



**UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO DE MANABÍ**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADA  
EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**“ANÁLISIS DE SELECCIÓN DE PERSONAL BASADA EN  
COMPETENCIAS EN LA EMPRESA AQUAYSISTEMAS S.A. EN  
LA CIUDAD DE MANTA”**

**AUTORA:**

MARTÍNEZ BONIFAZ ÁMBAR KATHERINE

**TUTORA:**

ING. AUDREY HOLGUÍN BRIONES

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**MANTA - MANABÍ - ECUADOR**

2020-2021

## CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) Audrey Jacqueline Holguín Briones de la Facultad de ciencias administrativas de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, certifico:

Haber dirigido y revisado el trabajo de titulación, cumpliendo el total de 400 horas, bajo la modalidad de proyecto de investigación, cuyo tema del proyecto es **“Análisis de Selección de personal basado en competencias en la empresa AQUAYSISTEMAS S.A. de la ciudad de Manta”**, el mismo que ha sido desarrollado de acuerdo a los lineamientos internos de la modalidad en mención y en apego al cumplimiento de los requisitos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico, por tal motivo CERTIFICO, que el mencionado proyecto reúne los méritos académicos, científicos y formales, suficientes para ser sometido a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

La autoría del tema desarrollado, corresponde a la señorita **Martínez Bonifaz Ámbar Katherine** estudiante de la carrera de Administración de empresas, período académico 2020(1)-2020(2), quien se encuentra apto para la sustentación de su trabajo de titulación.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Lugar, Manta 17 de febrero del 2021.

Lo certifico,



Ing. Audrey Jacqueline Holguín Briones  
**DOCENTE TUTORA**

## APROBACIÓN DEL TRABAJO

Los miembros del tribunal examinador de grado dan la aprobación al trabajo final de titulación denominado: **“Análisis de Selección de personal basado en competencias en la empresa AQUAYSISTEMAS S.A. de la ciudad de Manta”**, elaborado por la egresada Ámbar Katherine Martínez Bonifaz, el mismo que cumple con lo estipulado por reglamentos y disposiciones de la Facultad de Ciencias Administrativas, Carrera de Administración de Empresas.

Manta, marzo del 2021

---

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

---

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

---

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

## DEDICATORIA

A Dios por brindarme la oportunidad de seguir formándome y preparándome como profesional para poder alcanzar mis objetivos, metas y proyectos a seguir. Además, por ayudarme en cada adversidad presentada a lo largo de mi vida.

A mi madre, hermanos que creyeron en mí, donde vieron el sentido de superación en mi trayecto como estudiante. Ellos han sido mi motivación e inspiración, ese pilar clave para poder ser una persona con principios bien formados desde pequeña.

A los profesores que me han brindado toda su colaboración tanto en lo académico, como en lo personal para crecer como estudiante profesional y como persona.

No caben las palabras para expresar la satisfacción que me deja el poder culminar una etapa más de mi vida profesional, ahora a nivel superior, que trascenderá en un escalón más de mi superación como persona y profesional.

**Ámbar Katherine Martínez Bonifaz**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por darme la fuerza para seguir adelante con mis estudios, a pesar de todos los contratiempos e inconvenientes presentados a lo largo de mi carrera universitaria y sobre todo por guiarme por el camino correcto.

Agradezco de todo corazón a mi familia por apoyarme en todas las metas que me he propuesto a lo largo de mi vida, en especial a mi madre Magdalena Bonifaz, a mis hermanos Tamara Vargas y a Roberto Vargas. Por enseñarme que sin sacrificio no se logra nada, por enseñarme a confiar en mí y esforzarme al máximo ante cualquier adversidad presentada.

A mi tutora de tesis la Ing. Audrey Holguín Briones siendo mí guía y que siempre estuvo dispuesta a ayudarme. Dándome las mejores recomendaciones en la realización del proyecto de investigación con el fin de obtener los mejores resultados.

A la universidad laica Eloy Alfaro de Manabí, facultad de ciencias administrativas, carrea ingeniería comercial a lo largo de los años de estudios, juntos a los docentes y a mis compañeros ya que juntos y unidos se fomentaba el buen trabajo en equipo para cumplir con cada uno de nuestros objetivos.

**Ámbar Katherine Martínez Bonifaz**

## ÍNDICE

CERTIFICACIÓN.....	ii
APROBACIÓN DEL TRABAJO.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE.....	vi
RESUMEN EJECUTIVO.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I DISEÑO TEÓRICO.....	4
1.1 Planteamiento del Problema.....	4
1.1.1 Árbol del problema.....	5
1.1.2 Contextualización Macro.....	6
1.1.3 Contextualización Meso.....	6
1.1.4 Contextualización Micro.....	7
1.2 Formulación del Problema General.....	8
1.2.1 Formulación de los Problemas específicos.....	8
1.2.2 Formulación de los objetivos de la investigación.....	8
1.2.2.1 Objetivo General.....	8
1.2.2.2 Objetivos Específicos.....	8
1.3 Delimitación.....	9
1.3.1 Delimitación Espacial.....	9
1.3.2 Delimitación temporal.....	10
1.3.3 Delimitación conceptual.....	10
1.4 Formulación de las hipótesis de la investigación.....	10
1.4.1 Hipótesis General.....	10
1.4.2 Hipótesis Específicas.....	10
1.5 Variable Independiente.....	11
1.6 Diseño Metodológico.....	11
1.6.1 Modalidad básica de la investigación.....	11
1.6.2 Tipo y diseño de investigación.....	12
1.6.3 Alcance de la Investigación.....	12
1.6.4 Población de estudio.....	12
1.6.5 Tamaño de la muestra.....	13
1.7 Instrumento de la Investigación.....	13

1.8	Técnicas de recolección de datos.....	14
1.8.1	Herramienta cuantitativa.....	14
1.8.2	Herramienta cualitativa.....	14
1.9	Matriz de Consistencia.....	15
1.9.1	Operacionalización de la Variable.....	16
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN.....		17
2.1	Antecedentes investigativos.....	17
	Antecedente 01.....	17
	Antecedente 02.....	18
	Antecedente 03.....	19
	Antecedente 04.....	20
	Antecedente 05.....	21
	Antecedente 06.....	22
	Antecedente 07.....	23
	Antecedente 08.....	24
	Antecedente 09.....	25
	Antecedente 10.....	26
2.1.1	Descripción de la entidad de estudio: AQUAYSISTEMAS S.A. ....	27
	Misión.....	27
	Visión.....	27
	Objetivos Estratégicos.....	27
	Organigrama Estructural.....	28
2.2	Bases Teóricas.....	29
2.2.1	Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos.....	29
2.2.2	Procedimientos de selección de personal en MYPES.....	29
2.2.3	Desarrollo Organizacional a partir de la selección de personal competente.....	30
2.2.4	La Comunicación Interna para potenciar el desempeño del recurso humano	30
2.2.5	Importancia de la selección y reclutamiento por competencias.....	31
2.3	Glosario de Términos.....	31
2.3.1	Selección de personal.....	31
2.3.2	Reclutamiento.....	31
2.3.3	Reclutamiento Interno.....	32
2.3.4	Reclutamiento Externo.....	32
2.3.5	Currículum Vitae.....	32

2.3.6	Capacitación RRHH.....	32
2.3.7	Desarrollo del trabajo.....	32
2.3.8	Adaptación de puesto laboral .....	33
2.3.9	Pruebas psicométricas .....	33
2.3.10	Filosofía Organizacional .....	33
2.3.11	Feedback.....	34
2.3.12	Cultura y Clima Organizacional .....	34
2.3.13	Descripción de puestos .....	34
2.3.14	Competencia Organizacional.....	35
2.3.15	Mejora Continua .....	35
2.3.16	Éxito Empresarial .....	35
2.3.17	Gestión por Competencias .....	36
2.3.18	Capacidad .....	36
2.3.19	Difusión de Actividades .....	36
2.3.20	Indicadores.....	36
2.3.21	Talento Humano .....	37
2.3.22	Evaluación de Desempeño.....	37
2.3.23	Motivación .....	37
2.3.24	Eficacia.....	37
2.3.25	Eficiencia.....	37
CAPÍTULO III DIAGNÓSTICO O ESTUDIO DE CAMPO.....		38
3.1	Análisis e Interpretación de la Información obtenida por la Encuesta.....	38
	Pregunta 1.....	39
	Pregunta 2.....	41
	Pregunta 3.....	43
	Pregunta 4.....	45
	Pregunta 5.....	47
	Pregunta 6.....	49
	Pregunta 7.....	51
	Pregunta 8.....	53
	Pregunta 9.....	55
	Pregunta 10.....	57
	Pregunta 11.....	59
	Pregunta 12.....	61
	Pregunta 13.....	63
	Pregunta 14.....	65

Pregunta 15 .....	67
Pregunta 16 .....	69
3.1.1 Análisis de Resultados de la Encuesta .....	71
3.2 Descripción de la Entrevista .....	72
3.2.1 Análisis de las Entrevista .....	74
CAPÍTULO IV DISEÑO DE LA PROPUESTA .....	76
4.1. Título .....	76
4.2. Justificación .....	76
4.3. Objetivos .....	76
4.3.1. Objetivo General .....	76
4.3.2. Objetivos Específicos .....	77
4.4. Descripción de la Propuesta .....	77
4.4.1 Estrategias .....	77
Estrategia 1 .....	78
Estrategia 2 .....	78
Estrategia 3 .....	78
Estrategia 4 .....	78
Estrategia 5 .....	78
4.5 Factibilidad de la aplicación .....	78
4.6 Plan de acción .....	79
4.7 Conclusión de la Propuesta .....	82
4.8 Recomendación de la Propuesta .....	82
CONCLUSIONES .....	83
RECOMENDACIONES .....	84
BIBLIOGRAFÍA .....	85
ANEXOS .....	90

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Delimitación .....	9
Tabla 2	Detalle de la Población de Estudio (Encuesta).....	13
Tabla 3	Matriz de Consistencia.....	15
Tabla 4	Operacionalización de la Variable .....	16
Tabla 5	Detalle Pregunta 1 .....	39
Tabla 6	Detalle Pregunta 2 .....	41
Tabla 7	Detalle Pregunta 3 .....	43
Tabla 8	Detalle Pregunta 4 .....	45
Tabla 9	Detalle Pregunta 5 .....	47
Tabla 10	Detalle Pregunta 6 .....	49
Tabla 11	Detalle Pregunta 7 .....	51
Tabla 12	Detalle Pregunta 8 .....	53
Tabla 13	Detalle Pregunta 9 .....	55
Tabla 14	Detalle Pregunta 10 .....	57
Tabla 15	Detalle Pregunta 11 .....	59
Tabla 16	Detalle Pregunta 12 .....	61
Tabla 17	Detalle Pregunta 13 .....	63
Tabla 18	Detalle Pregunta 14 .....	65
Tabla 19	Detalle Pregunta 15 .....	67
Tabla 20	Detalle Pregunta 16 .....	69
Tabla 21	Plan de Acción.....	79

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Árbol del Problema .....	5
Figura 2	Organigrama Estructural AQUAYSISTEMAS S.A. ....	28
Figura 3	Resultados Pregunta 1 .....	39
Figura 4	Resultados Pregunta 2 .....	41
Figura 5	Resultados Pregunta 3 .....	43
Figura 6	Resultados Pregunta 4 .....	45
Figura 7	Resultados Pregunta 5 .....	47
Figura 8	Resultados Pregunta 6 .....	49
Figura 9	Resultados Pregunta 7 .....	51
Figura 10	Resultados Pregunta 8.....	53
Figura 11	Resultados Pregunta 9.....	55
Figura 12	Resultados Pregunta 10.....	57
Figura 13	Resultados Pregunta 11.....	59
Figura 14	Resultados Pregunta 12.....	61
Figura 15	Resultados Pregunta 13.....	63
Figura 16	Resultados Pregunta 14.....	65
Figura 17	Resultados Pregunta 15.....	67
Figura 18	Resultados Pregunta 16.....	69

**ÍNDICE DE ANEXOS**

Anexo 1 Cuestionario de Encuesta .....	90
Anexo 2 Cuestionario de la Entrevista .....	92
Anexo 3 Aplicación de Herramienta Google, Formulario en línea para encuesta .....	93
Anexo 4 Día de la Entrevista.....	94
Anexo 5 Tutorías Virtuales.....	95
Anexo 6 Autora del Proyecto Analizando Información.....	96
Anexo 7 Autora del Proyecto analizando resultados de la Encuesta.....	97

## RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación se realizó con el propósito de aplicar soluciones mediante un plan estratégico para mejorar el proceso de selección del personal de la empresa AQUAYSISTEMAS S.A. de la ciudad de Manta, basándose en la gestión por competencias y lineamientos relacionados a la productividad de la organización. Esta matriz guía de estudio, con fundamento teórico y práctico, se enfoca en determinar una viabilidad sobre el diseño de propuesta, pues por faltas de estrategias este específico proceso no se aplica dentro de la empresa y representa una pérdida de recursos. Para determinar el enfoque se utilizaron cuatro dimensiones; selección inicial, selección sustantiva, nivel de desempeño y capacitación. Todas ellas definen la relación con la variable de estudio. El estudio de campo genera un análisis de situación actual en AQUAYSISTEMAS, cuyo diagnóstico sirve en el diseño y estructura del plan de acción presentado en el trabajo, el mismo que puede ser gestionado y aplicado a corto plazo para satisfacer las necesidades reales de la empresa en lo que refiere a la selección de su personal, de tal manera potenciar el desempeño individual y colectivo bajo la supervisión de sus competencias. Las conclusiones y recomendaciones de este proyecto inciden en la interacción del trabajo organizado y la eficiencia laboral; no obstante, la interpretación de este trabajo puede aportar en futuras indagaciones sobre la temática, y así adecuar su enfoque según la necesidad de la empresa.

**Palabras claves: Selección, recursos, eficiencia, desempeño y competencias.**

## ABSTRACT

This research work was carried out with the purpose of applying solutions through a strategic plan to improve the personnel selection process of the company AQUAYSISTEMAS S.A. of the city of Manta, based on management by competencies and guidelines related to the productivity of the organization. This study guide matrix, with a theoretical and practical foundation, focuses on determining a feasibility on the proposal design, because due to lack of strategies this specific process is not applied within the company and represents a loss of resources. Four dimensions were used to determine the approach; initial selection, substantive selection, level of performance and training. All of them define the relationship with the study variable. The field study generates an analysis of the current situation in AQUAYSISTEMAS, whose diagnosis serves in the design and structure of the action plan presented at work, which can be managed and applied in the short term to meet the real needs of the company in what refers to the selection of its personnel, in such a way to enhance individual and collective performance under the supervision of their competencies. The conclusions and recommendations of this project affect the interaction of organized work and work efficiency; However, the interpretation of this work can contribute to future inquiries on the subject, and thus adapt its approach according to the needs of the company.

**Keywords: Selection, resources, efficiency, performance and skills.**

## INTRODUCCIÓN

La productividad de las empresas se determina el alcance del desempeño de sus recursos, los cuales son administrativos en distintos procesos para estimar el desarrollo del trabajo para alcanzar los objetivos planificados. Dentro de este argumento, se enfatiza que el talento humano es el recurso más importante en una organización, pues a partir de su actividad se generan estrategias, se ejecutan acciones y se logra estimar una proyección de mejoras en ámbitos comerciales, organizacionales, entre otros, desde su etapa inicial, es decir, desde su selección y reclutamiento.

Para lo cual, la variable del proyecto recae en el proceso de selección basado en competencias, que se aplicará y se gestionará en la interna de la empresa AQUAYSISTEMAS S.A. de la ciudad de Manta, para verificar la realidad de la incidencia de este proceso y de qué forma se lleva a cabo en la empresa, identificando su resultado operante y si es viable para conformar equipos de trabajos competentes.

A partir de este sentido, se tiene la finalidad de presentar un diseño de propuesta o plan de acción, que mejore y determine eficiencia en el proceso de selección de personal de AQUAYSISTEMAS S.A.

Establecer una línea bibliográfica logrando identificar teorías, conceptos y experiencias para el avance de la investigación. Determinar la influencia que tiene el análisis de selección de personal basada en competencias en la empresa AQUAYSISTEMAS S.A. en la ciudad de Manta.

Como metodología se aplica una Investigación Bibliográfica-Documental, Experimental y De Campo, definiendo el método descriptivo y el análisis inductivo. Esta

investigación se explica en la necesidad de exponer un entorno real para analizar la data adquirida y proponer potenciar esta área, y por ende la productividad de la empresa en general a partir de la selección de trabajadores competentes, capacitados y que reúnan los requisitos específicos que se necesitan para ocupar una vacante.

En el Capítulo I se puntualiza las generalidades del proyecto, que manifiesta puntos esenciales para la orientación del proyecto, tales como: planteamiento del problema, formulación del problema, delimitación, formulación de hipótesis, identificación de variables, y además una metodología investigativa que se aplicará según el alcance del proyecto.

En el Capítulo II se concentra en fundamentar de la problemática y la variable en instrumentos investigativos, libros, revistas científicas, páginas web, blogs, antecedentes sobre la temática de selección de personal basada en competencias, entre otras fuentes o referencias de data. Cabe destacar que se desarrolla en base a citas textuales de autores o referencias válidas, las mismas que la autora del proyecto analiza con base a relación de la variable del estudio.

El Capítulo III acuerda verificar el diagnóstico del uso de herramientas e instrumentos de investigación de campo, aplicando la observación, 1 encuesta por medio virtual y 1 entrevista. Todo este parámetro se describe y se analiza para tener un contexto previo para la formulación del diseño de la propuesta.

En el último apartado que es el Capítulo IV se elabora un Plan Estratégico sobre la selección de personal basado en competencias, adecuado a las necesidades de la empresa AQUAYSISTEMAS S.A. de la ciudad de Manta, con una estructura fácil de comprender para que posteriormente pueda ser aplicada y ejecuta a corto plazo. Cuenta con estrategias, actividades, responsables y la gestión de recursos necesarios para su cumplimiento, con la finalidad de mejorar la problemática presentada y potenciar el proceso de selección de personal existente de AQUAYSISTEMAS.

Finalmente, se describen conclusiones y recomendaciones del proyecto, para orientar en el menor tiempo posible su análisis y aprobación de la propuesta planteada en el plan de acción. Adicional se registran anexos que respaldan la ejecución del presente trabajo investigativo.

## **CAPÍTULO I DISEÑO TEÓRICO**

### **1.1 Planteamiento del Problema**

En la actualidad la productividad de las empresas es una resultante del desempeño de sus recursos (materiales, financieros, tecnológico, humanos, entre otros.), ya que su comportamiento incide directamente en la consecución de los objetivos planteados por la dirección. Dentro de este marco, la conceptualización de la práctica determina que el recurso más importante es el humano, pues ejecutan acciones, labores o tareas que sostienen la viabilidad de los demás recursos y son los que en primera línea toman las decisiones inherentes a la actividad de la organización, por lo cual se identifica la necesidad de priorizar la selección de personal, la misma que influye en la conformación del grupo humano competente que estará a cargo de ejecutar los procesos administrativos como operativos.

En este contexto, la empresa AQUAYSISTEMAS S.A. se ve en la necesidad de analizar su proceso de selección de personal basada en competencias para advertir el fundamento sobre los resultados en su desarrollo, pues expone una propuesta llamativa en el mercado, pero internamente se establece ineficiencia en los procesos que relacionan al talento humano en su selección y delegación de trabajo, debido a la poca intervención del departamento de RRHH y la falta de una persona capacitada en dirigir directamente estos procesos.

Es importante destacar la baja dedicación que se le ha dado a la descripción de cargos o perfiles ocupacionales dentro de la empresa, se selecciona personas no calificadas para los puestos de trabajos, lo que produce un desperdicio de trabajadores potenciales que podrían cumplir ciertos papeles en un mayor y mejor nivel de cumplimiento en su actividad, lo que perjudica a la organización.

### 1.1.1 Árbol del problema

Figura 1 Árbol del Problema



*Elaborado por:* Ámbar Martínez

### **1.1.2 Contextualización Macro**

“En el Ecuador la tarea de seleccionar el personal en una organización ha adquirido una gran importancia en los últimos 10 años. Hoy en día existe mucha competencia entre las organizaciones, por lo cual se argumenta que son las personas dentro de una organización las que determinan y establecen la diferencia productiva al comparar las organizaciones. Esa diferencia, en términos de las competencias del personal, es lo que va a caracterizar a una organización y distinguirla de las demás.” (Pillajo, 2013)

Las organizaciones han dependido del mantenimiento y desarrollo del personal. Un gran porcentaje del desempeño recae sobre la insatisfacción laboral en un puesto de trabajo que ocupa un trabajador dentro de una organización y que tan preparado se encuentra dicha funcionalidad. Tomando esto en cuenta, tratar con el tema de selección de personal se torna sumamente importante por ser una de las fases principales del proceso de socialización organizacional en las empresas ecuatorianas y potenciar el sentido de pertenencia.

El progreso de las empresas en el Ecuador se sujeta en la capacitación del personal que la conforma, pues se han empezado actualizar sistemas o procesos para reclutar el personal idóneo y necesario el desarrollo de las diversas tareas que se ejecutan en la empresa, sin embargo, existen empresas ya sea por falta de conocimiento de los pasos, estrategias y técnicas de cómo seleccionar el personal por competencias, se encuentran en una necesidad de mejora global, con énfasis al proceso de selección de personal que conlleve una productividad futura.

### **1.1.3 Contextualización Meso**

En la provincia de Manabí, la gestión de talento humano, es un compromiso humano y social inherente a cada persona desde sus relaciones interpersonales en los distintos roles y ambientes en los cuales interactúan. La gestión humana se enfoca a la integralidad del

ser humano para que pueda cumplir con su finalidad, que es lograr el desarrollo económico de la persona en su totalidad.

Las empresas manabitas que por lo general cumple su función en áreas de industria o procesos, se han visto en la necesidad de sostener la idea que el personal de su empresa debe ser el correcto para poder optimizar recursos y crecer en el mercado, con productos o servicios con mayor calidad a partir de la capacidad de sus recursos, en específico el humano. De igual manera, los departamentos humanos de las empresas requieren una actualización en sus procesos, sea por gestiones propias o por soluciones de mejora en actividades internas, para alcanzar el nivel de desempeño que amerite mejorar su productividad.

#### **1.1.4 Contextualización Micro**

En lo que se refiere a la empresa AQUAYSISTEMAS S.A. en la ciudad de Manta, se dedica a la construcción y operación de sistemas de purificación, ultra purificación, tratamiento, desalinización y depuración de aguas para uso industrial, potable, humano y demás aplicaciones. Cabe destacar que la empresa paga a otra empresa para que le seleccionen el personal de acuerdo al perfil que soliciten y luego hacer pequeñas entrevistas.

La empresa AQUAYSISTEMAS S.A. no cuenta con un procedimiento para el análisis de la selección del personal basado en competencias propio que permitan reclutar al personal idóneo y apto para el puesto de acuerdo a la necesidad de la misma, adicional no existen estrategias directas para que los nuevos trabajadores se sujeten a la descripción dada en su organigrama.

## **1.2 Formulación del Problema General**

¿De qué manera incide la selección de personal basada en competencias en la empresa AQUAYSISTEMAS S.A. en la ciudad de Manta?

