional de Electricidad CNEL – EP Los Ríos es la seguridad industrial de sus trabajadores, en forma general muchas veces para la realización de la actividades no se cuenta con todas las medidas de seguridad y en otras los trabajadores realizan las actividades sin protección a pesar de si tener los equipos y herramientas esto por falta de supervisión y control de los superiores al momento de realizar las tareas.

En referencia a la seguridad industrial que se debe de mantener en las organizaciones (Prysmex, 2021) afirmo lo siguiente:

La Seguridad Industrial es un área dentro de las empresas que trata de manera sistemática la prevención de lesiones o accidentes de trabajo en plantas industriales. Su mayor utilidad consiste en minimizar la ocurrencia de accidentes laborales, actuando como agente preventivo en vez de reactivo, sin embargo, cubre también el manejo e investigación de accidentes e incidentes, en caso de llegar a presentarse. El principal objetivo de esta disciplina es alcanzar el indicador de Cero Accidentes en Planta. Para lograrlo se trabaja con una planeación detallada en la identificación de peligros de las instalaciones y los procesos. Sobre la base de la planeación efectuada, se determinan acciones de monitoreo, ejecución y control para reducir los riesgos de accidentes. (pág. 3)

La seguridad industrial en las empresas es muy importante esto le brinda a los trabajadores una mayor confianza al momento de realizar sus actividades diarias especialmente en la Empresa

Eléctrica Pública Estratégica Corporación Nacional de Electricidad CNEL – EP Los Ríos en la cual por su naturaleza los trabajos de campo como conexión, reconexión se realiza con líneas de alta tensión de hasta 13.000 voltios lo cual conlleva un alto riesgo, que de producirse un accidente puede llevar a la muerte al trabajador.

En relación a los accidentes eléctricos que se pueden producir al momento de realizar las actividades (Hernández, 2019) afirmó lo siguiente:

Para mucha gente resulta imposible pensar en un mundo sin electricidad y sólo reflexiona un poco acerca de ello cuando por alguna razón se interrumpe el suministro. La gente está ya tan acostumbrada a su presencia y uso que, desafortunadamente, se olvida de los riesgos que implica el manejo de esta energía y se piensa que el peligro de sufrir un accidente fatal a causa de la electricidad es sólo por una descarga eléctrica asociada a la posibilidad de ser impactados por un rayo o por alguna explosión de un equipo eléctrico en el transformador de corriente.

Riesgos eléctricos más comunes: Choque eléctrico por contacto con elementos en tensión (contacto eléctrico directo), o con masas puestas accidentalmente en tensión (contacto eléctrico indirecto). Quemaduras por choque eléctrico, o por arco eléctrico. Caídas o golpes como consecuencia de choque o arco eléctrico. Incendios o explosiones originados por la electricidad. (pág. 4)

Como se puede observar los riesgos eléctricos más comunes que se pueden suscitar por la falta de seguridad industrial que la Empresa Eléctrica Pública Estratégica Corporación Nacional de Electricidad CNEL – EP Los Ríos ofrece a sus trabajadores esto podría suceder en cualquier momento sino se logra mejorar este proceso muy importante para el normal desarrollo de la tareas

asignadas a los trabajadores y que benefician a los abonados de la empresa cuando se acude a solucionar los reclamos de ellos.

En general la gestión del talento humano en la Empresa Eléctrica Pública Estratégica Corporación Nacional de Electricidad CNEL – EP Los Ríos no se lleva a cabo de manera coordinada y basados en todos las atribuciones y responsabilidades que el estatuto les exige a cada uno de los encargados de la administración del talento humano como un proceso de apoyo para la consecución de los objetivos organizacionales, esto provoca que los trabajadores no rindan al 100% en sus actividades diarias.

En referencia a la gestión del talento humano en las empresas (Unir, 2021)

Contar con un equipo de colaboradores cualificados y motivados es vital para el éxito de cualquiera empresa. Para esto es fundamental aplicar la gestión del talento humano, un proceso que permite retener a los mejores colaboradores y aumentar la productividad. La gestión del talento humano hace referencia al conjunto de procesos que una organización, a través de su departamento de recursos humanos, pone en marcha para la atracción, captación e incorporación de nuevos colaboradores, al igual que para la retención de los que ya son parte de la empresa.

