



UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABI

TRABAJO DE TITULACIÓN

MODALIDAD ENSAYO O ARTICULO ACADÉMICO

TÍTULO:

LA SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU IMPACTO EN LA EFICIENCIA
DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS

AUTORES:

MARÍA ROCÍO MANTUANO CEDEÑO
NATHALY ELIZABETH MERO PINARGOTE

CARRERA:

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TUTOR:

ING. LENIN PARRAGA ZAMBRANO, PHD

CHONE – MANABÍ – ECUADOR

SEPTIEMBRE DE 2025

CERTIFICADO DEL TUTOR

Ing. Lenin Párraga Zambrano, PhD. Docente de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, Extensión Chone, en calidad de docente tutor.

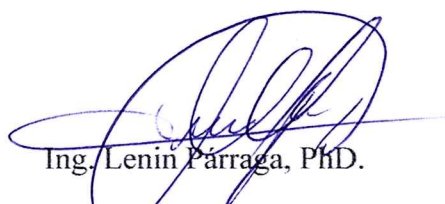
CERTIFICO

Que el presente trabajo de la unidad de integración curricular, modalidad Ensayo o Artículo Académico, con el título “**La selección del talento Humano y su impacto en la eficiencia de los procesos administrativos**” ha sido revisado exhaustivamente en varias sesiones de trabajo.

Las opciones y conceptos vertidos en este trabajo de titulación es fruto de la perseverancia y originalidad de sus autores: **Mantuano Cedeño María Rocío y Mero Pinargote Nathaly Elizabeth**, siendo de su exclusiva responsabilidad.

Chone, septiembre de 2025

Lo certifico,



Ing. Lenin Párraga, PhD.
Docente Tutor

Carrera de Administración de Empresas

DECLARACIÓN DE AUDITORÍA

Quienes suscriben la presente: Mantuano Cedeño María Rocío y Mero Pinargote Nathaly Elizabeth, estudiantes de la Carrera de Administración de Empresas, declaran bajo jurado que el presente trabajo de Unidad de Integración Curricular, Modalidad Ensayo o Artículo Académico, con el título: “La Selección del Talento humano y su Impacto en la Eficiencia de los procesos Administrativos”, previo a la obtención del Título de Grado de Licenciados en Administración de Empresas, es de autoría propia y ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros y consultados las referencias bibliográficas que incluyen en este documento.

Finalmente, los autores están de acuerdo en ceder los derechos de uso del presente a la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, para que forme parte de su patrimonio intelectual e investigación científica.

Chone, septiembre de 2025



Mantuano Cedeño María Rocío

Cl: 1314143361

Autora



Mero Pinargote Nathaly Elizabeth

Cl: 1316471240

Autora

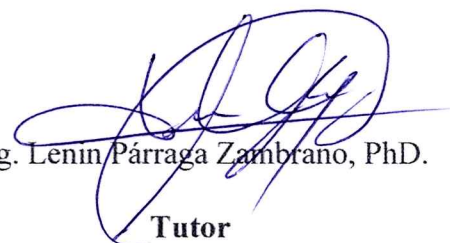
APROBACION DEL TRABAJO

Los miembros del Tribunal Examinador aprueben el Ensayo o Artículo Académico, sobre el tema “La Selección del Talento Humano y su Impacto en la Eficiencia de los Procesos Administrativos” elaborado por los estudiantes: Mantuano Cedeño María Rocío y Mero Pinargote Nathaly Elizabeth de la Carrera de Administración de Empresas.

Chone, septiembre de 2025

X. 
Lcda. Rocío Bermúdez Cevallos, Mgs.

Decana de la Extensión


Ing. Lenin Párraga Zambrano, PhD.
Tutor


Miembro del Tribunal


Miembro del tribunal

Lcda. Indira Zambrano, Mgs.

Secretaria

DEDICATORIA

Dedico este trabajo, principalmente a Dios, porque sin su voluntad nada de esto habría sido posible, por ser mi motivo en esta lucha constante, por no soltar mi mano cuando dude, y por recordarme siempre que con fe todo es posible.

Agradezco a mis amados padres Yimmi Mantuano y Juana Cedeño, quienes desde mis primeros pasos me enseñaron el valor de la perseverancia, la disciplina, la responsabilidad, y la honestidad. Gracias por cada consejo, cada sacrificio y por su caluroso abrazo lleno de aliento. Ustedes son mi raíz, mi mayor impulso, y mi más profunda inspiración. Su amor ha sido mi orientación en cada una de mis decisiones, y sus enseñanzas se han quedado grabadas en mi corazón como principios inquebrantables.

A mis hermanos quienes han estado a mi lado en cada etapa de este arduo proceso. Su compañía, sus palabras sinceras, su apoyo y amor incondicional han sido el resuello que me impulso a seguir en los momentos de mayor dificultad. Gracias por celebrar conmigo este importante logro, por aligerar las cargas y recordarme que nunca estoy sola, porque los tengo a ustedes.

A mi amado esposo Oscar Andrade, por ser mi refugio seguro en situaciones difíciles, por caminar conmigo con amor, paciencia y dedicación. Gracias por comprender mis ausencias, mis desvelos, mi devoción a este proyecto, por sostenerme con tu fe inalterable cuando las dudas intentaban vencerme. Eres mi compañero de vida, mi confidente, y mi mayor alentador. Este logro también te pertenece, porque tu amor ha sido clave en cada palabra escrita.

Y a mi bebe, el mayor regalo que la vida me ha podido dar. Es la razón de mi ser, mi impulso diario, la luz que me dirige y me llena de propósito. La fuerza que necesito para continuar, y por ti deseo ser mejor cada día. Que este trabajo sea, algún día, un testimonio de lo mucho que

te amo y del ejemplo que quiero dejarte que, con esfuerzo, fe y mucho amor los sueños siempre se pueden alcanzar.