### **1.2.1 Formulación de los Problemas específicos**

- ¿Qué advierte el diagnóstico de la problemática existente del análisis de selección de personal basado en competencias en la empresa AQUAYSISTEMAS S.A. en la ciudad de Manta?
- ¿Cómo influye la base teórica que fundamenta el presente proyecto de investigación sobre el análisis de selección del personal basado en competencias en la empresa AQUAYSISTEMAS S.A. en la ciudad de Manta?
- ¿Cuáles serán los instrumentos y herramientas metodológicas de investigación que ayuden analizar la selección de personal basado en competencias en la empresa AQUAYSISTEMAS S.A. en la ciudad de Manta?
- ¿Cómo afecta el diseño de propuesta en estrategias de selección de personal basado en competencias en la empresa AQUAYSISTEMAS S.A. en la ciudad de Manta?

### **1.2.2 Formulación de los objetivos de la investigación**

#### **1.2.2.1 Objetivo General**

Determinar la influencia que tiene el análisis de selección de personal basada en competencias en la empresa AQUAYSISTEMAS S.A. en la ciudad de Manta.

#### **1.2.2.2 Objetivos Específicos**

- Diagnosticar la problemática existente del análisis de selección de personal basado en competencias en la empresa AQUAYSISTEMAS S.A. en la ciudad de Manta.

- Establecer una base teórica que fundamente el presente proyecto de investigación sobre el análisis de selección del personal basado en competencias en la empresa AQUAYSISTEMAS S.A. en la ciudad de Manta.
- Aplicar instrumentos y herramientas metodológicas de investigación para analizar la selección de personal basado en competencias en la empresa AQUAYSISTEMAS S.A. en la ciudad de Manta.
- Desarrollar un diseño de propuesta en estrategias de selección de personal basado en competencias en la empresa AQUAYSISTEMAS S.A. en la ciudad de Manta.

### 1.3 Delimitación

**Tabla 1**  
**Delimitación**

<b>CAMPO</b>	Ciencias Administrativas
<b>ÁREA</b>	Selección de personal
<b>ASPECTO</b>	Proyecto de Investigación
<b>TEMA</b>	Análisis de selección de personal basada en competencias en la empresa AQUAYSISTEMAS s.a. en la ciudad de Manta
<b>PROBLEMA</b>	¿De qué manera incide la selección de personal basada en competencias en la empresa AQUAYSISTEMAS S.A. en la ciudad de Manta?
<b>DELIMITACION DEL UNIVERSO</b>	Talento Humano de la empresa AQUAYSISTEMAS S.A.

*Elaborado por:* Ámbar Martínez

#### 1.3.1 Delimitación Espacial

El proyecto de investigación se lo realizará en la empresa AQUAYSISTEMAS S.A. ubicada en la vía San Mateo a lado de la ferretería El Amigo.

### **1.3.2 Delimitación temporal**

El proyecto de investigación tendrá un tiempo estimado de seis (6) meses, desde el mes de julio hasta el mes de febrero del 2021

### **1.3.3 Delimitación conceptual**

El presente proyecto de investigación se desarrolla dentro de un contexto temático práctico y teórico que pretende analizar la selección del personal basada en competencias.

## **1.4 Formulación de las hipótesis de la investigación**

### **1.4.1 Hipótesis General**

La selección de personal por competencias incide de forma directa en el alcance de objetivos de la empresa AQUAYSISTEMAS S.A., a partir del análisis del desempeño de funciones y en relación la propuesta de valor.

### **1.4.2 Hipótesis Específicas**

- El diagnóstico del análisis de selección de personal basado en competencias en la empresa AQUAYSISTEMAS S.A. en la ciudad de Manta, determina una información válida para describir lineamientos que desarrollen la temática del proyecto.
- La base teórica del análisis de selección del personal basado en competencias fundamenta el conocimiento sobre aplicaciones de estrategias para alcanzar la eficiencia en la empresa AQUAYSISTEMAS S.A. en la ciudad de Manta.
- Los instrumentos y herramientas metodológicas de investigación para analizar la selección de personal basado en competencias en la empresa AQUAYSISTEMAS S.A. en la ciudad de Manta, advierten data válida e información óptima para el desarrollo de la propuesta.
- El diseño de la propuesta estratégica de selección de personal basado en competencias en la empresa AQUAYSISTEMAS S.A. en la ciudad de Manta genera

una mayor productividad y potencia la capacidad del personal seleccionado para el desarrollo de los procesos de la organización.

## **1.5 Variable Independiente**

Selección de personal

## **1.6 Diseño Metodológico.**

### **1.6.1 Modalidad básica de la investigación.**

Se aplica una modalidad Bibliográfica y Documental, que (Rodríguez, 2013) la describe como un “proceso sistemático y secuencial de recolección, selección, clasificación, evaluación y análisis de contenido del material empírico impreso y gráfico, físico y/o virtual que servirá de fuente teórica, conceptual y/o metodológica para una investigación científica determinada”, y se relaciona en el fundamento general de la planificación del presente trabajo investigativo, pues estas referencias justifican las matices o los factores por plantear con base a la referencia de términos conceptuales de autores en blogs, artículos científicos, revistas, libros, pdf, tesis, entre otros.

Otra modalidad aplicativa es la Experimental, con un estudio interactivo de la autora del proyecto en actividades correlacionadas al enfoque de la investigación, donde se manipula la variable en condiciones controladas, con el fin de describir de qué modo o por qué causa se produce una situación o acontecimiento en particular.

La Investigación De Campo “consiste en la recolección de todos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variables algunas, es decir, el investigador obtiene la información, pero no altera las condiciones existentes” (Arias, 2006), y también será ejecutable para conseguir información inherente fundamental sobre el estudio.

### **1.6.2 Tipo y diseño de investigación.**

Se define una investigación Descriptiva la misma que “describe de modo sistemático las características de una población, situación o área de interés. Su objetivo es llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas” (Ávila, 2006).

El presente trabajo se aplica el Método Inductivo, que según (Raffino, 2020) lo define como “un razonamiento que se caracteriza por ser ampliativo a partir de una evidencia singular, que sugiere la posibilidad de una conclusión universal”, lo que hace referencia al análisis de selección por competencias desde su origen hacia las estrategias y desarrollo de procesos de la empresa en estudio.

### **1.6.3 Alcance de la Investigación**

Los resultados pertinentes a partir del análisis de la selección de personal basada en competencias en la empresa AQUAYSISTEMAS S.A., se la realiza por un modo bibliográfico-documental, experimental y descriptiva con un enfoque cualitativo e inductivo, a partir de la observación, encuesta y entrevista para analizar información que posteriormente se la expone de manera sintetizada, organizada y detallada para formular una propuesta que mejore la problemática presentada y conlleve a futuros estudios en este campo administrativo.

### **1.6.4 Población de estudio**

Para (Merino, 2008) la población “es el objeto de estudio de la demografía, la cual estudia los procesos que determinan la formación, la conservación y la desaparición de las poblaciones. Estos procesos son la fecundidad, mortalidad y migración.” y en lo que corresponde al presente trabajo, la población es el total de trabajadores de la empresa

AQUAYSISTEMAS S.A., que son 11 personas. A continuación, en la Tabla #2 se presenta el detalle de la población de estudio:

**Tabla 2**  
**Detalle de la Población de Estudio (Encuesta)**

<b>DETERMINACION DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO</b>		
<b>Apellidos y Nombres</b>		
Gerente técnico	Cevallos Cevallos Eddy Andrés	1
Jefe financiera	Andrade Pacheco Gina Alexandra	1
Contadora	Veliz Intriago Gisella Yessenia	1
Asesor Técnico	Revelo Briones Carlos Alberto	1
Auxiliar técnico	Suarez Intriago Holger Vicente	1
Técnico electrónico	Cañarte Rodríguez Eduardo Rafael	1
Técnico electrónico	Benítez romero Luis Heriberto	1
Técnico electrónico	Pérez Cedeño José Alberto	1
Soldador	Baque Muñiz Kevin Joel	1
Bodeguero	Mendoza Andrade José Antenor	1
Chofer	Mejía Bazurto Jorge Henry	1
<b>TOTAL</b>		<b>11</b>

*Elaborado por:* Ámbar Martínez

*Fuente:* AQUAYSISTEMAS S.A.,2020

### 1.6.5 Tamaño de la muestra

Al establecer la población de estudio, se debe sintetizar la muestra. (López, 2004) la define como “un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación”, y por alcance del proyecto será igual 100% de la población.

### 1.7 Instrumento de la Investigación

Para el estudio de la selección de personal basado en competencias se utilizó el instrumento de (Alles, 2016) en su trabajo realizado “Selección por competencias”, con un enfoque en la atracción y reclutamiento en las redes sociales para medir las competencias.

## **1.8 Técnicas de recolección de datos**

Como técnica frecuente y generalizada se utiliza la OBSERVACIÓN, que ayuda al entendimiento del desarrollo de selección de personal en la empresa de estudio. Adicional se emplea las siguientes:

### **1.8.1 Herramienta cuantitativa**

**Encuesta:** Se identifica la realización de esta herramienta con un cuestionario que estima las dimensiones e indicadores sobre la variable del estudio, y la misma se aplica de forma virtual a todo el personal de la empresa AQUAYSISTEMAS S.A., con el fin de obtener data para analizar e interpretar la situación interna en lo que compete a la selección de personal y problemática del proyecto.

### **1.8.2 Herramienta cualitativa**

**Entrevista:** Se utiliza para programar una conversación estructurada con la Jefa Financiera de AQUAYSISTEMAS S.A. Gina Andrade, por su conocimiento y función en lo que corresponde al proceso de selección de personal por políticas internas de la empresa y por competencias.

## 1.9 Matriz de Consistencia

**Tabla 3**

**Matriz de Consistencia**

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<b>General</b>				
¿De qué manera incide la selección de personal basada en competencias en la empresa AQUAYSISTEMAS S.A. en la ciudad de Manta?	Determinar la influencia que tiene el análisis de selección de personal basada en competencias en la empresa AQUAYSISTEMAS S.A. en la ciudad de Manta.	La selección de personal por competencias incide de forma directa en el alcance de objetivos de la empresa AQUAYSISTEMAS S.A., a partir del análisis del desempeño de funciones y en relación la propuesta de valor.	<b>Variable Independiente (X)</b>  Selección de personal	<b>Modalidad</b> Bibliográfica- Documental, De Campo
<b>Específicos</b>				
1) ¿Qué advierte el diagnóstico de la problemática existente del análisis de selección de personal basado en competencias en la empresa AQUAYSISTEMAS S.A. en la ciudad de Manta?	1) Diagnosticar la problemática existente del análisis de selección de personal basado en competencias en la empresa AQUAYSISTEMAS S.A. en la ciudad de Manta.	1) El diagnóstico del análisis de selección de personal basado en competencias en la empresa AQUAYSISTEMAS S.A. en la ciudad de Manta, determina una información válida para describir lineamientos que desarrollen la temática del proyecto.	Dimensiones:  <b>X1.</b> Selección Inicial	<b>Tipo</b> Descriptiva, Experimental, Cualitativa
2) ¿Cómo influye la base teórica que fundamenta el presente proyecto de investigación sobre el análisis de selección del personal basado en competencias en la empresa AQUAYSISTEMAS S.A. en la ciudad de Manta?	2) Establecer una base teórica que fundamente el presente proyecto de investigación sobre el análisis de selección del personal basado en competencias en la empresa AQUAYSISTEMAS S.A. en la ciudad de Manta.	2) La base teórica del análisis de selección del personal basado en competencias fundamenta el conocimiento sobre aplicaciones de estrategias para alcanzar la eficiencia en la empresa AQUAYSISTEMAS S.A. en la ciudad de Manta.	<b>X2.</b> Selección Sustantiva	<b>Población</b> Personal de AQUAYSISTEM AS S.A.
3) ¿Cuáles serán los instrumentos y herramientas metodológicas de investigación que ayuden analizar la selección de personal basado en competencias en la empresa AQUAYSISTEMAS S.A. en la ciudad de Manta?	3) Aplicar instrumentos y herramientas metodológicas de investigación para analizar la selección de personal basado en competencias en la empresa AQUAYSISTEMAS S.A. en la ciudad de Manta.	3) Los instrumentos y herramientas metodológicas de investigación para analizar la selección de personal basado en competencias en la empresa AQUAYSISTEMAS S.A. en la ciudad de Manta, advierten data válida e información óptima para el desarrollo de la propuesta.	<b>X3.</b> Nivel de Desempeño	<b>Muestra:</b> Personal de AQUAYSISTEM AS S.A.
4) ¿Cómo afecta el diseño de propuesta en estrategias de selección de personal basado en competencias en la empresa AQUAYSISTEMAS S.A. en la ciudad de Manta?	4) Desarrollar un diseño de propuesta en estrategias de selección de personal basado en competencias en la empresa AQUAYSISTEMAS S.A. en la ciudad de Manta.	4) El diseño de la propuesta estratégica de selección de personal basado en competencias en la empresa AQUAYSISTEMAS S.A. en la ciudad de Manta genera una mayor productividad y potencia la capacidad del personal seleccionado para el desarrollo de los procesos de la organización.	<b>X4.</b> Capacitación	<b>Técnicas</b> Observación, Encuesta, Entrevista

**Elaborado por:** Ámbar Martínez

### 1.9.1 Operacionalización de la Variable

**Tabla 4**

**Operacionalización de la Variable**

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORIAS	INDICADORES	TÉCNICAS
La selección de personal consiste en determinar un proceso competente que garantice la contratación o la designación de un puesto que demande una empresa.	A. Selección Inicial	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Información de los aspirantes</li> <li>2. Curriculum vitae</li> <li>3. Comprobación de los antecedentes</li> <li>4. Cartas de recomendación</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuestas</li> <li>• Entrevista</li> <li>• Observaciones</li> <li>• Fuentes bibliográficas y documentales</li> </ul>
	B. Selección sustantiva	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. Conocimiento</li> <li>6. Habilidades</li> <li>7. Personalidad</li> <li>8. Entrevista</li> </ol>	
	C. Nivel de Desempeño	<ol style="list-style-type: none"> <li>9. Habilidad</li> <li>10. Experiencia</li> <li>11. Eficiencia</li> <li>12. Crecimiento profesional</li> </ol>	
	D. Capacitación	<ol style="list-style-type: none"> <li>13. Análisis del puesto</li> <li>14. Evaluación del puesto</li> <li>15. Desarrollo del puesto</li> <li>16. Reclutamiento</li> </ol>	

**Elaborado por:** Ámbar Martínez

## CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

### 2.1 Antecedentes investigativos

#### **Antecedente 01**

**Tema:** Elaboración de un manual de procesos de reclutamiento y selección de personal, con la finalidad de mejorar el rendimiento laboral y financiero de la empresa PLÁSTICOS REYES MOYA C.A.

**Autoras:** Naranjo Grandes Fátima Priscila / Amador Jaime Gladys Tatiana

**Año:** 2013

**Universidad:** Universidad estatal de Milagro - Ecuador

**Metodología:** Aplica un método descriptivo que permitirá describir y evaluar de forma detallada los procesos de selección que realiza la empresa. Una investigación de campo a través de encuestas y entrevistas, donde se enfocará en el desempeño laboral.

**Problemática:** La empresa plásticos REYES MOYA C.A. se dedica a la elaboración y comercialización de fundas plástica. Sin embargo, en la actualidad se ve afectada por la inadecuada ejecución de las funciones del talento humano por la carencia de un manual de reclutamiento y selección de personal. Obteniendo como resultado el personal no idóneo para las funciones del puesto.

**Conclusiones:** La implementación de un manual de funciones y procedimientos de selección de personal permitirá conocer con seguridad cada una de las actividades dentro de la empresa con el fin de medir el rendimiento laboral de los trabajadores en cada área para alcanzar la productividad deseada y por ende los ingresos y rentabilidad de la empresa.” (Naranjo & Amador, 2013)

**Antecedente 02**

**Tema:** “Sistematización de la implementación de los procesos de selección por competencias en la empresa EQUISERCON CURACAO TRADERS CIA.LTDA; en el período noviembre 2016 a Julio 2017”

**Autora:** Diana Natali Calahorrano Ayala

**Año:** 2018

**Universidad:** Universidad politécnica salesiana sede Quito - Ecuador

**Metodología:** Se realizó un diagnóstico de la situación de la empresa, partiendo de un enfoque mixto investigativo, en el que se aplicaron métodos cualitativos como la observación y técnicas cuantitativas; encuestas, que permitió comprobar las deficiencias del proceso de selección del personal.

**Problemática:** Se observó que la compañía tiene problemas como la insatisfacción de los empleados con su puesto de trabajo por la falta de capacitación y preparación. El mal manejo de los procesos de selección del personal por competencias, hace que las funciones como misión, visión y valores se vean afectadas.

**Conclusiones:** “La propuesta de redefinir el proceso de reclutamiento y selección de personal, a partir del diseño de un manual basado en las competencias de los aspirantes a un cargo, permite garantizar la contratación y promoción del mejor talento humano para la organización, teniendo en cuenta el cumplimiento y la efectividad de cada tarea y actividad en cada una de las fases del proceso. Para el desarrollo del proyecto fue necesario la actualización de los perfiles de cargo por competencias.” (Calahorrano, 2018)

### **Antecedente 03**

**Tema:** “Selección de personal por competencias y rotación de personal en los colaboradores de la empresa REPREMARVA de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua”

**Autora:** Diana Paola Solís Santamaría

**Año:** 2015

**Universidad:** Universidad técnica de Ambato - Ecuador

**Metodología:** La metodología aplicada es un enfoque cualitativo y cuantitativo **que** ayudará a que se tomen mejores opciones basadas en un material técnico para la selección de personal basado en competencia. La investigación de campo se hará mediante una encuesta para así lograr obtener resultados eficientes.

**Problemática:** Se indagó que la empresa REPREMARV desconoce el verdadero proceso de selección de personal, ya que al momento de contratar al personal no se realiza un proceso adecuado para la contratación. Al realizar una encuesta se obtuvo como resultados diferentes factores por los que el talento humano de la empresa rota constantemente.

**Conclusiones:** Se pudo evidenciar que la empresa no cuenta con el personal idóneo para ocupar los diferentes cargos. Como resultado se vio la excesiva inestabilidad de los colaboradores por no ser evaluados en base a un proceso técnico de reclutamiento y selección de personal. Es por ello que se necesita la implementación del proceso técnico sustentado en un manual de reclutamiento y selección de personal basado en competencias acorde a los puestos y funciones. (Solís, 2015)

**Antecedente 04**

**Tema:** “Propuesta de mejoramiento del proceso de reclutamiento y selección de personal dirección de administración de recursos humanos de la secretaria del agua, ubicada en la ciudad de Quito”

**Autora:** Chávez González Ana lucía

**Año:** 2015

**Universidad:** Universidad central del Ecuador

**Metodología:** Se realiza por medio de fuentes bibliográficas-documentales con un enfoque cualitativo y cuantitativo. “Para tener conocimiento de las fortalezas y debilidades de la SENAGUA, se procede a realizar una encuesta a los miembros que laboran en la respectiva organización.”

**Problemática:** En la actualidad la empresa SENAGUA cuenta con procedimientos no apropiados para el área de talento humano, tiene una variedad de errores en el proceso de reclutamiento y selección de personal, por esta razón se propone procedimientos con la finalidad de que no existan despidos de forma constante.

**Conclusiones:** Se finaliza que SENAGUA existe una mala gestión de los procesos de reclutamiento y selección de personal, ya que los procedimientos no están bien estructurados. Deberán hacer seguimientos previos y posteriores a los manuales de selección para que la empresa pueda funcionar de forma eficiente y efectiva. (Chávez, 2015)

**Antecedente 05**

**Tema:** “Propuesta de una asesoría para seleccionar por competencias personas idóneas y calificadas para la empresa empacadora de camarón “FAECAMSA” con la finalidad de tener mano de obra calificada”

**Autores:** Aguilar Murillo Arturo Fernando, De la Cruz Menoscal Diana Carolina, Espinoza Andrade Katty Leonina

**Año:** 2013

**Universidad:** Universidad de Guayaquil – Ecuador

**Metodología:** El presente trabajo mostró un método no experimental, el nivel de conocimiento de la investigación es descriptiva. El procesamiento de los datos se realizó de manera cuantitativa-cualitativa, ya que una variable fue medida en forma numérica y la otra por categorías.

**Problemática:** La situación actual de la empresa FAECAMSA no cuenta con un proceso de selección conforme, que da como resultado un rendimiento bajo al no elegir de manera correcta el personal. Viéndose afectada por el aumento de costos de mano de obra y el tiempo de producción, influyendo de forma negativa para la compañía.

**Conclusiones:** Se finaliza que la empresa FAECAMSA necesita de la ejecución de asesoría para la seleccionar por competencias personas idóneas y calificadas. Con la finalidad de tener mano de obra eficiente. Por ello se tomó en cuenta la evaluación de la real situación de la empacadora, se logró el acceso de una entrevista a los dirigentes de la planta y se encuestó a los trabajadores. Mostrando interés en aportar con el crecimiento y progreso de la organización. (Aguilar, De la Cruz, & Espinoza, 2013)

**Antecedente 06**

**Tema:** “Reclutamiento y selección del personal con enfoque por competencias, para la florícola JACFLORES Y CLAVELES.”

**Autora:** Albán Vargas, Ana Lucía

**Año:** 2014

**Universidad:** Universidad Tecnológica Equinoccial

**Metodología:** El proyecto aplica una investigación descriptiva. También métodos como; el deductivo, inductivo y analítico sistémico. Partiendo de criterios generales, modelos y teorías con experiencias que estudien la gestión de la clasificación de personal con un enfoque por competencia.

**Problemática:** Viendo el problema que enfrenta la empresa Jafcflores y Claveles, se cree que no realizan un apropiado proceso de reclutamiento de elección de personal. El no disponer de un perfil de oficios por competencias hace que las funciones sean incorrectas haciendo del desempeño laboral bajo.

**Conclusiones:** Para garantizar un proceso con un enfoque por competencias de la empresa “Jafcflores y Claveles del Carihuairazo CÍA. LTDA” se debe escoger a los candidatos idóneos para los distintos puestos de trabajo según la necesidad que solicite la compañía. Es necesario reestructurar la gestión de talento humano con sistemas de reclutamiento de selección con los elementos correspondientes por competencias. (Albán, 2014)

**Antecedente 07**

**Tema:** “Selección de personal por competencias y su influencia en la rotación de personal”

**Autor:** Gloria Vanessa Chinchín Gálvez

**Año:** 2014

**Universidad:** Universidad Central del Ecuador

**Metodología:** El tipo de investigación utilizado es correlacional para poder establecer la relación entre la selección por competencias y rotación de personal. También, el método cuantitativo no experimental. Es decir, que no se controla de forma directa la unidad de observación de la población.

**Problemática:** Uno de los problemas principales de la organización, ya que para el cargo de auxiliar de farmacia se requieren habilidades de atención al cliente y ventas, donde los postulantes a este cargo deben poseer los requisitos del perfil, sin embargo, la falta de aplicación de selección por competencias ha provocado la alta rotación. Se pretende aplicar parámetros para asegurar la elección adecuada del candidato de acuerdo al puesto que soliciten.

**Conclusiones:** Existe personas que poseen competencias superiores, ya sea por formación académica o experiencia, por lo que es fundamental formar un equipo de trabajo multidisciplinario con la finalidad de efectuar un estudio y analizar dichos factores. En la actualidad la competencia es más fuerte, por lo tanto, el recurso humano debe adquirir nuevas estrategias, ser constantemente capacitado y motivado para así adaptarse a las necesidades de la empresa. (Chinchín, 2014)

**Antecedente 08**

**Tema:** “Proceso de reclutamiento y selección de personal en la empresa de administración y mantenimiento del estacionamiento de un centro comercial ubicado en Valencia estado Carabobo.”