Dada la importancia que representa para una entidad contar con colaboradores de excelencia, que muestran un firme compromiso con la empresa, la gestión del talento humano es un proceso hacia el que apuestan cada vez más organizaciones. Y es que, en realidad, no es para menos, porque una óptima gestión del talento humano puede ser un factor clave al buscar el aumento de la competitividad y la rentabilidad de cualquier empresa. (pág. 5)

CONCLUSIONES

Una vez concluida la investigación en la Empresa Eléctrica Pública Estratégica Corporación Nacional de Electricidad CNEL – EP Los Ríos se llegó a las siguientes conclusiones:

La Empresa Eléctrica Pública Estratégica Corporación Nacional de Electricidad CNEL – EP Los Ríos en cuanto a la gestión del talento humano no lleva este proceso de manera coordinada entre sus miembros, la falencia en esta área en específico repercute en toda la organización.

A pesar de que exista un estatuto orgánico donde se especifica las atribuciones y responsabilidades de cada departamento, la aplicación de estas no se logra al 100% como se tiene previsto en los planes de la organización, diseñados por la alta dirección.

El entrenamiento del personal de las empresas es muy importante en la Empresa Eléctrica Pública Estratégica Corporación Nacional de Electricidad CNEL – EP Los Ríos, esta actividad no se está llevando a cabo, los trabajadores en general aprenden muchas cosas de manera empírica con el día a día el trabajo especialmente lo que es de campo.

BIBLIOGRAFÍA

- Admin. (23 de 05 de 2021). *La documentación al día*. Obtenido de <https://ladocumentacionaldia.com/c-ecuador/horas-extras-ecuador/>
- CNEL. EP. (1 de 07 de 2021). *Cnel. EP*. Obtenido de <https://www.cnelep.gob.ec>
- CPCCS. (02 de 06 de 2021). *Consejo de Participación Ciudadana y Control Social*. Obtenido de <https://www.cpccs.gob.ec/2021/06/cpccs-defensoria-acciones-defensa-usuarios-cnel/>
- Hernández, G. (23 de 07 de 2019). *Schneider & Electric*. Obtenido de <https://blogspanol.se.com/gestion-de-la-energia/2019/07/23/seguridad-en-los-riesgos-electricos/>
- Prysmex*. (27 de 02 de 2021). Obtenido de <https://prysmex.com/es/blog/seguridad-industrial-ques-y-para-qu-sirve>
- Romero, S. (17 de 09 de 2019). *El portal de la coordinacion empresarial*. Obtenido de <https://www.coordinacionempresarial.com/la-falta-de-formacion-detras-de-los-accidentes-de-los-trabajadores-mas-jovenes/>
- Runa. (31 de 07 de 2020). *Runahr*. Obtenido de <https://runahr.com/mx/recursos/hr-management/que-implica-la-gestion-del-talento-humano/>
- Telesup. (2019). *Gestión del talento humano II* (Primera Edición ed.). Lima: Telesup.
- Unir. (18 de 03 de 2021). *Unir : La universidad en internet*. Obtenido de <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/gestion-talento-humano/>
- Valero, S. (29 de 03 de 2021). *Gerentes 7716*. Obtenido de <https://gerentes7716.wordpress.com/la-supervision/responsabilidad-del-supervisor-en-la-intregacion-del-talento-humano/>
- Zenvia. (09 de 04 de 2021). *Zenvia*. Obtenido de <https://www.zenvia.com/es/blog/comunicacion-interna/>

ANEXOS

Anexo 1. Encuesta a los trabajadores de CNEL – EP Los Ríos



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA
CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL Y COMERCIO



1. ¿Cree usted que la gestión del talento humano en CNEL-EP Los Ríos es importante?

Si

No

2. ¿En qué área de una empresa cree usted que se maneja la gestión del talento humano?

Contabilidad

Comercial

Recursos humanos

Gerencia

Sistemas

3. ¿Cree usted que un mal ambiente laboral puede llegar a afectar las actividades en CNEL-EP Los Ríos?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

4. ¿CNEL-EP Los Ríos ofrece un canal o medio para comunicar abierta y libremente sus inquietudes, sugerencias e ideas?

Si

No

5. ¿El departamento de talento humano de CNEL-EP Los Ríos realiza supervisiones del trabajo realizado por los empleados?

Siempre

Casi siempre

A veces

Casi nunca

Nunca

6. ¿Hace cuanto tiempo usted ha recibido capacitaciones por parte de CNEL-EP Los Ríos?

Hace menos de 6 meses

Entre 6 y 1 año

Entre 1 y 2 años

Entre 2 y 3 años

Mas de 3 años

7. Respecto a la comunicación con CNEL-EP Los Ríos, ¿Qué tan satisfecho te encuentras?

Muy satisfecho

Satisfecho

Ni satisfecho ni insatisfecho

Insatisfecho

Muy insatisfecho

8. ¿Cómo te sientes con la información que recibe de parte de CNEL-EP Los Ríos?

Muy satisfecho

Satisfecho

Ni satisfecho ni insatisfecho

Insatisfecho

Muy insatisfecho

9. ¿Sobre qué tema ha tenido problemas en CNEL-EP Los Ríos y le causó malestar?