A todos ustedes, familiares y amigos gracias. Gracias infinitas por su amor, por su paciencia, por su apoyo incondicional, y por su constante presencia en mi vida. Este artículo no es solamente un resultado académico, es todo mi esfuerzo, demuestra todo lo que se puede lograr cuando se tiene disciplina, empeño y un Corazón lleno de afectos sinceros. Este logro También les pertenece a ustedes, y lo comparto con orgullo, alegría y una enorme gratitud.

María Rocío Mantuano Cedeño

DEDICATORIA

Dedico este trabajo, con profunda gratitud a Dios, por ser guía constante y darme fortaleza necesaria para superar cada desafío a lo largo de este proceso. Su presencia me ha brindado inspiración y confianza en los momentos más exigentes de mi formación académica.

Agradezco de todo corazón a mi familia, especialmente a mi madre Alexandra Pinargote, por su apoyo incondicional y sacrificios que ha hecho posible cada uno de mis logros. Ella ha sido mi principal motivación, ejemplo de esfuerzo, responsabilidad y compromiso, sin su compañía y respaldo este camino no habría sido igual.

Este trabajo es una pequeña muestra del fruto de todo lo que me han enseñado y de lo mucho que los llevo en mi corazón.

Gracias a cada una de las personas que me han apoyado en este proceso, ya sea con una palabra de aliento, un gesto de apoyo, una orientación académica o simplemente estado presentes en los momentos más importantes, y acompañarme en este tramo de mi vida.

Nathaly Elizabeth Mero Pinargote

RECONOCIMIENTO

Deseamos expresar nuestro agradecimiento a nuestras familias y a todas las personas que han influido positivamente en nuestras vidas, contribuyendo significativamente a nuestro crecimiento personal y profesional

Un agradecimiento muy especial a nuestro tutor, el Ing. Lenin Parraga, por su dedicación, conocimiento, experiencia y guía que ha permitido desarrollar este trabajo.

Finalmente queremos extender nuestro reconocimiento a cada uno de los docentes de la universidad, quienes con su compromiso por enseñar ha dejado en nosotras conocimientos que nos han permitido desarrollarnos a lo largo de este camino.

Este trabajo es un reflejo de nuestro esfuerzo y el apoyo colectivo que hemos recibido, gracias por ser parte de esta travesía.

María Rocío Mantuano Cedeño

Nathaly Elizabeth Mero Pinargote

Índice

CERTIFICADO DEL TUTOR	ii
DECLARACION DE AUDITORIA.....	iii
APROBACION DEL TRABAJO	iv
DEDICATORIA	v
RECONOCIMIENTO.....	viii
RESUMEN	10
1. INTRODUCCIÓN	13
1.1. BASE TEORICAS	16
1.1.1. Talento humano.....	16
1.1.2. Importancia del talento humano	17
1.1.3. Gestión del talento humano	18
1.1.4. El reclutamiento, tipos, ventajas y desventajas.....	18
1.1.6. La eficiencia de los procesos administrativos.....	22
1.1.7. El factor humano como elemento clave.....	23
1.1.8. Otros Estudios	23
2. METODOLOGIA	24
3. RESULTADOS.....	27
4. DISCUSIÓN	32
5. CONCLUSIONES	33
6. BIBLIOGRAFÍA.....	36
7. ANEXOS	39

La Selección Del Talento Humano Y Su Impacto En La Eficiencia De Los Procesos Administrativos

María Rocío Mantuano Cedeño

e1314143361@live.uleam.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0005-2284-7864>

Nathaly Elizabeth Mero Pinargote

e1316471240@live.uleam.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0001-4922-4350>

Ing. Lenin Andrés Párraga Zambrano, PhD.

Docente de la Universidad Laica “Eloy Alfaro de Manabí” extensión Chone

lenin.parraga@uleam.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-0242-3811>

RESUMEN

La selección del personal adecuado, en la actualidad, es un proceso clave para la obtención de talentos nuevos en toda organización; los esfuerzos por garantizar el Desarrollo de estos procesos muestran la inversión de recursos por parte de la misma, con el objetivo de crear estrategias y metodologías nuevas para garantizar la eficacia y eficiencia a la hora de seleccionar e incorporar al talento idóneo que responda a las necesidades de la empresa. La presente investigación tuvo como objetivo analizar la selección del talento humano y su impacto en la eficiencia de los procesos de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí extensión Chone. La metodología de este estudio tuvo un enfoque mixto, es decir, cualitativo y cuantitativo; los métodos deductivos, bibliográfico, de análisis y estadísticos permitieron seleccionar y diseñar las técnicas

e instrumentos apropiados para la recolección de datos, facilitando la entrevista al profesional del área de recursos humanos la cual se realice de manera personal y la encuesta a los 32 servidores del área administrativa de la ULEAM Extensión Chone, la cual fue realizada de manera virtual mediante un link de fácil acceso. Los resultados mostraron una relación directa positiva de acuerdo a los parámetros establecidos para la adecuada selección del talento humano, además, se concluye que existe una eficaz gestión administrativa la cual esta direccionada en la formación, retención y motivación del talento.

Palabras claves: talento humano, selección, eficiencia, administrativo.