**Autor:** Hecmary Alejandra Zaidman Domínguez

**Año:** 2016

**Universidad:** Universidad de Carabobo facultad de ciencias económicas y sociales escuelas de relaciones industriales campus Bárbula - Venezuela

**Metodología:** La tesis enmarca una investigación de campo de tipo descriptivo llevando a cabo un cuestionario de preguntas para los directores, gerentes y supervisores que realiza la empresa para reclutar y seleccionar a su personal.

**Problemática:** En Venezuela el proceso de Reclutamiento y Selección de personal, demanda tiempo y dedicación, este proceso requiere de minuciosidad y perseverancia necesaria por parte de las empresas. En efecto las organizaciones tienen la necesidad de apoyarse en el proceso de reclutamiento y selección, para elegir a la persona más capacitada que este apto para el puesto.

**Conclusiones:** De manera general se puede notar la falta de conocimiento a la hora de realizar los procedimientos de selección. De las encuestas tomadas muestran resultados que ciertas personas poseen los conocimientos teóricos mas no lo realizan en la práctica. Se debe resaltar que, al crear un manual de procedimientos de reclutamiento y selección, ayudara a mejorar la calidad de procesos y evitara la baja productividad de la empresa. (Zaidman, 2016)

**Antecedente 09**

**Tema:** "Propuesta de estrategias para el reclutamiento y selección del personal de grupo FAMSA S.A DE C.V para agilizar el proceso y aprovechar tiempos"

**Autor:** Óscar Romero González.

**Año:** 2013

**Universidad:** Instituto Tecnológico de Colima – México

**Metodología:** Se llevó a cabo una investigación documental, para comparar mediante instrumentos como entrevistas al encargado de recursos humanos, lo que permitió conocer el manejo de selección de personal.

**Problemática:** Años atrás los colaboradores dentro de la compañía era constante y estable, por lo que la plantilla de personal se mantenía cubierta sin necesidad de reclutar capital humano frecuentemente. Actualmente manejan procedimientos ineficientes que no cumplen con el 100% del proceso para el puesto que requiere la organización, existiendo de esta manera una amplia rotación de personal.

**Conclusiones:** El capital humano dentro de la institución, se ve afectado por diversos factores, lo cuales pueden ocasionar que se realice una mala selección de personal. Después de indagar la información de la empresa es necesario realizar estrategias que serán de gran ayuda para el proceso de selección que cumplan con los métodos adecuados y así poder lograr los objetivos. (Romero, 2013)

**Antecedente 10**

**Tema:** Selección de Personal y Desempeño Laboral

**Autor:** Andrea María Cancinos Kestler

**Año:** 2015

**Universidad:** Universidad Rafael Landívar – Guatemala

**Metodología:** La investigación realizada es de tipo cuasi experimental, los instrumentos utilizados fueron una escala de Likert para establecer el nivel de efectividad del proceso de selección y una escala de satisfacción gráfica para el nivel de desempeño de los colaboradores.

**Problemática:** La presente tesis de investigación se encuentra con algunas limitantes, la deficiencia en las capacitaciones tanto académicas como profesional de los candidatos ya que no están aptos para el nivel requerido por competencias del puesto a ocupar. De esta manera se ve obligada a elegir al candidato, aunque no cumpla con los requisitos del cargo.

**Conclusiones:** Se determina que la empresa cuenta con inconsistencias encontradas en la selección de personal humano viéndose reflejadas en los niveles de desempeño. Se deberá mejorar el conocimiento de las habilidades personales del candidato, información adecuada para el puesto y las responsabilidades del mismo, para que el futuro aspirante al cargo pueda desempeñarse de una mejor manera en sus actividades laborales. (Cancinos, 2015)

### **2.1.1 Descripción de la entidad de estudio: AQUAYSISTEMAS S.A.**

AQUAYSISTEMAS S.A. fue constituida el 29 de septiembre del 2016 e inicio sus actividades el 3 de octubre del mismo año 2016. La empresa brinda lo mejor en productos químicos, programas de ahorro de energía en generación de vapor de calderos de baja presión, equipos y sistemas de tratamiento de aguas residuales, industriales, desalinización y purificación de aguas para el consumo humano.

AQUAYSISTEMAS S.A. se mantiene en constante actualización para ser una empresa líder de eficiencia con productos y servicios, ha logrado satisfacer las necesidades del cliente al proveer las soluciones de la más alta calidad al más bajo costo.

#### **Misión**

Ser la organización líder a nivel nacional y sudamericano en diseño, construcción y operación de sistemas de purificación, ultra purificación, tratamiento, desalinización y depuración de aguas para uso industrial, potable, humano y demás aplicaciones; innovando continuamente, permaneciendo en la vanguardia tecnológica, manteniendo así los más altos estándares de la industria del Agua, manteniendo así un nivel de competencia mundial.

#### **Visión**

Promover el éxito de nuestros clientes aplicando las mejores tecnologías, con procesos integrales y de vanguardia, a los máximos estándares mundiales para satisfacer los más exigentes requerimientos de purificación, ultra purificación, tratamiento y depuración de aguas para sus diversos procesos y en uso humano, manteniendo nuestras tecnologías y nuestro equipo de profesionales con la más alta competitividad y desempeño.

#### **Objetivos Estratégicos**

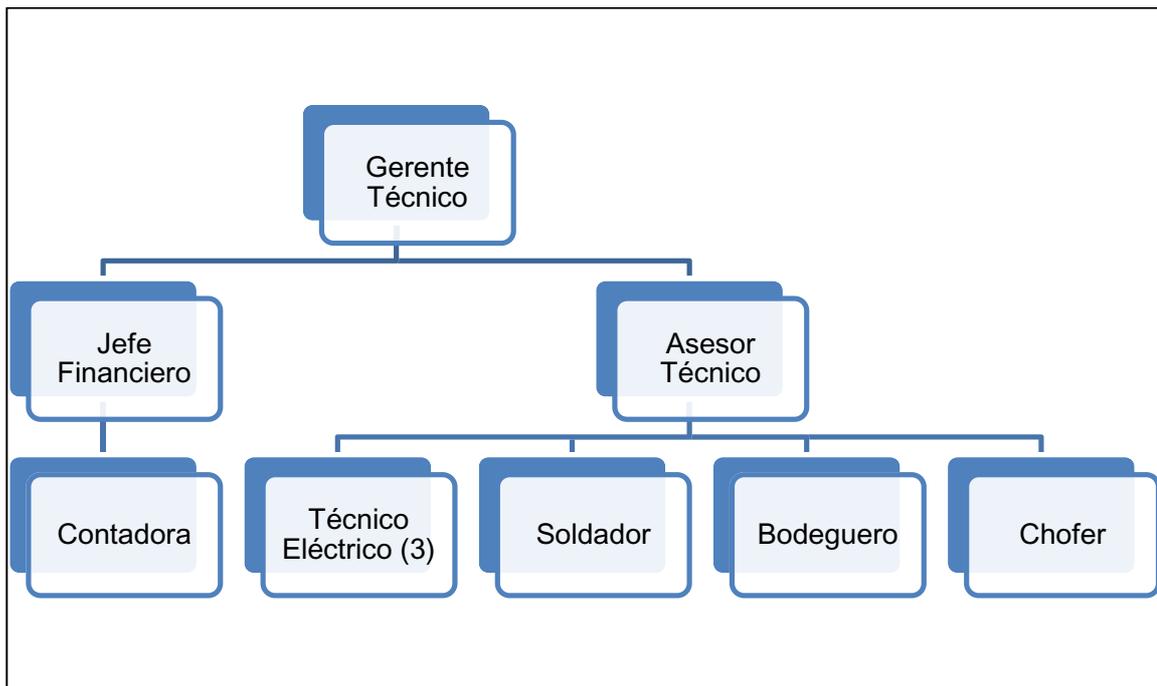
- Satisfacción máxima de las necesidades del cliente.

- Proporcionar a cada cliente la confianza de que los productos y servicios satisfarán sus expectativas con respecto al tratamiento de aguas.

### Organigrama Estructural

Figura 2

#### Organigrama Estructural AQUAYSISTEMAS S.A.



**Elaborado por:** Ámbar Martínez

**Fuente:** AQUAYSISTEMAS S.A., 2020

## **2.2 Bases Teóricas**

### **2.2.1 Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos**

La administración como eje para tomar decisiones en una empresa, incide en el comportamiento y resultados de todos los recursos, sin embargo, el recurso humano es un contexto que necesita del apoyo de la dirección, donde estimule su desempeño que posteriormente defina la productividad deseada. “El área de recursos humanos es la clave fundamental que debe tener una empresa para poder llegar al éxito con estructuras organizativas que han sido diseñadas para dar la respuesta a los objetivos que persiguen” (Cruz, 2015)

El apoyo administrativo en la gestión de recursos humanos debe ser desde el inicio de los procesos básicos de esta área, por lo cual la implicación en el reclutamiento, selección o evaluación es significativa para obtener resultados coherentes a las planificaciones o estrategias definidas. Según (Santamaría, 2015) “se necesita desarrollar actividades para cubrir puestos de trabajo que correspondan a las demandas de producción, en la que además de realizar un análisis cuantitativo se potencie el aspecto cualitativo o de competencias dentro de una organización.”

### **2.2.2 Procedimientos de selección de personal en MYPES**

En el trabajo de (Alonso, Cuadrado, & Moscos, 2015) determina que en las MYPES en sus procesos de selección de personal “muestran que el CV, las referencias y la entrevista están sin estructura...estos instrumentos no son los mejores en términos de sus propiedades psicométrica”, por lo que presentan falencias que pueden perjudicar directamente con la productividad de la organización.

Adicional, los mismos autores advierten que “Los resultados también indican que aplican otros instrumentos con buenas o excelentes propiedades psicométricas, como tests

de habilidades cognitivas, medidas de personalidad, entrevistas estructuradas y pruebas profesionales, son empleados por un porcentaje cada vez mayor de empresas” (Alonso, Cuadrado, & Moscos, 2015), es decir, que un número importante de organizaciones han mejorado este proceso y es un factor de relevancia, pues cada vez se considera potenciar estos procesos de selección de personal para ser competentes.

### **2.2.3 Desarrollo Organizacional a partir de la selección de personal competente**

El proceso de selección de personal por competencias es determinante en el entorno de una empresa y la evolución de esta práctica crea un panorama funcional para aprovechar oportunidades y herramientas que encaminen al desarrollo organizacional. El Desarrollo Organizacional es un “proceso mediante la organización evalúa conductas, valores, creencias y actitudes de la gente para enfrentar la resistencia al cambio; con lo cual puede aplicar modificaciones en la Cultura Organizacional para alcanzar mejores niveles de productividad y eficiencia” (Hernández, 2001), puntualizando elementos para fortalecer al talento humano y su respuesta a las problemáticas.

### **2.2.4 La Comunicación Interna para potenciar el desempeño del recurso humano**

En una empresa la comunicación es fundamental, tanto en clientes internos como externos, pero una atención específica en la identidad de una organización es el recurso humano, pues su desempeño y sus niveles de actuación registra la eficiencia laboral, su compromiso al cumplimiento de objetivos, por lo tanto, la comunicación en este sentido debe ser notable para motivar al personal. La comunicación interna es “una herramienta estratégica clave en las empresas, puesto que mediante un buen empleo de la información corporativa podemos transmitir correctamente a los empleados los objetivos y valores estratégicos que promueve la organización” (Dueñas, 2013), de tal manera que el diálogo debe ser concreto, eficaz y oportuno.

### **2.2.5 Importancia de la selección y reclutamiento por competencias**

Es importante que dentro de la planeación estratégica se incluya el reclutamiento y selección de personal porque tener un personal apto para la operación constituye un punto clave debido a la necesidad de contar con un capital humano idóneo para hacer de la compañía una organización competitiva. La competitividad y productividad no es un asunto de máquinas e infraestructura. Ciertamente, se requiere de tecnología, calidad y eficiencia. Pero para lograr ello lo más importante es contar con el personal adecuado. Por ello las áreas de recursos humanos de las empresas adquieren cada vez mayor importancia dentro de las organizaciones. (CONEXIANESAN, 2017)

La selección y reclutamiento por competencias en una empresa son procesos que han mejorado a partir del uso de herramientas o estrategias que facilitan al entendimiento de las necesidades de contratación, que validan un camino objetivo a seguir para generar valor agregado al desempeño de una empresa seleccionando a candidatos que cumplan con los requerimientos del puesto a corresponder. De tal forma que indican su nivel de importancia en el crecimiento de una empresa mediante el talento humano.

## **2.3 Glosario de Términos**

### **2.3.1 Selección de personal**

(Medina, 2017) afirma que la “Selección es concretamente el método por el cual se escoge a quien ocupará la vacante de trabajo dentro de la organización mediante una serie de pasos de evaluación y verificación de tanto aptitudes como actitudes que le otorgan al candidato el grado de idoneidad para un cargo.”

### **2.3.2 Reclutamiento**

“Un conjunto de procedimientos usados en el proceso de convocatoria de personas aptas para un determinado tipo de actividad. Es un concepto muy usado tanto en el ámbito militar como laboral, y en todo ámbito en que se requiera suplir.” (Raffino, 2020)

### **2.3.3 Reclutamiento Interno**

“Se lleva a cabo cuando la organización busca llenar la posición vacante tomando como candidatos a personas que ya laboran para la misma, haciendo una reubicación del talento, otorgando un ascenso o algún movimiento horizontal.” (Perez, 2015)

### **2.3.4 Reclutamiento Externo**

“Se presenta cuando en la empresa surge la necesidad de cubrir una vacante y se busca hacerlo con candidatos fuera de la organización a través de medios como anuncios, bolsas de trabajo, empresas de consultoría externa, entre otros” (Perez, 2015)

### **2.3.5 Currículum Vitae**

Según (Ucha, 2009) “es aquel documento en el cual una persona vuelca el conjunto de sus experiencias académicas, laborales y personales y que normalmente es utilizado en una presentación espontánea en alguna empresa, institución u organización en la cual se aspira trabajar”

### **2.3.6 Capacitación RRHH**

La capacitación en las empresas es una necesidad constante para la evolución del trabajador y el crecimiento corporativo. Para (Macías, 2016) la capacitación enfocada al personal es “es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal”

### **2.3.7 Desarrollo del trabajo**

“El Desarrollo del Trabajo promueve las capacidades humanas y se procura un entorno capaz de proveerle los bienes necesarios para suplir sus necesidades básicas, lo que por supuesto pasa además por el respeto de los derechos humanos y la presencia de regímenes democráticos. En esencia se trata de la promoción del desarrollo del potencial de las personas y del disfrute de la libertad para vivir”. (Zúñiga, 2014)

Dentro del contexto laboral, el trabajador sea cual sea su función, debe optar con las herramientas necesarias para estimar un desarrollo productivo a partir de sus actividades. Es de responsabilidad de la empresa tratar que el desarrollo del trabajo sea coherente con los objetivos planteados y su enfoque se relacione con el alcance de recursos.

### **2.3.8 Adaptación de puesto laboral**

“La Adaptación Laboral es un proceso complejo que va más allá de las aptitudes y destrezas laborales del individuo, ya que implica adaptarse a la organización, a la tarea y al ambiente de trabajo, lo cual dificulta dicho proceso, debido a las condiciones laborales tan cambiantes y desfavorables, presentes en muchas organizaciones, afectando a su vez el rendimiento y la satisfacción laboral de los trabajadores y la productividad de la empresa.” (Vallejo, 2011)

### **2.3.9 Pruebas psicométricas**

(Gardey & Pérez, 2013) expresan que “Se trata de la disciplina que atribuye valores (cifras) a condiciones y fenómenos psicológicos para que, de este modo, resulte posible la comparación de las características psíquicas de distintas personas y se pueda trabajar con información objetiva.”

### **2.3.10 Filosofía Organizacional**

La filosofía organizacional es un factor relevante para las empresas en general, pues direcciona los objetivos a cumplir y los principios base para el personal, al mismo tiempo permite la evolución, competitividad y el crecimiento corporativo. “La filosofía organizacional se refiere al conjunto de ideas que se plantean con el fin de establecer la misión, visión, valores y estrategias para el óptimo funcionamiento de una organización o empresa”. (Significados, 2019)

### **2.3.11 Feedback**

Feedback es “el hecho de ofrecer información sobre el resultado de un proceso o de parte de uno. Puede involucrar desde consejos, comentarios, reseñas y evaluaciones. Como por ejemplo la exposición de matices sobre procesos ejecutados o las referencias de clientes”. (Anselmo, 2015). También se lo denomina Retroalimentación y facilita la mejora, el control y tomar decisiones que potencien los procesos en productividad.

### **2.3.12 Cultura y Clima Organizacional**

Según (Ros, 2006) la cultura organizacional es “lo que identifica la forma de ser de una empresa y se manifiesta en las formas de actuación ante los problemas y oportunidades de gestión y adaptación a los cambios y requerimientos de orden exterior e interior”, basando el análisis de las cualidades positivas de un grupo de trabajo responsable y capaz de sobrellevar directrices para alcanzar los objetivos planteados de una empresa.

El clima organizacional es el resultado de una conducta laboral dentro de una organización. En una publicación de (SIGNIFICADOS, 2017) expone que “Según sea el clima organizacional de una empresa se puede evaluar y medir su desempeño, logro de objetivos y calidad de bienes o servicios. El término clima organizacional puede ser sustituido por clima laboral o ambiente organizacional.”, resumiendo que las relaciones laborales encaminan un alto grado de causa en los efectos del lugar de trabajo.

### **2.3.13 Descripción de puestos**

“Es fundamental que antes de iniciar la búsqueda del candidato ideal para la vacante se tenga correctamente identificadas las responsabilidades de la misma, así como las características y competencias que se requieren para desempeñar el trabajo.” (Perez, 2015)

### **2.3.14 Competencia Organizacional**

(Pérez, 2008) la puntualiza como “la capacidad de una empresa u organización de cualquier tipo para desarrollar y mantener unas ventajas comparativas que le permiten disfrutar y sostener una posición destacada en el entorno socio económico en que actúan”, y lo que concierne al proyecto, ser competentes desde la selección del personal asegura una ideología de calidad que repercuta en la productividad y crecimiento como empresa.

“La competitividad es un proceso de creación de ventajas competitivas, donde es importante la capacidad de innovar para obtener saltos tecnológicos, al tener la capacidad de innovar en aspectos tecnológicos y además anticipar las necesidades de los consumidores; se obtiene la capacidad de organización, infraestructura y un marco jurídico”, (Cebreros, 1993).

### **2.3.15 Mejora Continua**

La importancia de mejorar continuamente maximiza las fortalezas y disminuye debilidades, y en el caso del proceso de selección de personal proporciona una competencia constante para planificar mejores estrategias con base al talento humano, a esto (Harrington, 1993) declara que “mejorar un proceso, significa cambiarlo para hacerlo más efectivo, eficiente y adaptable, qué cambiar y cómo cambiar depende del enfoque específico del empresario y del proceso”.

### **2.3.16 Éxito Empresarial**

Según (Morera, 2002) explica que “La base del éxito del proceso de mejoramiento es el establecimiento adecuado de una buena política de calidad, que pueda definir con precisión lo esperado por los empleados; así como también de los productos o servicios que sean brindados a los clientes. Dicha política requiere del compromiso de todos los componentes de la organización.”.

Este parámetro denota que en las empresas es necesario distinguir problemáticas para mejorar, y el éxito de cualquier organización se basa en el desarrollo, capacidad y funciones de su talento humano.

### **2.3.17 Gestión por Competencias**

“Tiene en cuenta los conocimientos, habilidades, actitudes e intereses de su capital humano, esto es, según las competencias; se presenta este nuevo enfoque como una herramienta útil y eficaz que hace posible, por medio de la identificación, la formulación, el desarrollo y la aplicación de las competencias personales que la empresa precisa.” (Moreno, Pelayo, & Vargas, 2004)

### **2.3.18 Capacidad**

Según (Amartya, 1996) explica a la capacidad como: “Habilidades, conocimientos y esfuerzos que aumentan las posibilidades de producción.”, se enfoca a cualquier recurso de una empresa; sin embargo, la atención especial a su recurso humano implica grandes resultados para poder desarrollar competencias.

### **2.3.19 Difusión de Actividades**

“Sirve para apoyar en la consecución de los objetivos específicos del proyecto; explicar y promover de manera general la naturaleza, filosofía, estructura, procedimientos, mecanismos de operación, modalidades y alcances de los servicios prestados por el proyecto” (Báez & Zamora, 2003). Y el propósito es orientar personas para que unifiquen sus esfuerzos en un trabajo conjunto, que todo esté ligado y que nadie trabaje por su parte, lo que genera una interacción en diferentes departamentos, lo que hace más eficientes las estrategias que se requieran implementar.

### **2.3.20 Indicadores**

Según (Beltrán, 2005) “un indicador es la relación entre las variables cuantitativas o cualitativas, que permite observar la situación y las tendencias de cambio generadas en el objeto o fenómeno observado, respecto de objetivos y metas previstos e influencias esperadas”, estos pueden expresarse en unidades, porcentajes, estadísticas, entre otras medidas de cuantificación para su mejor entendimiento y uso de comparativas.

### **2.3.21 Talento Humano**

El término conceptual del talento humano sustenta la percepción del proyecto y sus hipótesis. “Describe a la persona como un instrumento no como el capital principal de la empresa, que posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización” (Vallejo L. , 2015). Es un término en auge que confirma que todas las personas poseen talentos que inciden en el desarrollo competente de una empresa.

### **2.3.22 Evaluación de Desempeño**

Según (Aguilar & Sastre, 2003) “la evaluación del desempeño es aquel proceso sistemático y estructurado, de seguimiento de la labor profesional del empleado, para valorar su actuación y los resultados logrados en el desempeño a su cargo”.

### **2.3.23 Motivación**

(Herrera, Herrera, Ramírez, & Roa, 2004) describen que “la motivación es una de las claves explicativas más importantes de la conducta humana con respecto al porqué del comportamiento.”, y lo que relaciona al proyecto, justifica el procedimiento laboral de las personas, pues persiste en la aplicación del esfuerzo y su asertividad de desempeño

### **2.3.24 Eficacia**

Según (Coutler & Robbins, 2014) es “la capacidad de tomar las decisiones necesarias y adecuadas que lleven a la empresa a cumplir con las metas trazadas”.

### **2.3.25 Eficiencia**

Según (Samuelson & Nordhaus, 2002) es la "utilización de los recursos de la sociedad de la manera más eficaz posible para satisfacer las necesidades y los deseos de los individuos"; resaltando que la optimización de recursos es imprescindible en una empresa por gestión de competencias.

## **CAPÍTULO III DIAGNÓSTICO O ESTUDIO DE CAMPO**

### **3.1 Análisis e Interpretación de la Información obtenida por la Encuesta**

Encuesta aplicada al personal activo de AQUAYSISTEMAS S.A., por su participación y experiencia en el proceso de selección, esta data ayuda a fundamentar la variable del proyecto y validar el diseño de la propuesta del presente trabajo investigativo.

Por el tema Covid19 y por facilitar la investigación, se opta por cometer la encuesta a través de la herramienta digital Google, en su apartado de formulario en línea a través de un link gestionado que gestiona la posibilidad para adquirir información y posteriormente tabular las respuestas. Esta ponderación de acceso inmediato y de actualización automática. A continuación, el detalle de las preguntas, respuestas y análisis correspondientes.

### Pregunta 1

¿La empresa AQUAYSISTEMAS S.A. cuenta con un departamento de Talento humano?