Sueldo

Horas extras

Viáticos

Asignación de tareas

Otro

Especifique: _____

10. ¿Está de acuerdo sobre como se lleva el proceso de selección de personal en CNEL-EP Los Ríos?

Totalmente de acuerdo

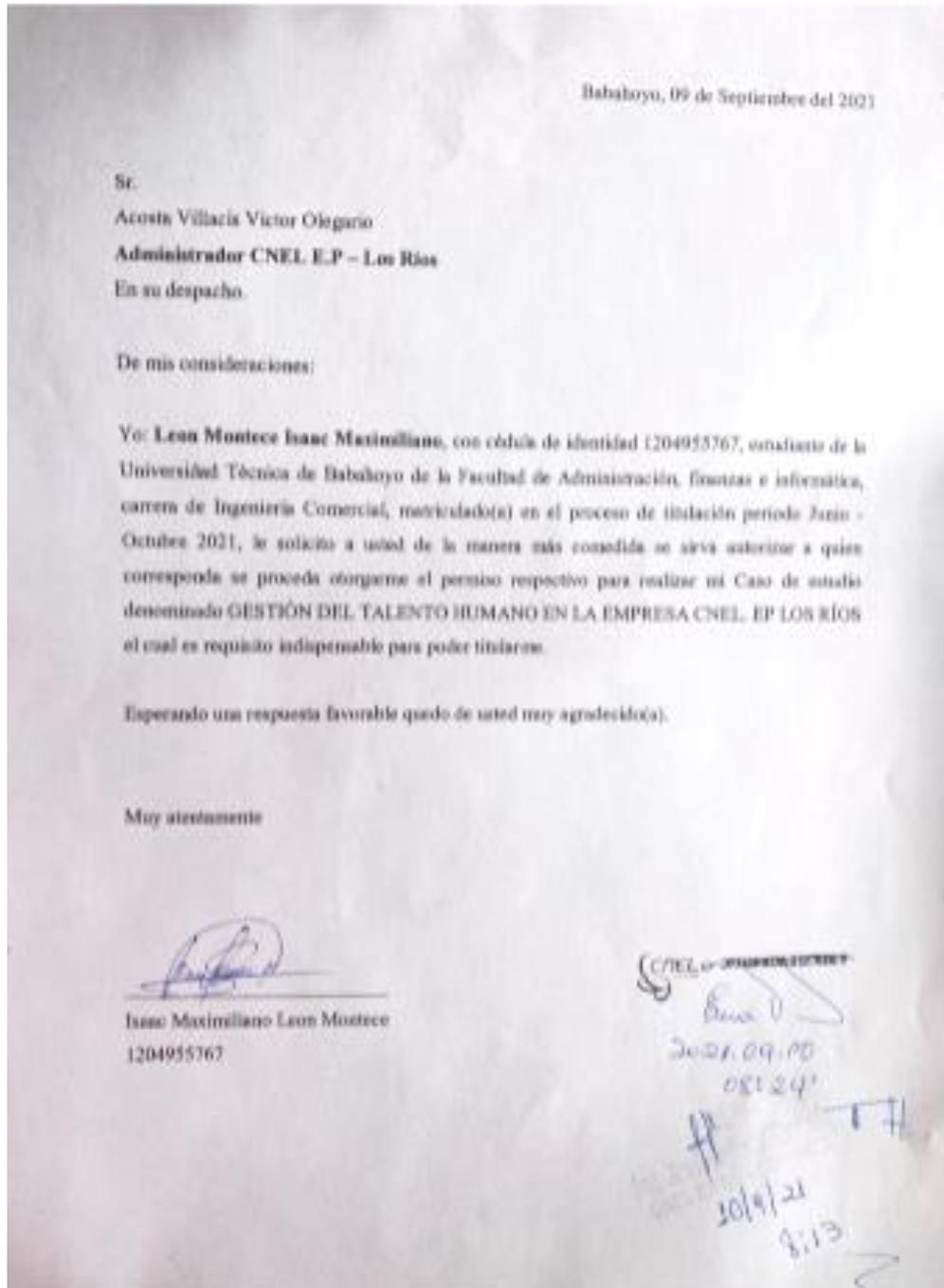
De acuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

Anexo 2. Carta de Autorización



Anexo 3. Informe de Urkund



Document Information

Analyzed document	LEON MONTECE ISAAC MAXIMILIANO.docx (D115193877)
Submitted	2021-10-14 04:05:00
Submitted by	
Submitter email	isaac.leon88@hotmail.es
Similarity	0%
Analysis address	fmorales.utb@analysis.orkund.com

Sources included in the report