ASBTRAC

The selection of the right personnel is currently a key process for obtaining new talent in any organization; the efforts to ensure the development of these processes demonstrate the investment of resources by the organization, with the goal of creating new strategies and methodologies to ensure effectiveness and efficiency when selecting and incorporating the suitable talent that meets the company's needs. The present research aimed to analyze the selection of human talent and its impact on the efficiency of the processes at Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí extension Chone. The methodology of this study had a mixed approach, that is, both qualitative and quantitative; deductive, bibliographic, analytical, and statistical methods allowed for the selection and design of appropriate techniques and instruments for data collection, facilitating the interview with the professional in the human resources área which is carried out personally and the survey of the 32 employees of the administrative area of ULEAM Chone Extension, which was conducted virtually through an easily accessible link. The results showed a positive direct relationship according to the established parameters for the appropriate selection of human talent. In addition, it is concluded that there is effective administrative management directed towards the training, retention, and motivation of talent.

Keywords: human talent, selection, efficiency, administrative.

1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las organizaciones están pasando por cambios disruptivos, como la globalización de negocios, desarrollo tecnológico y desarrollo del talento humano que conlleva a generar mayor competitividad entre las organizaciones; por ello, las empresas se están centrando en mejorar sus procesos de reclutamiento, la capacidad de atraer y seleccionar personas que puedan agregar valor, innovación y rentabilidad a la empresa, ante el poderoso impacto del cambio y el movimiento violento de las organizaciones en busca de la calidad y productividad.

Entre las técnicas e instrumentos que deben plasmarse se encuentran el diseño, análisis y descripción de puestos, el reclutamiento y selección, evaluación de desempeño, el talento de los trabajadores con los requisitos exigidos por el cargo de una organización es una tarea planificada para asegurar la eficiencia, en tanto que, el proceso administrativo cumple una función importante dentro de la gestión de talento humano; esto significa que la planificación, organización, dirección y control funcionan alrededor de los planes formulados para administrar correctamente al Talento Humano (Ipanaqué A. d., 2021).

La globalización económica obliga constantemente a las empresas a diagnosticar sus procesos de gestión con el fin de determinar el alcance de sus productividades (eficiencia y eficacia) y competitividad (calidad), que son elementos básicos del desempeño del trabajo organizacional en el desarrollo operativo estratégico. Este tipo de desarrollo organizacional es generado por las personas y/o talentos de la empresa, logrado mediante la gestión de sus conocimientos habilidades y actitudes, es decir, la capacidad de ser, de saber hacer, de demostrar el desarrollo del personal (Ramírez, 2023)

La selección del talento humano continúa siendo parte fundamental de la gestión de los departamentos o gerencias en las organizaciones actuales, atraer a los candidatos más calificados

dependerá de técnicas especializadas y procedimiento claramente desarrolladas que permitan acceder a personas con las cualidades y habilidades necesarias para ocupar diversos puestos (Salinas & Malpartida, 2020). Se debe ver como un proceso de comparación, del cual hay dos variables, una es las experiencias del cargo y otras las características personales de cada candidato que se presenta, la primera variable se obtiene por medio del perfil y descripción del puesto, y la segunda se obtiene mediante la aplicación de técnica de selección (Bustamante & Fernández, 2023).

Sin embargo, nada puede igualar el potencial humano, cuyo perfecto funcionamiento depende de su razonamiento, control emocional y aptitud física, los tres aspectos que lo convierten en un ente de toma de decisiones y resolución de problemas. Por ello, hoy en día sigue siendo considerado el mejor recurso estratégico para las empresas, pero ahora en algunos casos quizás en menos medida, gracias al desarrollo de tecnología que sustituye a la mano de obra (Jara & Asmat, 2018).

La aplicación es el proceso básico del sistema administrativo, ayuda a que los talentos reunidos en la organización trabajen de manera simultánea, proactiva, inteligente, creando valor e innovadoramente, si las personas saben lo que hacen y como convertirlo en el principal activo de la organización, porque se puede lograr si el trabajo está realizado de manera afectiva. Así mismo, es necesario comprender el comportamiento humano y comprender los sistemas y practicas disponibles para ayudar a lograr una fuerza laboral proactiva capaz de mejorar el trabajo en equipo y garantizar la efectividad y eficiencia organizacional (Bolaños, 2020).

Los modelos más utilizados por el sector público y privado para la selección del personal son el modelo tradicional en el cual un grupo de consejeros que tienen la autoridad para revisas el currículo vitae, aplicar pruebas o test de competencia, entrevistas conductuales entrevistas

estructurales, cuestionarios, etc. Esto garantiza que el proceso de selección sea eficiente cuando se utilizan herramientas de evaluación estandarizadas, en caso contrario, un predictor demostrara que la selección no ha sido correcta, cuando no se apliquen los procesos.

El estratégico, se basa en el supuesto de que la economía no es estable debido a sus diferencias, porque se desarrolla en ciclos económicos cambiantes, indicado que es la empresa u organización determina el uso de unos u otros instrumentos en función de sus requerimientos, o los establecidos por el departamento de Recursos Humanos, es que si bien, las empresas no solo deben de pensar en contratar personal para que ocupen puesto, sino a seleccionar a la persona idónea que genere valor agregado a la organización; por lo que las organizaciones deben disponer de procesos de convocatoria, captación, búsqueda de talentos, hasta los procesos internos de evaluación, selección y contratación, que permita tomar la mejor decisión (Trejos, 2021)

El propósito es difundir la importancia e impacto estratégico que una organización puede obtener, si cuenta con recurso humano idóneo y competitivo para el logro de sus objetivos y metas organizacionales, considerando el mundo globalizado tan cambiante y tan dinámico en su evolución, esto puede causar perturbaciones irreversibles tanto a dentro como afuera de la organización y, en última instancia, solo sobrevivirán aquellas organizaciones que estén preparadas para adaptarse a estos cambios, sin olvidar que uno de los elementos claves dentro de estos procesos, es definir apropiadamente e perfil del puesto relacionadas con las características y competencias requeridas, y el potencial del mismo, de ello depende todo el proceso de búsqueda, capacitación, selección y contratación de personal (Arias & Gerrero, 2023).