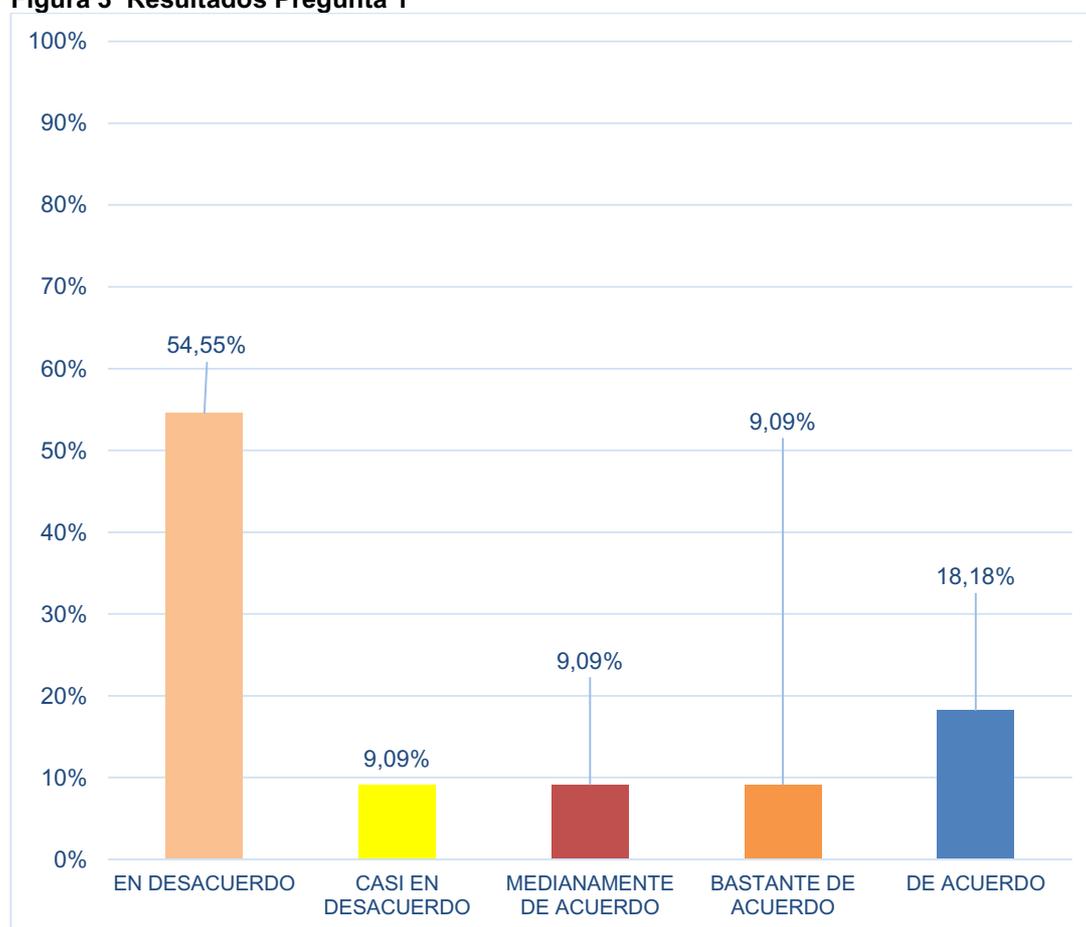
**Tabla 5**

**Detalle Pregunta 1**

INDICADORES	PERSONAS ENCUESTADAS	PORCENTAJE
EN DESACUERDO	6	54,55%
CASI EN DESACUERDO	1	9,09%
MEDIANAMENTE DE ACUERDO	1	9,09%
BASTANTE DE ACUERDO	1	9,09%
DE ACUERDO	2	18,18%
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Ámbar Martínez

**Figura 3 Resultados Pregunta 1**



**Elaborado por:** Ámbar Martínez

### **Análisis Pregunta 1**

A partir de la encuesta empleada al personal de AQUAYSISTEMAS, se denota que un 54,55% expresa la respuesta “en desacuerdo”, donde se confirma que la empresa no cuenta con un departamento de recursos humanos, y este margen implica que se carece de procesos correctos en función a la contratación y reclutamiento de personal, sin embargo, existe un 18,18% que están “de acuerdo”, por lo cual no hay una sincronía de conocimiento interno de funcionalidad de este departamento.

La interpretación de estos indicadores identifica que la empresa le falta una figura tangible que dirija los procesos de selección, reclutamiento, manifiesto de competencias, evaluaciones, controles y todo parámetro sobre el recurso humano. Este contexto plantea una gestión interna no formal o una subcontratación para proporcionar estos procesos, lo que amerita una posible pérdida de recursos por no conseguir los resultados requeridos o un costo al presupuesto.

## Pregunta 2

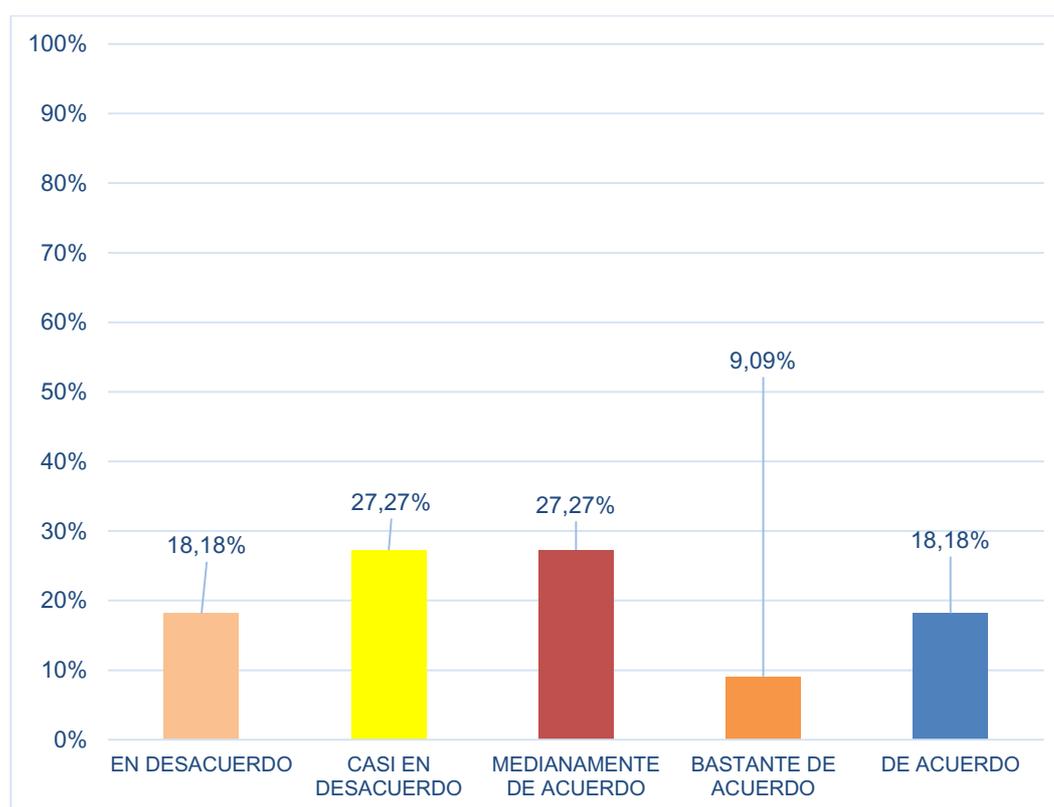
La empresa AQUAYSISTEMAS S.A. cuenta con metas estratégicas que motivan al personal a ser mejores cada día.

**Tabla 6**  
**Detalle Pregunta 2**

INDICADORES	PERSONAS ENCUESTADAS	PORCENTAJE
EN DESACUERDO	2	18,18%
CASI EN DESACUERDO	3	27,27%
MEDIANAMENTE DE ACUERDO	3	27,27%
BASTANTE DE ACUERDO	1	9,09%
DE ACUERDO	2	18,18%
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

*Elaborado por:* Ámbar Martínez

**Figura 4 Resultados Pregunta 2**



*Elaborado por:* Ámbar Martínez

**Análisis Pregunta 2**

El personal de AQUAYSISTEMAS responde en un 27,27% “casi en desacuerdo” y el mismo porcentaje en “medianamente de acuerdo”, es decir más de la mitad del personal no contempla a primera instancia las metas estratégicas de motivación, lo que puede perjudicar el desarrollo del trabajo o estrés laboral, adicional puede recaer en la deficiencia de actividades y el poco entendimiento de la dirección estratégica de la empresa.

Por otro lado, existe un 18,18% que si contemplan la motivación por parte de la empresa, por lo cual es tratar de discernir las planificaciones y comenzar a potenciar estrategias de motivación para todo el personal, esto mejorará la productividad de la empresa y la socialización será más eficiente y de mayor alcance, facilitando la interpretación de los procesos y actividades inherentes.

### Pregunta 3

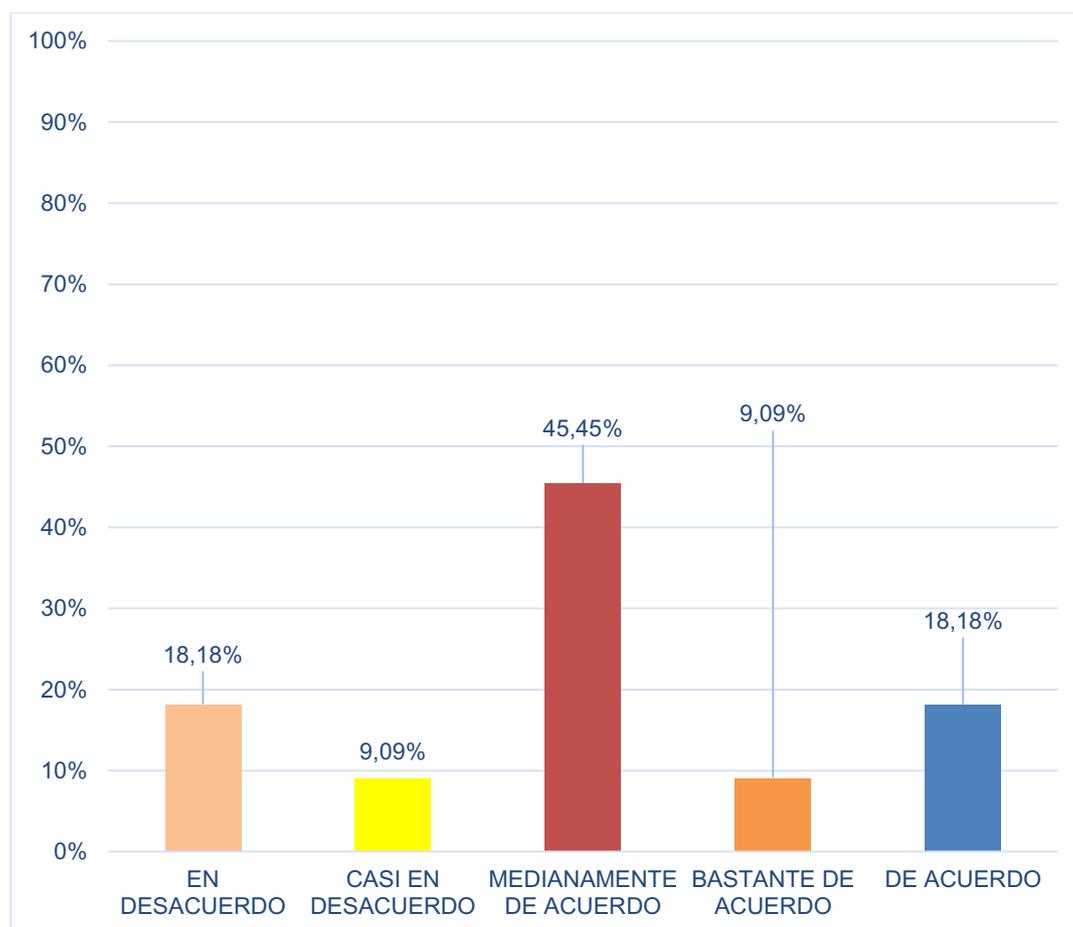
En la empresa AQUAYSISTEMAS S.A., el estudio de verificación de referencias y/o seguridad a la hoja de vida en el proceso de selección es riguroso.

**Tabla 7**  
**Detalle Pregunta 3**

INDICADORES	PERSONAS ENCUESTADAS	PORCENTAJE
EN DESACUERDO	2	18,18%
CASI EN DESACUERDO	1	9,09%
MEDIANAMENTE DE ACUERDO	5	45,45%
BASTANTE DE ACUERDO	1	9,09%
DE ACUERDO	2	18,18%
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

*Elaborado por:* Ámbar Martínez

**Figura 5 Resultados Pregunta 3**



*Elaborado por:* Ámbar Martínez

### **Análisis Pregunta 3**

Para esta pregunta el personal de AQUAYSYSTEMAS determina en un 45,45% “medianamente de acuerdo”, es decir que casi la mitad de las personas encuestadas expresa que es ambiguo y no tan riguroso el proceso de verificación de referencias y hoja de vida, adicional existe una negatividad más notoria en un 18,18% “en desacuerdo”, por lo que preocupa que el proceso de selección de personal no es correcto y hay mucha posibilidad que determine en resultados operantes que perjudiquen la empresa como tal con pérdidas de recursos.

En la misma interrogante existe un 18,18% que determina “de acuerdo”, explicando que, si es riguroso el proceso de verificación de referencias y hoja de vida la motivación, y esto representa el factor confusión en los procedimientos esta área, advirtiendo una percepción de desconcierto, lo que indica que se debe tomar acciones correctivas y de prevención para esta área, y que esta actividad sea más rigurosa para evitar contratiempos en la conformación del talento humano.

#### Pregunta 4

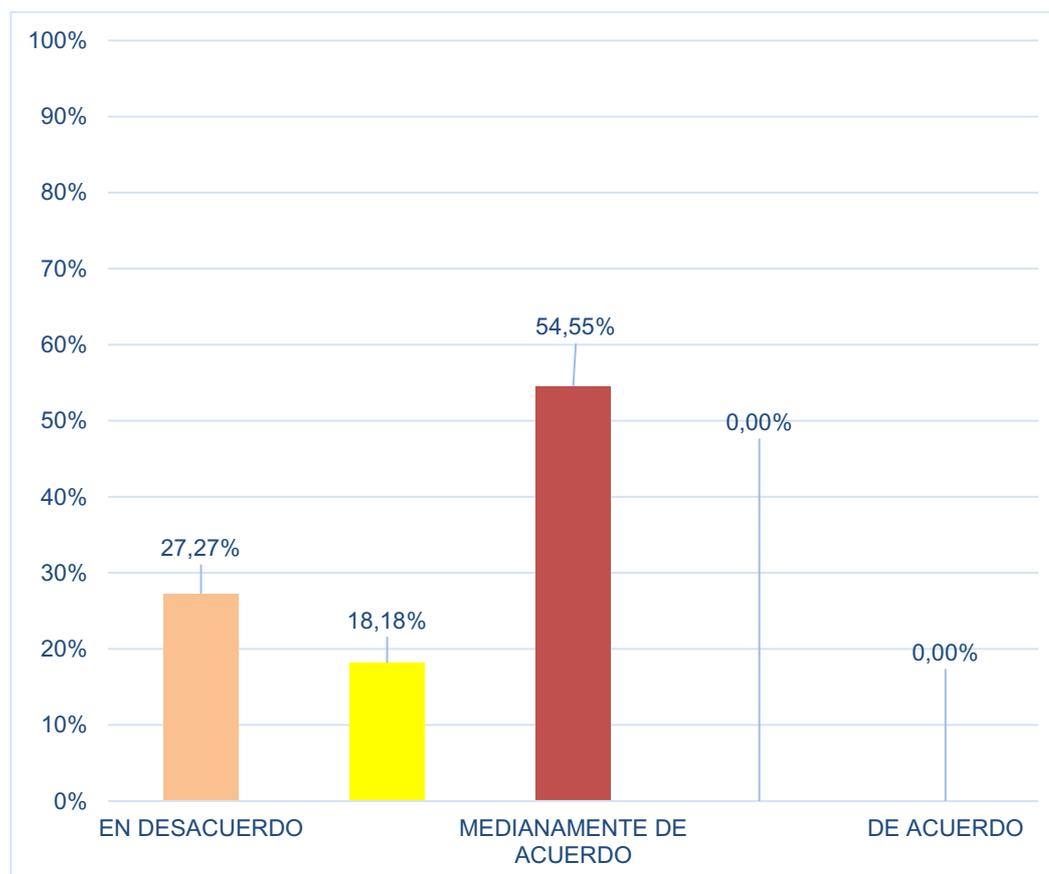
La empresa AQUAYSISTEMAS S.A. cuenta con una política formal para cubrir sus vacantes, donde tienen la prioridad los colaboradores de la empresa sobre los candidatos externos.

**Tabla 8**  
**Detalle Pregunta 4**

INDICADORES	PERSONAS ENCUESTADAS	PORCENTAJE
EN DESACUERDO	3	27,27%
CASI EN DESACUERDO	2	18,18%
MEDIANAMENTE DE ACUERDO	6	54,55%
BASTANTE DE ACUERDO	0	0,00%
DE ACUERDO	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

*Elaborado por:* Ámbar Martínez

**Figura 6 Resultados Pregunta 4**



*Elaborado por:* Ámbar Martínez

**Análisis Pregunta 4**

El personal encuestado de AQUAYSISTEMAS indica en un 54,55% “medianamente de acuerdo”, especificando más de la mitad del personal enuncia que no siempre se prioriza a los colaboradores sobre candidatos externos para cubrir vacantes, adicional, se determina una negatividad en un 18,18% en “casi desacuerdo” y un 27,27% “en desacuerdo”, lo que genera un descontento interno que puede dar efecto a la no motivación del trabajo y a la no consecución de objetivos.

Este parámetro incide en la falta de oportunidad con el personal de la empresa, si se mejora este contexto, se potenciará el sentido de pertenencia, la fidelidad al trabajo, la mejora en condiciones laborales y la mayor confianza para que el personal se sienta a gusto para desarrollar de buena manera sus actividades.

### Pregunta 5

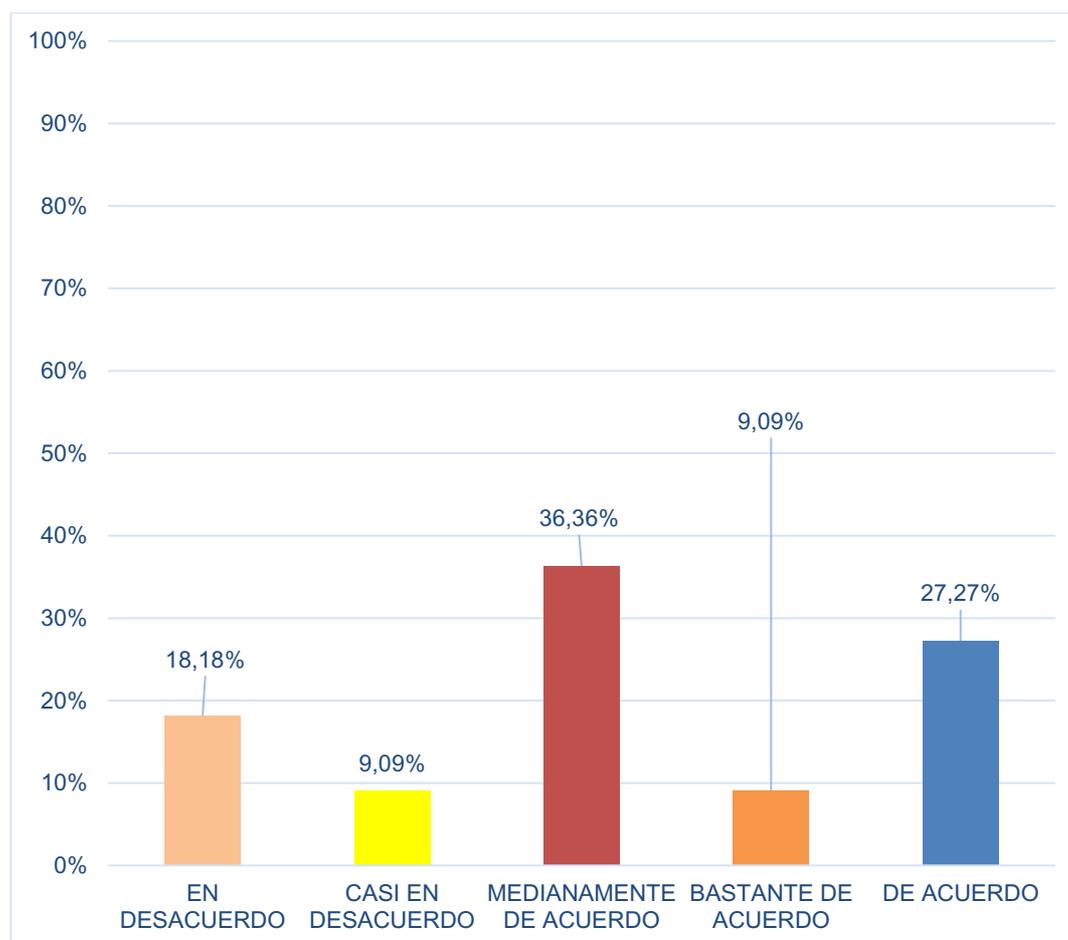
La empresa AQUAYSISTEMAS S.A. cuenta con estrategias que garanticen el buen desempeño de los trabajadores.

**Tabla 9**  
**Detalle Pregunta 5**

INDICADORES	PERSONAS ENCUESTADAS	PORCENTAJE
EN DESACUERDO	2	18,18%
CASI EN DESACUERDO	1	9,09%
MEDIANAMENTE DE ACUERDO	4	36,36%
BASTANTE DE ACUERDO	1	9,09%
DE ACUERDO	3	27,27%
TOTAL	11	100%

*Elaborado por:* Ámbar Martínez

**Figura 7 Resultados Pregunta 5**



*Elaborado por:* Ámbar Martínez

### **Análisis Pregunta 5**

Lo que expone la encuesta en esta pregunta es un 36,36% en “medianamente de acuerdo” y en este sentido se infiere que “a medias” se percibe las estrategias que garanticen el buen desempeño de los trabajadores. Adicional se adhiere respuestas “en desacuerdo” y “casi en desacuerdo” en 18,18% y 9,09% respectivamente. Esta situación genera que el personal no logre un convencimiento sobre las acciones de la empresa y concretar un buen desempeño.

Por otro lado, un 27,27% expresa un “de acuerdo” como respuesta, lo que explica que si se identifican estrategias para potenciar el trabajo del personal. Es importante formular, emplear, comunicar y ejecutar matices que sean perceptibles y entendidas por el personal y así advertir que la empresa se preocupa por el trabajo de las personas y exigen que sea de calidad. Este parámetro estima una motivación y potenciará el sentido de pertenencia.