La gran mayoría de empresas no presta la debida atención al procedimiento de selección de talento humano, como también no se le da debida consideración a la sistematización de este proceso. Aun cuando, en la actualidad no es una prioridad, algunas invierten en el proceso de

investigación acerca de estudios sobre procedimientos de selección de personal, pues cada organización intenta encontrar el mejor programa para captar al personal idóneo, sobre todo el impacto que podría generar a los procesos administrativos, por lo que el personal debe estar calificado y capacitado en poder cumplir con eficiencia los dichos procesos.

El presente artículo tiene como objetivo determinar la selección del talento humano y su impacto en la eficiencia de los procesos administrativos, ya que la gran mayoría de empresas no presta la debida atención al procedimiento de selección de talento humano. Cada organización intenta encontrar el mejor programa para captar al personal idóneo, sobre todo el impacto que podría generar a los procesos administrativos, por lo que el personal debe estar calificado y capacitado en poder cumplir con eficiencia cada proceso. Para alcanzar los objetivos planteados se empleó una metodología de enfoque mixto, tanto cualitativo y cuantitativo, en donde se utilizaron métodos estadísticos, técnicas como entrevista y encuesta aplicadas al personal de la Universidad Laica Eloy Alfaro De Manabí Extensión Chone.

1.1. BASE TEORICAS

1.1.1. Talento humano

Las estructuras de las organizaciones a nivel general están conformadas por diversos recursos que unificados buscan lograr un objetivo y alcanzar beneficios, para que esto sea factible, se requieren que se adapten a los cambios y a la actualización de los distintos campos que la integran: contable, administrativo, tecnológico, financiero y otros que contribuyen a logro de las metas y desarrollo organizacional. Un factor clave dentro del desarrollo organizacional en cualquier entidad ya sea esta pública o privada, es la Gestión de Talento, (GTH) están conformadas por el conjunto de políticas y prácticas, las cuales son aplicadas para atraer, seleccionar, desarrollar, motivar y retener a su personal, mismas que han sido diseñadas para asegurar la

disposición de talento idóneo e el lugar correcto y momento adecuado, con las capacidades, conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar de manera eficiente su trabajo (Andrade & Loor, 2023).

Dentro las actividades del área de Talento Humano se centra la recepción de hojas de vida de los aspirantes obtenidos por medio de la táctica de reclutamiento de la organización dependiendo de las necesidades que posean; si se encuentra activa una vacante temporal, fija, si se ha dado inicio una actividad productiva o hubo un deceso, pensión o despido justificado.

La sistematización de los procesos, la modernización, avance y cambio empresarial ha originado distintos paradigmas por lo tanto las empresas se han visto en la necesidad de modificar o cambiar definitivamente la forma de seleccionar el nuevo personal. Las entrevistas online, las simulaciones y juegos que determinan el comportamiento y agilizan los procesos.

Para la selección de personal efectiva, se deben tener en cuenta el origen y el objetivo del puesto, es decir, explorar e indagar cuales son las funciones y contribuciones que pueden ofrecer esa persona que ocupará dicho cargo, que impacto posee el mismo y que características o actitudes no son favorecedoras para el perfil del cargo. Las organizaciones pueden tener más eficiencia en los procesos de reclutamiento si de manera anticipada se plantean necesidades de los lugares de trabajo (cargos) y mucho más favorecedor la importancia de las acciones del mismo (Obando, 2020).

1.1.2. Importancia del talento humano

El departamento de talento humano es un área de gran relevancia en toda empresa, este departamento es el encargado de lograr el bienestar y actualizar los conocimientos de los colaboradores administrativos, debido a que ellos son pieza clave. El área de talento humano se encarga del reclutamiento, y de la selección del personal ideal, además, de evaluar y capacitar las

funciones que estén desempeñando para así lograr el buen funcionamiento de una organización (Ortiz, 2021).

1.1.3. Gestión del talento humano

La gestión del talento humano tiene como objetivo darles un direccionamiento adecuado a las funciones, de cumplir con las normativas del departamento y de la organización. También busca el potenciamiento del capital humano, con el fin de garantizar el desarrollo de todas las actividades de los empleados de manera eficiente, eficaz, y efectivo. En función de alcanzar el éxito empresarial (Gonzales, 2023).

1.1.3.1. Objetivo de la gestión del área de talento humano

Un objetivo de gran relevancia de la gestión de talento humano es el de impulsar al personal con el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Morales, (2018) menciona que, para el logro de los objetivos propuestos se detallan a continuación los siguientes alineamientos; 1) alcanzar el objetivo y misión institucional, 2) Aumentar competencia a la organización, 3) Personal capacitado y calificado, 4) Satisfacción laboral, 5) Buena relación laboral, 6) Gestión del cambio, 7) Principios éticos.

1.1.4. El reclutamiento, tipos, ventajas y desventajas.

El reclutamiento es un aspecto en el cual las organizaciones aplican una vez identificada la necesidad de un puesto de trabajo, aquí se realiza un proceso el cual se trata de localizar empleados que tengan potencial y cumplan que los requerimientos apropiados para realizar un determinado trabajo, deberán atraer un número suficiente para que sea posible la posterior selección de algunos de ellos.

Padilla de la Ossa, (2017) indica que, “reclutar consiste en llevar a cabo las acciones oportunas para localizar y contratar con los candidatos que nos interesan, para convencerles de que

se sometan a las entrevistas y pruebas correspondientes, con el fin de determinar si son el tipo de colaboradores que buscamos”.

1.1.4.1. Reclutamiento interno y externo

Reclutamiento interno

Representa una de las fuentes más utilizadas en la empresa como herramientas para motivar e incentivar a su personal. Además, con esta alternativa, la organización tiene como opción de comprar o fabricar sus productos. Fabricar permite beneficiarse de la llamada continuidad de la competencia o habilidad para mejorar los conocimientos y destrezas individuales de la manera acumulada, de forma que se hacen específicos a la organización y se integran en sus rutinas (Prieto & Pérez, 2021).

En las empresas, los ascensos internos pueden ser considerados como una práctica eficiente que podría fomentar la preparación y el crecimiento de habilidades, también sirve para facilitar la descentralización y la participación, al promover la confianza entre los diferentes niveles jerárquicos, además, sirve para motivar a los empleados y fuerza de su grado de compromiso con la organización, al proporcionarles un incentivo para actuar mejor, y por último, actúa como elemento de atracción y retención de personal altamente calificado, contribuyendo a disminuir la rotación del personal, cuya salida puede implicar pérdidas sustanciales de conocimientos tácticos y habilidades de gran valor.

En la medida en que contribuyen a la permanencia del personal, el reclutamiento interno otorga al proceso de aprendizaje la continuidad necesaria para que los conocimientos individuales se integren y formen una base de conocimientos colectivo. Así mismo, el reclutamiento externo representa una de las posibles formas de adquisición de conocimiento y habilidades que la

Ventaja y desventaja

Con respecto a la ventaja Rivera, (2020) también indica que, en el reclutamiento externo se selecciona integrantes nuevos y experiencia nueva a la organización. La contratación de personal recién llegado produce una importancia de nuevas ideas, con diferentes enfoques a los problemas recién llegado produce una importación de nuevas ideas, con diferentes enfoques a los problemas internos de la organización, y, casi siempre, una revisión de la manera en la que los asuntos se conducen dentro de la organización. Con este reclutamiento las organizaciones se mantienen informadas respecto a lo que sucede en el ambiente externo y de lo que ocurre en otras empresas.

Una gran desventaja de este reclutamiento es que se invierte mucho tiempo en la selección y en la implementación de las mejores técnicas las cuales impactar en las fuentes de reclutamiento, además, su costo es más elevado ya que el proceso con respecto a presentación, exámenes médicos, documentación entre otros no es poco (Padilla de la Ossa,2019).

1.1.5. Fases del proceso de selección del personal

Rivera, (2020) señala que, en este punto las empresas deben de clasificar las necesidades en materia personal, es decir, si necesitan realmente la contratación de nuevo personal o pueden cubrir sus necesidades con que está actualmente. Antes de realizar la selección de nuevos integrantes para la empresa, esta debe de realizar un análisis de las necesidades y características de las personas que ya está dentro de la organización con el fin de comprobar si es posible un llamamiento con los trabajadores ya existentes. Si no se cumple con las expectativas requeridas se iniciará el proceso de selección de personal nuevo.

- Dentro de las fases de selección del personal están las siguientes:
- Elaboración del perfil del candidato

organización necesita y que posee permitiendo al acceso instantáneo a una amplia variedad de capacidades (Recalde & Cuzme, 2023).

Ventaja y desventaja

Una ventaja muy relevante de este reclutamiento es que más económico, rápido y muestra un índice superior de validez y seguridad, los periodos de entrenamientos son cortos dentro del puesto de trabajo, pues el candidato ya es conocido y valorado por sus superiores (Padilla de la Ossa, 2019).

Dentro de la desventaja Padilla de la Ossa, (2019) también menciona que, entre la desventaja de este reclutamiento esta la exigencia que se le pide a los nuevos empleados al que tengan un grado superior, lo cual puede ocasionar una problemática de interés al establecer una actitud negativa en los empleados que no demuestran las capacidades necesarias para acceder a la oportunidad.

Reclutamiento externo

Es un proceso en el cual los aspirantes provienen de afuera, cuando se quiere cubrir un puesto de trabajo, las organizaciones tratan por lo general de ocupar ese puesto con personas desconocidas, es decir, con candidatos externos atraídos mediante las técnicas de reclutamiento. Este tipo de reclutamiento trata de captar a personas fuera de la empresa que tengan nuevas ideas, destrezas y habilidades, además, que puedan ofrecer nuevas ideas a la organización pues no están influenciados por otras personas (Rivera,2020).

- Lanzamiento de la convocatoria
- Preselección de los candidatos
- Selección
- Informe de los candidatos
- Toma de decisión
- Incorporación de seguimiento

1.1.6. La eficiencia de los procesos administrativos

Las organizaciones públicas y privadas se rigen bajo el criterio de obtener mayores rendimientos en sus operaciones, haciendo uso adecuado de sus recursos disponibles. En este sentido, la productividad es conocida como la maximización de los beneficios a menores costos, entendiendo que aminorar costos presupone de una administración eficaz y eficiente de los recursos disponibles, no necesarios escatimando en el uso, sino administrándolo de forma adecuada. Es por esto que es indispensable el establecimiento de controles y evaluaciones de los procedimientos que desempeñan las organizaciones a fin de determinar una toma afectiva de decisiones que logren los objetivos que se han establecido (Soledispa & Pionce, 2022).

Rivera, (2020) menciona que la opción de contar con un manual de procedimientos en el reclutamiento será de gran beneficio para la empresa, ya que así se podrá obtener un personal competente en los diferentes puestos de trabajos, además, que se pueden llegar a alcanzar los objetivos y metas propuestas. Y así mismo, en un futuro poder llegar a ser una empresa competitiva en el mercado, por lo cual, las personas buscaran formar parte de la empresa.