## Pregunta 6

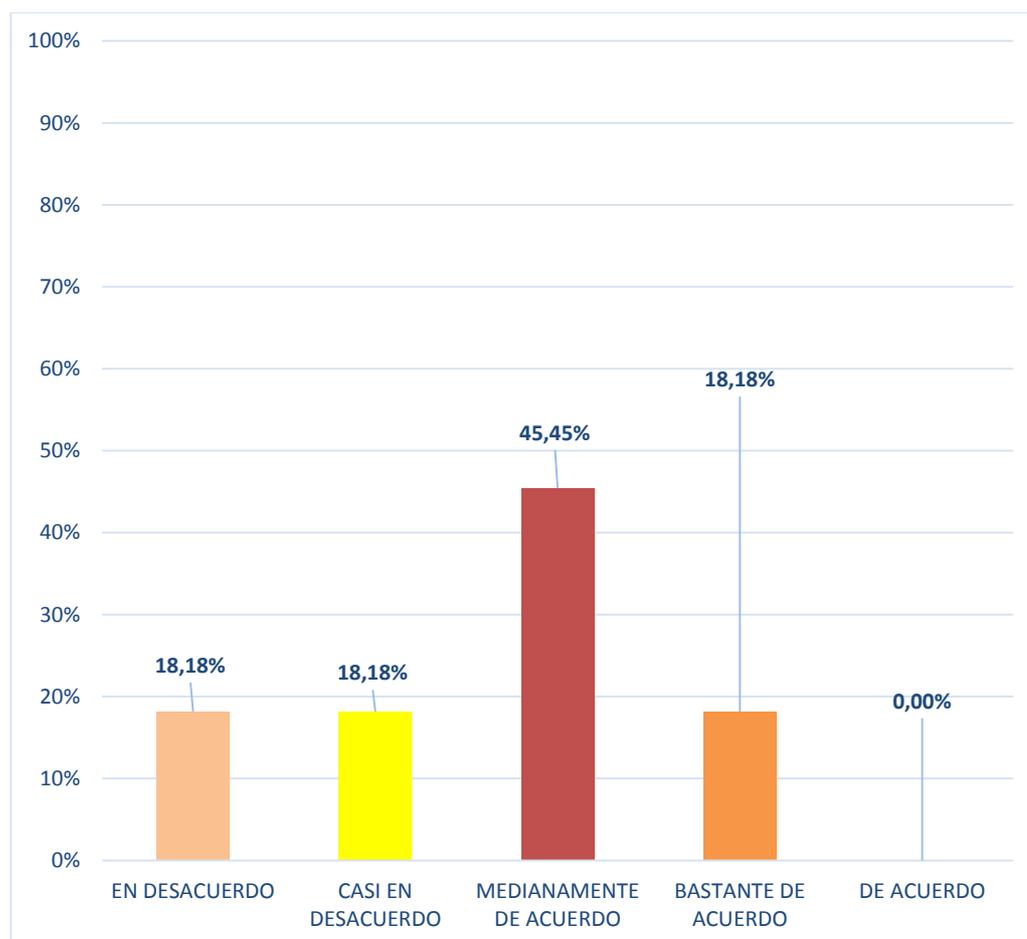
La empresa AQUAYSISTEMAS S.A. fomenta a sus empleados a la formación profesional, con capacitaciones y recursos que fortalezca a la empresa.

**Tabla 10**  
**Detalle Pregunta 6**

INDICADORES	PERSONAS ENCUESTADAS	PORCENTAJE
EN DESACUERDO	2	18,18%
CASI EN DESACUERDO	2	18,18%
MEDIANAMENTE DE ACUERDO	5	45,45%
BASTANTE DE ACUERDO	2	18,18%
DE ACUERDO	0	0,00%
TOTAL	11	100%

**Elaborado por:** Ámbar Martínez

**Figura 8 Resultados Pregunta 6**



**Elaborado por:** Ámbar Martínez

### **Análisis Pregunta 6**

Lo que infiere esta pregunta al personal de AQUAYSISTEMAS se detalla un 45,45% en “medianamente de acuerdo”, lo que explica que casi la mitad interpreta que existe inversión de recursos para capacitar y desarrollar habilidades que fortalezcan no solo al empleado sino a la empresa en general, sin embargo, hay en respuestas en un 18,18% “en desacuerdo” y el mismo porcentaje en “casi en desacuerdo”. Esta situación genera una inseguridad al personal sobre las acciones de la empresa para invertir en capacitaciones que mejoren su desempeño individual.

Por otro lado, un 18,18% contesta un “bastante de acuerdo”, los cuales expresan que han participado de una u otra manera en capacitaciones o que denotan la inversión de recursos para mejorar su desempeño en los procesos de la empresa.

Este parámetro debe ser tomado en cuenta y ejecutarlo con seguridad para invertir en la mejora, no solo de procesos sino en su personal, tratando de que evolucione profesionalmente con los recursos disponibles, y de esta manera la organización puede sostener un rendimiento positivo en su alcance para conseguir los objetivos.

## Pregunta 7

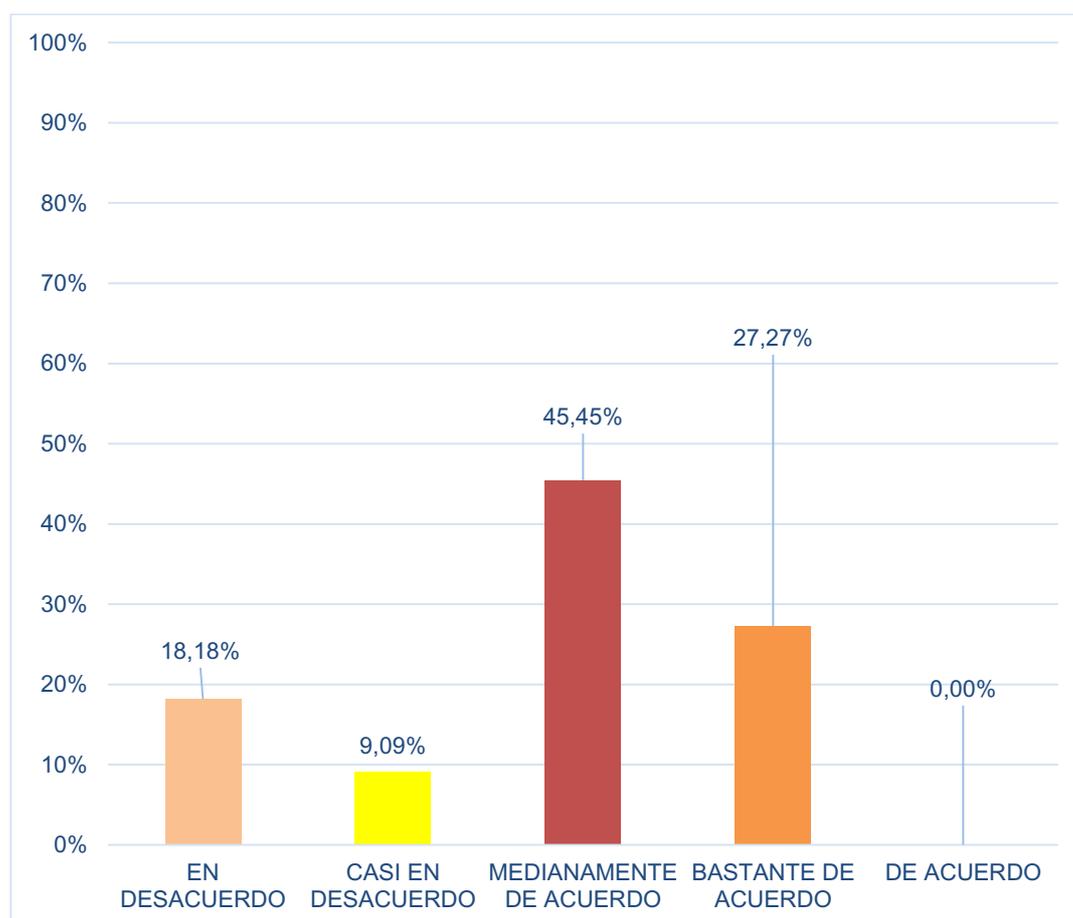
La empresa AQUAYSISTEMAS S.A. mide la eficiencia y eficacia de sus empleados.

**Tabla 11**  
**Detalle Pregunta 7**

INDICADORES	PERSONAS ENCUESTADAS	PORCENTAJE
EN DESACUERDO	2	18,18%
CASI EN DESACUERDO	1	9,09%
MEDIANAMENTE DE ACUERDO	5	45,45%
BASTANTE DE ACUERDO	3	27,27%
DE ACUERDO	0	0,00%
TOTAL	11	100%

**Elaborado por:** Ámbar Martínez

**Figura 9 Resultados Pregunta 7**



**Elaborado por:** Ámbar Martínez

## Análisis Pregunta 7

A partir de la encuesta que se realizó al personal de AQUAYSISTEMAS, se denota que un 45,45% responde un “medianamente de acuerdo”, que implica en que casi la mitad de personas aclara que existe una cuantificación que mide el desempeño de los empleados por parte de la empresa, también hay en respuestas en un 18,18% “en desacuerdo” y 9,09% en “casi en desacuerdo”, y esta parte genera una despreocupación por parte de la empresa para supervisar el desempeño de los procesos.

Se genera por otro lado un 27,27% en un “bastante de acuerdo”, donde este personal enuncia que si hay mediciones sobre eficiencia y eficacia de los empleados; sin embargo, es un parámetro que debe estar presente en toda la cadena de valor, y esto permite evaluar con puntos claves el trabajo del personal para verificar su desempeño, el mismo que indica la real productividad de la empresa. Este factor ayuda a tomar decisiones y verificar el desarrollo del proceso de selección de personal basado en competencias, para poder mejorarlo, corregirlo o potenciarlo, cuyas resultantes sean a corto plazo y su efecto sean empleados eficientes que busquen resultados a partir de la práctica laboral enfocada en la calidad.

### Pregunta 8

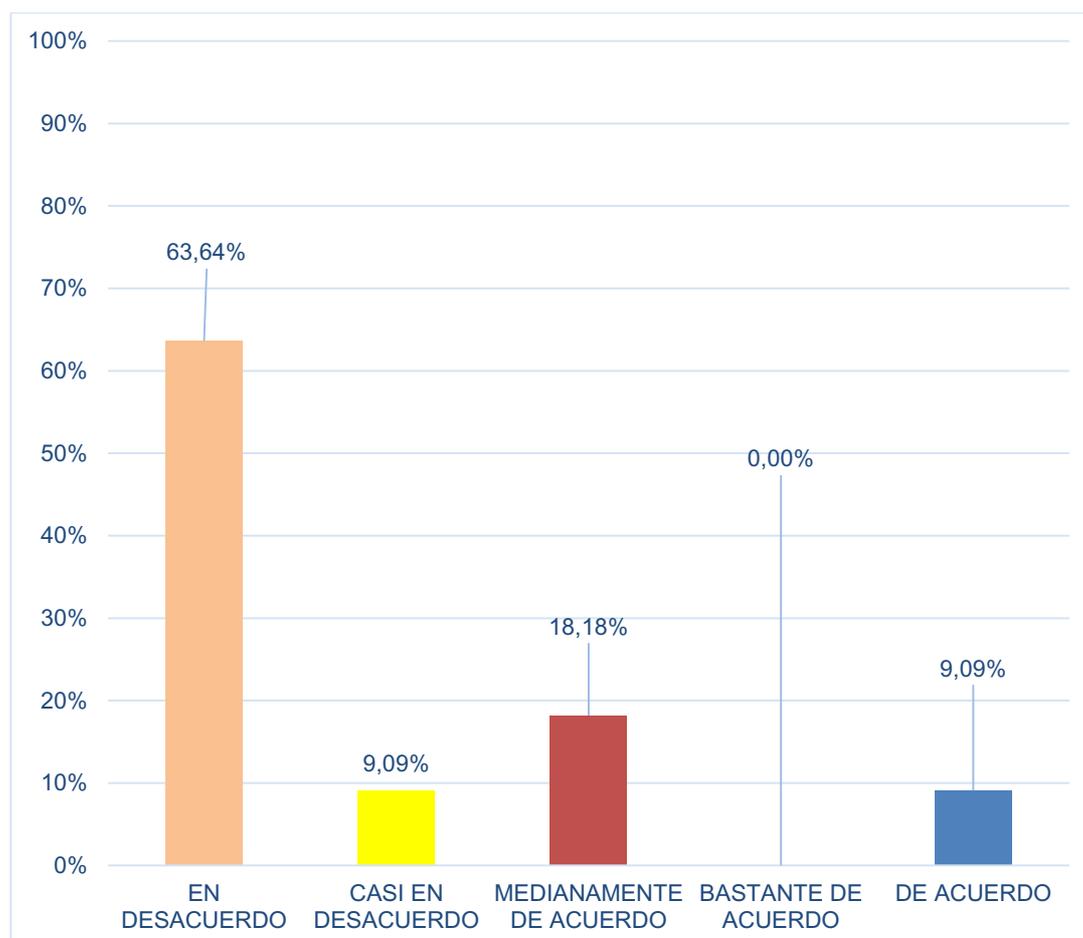
La empresa AQUAYSISTEMAS S.A. cuenta con un flujograma del proceso de reclutamiento y selección de personal.

**Tabla 12**  
**Detalle Pregunta 8**

INDICADORES	PERSONAS ENCUESTADAS	PORCENTAJE
EN DESACUERDO	7	63,64%
CASI EN DESACUERDO	1	9,09%
MEDIANAMENTE DE ACUERDO	2	18,18%
BASTANTE DE ACUERDO	0	0,00%
DE ACUERDO	1	9,09%
TOTAL	11	100%

**Elaborado por:** Ámbar Martínez

**Figura 10 Resultados Pregunta 8**



**Elaborado por:** Ámbar Martínez

**Análisis Pregunta 8**

Se admite una contestación importante en el parámetro “en desacuerdo” con un 63.64%, donde se establece que la empresa no cuenta con flujograma del proceso de reclutamiento y selección de personal, lo que implica una desorganización o un desconocimiento del proceso. Se debe contemplar su elaboración para planificar este proceso y que pueda ser realizado sistemáticamente; se resalta que su carencia puede describir resultados totalmente fuera de sincronía en la selección de personal.

Aparece un 9,09% en “de acuerdo”, es decir que para este empleado existe un flujograma del proceso de reclutamiento y selección de personal, por lo cual debe ser punto de partida para analizarlo y socializar el conocimiento general del proceso, concretar para que sea competente y confiable. Además, puede ser ejemplo para futuros flujogramas de otros procesos de la empresa a partir de su diseño e interpretación.

### Pregunta 9

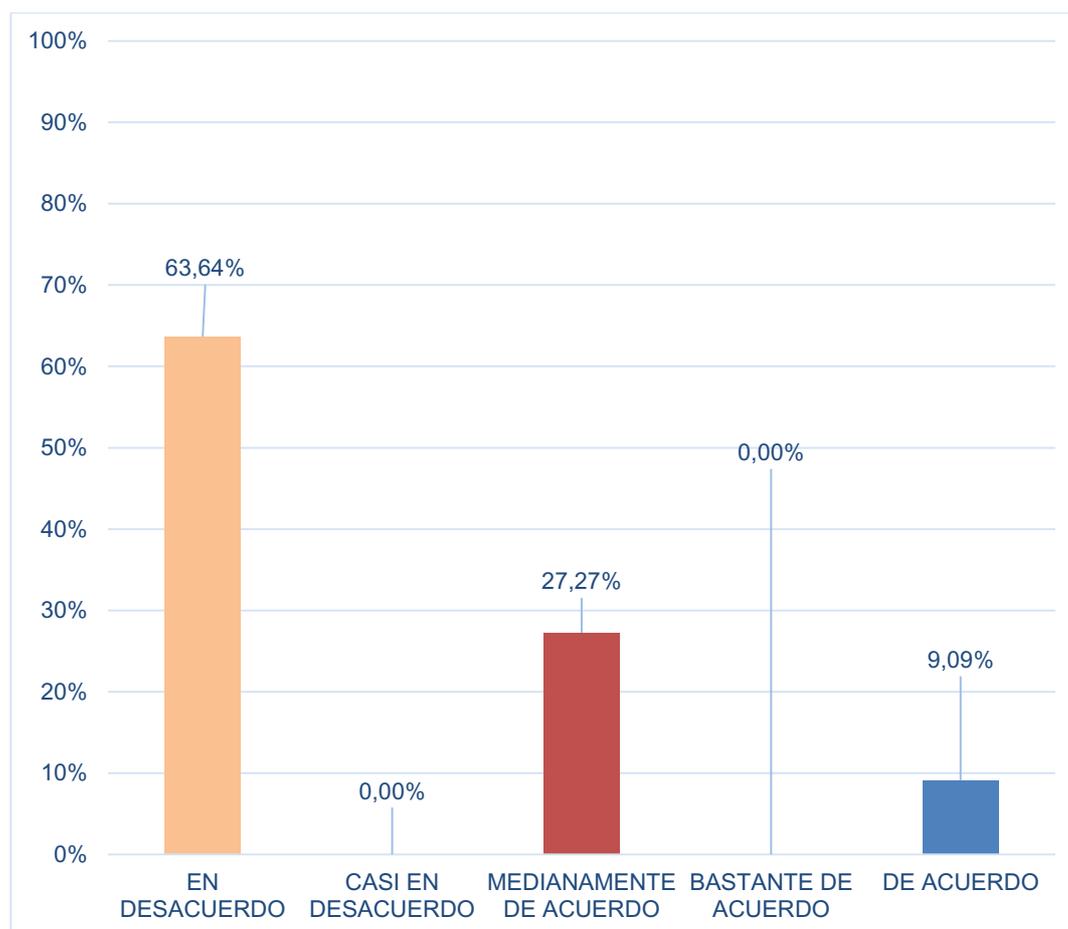
La empresa AQUAYSISTEMAS S.A. cuenta con estrategias de selección de personal basado en competencias.

**Tabla 13**  
**Detalle Pregunta 9**

INDICADORES	PERSONAS ENCUESTADAS	PORCENTAJE
EN DESACUERDO	7	63,64%
CASI EN DESACUERDO	0	0,00%
MEDIANAMENTE DE ACUERDO	3	27,27%
BASTANTE DE ACUERDO	0	0,00%
DE ACUERDO	1	9,09%
TOTAL	11	100%

**Elaborado por:** Ámbar Martínez

**Figura 11 Resultados Pregunta 9**



**Elaborado por:** Ámbar Martínez

**Análisis Pregunta 9**

Se adquiere un manifiesto alto e importante en el parámetro “en desacuerdo” con un 63.64%, donde se establece que la empresa no cuenta con estrategias de selección de personal basado en competencias, un 27,27% contesta un “medianamente de acuerdo” y solo un 9,09% contesta un “de acuerdo”.

En este contexto, el personal identifica la ineficiencia en el proceso de selección de personal y es evidente que no aplican estrategias donde se analicen las competencias, y es un indicador preocupante para los objetivos de la empresa, ya que si el personal que se selecciona para que desempeñe funciones no es competente, sus resultados no lo serán, lo que perjudica directamente en los intereses de la organización y determina una pérdida de recursos.

### Pregunta 10

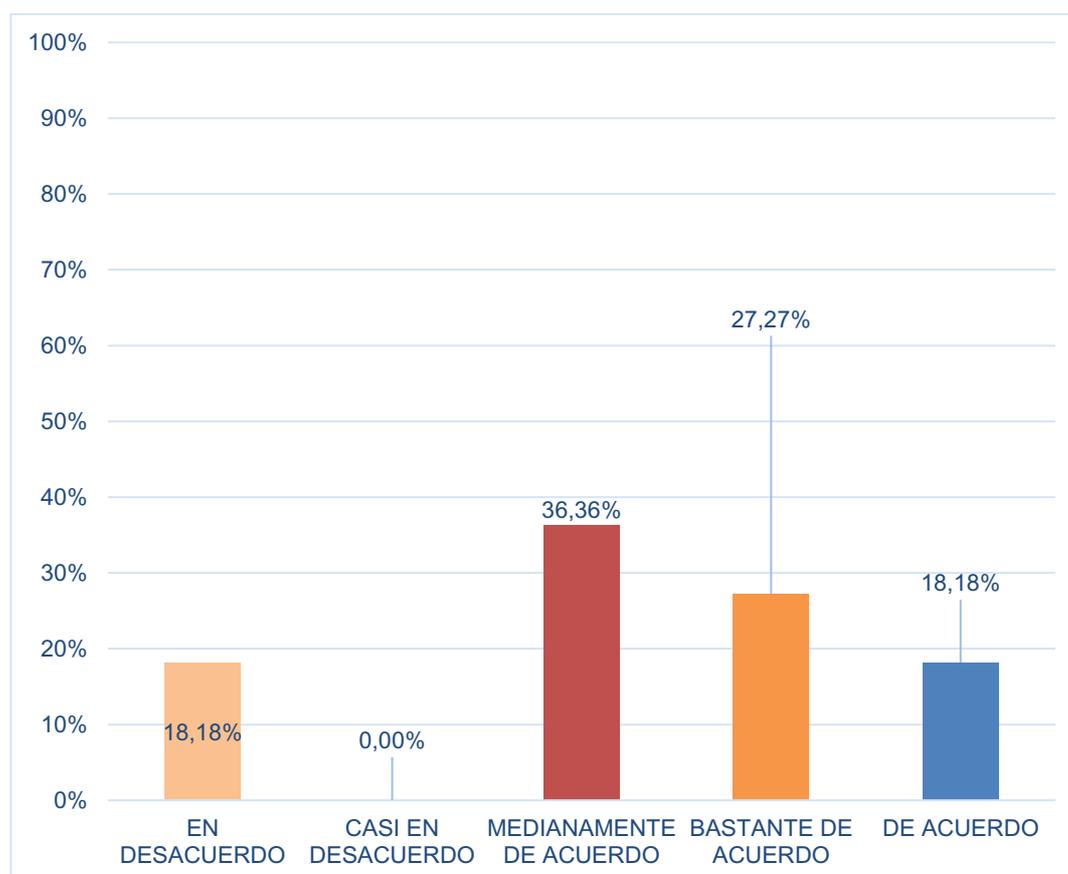
La Empresa AQUAYSISTEMAS S.A., exige documentos como currículum vitae, antecedentes judiciales, diplomas, identificaciones, recomendaciones, certificados entre otros.

**Tabla 14**  
**Detalle Pregunta 10**

INDICADORES	PERSONAS ENCUESTADAS	PORCENTAJE
EN DESACUERDO	2	18,18%
CASI EN DESACUERDO	0	0,00%
MEDIANAMENTE DE ACUERDO	4	36,36%
BASTANTE DE ACUERDO	3	27,27%
DE ACUERDO	2	18,18%
TOTAL	11	100%

**Elaborado por:** Ámbar Martínez

**Figura 12 Resultados Pregunta 10**



**Elaborado por:** Ámbar Martínez

**Análisis Pregunta 10**

Se expone que los encuestados distinguen que la empresa exige documentos como currículum vitae, antecedentes judiciales, diplomas, identificaciones, recomendaciones, certificados, entre otros, para su ingreso o controles de personal. Este entorno se lo identifica a partir que más de la mitad de personal contesta esta confirmación.

La encuesta determina “medianamente de acuerdo” en 36,36%, un “bastante de acuerdo” en 27,27% y un 18,18% en “de acuerdo”. Para explicar este indicador, se diagnostica que a pesar que el proceso tiene falencias, cumple con la exigencia de documentación, lo que hace que este proceso sea mejorable a partir de su comportamiento actual.