1.1.7. El factor humano como elemento clave

La gestión de los recursos humanos se ha orientado en las relaciones entre los individuos dentro de la empresa y que se constituye en una función orientada a las personas. El talento humano es una de las herramientas de gran relevancia e influyentes en la industria cuando se trata de productividad ya que son las partes interesadas de las que manipulan y convierten la materia prima en productos que se pueden entregar al consumidos lo que hace de la organización una unidad que puede crear rentabilidad y distinguir de la competencia con sus bienes y servicios. Es por esta razón que la gestión del talento humano debe ser una prioridad en toda industria, ya que es un elemento clave para la competitividad y productividad empresarial (Díaz & Quintana, 2021).

1.1.8. Otros Estudios

Cedeño & Llor, (2023) subrayan que de acuerdo a un estudio realizado en el GAD del cantón Portoviejo para conocer la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional, los servidores están de acuerdo con las medidas y procedimientos considerados para llevar a cabo la medición del desempeño, este punto es factor de gran relevancia para conocer las debilidades que presentan los trabajadores, lo cual proporciona información para el desarrollo de estrategias que contribuyan a la mejora del rendimiento y eficiencia en sus funciones.

Por otro lado, Bazurto, (2022) sustenta que los resultados de manera positiva de las evaluaciones realizadas a los trabajadores son beneficiosos gracias a una correcta aplicación de los procesos de selección y desarrollo de talento. Este último es un factor principal, lo que garantiza que los trabajadores tienen habilidades, conocimientos y actitudes necesarias para desenvolverse de manera óptima en un determinado puesto o cargo.

Torres N, (2019) menciona el control y fortalecimiento de cada proceso que implica al talento humano ayuda con metodologías para perfeccionar el funcionamiento de una institución y lograr sus objetivos.

En otro estudio realizado por Gonzales, (2023) indica que, de acuerdo a los resultados obtenidos sobre la gestión del talento humano realizada en el GAD del cantón Paján, se considera un nivel medio, esto es consecuencia de las irregularidades de algunos procesos como lo es la orientación o capacitación de formación y motivación a los trabajadores, esto incita a problemáticas de alguna manera en el área de talento humano y también al desenvolvimiento óptimo de los funcionarios administrativos, quienes son los que deben de cumplir con sus responsabilidades día a día según su cargo laboral.

Para el mejor desempeño laboral en la organización se debe fortalecer con una relación adecuada de un plan de gestión del talento humano, mismo que debe de reconocer al ayudante como pilar significativo en la organización y no como un recurso más. El gestionar sus necesidades y dar seguimiento habitual a su avance permite que se logre un compromiso laboral y hace que el individuo se adapte a lo que solicite la empresa y se comprometa para ayudar en el crecimiento organizacional.

2. METODOLOGIA

En la presente investigación se aplicará una investigación de campo, en donde es posible evidenciar aspectos relevantes sobre la selección del talento humano y su impacto en la eficiencia de los procesos administrativos, por medio de parámetros cualitativos y cuantitativos, que se reflejan en la entrevista realizada.

De la misma manera la investigación bibliográfica, es el conjunto de técnicas y estrategias que se emplean para localizar, identificar y acceder a aquellos documentos que contienen la

información pertinente para la investigación, es así que cada criterio que se ha emitido durante el desarrollo de la investigación, se encuentra respaldado por estudios previos presentados en fuentes confiables como revistas científicas, libros, informes académicos y alto nivel, y páginas oficiales.

2.1. Enfoque de la investigación

El enfoque de estudio es mixto, es decir, **cualitativo y cuantitativo** ya que se consigue medir el nivel de eficacia que se tiene dentro del sistema de la selección del personal. El artículo tiene un alcance exploratorio, incluyendo el contacto directo con el objeto de estudio, y la contextualización básica requerida es esta área se logra examinando los hechos que afecten a la selección del talento humano y su impacto en la eficiencia de los procesos administrativos.

2.2 Método

Este método manifiesta que el razonamiento deductivo o deducción es un argumento donde la conclusión de los infiere necesariamente de las premisas, se realizará un análisis cualitativo de los diferentes aspectos teóricos contextualizados para el procesamiento de la investigación, por último el método estadístico, consiste en una secuencia de procesamientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación se aplicará un análisis estadístico, por medio de gráficos, esquemas, y demás factores relevantes.

2.3 Técnica

Rivadeneira-García, (2019) menciona que las técnicas permiten analizar el comportamiento del candidato mediante muestras de su conducta personal, una técnica de selección eficaz debe contar con atributos como rapidez y confiabilidad.

Encuesta

La encuesta es una técnica de recopilación de datos que incluye la formulación y gestión de un conjunto de problemas para una muestra representativa de personas para recopilar información sobre un problema en particular, generalmente se usa ampliamente, ya que le permite obtener datos de manera rápida y eficiente (Blanchar & Martinez, 2024). Está dirigida al personal administrativo de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí extensión Chone, con preguntas de opción múltiples que facilitan el análisis cuantitativo sobre experiencia relacionadas a la selección del personal administrativo.

Entrevista

La entrevista es una técnica orientada a la interacción interpersonal entre el investigador y las personas que se prueban para obtener respuestas verbales a las preguntas planteadas para este problema (Blanchar & Martinez, 2024).

La entrevista está dirigida a una profesional que ha sido participe de la contratación de personal la cual nos ayudara a profundizar los criterios, herramientas aplicadas para la selección del talento humano, con el objetivo de conocer los procesos y herramientas de selección de personal y su impacto en la eficiencia operativa de una organización.

Población y muestra

La población está conformada por 32 miembros del personal administrativo de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí Extensión Chone. Este grupo incluye a los funcionarios que desempeñan gestiones de apoyo y gestión de las distintas áreas administrativas, cuya labor es fundamental para el funcionamiento eficiente de cada uno de los procesos internos de la institución.

Para la recolección de datos se utilizó un muestreo no probabilístico, dirigidos a aquellos colaboradores con una participación directa en los procesos administrativos. Este tipo de muestreo permite seleccionar los individuos más adecuados en los procesos, facilitando así la obtención de información pertinente y relevante para el estudio.

La muestra estuvo compuesta por el 100% de la población, 32 miembros del personal administrativo, quienes respondieron un cuestionario estructurado tipo encuesta, el cual permite recolectar datos cuantitativos sobre su percepción respecto a los procesos de selección de talento y su impacto en la eficiencia institucional. Así mismo se realizó una entrevista dirigida a un profesional con experiencia en la contratación de personal como parte de recursos humanos.

3. RESULTADOS

Entrevista

La entrevista fue realizada a un profesional que conoce sobre la selección del talento humano en las organizaciones.

Encuesta

La encuesta fue realizada al personal administrativo de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí Extensión Chone, la misma que se encuentra conformada por 32 personas.

Análisis general de la entrevista realizada

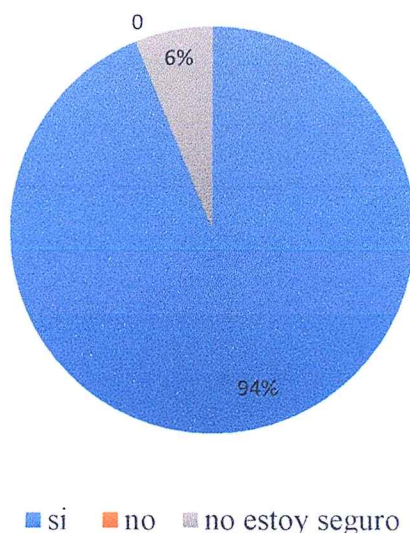
De acuerdo a la entrevista realizada el profesional nos supo indicar que el proceso aplicado para la selección del talento humano es el correcto dentro de la organización, sin embargo, se necesita reforzar algunos aspectos los cuales ayuden a seleccionar al personal idóneo. Dentro de los aspectos a mejorar nos mencionó que se deben de seleccionar al personal que tenga experiencia, compromiso, vocación, ética profesional y valores para desempeñar las actividades requeridas, otro punto que nos supo indicar fue sobre la capacitación frecuente que debe tener el personal

contratado para un desempeño óptimo de las actividades a realizar, también nos señaló que se debe motivar al personal seleccionado con reconocimientos, aumento del sueldo, acceso laboral, todo esto con el objetivo de mejorar la gestión administrativa y alcanzar los objetivos establecidos por la organización.

Resultados de la encuesta

Gráfico 1. Eficiencia de los procesos administrativos

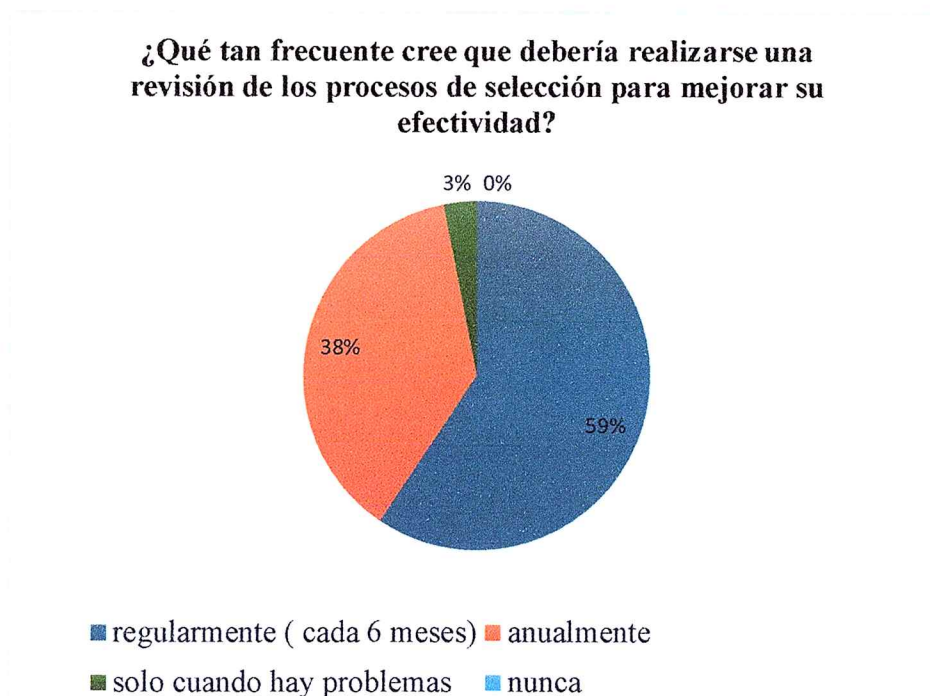
¿Considera que una buena selección de talento humano mejora la eficiencia en los procesos administrativos?



Elaborado por: (Mantuano & Mero 2025)

Análisis e interpretación: el 94% de los empleados afirman que la correcta selección del talento humano mejora la eficiencia de los procesos administrativos y así agilizar de manera más eficiente las gestiones administrativas específicas reduciendo errores, mejorando la comunicación interna, ya que en ocasiones el puesto de trabajo lo ocupa una persona con poca experiencia. Con respecto al 6% que indicó que no estaba seguro, puede reflejar la falta de información o desconocimiento del impacto que tiene una buena selección de un personal idóneo para la organización.