### Pregunta 11

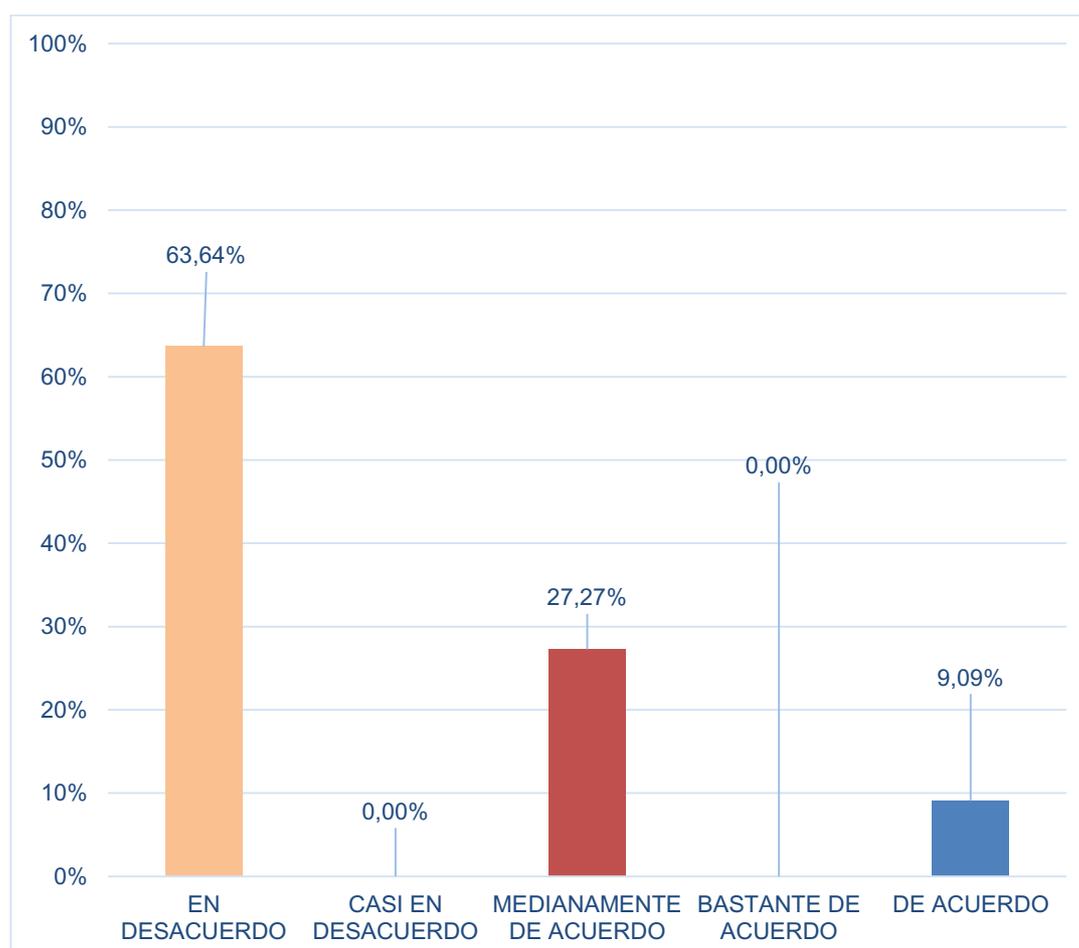
La empresa AQUAYSISTEMAS S.A. Cuenta con un proceso de selección del personal.

**Tabla 15**  
**Detalle Pregunta 11**

INDICADORES	PERSONAS ENCUESTADAS	PORCENTAJE
EN DESACUERDO	7	63,64%
CASI EN DESACUERDO	0	0,00%
MEDIANAMENTE DE ACUERDO	3	27,27%
BASTANTE DE ACUERDO	0	0,00%
DE ACUERDO	1	9,09%
TOTAL	11	100%

**Elaborado por:** Ámbar Martínez

**Figura 13 Resultados Pregunta 11**



**Elaborado por:** Ámbar Martínez

**Análisis Pregunta 11**

Con referencia a los encuestados, se expresa en su mayoría “en desacuerdo” con el 63,64%, lo que explica el no reconocimiento de un proceso de selección de personal plasmado en la empresa, pues esta condición limita la objetividad de requisitos necesarios para efectuar correctamente la conformación de grupos de trabajos y por ende en la eficiencia del desempeño individual.

Como todo es proclive a mejorar, la parte directiva de la empresa se debe contemplar que la entidad no cumple con la idea esencial para elegir su personal y recaer en su responsabilidad gestionar y proponer un diseño que pueda ser viable en sus intenciones como empresa, el mismo que brinde satisfacción a sus necesidades para potenciar su productividad con un talento humano convincente.

### Pregunta 12

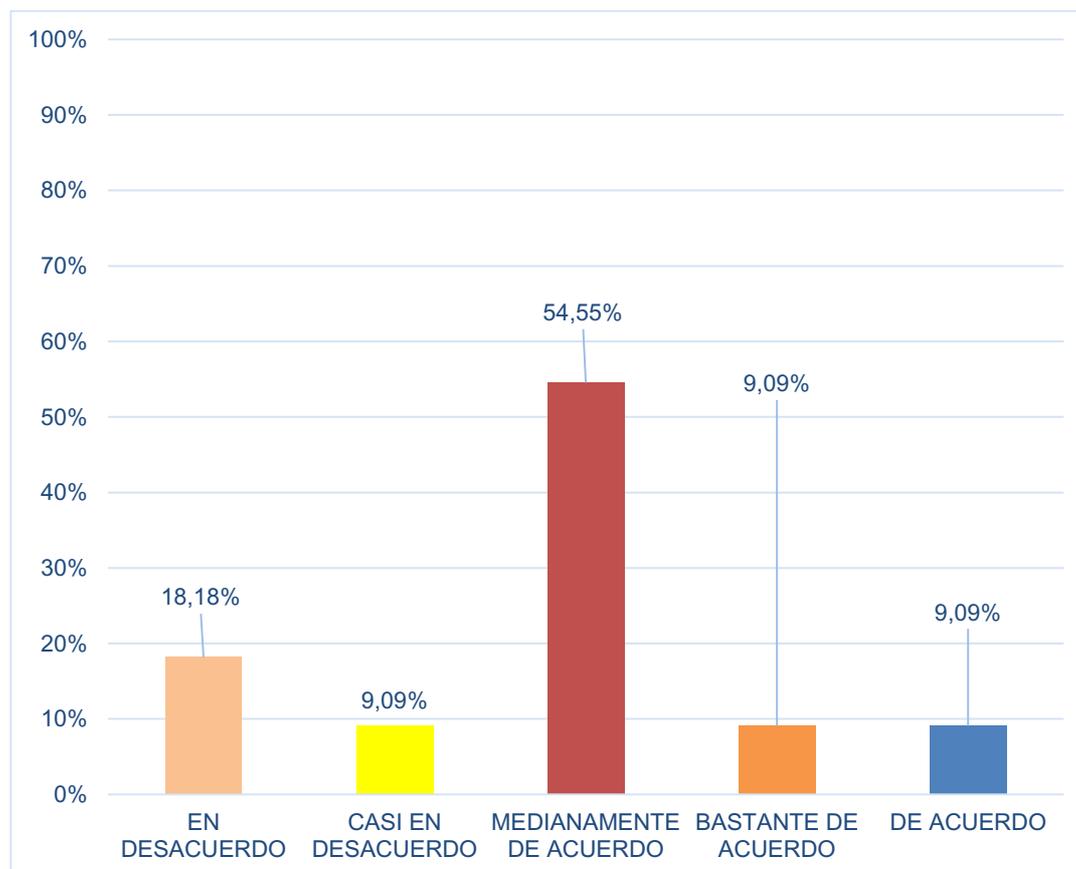
La empresa AQUAYSISTEMAS S.A. posee un análisis basado en estudios, experiencias, diplomas, en las hojas en primer término como un filtro para eliminar candidatos inadecuados.

**Tabla 16**  
**Detalle Pregunta 12**

INDICADORES	PERSONAS ENCUESTADAS	PORCENTAJE
EN DESACUERDO	2	18,18%
CASI EN DESACUERDO	1	9,09%
MEDIANAMENTE DE ACUERDO	6	54,55%
BASTANTE DE ACUERDO	1	9,09%
DE ACUERDO	1	9,09%
TOTAL	11	100%

**Elaborado por:** Ámbar Martínez

**Figura 14 Resultados Pregunta 12**



**Elaborado por:** Ámbar Martínez

### **Análisis Pregunta 12**

De los encuestados se denota un 54,55% en la respuesta “medianamente de acuerdo”, es decir, más de la mitad reconoce que existe un análisis basado en estudios, experiencias, diplomas, en las hojas en primer término como un filtro para eliminar candidatos inadecuados, sin embargo, se detalla con un 18,18% y un 9,09% en las respuestas “en desacuerdo” y “casi en desacuerdo” respectivamente, lo que explica que poco o nada han identificado este análisis.

Por otro lado, se responde que sí hay este análisis en la empresa, con base en las respuestas de “bastante de acuerdo” y “de acuerdo” en un 9,09% cada uno. Cabe destacar que se entiende que existe un análisis basado en estudios, experiencias, diplomas, entre otros, como un filtro para eliminar candidatos inadecuados, pero se puede mejorar con una dirección correcta para que el análisis sea lo más acertado posible y no condicione los resultados sobre la conformación del personal o de nuevas vacantes por reclutar, evitando así un proceso ambiguo y poco confiable.

### Pregunta 13

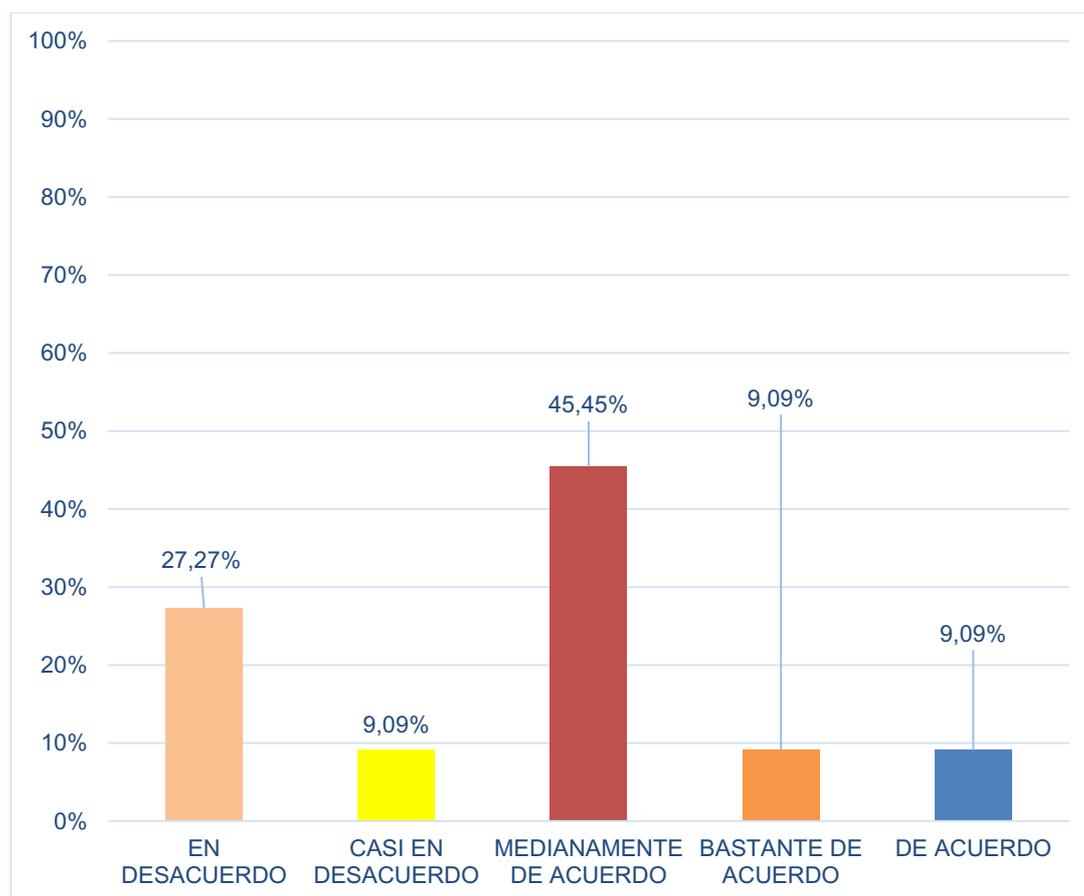
La empresa AQUAYSISTEMAS S.A. posee un proceso de selección de personal y buscan en el candidato las actitudes y habilidades.

**Tabla 17**  
**Detalle Pregunta 13**

INDICADORES	PERSONAS ENCUESTADAS	PORCENTAJE
EN DESACUERDO	3	27,27%
CASI EN DESACUERDO	1	9,09%
MEDIANAMENTE DE ACUERDO	5	45,45%
BASTANTE DE ACUERDO	1	9,09%
DE ACUERDO	1	9,09%
TOTAL	11	100%

**Elaborado por:** Ámbar Martínez

**Figura 15 Resultados Pregunta 13**



**Elaborado por:** Ámbar Martínez

**Análisis Pregunta 13**

Las respuestas de los encuestados expresan un 45,45% en “medianamente de acuerdo”, es decir, que, a partir de la actividad actual de selección de personal, se busca un candidato con actitudes y habilidades coherentes a la necesidad de vacante, sin embargo, se detalla con un 27,27% en la respuesta “en desacuerdo” donde no contempla que se actúe de forma correcta para encontrar candidatos para que se sumen a la empresa.

Por otro lado, con base en las respuestas de “bastante de acuerdo” y “de acuerdo” en un 9,09% cada uno, responde que sí se vincula la búsqueda de personal apto y habilitado para la vacante a satisfacer. Cabe destacar que se debe potenciar esta selección con un entendimiento pragmático y con la debida justificación de las actitudes y aptitudes para cualquier análisis en el reclutamiento de personas que formaran parte de la empresa.

### Pregunta 14

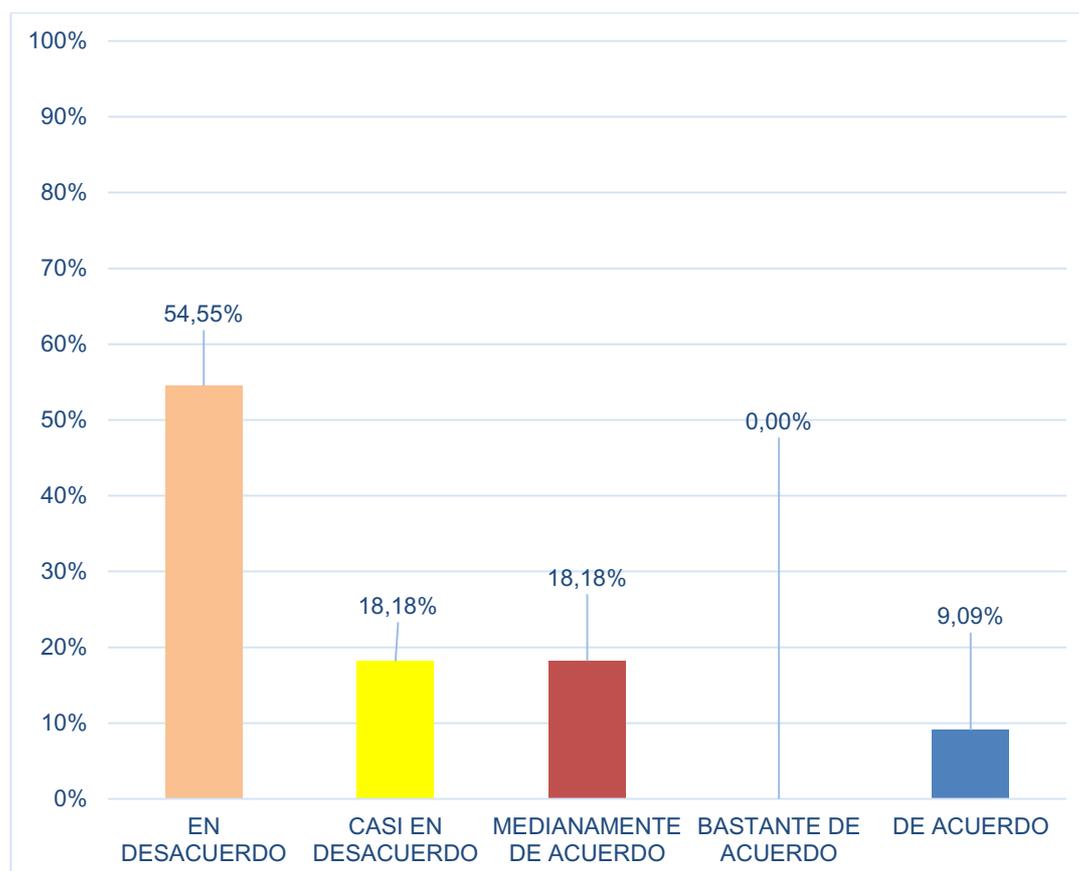
La empresa AQUAYSISTEMAS S.A. aplica un modelo de medición de potencial en el proceso de selección de personal.

**Tabla 18**  
**Detalle Pregunta 14**

INDICADORES	PERSONAS ENCUESTADAS	PORCENTAJE
EN DESACUERDO	6	54,55%
CASI EN DESACUERDO	2	18,18%
MEDIANAMENTE DE ACUERDO	2	18,18%
BASTANTE DE ACUERDO	0	0,00%
DE ACUERDO	1	9,09%
TOTAL	11	100%

**Elaborado por:** Ámbar Martínez

**Figura 16 Resultados Pregunta 14**



**Elaborado por:** Ámbar Martínez

### **Análisis Pregunta 14**

Con referencia a los encuestados, se expresa en su mayoría “en desacuerdo” con el 54,55%, lo que explica que la empresa no aplica modelos o estrategias de medición en su proceso de selección de personal, se reconoce esta falencia que puede perjudicar directamente en la ejecución del trabajo. Igual las demás respuestas indican un bajo reconocimiento de esta aplicación, 18,18% “casi en desacuerdo” y 18,18% en “medianamente de acuerdo”.

El proceso de selección de personal basado en competencias debe estimar aplicaciones que cuantifiquen resultados para optar tomar la mejor decisión que cumpla con los requisitos que se necesiten y sean pertinentes para con la empresa y su productividad. Cabe destacar que la evaluación de los procesos asegura que se eliminen todo tipo de restricciones o cuellos de botellas, de tal forma que con la medición se puede interpretar el desarrollo actual de un proceso y de ahí mejorarlo, corregirlo y potenciarlo.

### Pregunta 15

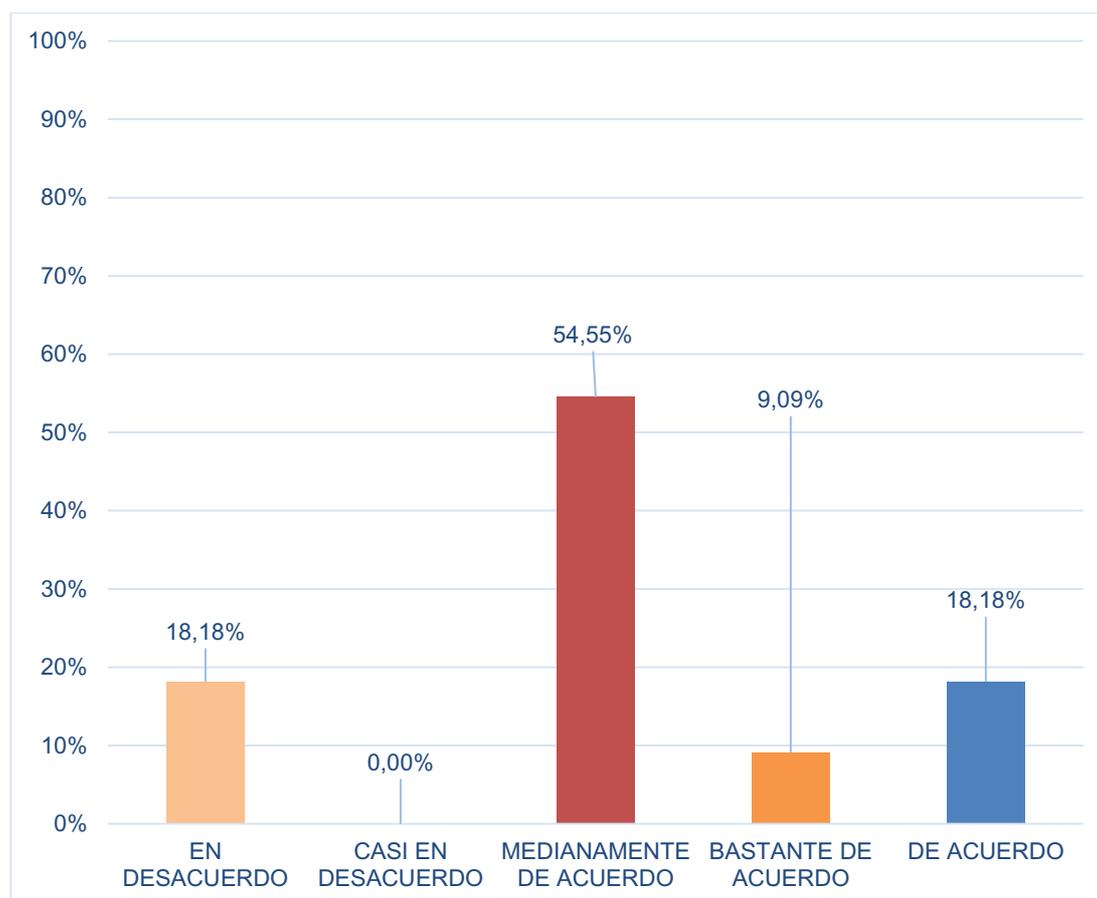
La empresa AQUAYSISTEMAS S.A. durante la entrevista, se habla sobre las habilidades, experiencias y objetivos profesionales relevantes que tiene el entrevistado.

**Tabla 19**  
**Detalle Pregunta 15**

INDICADORES	PERSONAS ENCUESTADAS	PORCENTAJE
EN DESACUERDO	2	18,18%
CASI EN DESACUERDO	0	0,00%
MEDIANAMENTE DE ACUERDO	6	54,55%
BASTANTE DE ACUERDO	1	9,09%
DE ACUERDO	2	18,18%
TOTAL	11	100%

*Elaborado por:* Ámbar Martínez

**Figura 17 Resultados Pregunta 15**



*Elaborado por:* Ámbar Martínez

**Análisis Pregunta 15**

De los encuestados se indica un 54,55% en la respuesta “medianamente de acuerdo”, es decir, que se conoce que en las entrevistas comentan temas sobre habilidades, experiencias y objetivos profesionales relevantes que tiene el entrevistado, lo que significa que hay que profundizar la temática para recoger más datos y la perspectiva en el desenvolvimiento deseado.

Por otro lado, se confirma con un 9,09% y un 18,18% en las respuestas “bastante de acuerdo” y “de acuerdo” correspondientemente, explicando que es una actividad existente, pero es mejorable, o en todo caso mantenerla y agregar matices oportunos para obtener mejores resultados.

### Pregunta 16

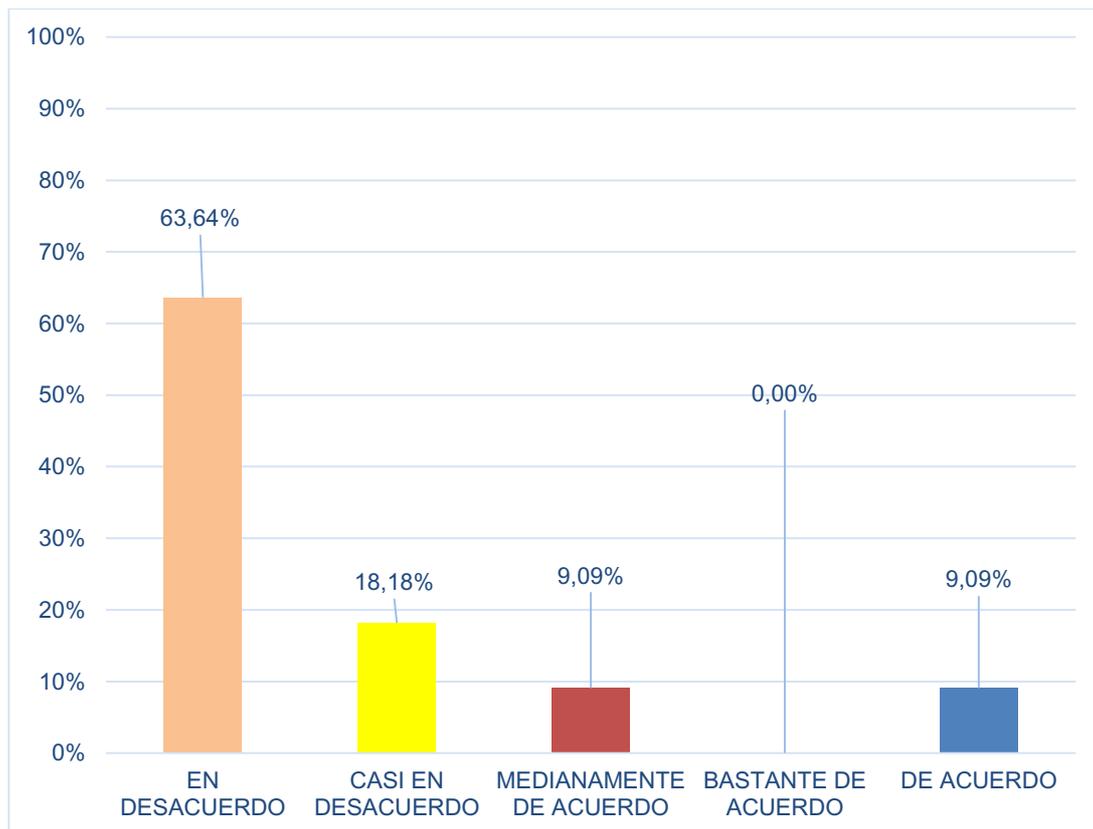
La empresa AQUAYSISTEMAS S.A. puede llamar procesos para proveer o abastecer personas. Incluyendo el reclutamiento y la selección del personal basado en competencias.

**Tabla 20**  
**Detalle Pregunta 16**

INDICADORES	PERSONAS ENCUESTADAS	PORCENTAJE
EN DESACUERDO	7	63,64%
CASI EN DESACUERDO	2	18,18%
MEDIANAMENTE DE ACUERDO	1	9,09%
BASTANTE DE ACUERDO	0	0,00%
DE ACUERDO	1	9,09%
TOTAL	11	100%

*Elaborado por:* Ámbar Martínez

**Figura 18 Resultados Pregunta 16**



*Elaborado por:* Ámbar Martínez

**Análisis Pregunta 16**

Con referencia a las respuestas de las personas encuestadas, se enuncia en su mayoría con un “en desacuerdo” en 63,64%, lo que explica que la empresa no puede llamar procesos para proveer o abastecer personas, ni reclutamiento ni selección de personal basado en competencias. Igual las demás respuestas indican un bajo reconocimiento del suceso, con un 18,18% “casi en desacuerdo” y 9,09% en “medianamente de acuerdo”.

El proceso de selección de personal basado en competencias, debe estimar aplicaciones donde su entorno sea coherente y su toma decisión sea justificada por el bien de empresa, pues desde la conformación de personal se estima la viabilidad de las actividades que ejecuta una organización, la vida del negocio, la determinación de ventajas competitivas y la permanencia vigente en el mercado.

### **3.1.1 Análisis de Resultados de la Encuesta**

Este instrumento permitió lograr información real y válida, muy útil para poder analizar el contexto de la empresa AQUAYSISTEMAS S.A. en función al conocimiento de su personal con el entorno y conocimiento del proceso de selección de personal y la forma de contemplar el recurso humano desde punto de vista en parámetros que adhieren al funcionamiento y desempeño de las personas que trabajan en la empresa, con la intención de diseñar una propuesta potencial que pueda ser implementada para corregir sucesos o prevenir inconvenientes, pero de cierta forma mejora este proceso y adquirir personal competente para desarrollar funciones.

La encuesta indica una cuantificación de respuestas donde las personas advierten la variable del proyecto, adicional, se menciona que las personas encuestadas tuvieron un grato comportamiento y desataca su colaboración con la autora del proyecto, tanto de la parte operativa y de la parte administrativa. Se tomó en cuenta las dimensiones de la investigación para formular las preguntas.

Dentro de los resultados conseguidos, las respuestas más contestada en todas las preguntas fueron “en desacuerdo” y “medianamente de acuerdo”, lo que señala que dentro de la empresa AQUAYSISTEMAS S.S. hay sucesos por perfeccionar, en específico el área de recursos humanos, se debe fortalecer al talento humano y potenciar el desempeño individual desde el punto de partida de selección y reclutamiento, con pruebas coherentes y análisis que correspondan a confirmar el factor competente en todos los componentes humanos que intervienen en el desarrollo de la empresa.

Hay escenarios que no se deben corregir como tal sino darle una nueva perspectiva para un clima laboral como corresponde, ejemplo la exigencia de documentos y se debe complementar con un correcto análisis.

Esta herramienta advierte que se debe revisar el proceso de selección actual que tiene la empresa, y proponer un departamento de recursos humanos básico que ayude a solucionar problemas existentes a partir de su juicio experto en conocimientos de procesos que inciden en la conformación y mantenimiento del personal.

Como experiencia, la empresa a pesar de no contemplar un correcto proceso para elegir su personal, ha creado una propuesta de valor comercial muy requerida, y al momento de inferir en la selección, reclutamiento, capacitación, desarrollo y evaluación de su personal, maximizará sus ventas en relación a su cartera actual, pues el debido a la conformación de un grupo de trabajo competente desde cualquier puesto generará una mejora en procesos, lo que resulta en mayor productividad y eficiencia, y al final su servicio será de mejor calidad, contando con personal y recursos capaces, y así crear ventajas competitivas y desarrollo en el mercado.

### **3.2 Descripción de la Entrevista**

**LUGAR Y FECHA:** Manta, 10 de febrero del 2021. Forma Presencial.

**ENTREVISTADA Y CARGO:** Gina Andrade Pacheco, Jefa Financiera, AQUAYSISTEMAS S.A.

#### **1. ¿Qué concepto tiene Ud. de la selección de personal en una empresa?**

Que debe estar basada en varios procesos y procedimientos para poder escoger o elegir a la persona idónea para el puesto. Procedimientos que en la actualidad no dispone la empresa AQUAYSISTEMAS S.A.

#### **2. ¿Cree Ud. que la empresa AQUAYSISTEMAS aplica un correcto proceso en la selección de su personal?**

No tenemos un proceso de selección de personal no es propio y en base a los pocos conocimientos adquiridos junto a cualquier compañía que capacité y envíe un personal de acuerdo a la necesidad que requiere la empresa. Porque de lo que se contrata se ve

reflejado las falencias que hay y que se deben mejorar. Quisiera si, tener muy clara y definida el procedimiento correcto. La empresa que se le paga son encargados del proceso y nosotros hacemos una entrevista minina del personal que preseleccionaron. Dentro de las entrevistas se hacen pruebas psicológicas o hacemos un proceso de inducción de 7 días para saber si está o no apto para el puesto. Cabe destacar que muchas veces la preselección no es apta.

**3. ¿Se evalúa el desempeño del trabajador en AQUAYSISTEMAS?**

Si se evalúa el desempeño de cada trabajador porque deben estar capacitado de acuerdo al cargo, se evalúa su etapa de iniciación un 80% ese restante del 20% ya son de los conocimientos adquiridos dentro de su área. Y que no todos vienen capacitados por eso se hace una inducción previa incluso en áreas desconocidas por el postulante.

**4. A partir de experiencia laboral, ¿cuáles son los factores predominantes al momento de contratar una persona para que desempeñe una vacante?**

Que tenga conocimientos, actitud y tercer factor es la evaluación psicológica. Ya que es fundamental evaluar los trastornos psicológicos o graves, situaciones de acoplamiento o trabajo en equipo.

**5. ¿Qué tan frecuente son las reuniones entre la Gerencia y personal de la Empresa para tratar temas de productividad y competencias?**

Es un poco distante actualmente ya que son trimestrales, aunque deberían ser menos cortas tal vez bimestrales, pero si se hace.

**6. Según su perspectiva, ¿qué es más importante, las acciones preventivas o las acciones correctivas para AQUAYSISTEMAS?**

Son más importantes las acciones preventivas porque ya corregir tiene una consecuencia y eso se vería afectado a la empresa. Se debe tener mayor relevancia en las preventivas.

**7. En la actualidad, a partir del tema COVID19, ¿AQUAYSISTEMAS aplica protocolos de bioseguridad para el desempeño de funciones?**

Si se aplican protocolos de bioseguridad. Los básicos establecidos del ministerio de salud pública.

**8. ¿Existe una retroalimentación entre las partes administrativa y operativa de AQUAYSISTEMAS?**

Si hay retroalimentación para la toma de decisiones, lo operativa tiene su supervisión y el área administrativa que me encargo yo. Pero si se retroalimenta en estos campos como procesos puntualidad condiciones y herramientas de trabajo.

**9. Mi proyecto se denomina “Análisis de selección de personal basada en competencias en la empresa AQUAYSISTEMAS S.A. en la ciudad de Manta”, ahora, ¿Cree Ud. que las conclusiones y recomendaciones de este proyecto, pueden ser viables para formular una propuesta o plan de acción, donde se detalle la importancia de la selección de personal por competencias y sea útil para potenciar los procesos de AQUAYSISTEMAS, y que sea aplicable para cualquier empresa?**

Es muy viable, porque estamos subcontratando el servicio de la cual puede que esta empresa que se subcontrata tome factores e indicios generales, y no lo que realmente especifica AQUAYSISTEMAS, además es factible porque si hacemos este proceso de manera interna se facilita el fluido de conocimiento por el saber el giro del negocio evitando la inducción de 7 días; no obstante, también beneficia porque AQUAYSISTEMAS ahorraría este gasto de contratación y puede ser aplicado a otra empresa.

### **3.2.1 Análisis de las Entrevista**

La entrevista se realizó en las oficinas de AQUAYSISTEMAS, con la cordialidad y colaboración de Gina Andrade Pacheco, Jefa Financiera de la empresa, fue una excelente

participación y se denotó la buena gestión de su rol como representante de esta organización.

La empresa no cuenta con un proceso de selección de personal basado en competencias propio, por lo cual lo subcontrata, y esta empresa se encarga de esta responsabilidad, y dejando solo una actividad mínima para realizar que es una entrevista básica a los preseleccionados, donde se hace una prueba psicológica o un proceso de inducción de 7 días, para ver su desenvolvimiento y saber si es apto o no, donde se destaca que muchas ocasiones la preselección no es apta para lo requerido.

Se define que, si existe evaluaciones en función de su área de trabajo, pues no todos los preseleccionados tienen la capacitación necesaria para lo que se postula, lo que perjudica en contratiempos, ya que la empresa externa que se encarga del proceso de selección de personal usa referencias generales en su desarrollo y eso no da claridad a lo que realmente es el giro del negocio.

Lo que se valida en AQUAYSISTEMAS es la actitud, sus conocimientos y la evaluación psicológica, pues en realidad se necesita personas que se les facilite el trabajo en equipo. En el tema de reuniones entre la gerencia y personal no es frecuente ya que son trimestrales, pero si se ha considerado hacerlas más seguidas. En el contexto de protocolos de bioseguridad si se contemplan, lo que motiva de cierta forma al personal.

Para la empresa más importantes es la prevención para evitar consecuencias al corregir, y si existe retroalimentación entre la parte administrativa y operativa, pues van de la mano y su funcionalidad depende del concepto de resultado de una con la otra. Adicional, se contempla viable el diseño de la propuesta en el presente proyecto, pues beneficia en el sentido de optimización de recursos, cuellos de botellas en procesos, facilita la selección, se ahorra dinero y además según su aplicación puede ser tomado en cuenta por cualquier empresa.

## **CAPÍTULO IV DISEÑO DE LA PROPUESTA**

### **4.1. Título**

Plan Estratégico sobre la selección de personal basado en competencias, adecuado a las necesidades de la empresa AQUAYSISTEMAS S.A. de la ciudad de Manta.

### **4.2. Justificación**

Esta propuesta se plantea con un fundamento investigativo que determina la carencia del proceso de selección de personal por competencias de la empresa AQUAYSISTEMAS, donde se pudo conocer con base al análisis que se tiene problemáticas de conformación del equipo de trabajo, pues este proceso lo hace una empresa subcontratada que realiza el trabajo con referencias generales y no específicas sobre las necesidades reales de vacantes y desempeño laboral que realmente AQUAYSISTEMAS precisa.

Adicional, porque como es un proceso externo contratado genera un costo, el mismo que se puede optimizar con una correcta aplicación de estrategias y el análisis experto de personas capacitadas para seleccionar internamente los mejores postulantes para la empresa AQUAYSISTEMAS, de tal manera se puede obtener mejor productividad y desempeños laborales individuales como grupales, lo que facilita el cumplimiento de objetivos y potenciar la productividad actual.

### **4.3. Objetivos**

#### **4.3.1. Objetivo General**

Implementar un Plan Estratégico sobre la selección de personal basado en competencias, con el fin de lograr el buen reclutamiento, manejo del personal y controles de desempeño de manera interna para evitar inconvenientes que perjudiquen la productividad de la empresa.

#### **4.3.2. Objetivos Específicos**

- Elaborar una base guía informativa sobre el proceso de selección de personal por competencias y análisis de puestos.
- Verificar las necesidades de reclutamiento para cubrir o crear vacantes.
- Iniciar la etapa de selección de personal basado en competencias
- Elegir finalmente entre los postulantes la persona que reúna los requisitos para su involucramiento inmediato a la empresa.
- Potenciar el Plan de Acción.

#### **4.4. Descripción de la Propuesta**

Esta propuesta se formula a partir de una investigación y análisis de data obtenida del entorno de la empresa y el uso de herramientas de campo como la encuesta y entrevista, que de manera cuantitativa y cualitativa permite estudiar un proceso carente interno que se desarrolla de forma externa

Este plan de acción, se expone para inferir en corregir actividades previas para potenciar el desarrollo del trabajo de AQUAYSISTEMAS. Se pretende adecuar los recursos existentes para emplear este plan de mejora, con una metodología aplicable para establecer la orientación, lineamientos y alcance sobre el proceso de selección de personal.

##### **4.4.1 Estrategias**

Para la propuesta se consideran 5 aspectos principales para plantear el plan de acción:

1. Variable de Información
2. Variable de Verificación
3. Variable de Aplicación
4. Variable de Resultados
5. Variable de Mejora

**Estrategia 1**

Obtener información necesaria para crear métodos y diseñar informes que ayuden a la adecuada selección del personal basada en competencias de manera práctica y teórica.

**Estrategia 2**

Verificar la veracidad de los perfiles profesionales basados en competencias de acuerdo a las necesidades que tiene la empresa.

**Estrategia 3**

Iniciar el proceso de selección de personal basado en competencias.

**Estrategia 4**

Elegir entre los postulantes la persona idónea a partir de las evaluaciones y análisis de las competencias para su desarrollo en la vacante requerida,

**Estrategia 5**

Aplicar estrategias de mejora continua para potenciar el Plan de Acción.

**4.5 Factibilidad de la aplicación**

Esta propuesta contribuye para determinar la asignación de un departamento o una persona que se responsabilice por el proceso de selección de personal basado en competencias. Contando con estrategias adecuadas para poder elegir a la persona o candidato idóneo que cubra con el nuevo puesto de vacante, obteniendo mayor certeza de que el solicitante cumpla con las habilidades y demás expectativas que el puesto requiere. Además, concluir de manera eficaz el proceso de selección en el menor tiempo posible y que estime el control de recursos para su aplicación.

#### 4.6 Plan de acción

Tabla 21  
Plan de Acción

### PLAN ESTRATÉGICO SOBRE LA SELECCIÓN DE PERSONAL BASADO EN COMPETENCIAS, ADECUADO A LAS NECESIDADES DE LA EMPRESA AQUAYSISTEMAS S.A. DE LA CIUDAD DE MANTA.

#### OBJETIVO GENERAL

Implementar un Plan Estratégico sobre la selección de personal basado en competencias, con el fin de lograr el buen reclutamiento, manejo del personal y controles de desempeño para evitar inconvenientes que perjudiquen la productividad de la empresa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLE
Elaborar una base guía informativa sobre el proceso de selección de personal por competencias y análisis de puestos.	Obtener información necesaria para crear métodos y diseñar informes que ayuden a la adecuada selección del personal basada en competencias de manera práctica y teórica.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encontrar información válida para generar conocimiento teórico y práctico sobre el proceso de selección</li> <li>Elegir métodos para reunir información (entrevistas y cuestionarios)</li> <li>Crear flujogramas para estimar el proceso y facilitar su comprensión</li> </ul>	Humanos y Materiales	Corto plazo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinadora del Plan de Acción.</li> <li>Jefe Financiero</li> </ul>
Verificar las necesidades de reclutamiento para cubrir o crear vacantes.	Verificar la veracidad de los perfiles profesionales basados en competencias de acuerdo a las necesidades que tiene la empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborar los perfiles de puesto basado en las necesidades que requiera el cargo.</li> <li>Entregar la elaboración de los perfiles de puestos profesionales de acuerdo a las necesidades del cargo.</li> <li>Establecer sugerencias para las posibles mejoras y constancia de documentos.</li> </ul>	Humanos y Materiales	Corto plazo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinadora del Plan de Acción.</li> <li>Jefe Financiero</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer un Check List con los requisitos necesarios para elegir un postulante.</li> </ul>			
Iniciar la etapa de selección de personal basado en competencias	Iniciar el proceso de selección de personal basado en competencias.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar la solicitud del personal de manera interna y externa con la necesidad de cubrir un puesto en la determinada área de trabajo (solicitud y convocatoria)</li> <li>• Determinar la convocatoria interna por comunicados y si corresponde una convocatoria externa en los diferentes medios de comunicación masivos de selección de personal (páginas web, redes sociales, prensa)</li> <li>• Analizar las hojas de vida para reclutar una preselección de candidatos (referencias, experiencia, formación, etc.)</li> <li>• Citar a los candidatos para su entrevista formal para medir actitudes y aptitudes</li> <li>• Aplicar el Check List para verificar si reúne los requisitos que se necesitan</li> <li>• Se relaciona la entrevista y el Check List de requisitos para proceder al último filtro del proceso.</li> </ul>	Humanos y Materiales	Corto Plazo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinadora del Plan de Acción.</li> <li>• Jefe Financiero</li> </ul>

Elegir finalmente entre los postulantes la persona que reúna los requisitos para su involucramiento inmediato a la empresa	Elegir entre los postulantes la persona idónea a partir de las evaluaciones y análisis de las competencias para su desarrollo en la vacante requerida,	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se evalúa con pruebas previamente estipuladas (test psicométricos y conocimientos) las actitudes y aptitudes a los candidatos que continúan en el proceso</li> <li>• Se analiza los resultados para identificar si las competencias de los postulantes son las requeridas por el puesto vacante.</li> <li>• Entre todos se selecciona al postulante con mayor puntuación evaluativa, Check List y capacidad.</li> <li>• Se comunica a Gerencia el ganador para citarlo a una reunión para coordinar trabajos y concretar los honorarios.</li> </ul>	Humanos y Materiales	Corto Plazo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinadora del Plan de Acción.</li> <li>• Jefe Financiero</li> <li>• Gerente Técnico</li> </ul>
Potenciar la propuesta implementada	Aplicar estrategias de mejora continua para potenciar el Plan de Acción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A través de estrategias como la retroalimentación, lluvia de ideas, o gestión por procesos, se plantea mejorar el Plan de acción.</li> </ul>	Humanos y Materiales	Mediano-Largo Plazo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinadora del Plan de Acción.</li> <li>• Jefe Financiero</li> </ul>

**Elaborado por:** Ámbar Martínez

#### **4.7 Conclusión de la Propuesta**

Se puede concluir que la aplicación del Plan Estratégico sobre la selección de personal basado en competencias, adecuado a las necesidades de la empresa AQUAYSISTEMAS S.A. de la ciudad de Manta es favorable y totalmente viable, pues determina una guía de acción para conformar un proceso interno de selección de personal basado en competencias y que se relacione con el contexto administrativo-operativo de la empresa. A estos elementos se determina que se debe contemplar la contratación de un Coordinador que se responsabilice de planificar, organizar, controlar y dirigir el plan de acción para emplearlo de la mejor manera, no obstante, una persona interna podría ocupar está vacante, y de cualquier forma se optimiza costos por el tema de subcontratación actual, y se evita inconveniente de mal desempeño y pérdida de recursos.

Cabe destacar que este plan acción servirá de guía para reformular otros procesos a través de flujogramas, planes de gestión u otras estrategias. Y finalmente se hace hincapié que a mediano plazo se tratará de aplicar una mejora continua para cada vez obtener mejores resultados en lo que compete a la formación de personal competente y por ende mejor productividad.

#### **4.8 Recomendación de la Propuesta**

Se recomienda a la empresa AQUAYSISTEMAS S.A. recibir el plan de acción, luego analizarlo para que se reconfirme la viabilidad de su ejecución a corto plazo siguiendo los lineamientos establecidos. Además, proponer un acuerdo entre empresa-autora del proyecto, por su capacidad y conocimiento, para dar efecto el plan de acción y estimar su alcance coordinado para generar la contratación de personas eficientes para la empresa AQUAYSISTEMAS S.A. que potencien la productividad de los procesos a partir de la conformación de un talento humano eficiente para el negocio y de calidad.

## CONCLUSIONES

Se logró obtener un diagnóstico que advierte una problemática en el proceso de selección de personal de la empresa AQUAYSISTEMAS S.A., el mismo que no se basa en las competencias y que tiene inconvenientes al momento de adquirir personal nuevo. Además, se identifica una subcontratación externa que es responsable de este proceso, y en la mayoría de casos los reclutados o candidatos no son los idóneos por tema de parámetros aplicados que son ajenos a la actividad comercial de la empresa, lo que significa una pérdida de recursos.

La base teórica que se presenta en este trabajo de investigación, reúne nociones, definiciones, antecedentes, ideas y demás descripciones conceptuales relacionados a la variable de selección de personal por competencias. Tiene una veracidad académica y profesional con base a juicios expertos, por lo tanto, sirve para fundamentar la propuesta de diseño del plan de acción o mejora.

En el aspecto de instrumentos, herramientas y prácticas metodológica, especificó el desarrollo investigativo a partir de una encuesta al personal de AQUAYSISTEMAS S.A. y una entrevista a la Jefa Financiera que se encarga actualmente de supervisar el proceso de selección de personal. La información obtenida fue una pauta para formular ideas propias y describir el plan de acción.

En el apartado del diseño de la propuesta, se concluye con un plan de acción con la intencionalidad de mejorar el proceso de selección de personal de la empresa AQUAYSISTEMAS sobre la problemática expuesta con un enfoque de competencias a corto plazo, demostrando una viabilidad de ejecución tanto por resultados y por inversión.

## RECOMENDACIONES

A partir del diagnóstico obtenido, organizar la información y demostrar resultados de la situación actual y la situación futura en caso de la proyección de ideas, de tal forma se facilita entender un antes y después sobre la aplicación de soluciones a la problemática.

Se debe coordinar el uso de la teoría válida obtenida y definir una práctica eficiente con nociones modernas y trabajo ya realizados sobre la variable del proyecto, de tal forma que cuando se ejecute el plan de acción, su sistemática sea justificada tanto en la práctica como la teoría con información competente.

Utilizar la data e información analizada obtenida de la aplicación metodológica del trabajo para sustentar los indicadores expuestos, además de tratar de profundizar con otras herramientas en un futuro para ampliar la panorámica de la variable que ayude a fortalecer las estrategias del proyecto.

Se debe plantear una interacción que coordine de forma conjunta a todos los responsables designados del plan de acción. Asimismo, la incorporación de un responsable capaz y eficiente para que administre y opere el plan de acción con el fin de alcanzar su desarrollo óptimo logrando un mejor alcance, la eficiencia, la mejora continua y potenciar la productividad de AQUAYSISTEMAS S.A. Cabe destacar que este plan de acción se puede adaptar a las necesidades de otra empresa para adecuar su aplicación y estimar su uso si amerita el caso.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, A., De la cruz, D., & Espinoza, K. (2013). *http://repositorio.ug.edu.ec/*. "PROPUESTA DE UNA ASESORÍA PARA SELECCIONAR POR COMPETENCIAS PERSONAS IDÓNEAS Y CALIFICADAS PARA LA EMPRESA EMPACADORA DE CAMARÓN "FAECAMSA" CON LA FINALIDAD DE TENER MANO DE OBRA CALIFICADA":  
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/13583/1/TESIS%20SELECCION%20POR%20COMPETENCIAS%20FAECAMSA.pdf>
- Aguilar, E., & Sastre, M. (2003). *Dirección de recursos humanos, un enfoque estratégico*. McGraw-Hill.
- Albán, L. (Julio de 2014). *http://repositorio.ute.edu.ec/*. "RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL CON ENFOQUE POR COMPETENCIAS, PARA LA FLORÍCOLA "JACFLORES Y CLAVELES":  
[http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/1172/1/56858\\_1.pdf](http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/1172/1/56858_1.pdf)
- Alles, M. (2016). *Selección por Competencias*. Granica.
- Alonso, P., Cuadrado, D., & Moscos, S. (2015). *sciencedirect.com*. Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1576596215000201>
- Amartya, S. (12 de Diciembre de 1996). *Eumed*. <http://www.eumed.net/libros-gratis/2008c/425/La%20Pobreza%20y%20las%20Capacidades%20Enfoque%20de%20Amartya%20Sen.htm>
- Anselmo. (2015). *destinonegocio*. ¿Qué es el feedback? Entiende cómo puede ayudar a retener a los trabajadores: <https://destinonegocio.com/ec/gestion-ec/que-es-el-feedback-entiende-como-puede-ayudar-a-retener-a-los-trabajadores-2/>
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación*. Episteme.
- Ávila, H. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. Edición electrónica.
- Báez, L., & Zamora, E. (2003). *Difusión y Promoción del Proyecto*. RUTA.
- Beltrán, J. (2005). *Indicadores de Gestión*. Edición (Colección Aula Alegre). [https://www.planeacion.unam.mx/descargas/indicadores/materiallectura/Mondragon02\\_inegi.pdf](https://www.planeacion.unam.mx/descargas/indicadores/materiallectura/Mondragon02_inegi.pdf)
- Calahorrano, D. (2018). *https://dspace.ups.edu.ec/*. Obtenido de Sistematización de la implementación de los procesos de selección por competencias en la empresa EQUISERCON CURACAO TRADERS CIA.LTDA; en el período Noviembre 2016 a Julio 2017: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/15189/1/UPS-QT12349.pdf>

- Cancinos, M. (Agosto de 2015). <http://recursosbiblio.url.edu.gt/>. "SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL": <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>
- Cebreros. (1993). *Eumed, Competitividad*. <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2010/eea/Competitividad.htm>
- Chávez, L. (2015). <http://www.dspace.uce.edu.ec/>. "PROPUESTA DE MEJORAMIENTO DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA SECRETARIA DEL AGUA, UBICADA EN LA CIUDAD DE QUITO": <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7440/3/T-UCE-0003-AP014-2015.pdf>
- Chinchín, G. (2014). <https://core.ac.uk/>. "Selección de personal por competencias y su influencia en la rotación de personal": <https://core.ac.uk/download/pdf/71904347.pdf>
- CONEXIANESAN. (8 de Mayo de 2017). [esan.edu.pe](http://esan.edu.pe). La importancia estratégica del reclutamiento: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2017/05/la-importancia-estrategica-del-reclutamiento/#:~:text=Es%20importante%20que%20dentro%20de,la%20compa%C3%B1a%20una%20organizaci%C3%B3n%20competitiva>.
- Coutler, M., & Robbins, S. (2014). *Administración*. Pearson.
- Cruz, I. (2015). *Apoyo administrativo de la gestion de recursos humanos*. Almudeta Breton.
- Dueñas, F. (20 de Agosto de 2013). *Ascendo, La Importancia de la Comunicación Interna en la Organización*. <http://www.acsendo.com/es/blog/la-importancia-de-la-comunicacion-interna-en-las-organizaciones>
- Gardey, A., & Pérez, J. (2013). <https://definicion.de/>. Pruebas Psicométricas: <https://definicion.de/prueba-psicometrica/>
- Harrington, J. (1993). *Mejoramiento de los procesos de la empresa*. <http://scielo.sld.cu/pdf/rdir/v11n2/rdir05217.pdf>
- Hernández, J. (2001). *Enfoque Latinoamericano*. McGraw-Hill.
- Herrera, F., Herrera, I., Ramírez, M., & Roa, J. (2004). *Tratamiento de las creencias motivacionales en contextos educativos pluriculturales*. <http://www.rieoei.org>
- López, P. (2004). [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012)

- Macías, C. (30 de Marzo de 2016). *utel.edu.mx*. Capacitación y desarrollo personal: <https://www.utel.edu.mx/blog/dia-a-dia/retos-profesionales/capacitacion-y-desarrollo-personal/#prettyPhoto>
- Medina, A. (2017). "LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA LO&LO". Ecuador- Ambato: Repositorio UNIVERSIDAD TECNICA LTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACION.
- Merino, J. P. (12 de Agosto de 2008). *Definicion.de*. Recuperado el 04 de Julio de 2020
- Moreno, J., Pelayo, Y., & Vargas, A. (2004). <https://cucjonline.com/>. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/faa09735c551c18a23b0de5c605d4dfa.pdf>
- Morera, J. (17 de Abril de 2002). *Gestiopolis, Definiciones de Mejoramiento Continua*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/definiciones-del-mejoramiento-continuo/>
- Naranjo, F., & Amador, G. (2013). <http://repositorio.unemi.edu.ec/>. "ELABORACION DE UN MANUAL DE PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL, CON LA FINALIDAD DE MEJORAR EL RENDIMIENTO LABORAL Y FINANCIERO DE LA EMPRESA PLÁSTICOS REYES MOYA C.A.: <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/745/3/Elaboraci%C3%B3n%20de%20un%20manual%20de%20procesos%20de%20reclutamiento%20y%20selecci%C3%B3n%20de%20personal%2C%20con%20la%20finalidad%20de%20mejorar%20el%20rendimiento%20laboral%20y%20financiero%>
- Perez, O. (2015). <https://blog.peopenext.com.mx/>. <https://blog.peopenext.com.mx/reclutamiento-interno-y-beneficios>
- Pérez, V. (2008). *Competitividad Empresarial*. Gerencie.
- Pillajo, L. A. (2013). "El Proceso de Selección de Personal y su impacto en la Productividad Laboral de la Empresa Karitex de la ciudad de Pelileo". Ecuador: UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO Ciencias Administrativas.
- Raffino, E. (2020). *concepto.de*. Obtenido de <https://concepto.de/metodo-inductivo/#:~:text=El%20m%C3%A9todo%20inductivo%20es%20aquel,el%20pensamiento%20o%20razonamiento%20inductivo.&text=El%20razonamiento%20inductivo%20consiste%2C%20as%C3%AD,posibilidad%20de%20una%20conclusi%C3%B3n%20universal>.
- Raffino, E. (2020). <https://concepto.de/>. Obtenido de Reclutamiento : <https://concepto.de/reclutamiento/>
- Rodríguez, M. (19 de Agosto de 2013). *Guía de Tesis, Acerca de la Investigación Científica*. <https://guiadetesis.wordpress.com>

- Romero, O. (2013). <https://dspace.itcolima.edu.mx/>. "PROPUESTA DE ESTRATEGIAS PARA EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL DE GRUPO FAMSA S.A DE C.V PARA AGILIZAR EL PROCESO Y APROVECHAR TIEMPOS": <https://dspace.itcolima.edu.mx/bitstream/handle/123456789/481/MEMORIA%20DE%20RESIDENCIA%20PROFESIONAL.pdf;jsessionid=1g29c4r2z5hsm16hfo88kb589b?sequence=1>
- Ros, S. (2006). *Planificación y Gestión Integral de los parques y jardines*. Ediciones, Mundi Prensa.
- Samuelson, P., & Nordhaus, W. (2002). *Economía*. Decimoséptima Edición, McGraw Hill Interamericana.
- Santamaría, D. (2015). *SELECCIÓN DE PERSONAL POR COMPETENCIAS Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA REPREMARVA DE LA CIUDAD DE AMBATO PROVINCIA DE TUNGURAHUA*. Ecuador: Repositorio UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO.
- SIGNIFICADOS. (11 de Agosto de 2017). *SIGNIFICADOS, Qué es el clima organizacional*. <https://www.significados.com/clima-organizacional/>
- Significados. (19 de Febrero de 2019). *significados.com*. Filosofía Organizacional: <https://www.significados.com/filosofia-organizacional/>
- Solís, D. (2015). <https://repositorio.uta.edu.ec/>. "SELECCIÓN DE PERSONAL POR COMPETENCIAS Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA REPREMARVA DE LA CIUDAD DE AMBATO PROVINCIA DE TUNGURAHUA": <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/13911/1/Tesis%20Completa.pdf>
- Ucha, F. (Enero de 2009). <https://www.definicionabc.com/>. <https://www.definicionabc.com/general/curriculum.php#:~:text=Se%20conoce%20como%20curr%C3%ADculum%20vitae,aspira%20trabajar%20o%20bien%20en>
- Vallejo, L. (2015). *Gestión del Talento Humano*. ESPOCH: <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Vallejo, O. (2011). *revistas científicas*. Adaptación laboral: Factor clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo: <https://revistascientificas.cuc.edu.co/culturaeducacionysociedad/article/view/946>
- Zaidman, H. (Abril de 2016). <http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/>. PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA DE ADMINISTRACIÓN Y MANTENIMIENTO DEL ESTACIONAMIENTO DE UN

CENTRO COMERCIAL UBICADO EN VALENCIA ESTADO CARABOBO:  
<http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/3840/1/hzaidman.pdf>

Zúñiga, G. (2014). <https://www.actualidadlaboral.com.ve/>. Trabajo de desarrollo humano:  
<https://www.actualidadlaboral.com.ve/seccion/detalles/trabajo-y-desarrollo-humano#:~:text=El%20Desarrollo%20Humano%20es%20una,por%20supuesto%20pasa%20adem%C3%A1s%20por>

## ANEXOS

## Anexo 1 Cuestionario de Encuesta

Opciones de Respuesta	En desacuerdo	Casi en desacuerdo	Medianamente de acuerdo	Bastante de acuerdo	De acuerdo
PREGUNTAS	1	2	3	4	5
¿La empresa AQUAYSISTEMAS S.A. Cuenta con un departamento de recursos humanos?					
La empresa AQUAYSISTEMAS S.A. cuenta con metas estratégicas que motiven al personal a ser mejores cada día					
En La empresa AQUAYSISTEMAS S.A. el estudio de verificación de referencias y/o seguridad a la hoja de vida en el proceso de selección es riguroso.					
La empresa AQUAYSISTEMAS S.A. cuenta con una política formal para cubrir sus vacantes, donde tienen la prioridad los colaboradores de la empresa sobre los candidatos externos					
La empresa AQUAYSISTEMAS S.A. cuenta con estrategias que garanticen el buen desempeño de los trabajadores.					
La empresa AQUAYSISTEMAS S.A. fomenta a sus empleados a la formación profesional, con capacitaciones y recursos que fortalezca a la empresa.					
La empresa AQUAYSISTEMAS S.A. mide la eficiencia y eficacia de sus empleados.					
La empresa AQUAYSISTEMAS S.A. cuenta con un flujograma del proceso de reclutamiento y selección de personal.					

La empresa AQUAYSISTEMAS S.A. cuenta con estrategias de selección de personal basado en competencias					
La empresa AQUAYSISTEMAS S.A., exige documentos como currículum vitae, antecedentes judiciales, diplomas, identificaciones, recomendaciones, certificados entre otros.					
La empresa AQUAYSISTEMAS S.A. Cuenta con un proceso de selección del personal.					
La empresa AQUAYSISTEMAS S.A. posee un análisis basado en estudios, experiencias, diplomas, en las hojas en primer término como un filtro para eliminar candidatos inadecuados.					
La empresa AQUAYSISTEMAS S.A. posee un proceso de selección de personal y buscan en el candidato las actitudes y habilidades.					
La empresa AQUAYSISTEMAS S.A., aplica un modelo de medición de potencial en el proceso de selección de personal.					
La empresa AQUAYSISTEMAS S.A., durante la entrevista, se habla sobre las habilidades, experiencias y objetivos profesionales relevantes que tiene el entrevistado.					
La empresa AQUAYSISTEMAS S.A. puede llamar procesos para proveer o abastecer personas. Incluyendo el reclutamiento y la selección del personal basado en competencias.					

## Anexo 2 Cuestionario de la Entrevista

LUGAR Y FECHA:

NOMBRE Y FUNCIÓN DE LA ENTREVISTADA:

NOMBRE DE LA ENTREVISTADORA:

Guía Instructiva:

- La Entrevista tiene un propósito académico e investigativo.
- Se comunica que se grabará de forma audio-visual la plática.
- Se transcribirá textualmente lo expresado de cada pregunta.
- Se enfoca un análisis interpretativo sobre el tema del proyecto.
- Se le agradece al entrevistado (a) por su tiempo, predisposición y amabilidad.

### PREGUNTAS

- 1) ¿Qué concepto tiene Ud. de la selección de personal en una empresa?
- 2) ¿Cree Ud. que la empresa AQUAYSISTEMAS aplica un correcto proceso en la selección de su personal?
- 3) ¿Se evalúa el desempeño del trabajador en AQUAYSISTEMAS?
- 4) A partir de experiencia laboral, ¿cuáles son los factores predominantes al momento de contratar una persona para que desempeñe una vacante?
- 5) ¿Qué tan frecuente son las reuniones entre la Gerencia y personal de la Empresa para tratar temas de productividad y competencias?
- 6) Según su perspectiva, ¿qué es más importante, las acciones preventivas o las acciones correctivas para AQUAYSISTEMAS?
- 7) En la actualidad, a partir del tema COVID19, ¿AQUAYSISTEMAS aplica protocolos de bioseguridad para el desempeño de funciones?
- 8) ¿Existe una retroalimentación entre las partes administrativa y operativa de AQUAYSISTEMAS?
- 9) Mi proyecto se denomina “Análisis de selección de personal basada en competencias en la empresa AQUAYSISTEMAS S.A. en la ciudad de manta”, ahora, ¿Cree Ud. que las conclusiones y recomendaciones de este proyecto, pueden ser viables para formular una propuesta o plan de acción, donde se detalle la importancia de la selección de personal por competencias y sea útil para potenciar los procesos de AQUAYSISTEMAS, y que sea aplicable para cualquier empresa?

### Anexo 3 Aplicación de Herramienta Google, Formulario en línea para encuesta

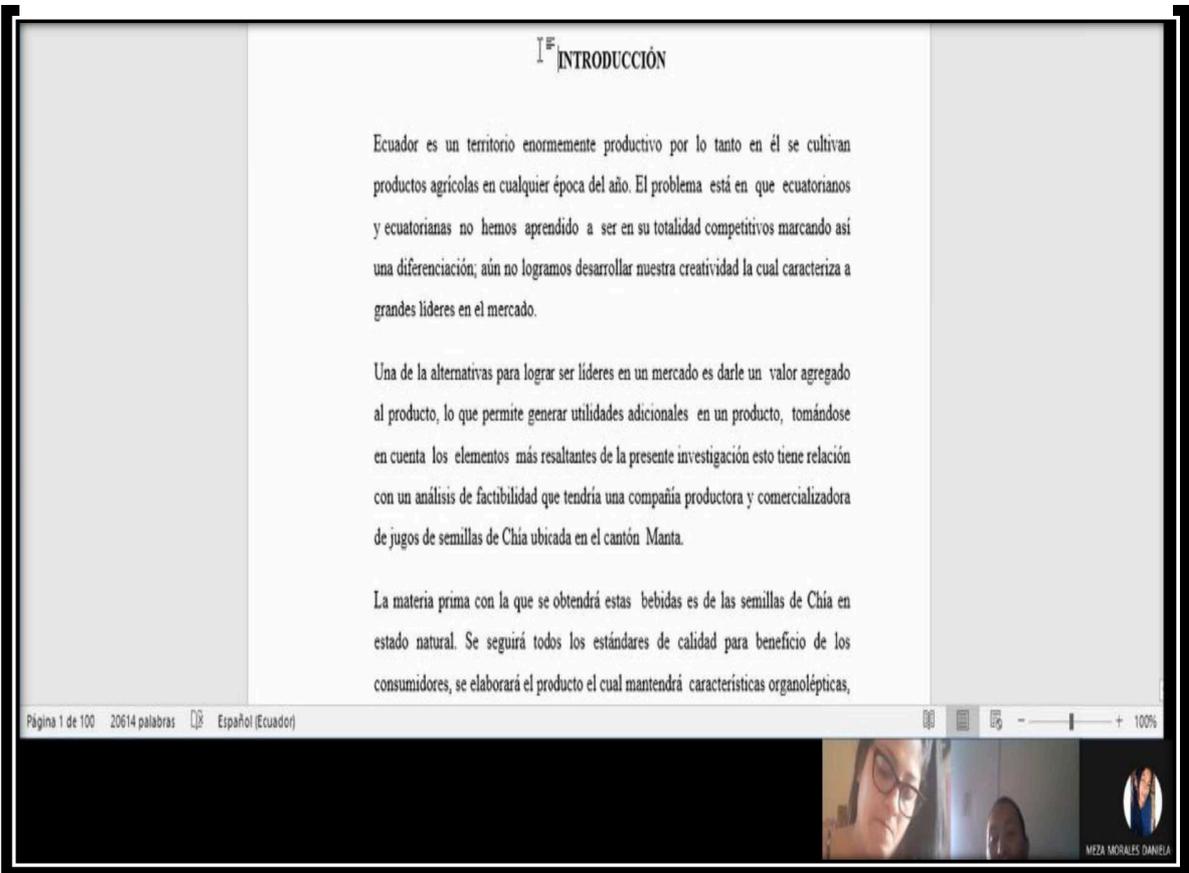
The screenshot shows a Google Forms interface for a survey titled "Empresa AquaySistemas S.A. Manta". The header includes the company logo "Aqua y Sistemas" and the text "Empresa AQUAYSISTEMAS S.A. Manta". Below the header, there is a description: "Questionario para determinar el análisis de la selección del personal basada en competencias de la empresa AQUAYSISTEMAS S.A. de la ciudad de Manta." The first question is "1. La empresa AquaySistemas S.A. Cuenta con un departamento de recursos humanos?". The interface includes a top navigation bar with "Preguntas" and "Respuestas 11", and a right sidebar with various icons for editing and sharing.

The screenshot shows the "Respuestas" (Responses) tab of the Google Forms survey. It displays "11 respuestas" (11 responses) and a red banner indicating "No se aceptan más respuestas" (No more responses are accepted). Below the banner, there is a message for the respondents: "Mensaje para los encuestados" and "Ya no se aceptan respuestas en este formulario". At the bottom, there are three tabs: "Resumen" (Summary), "Pregunta" (Question), and "Individual" (Individual).

**Anexo 4 Día de la Entrevista**



## Anexo 5 Tutorías Virtuales



**I<sup>II</sup> INTRODUCCIÓN**

Ecuador es un territorio enormemente productivo por lo tanto en él se cultivan productos agrícolas en cualquier época del año. El problema está en que ecuatorianos y ecuatorianas no hemos aprendido a ser en su totalidad competitivos marcando así una diferenciación; aún no logramos desarrollar nuestra creatividad la cual caracteriza a grandes líderes en el mercado.

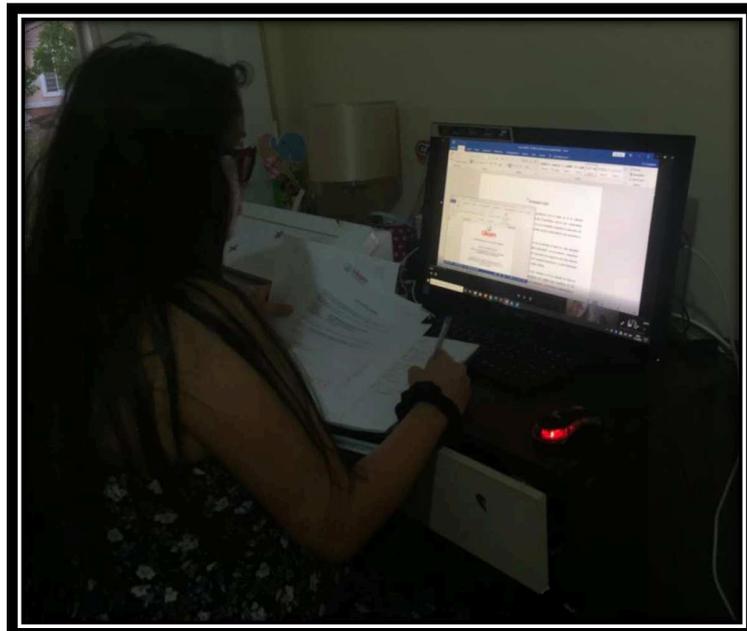
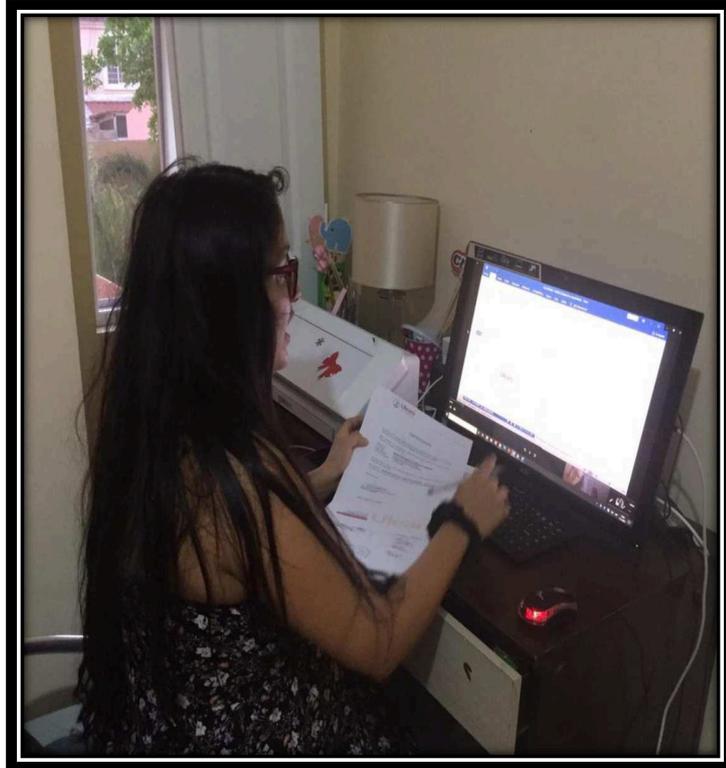
Una de las alternativas para lograr ser líderes en un mercado es darle un valor agregado al producto, lo que permite generar utilidades adicionales en un producto, tomándose en cuenta los elementos más resaltantes de la presente investigación esto tiene relación con un análisis de factibilidad que tendría una compañía productora y comercializadora de jugos de semillas de Chía ubicada en el cantón Manta.

La materia prima con la que se obtendrá estas bebidas es de las semillas de Chía en estado natural. Se seguirá todos los estándares de calidad para beneficio de los consumidores, se elaborará el producto el cual mantendrá características organolépticas,

Página 1 de 100 20614 palabras Español (Ecuador)

MEZA MORALES DANIELA

**Anexo 6 Autora del Proyecto Analizando Información**



**Anexo 7 Autora del Proyecto analizando resultados de la Encuesta**