Gráfico 2. Revisión de los procesos de selección

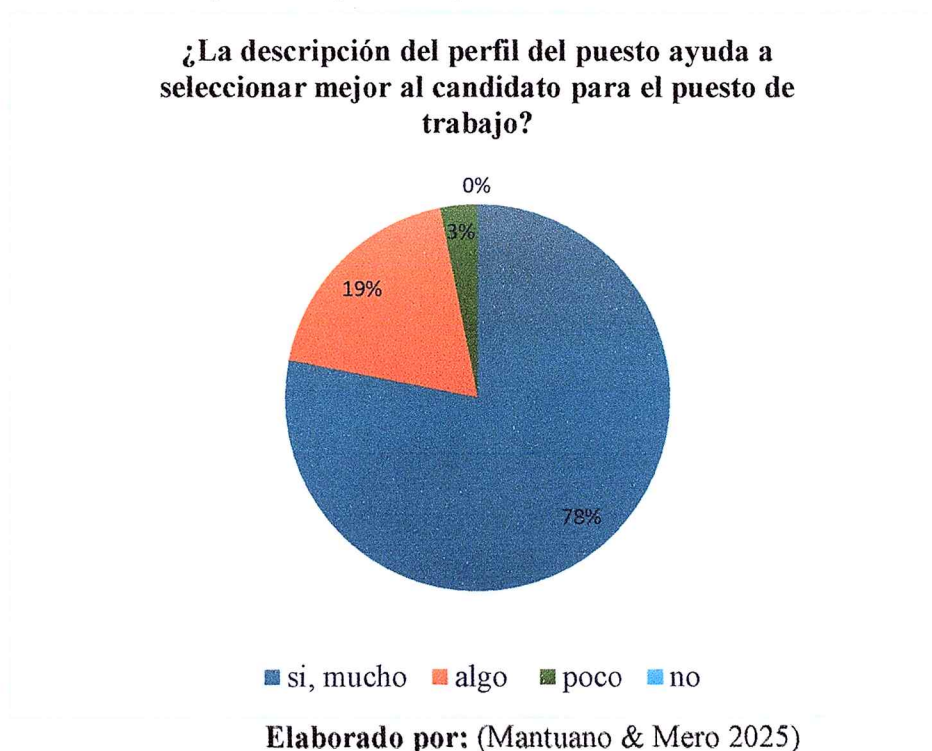


Elaborado por: (Mantuano & Mero 2025)

Análisis e interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos el 59% de los encuestados indicaron que la frecuencia para la revisión de los procesos de selección debe de ser regularmente (cada 6 meses), un 38% anualmente y el 3% solo cuando hay problemas.

Esto demuestra un positivismo por parte del personal que indico regularmente y anualmente, indicando que quieren el beneficio de la empresa, ya que en la actualidad el mercado laboral es cada vez más competitivo, siendo necesario mejorar este proceso para atraer a los candidatos más calificados y evitar rotación del personal. Finalmente, el 3% que cree que la revisión debe hacerse únicamente cuando hay problemas, revela una visión que podría poner en riesgo la eficiencia de los procesos al no anticipar posibles errores.

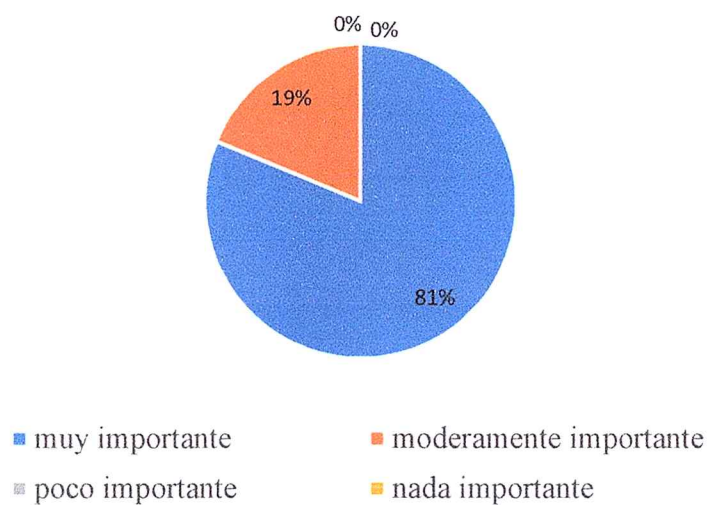
Gráfico 3. Descripción del perfil del puesto



Análisis e interpretación: El 78% de los encuestados respondió que ayuda mucho la descripción del perfil del puesto al seleccionar mejor al candidato, facilita identificar a los aspirantes más adecuados, reduciendo errores de contratación y mejora la eficiencia del proceso, ya que así se postularan personas con las características solicitadas, un 19% indicó que ayuda en algo, posiblemente podría ser porque en algunos casos la descripción es útil pero no determinante. Finalmente, el 3% manifestó que ayuda poco, lo cual podría implementarse estrategias nuevas que atraigan candidatos específicos para el puesto de trabajo.

Gráfico 4. Capacitación en el proceso de selección del personal

¿Qué tan importante es la capacitación en el proceso de selección del personal administrativo?



Elaborado por: (Mantuano & Mero 2025)

Análisis e interpretación: En referencia a la importancia de la capacitación en el proceso de selección del personal administrativo, el 81% indicó que es muy importante y el 19% que es moderadamente importante. Estos resultados evidencian que la formación continua del personal es un factor clave para asegurar la eficiencia en los procesos administrativos con el objetivo de lograr un correcto desempeño laboral.

4. DISCUSIÓN

Dentro de los resultados de la investigación obtenida por encuestas y entrevista al personal administrativo de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí Extensión Chone, se evidencio en gran porcentaje como los servidores están de acuerdo en los parámetros y procedimientos que se aplican en la gestión de talento humano, así mismo se considera muy importante la aplicación de la gestión del talento humano dentro de la universidad.

Bazurto, (2022) sustenta que los resultados de manera positiva de las evaluaciones realizada a trabajadores son consecuencia de una correcta aplicación de los procesos de selección y desarrollo de talento. Este último es un factor principal lo que garantiza que los trabajadores tienen habilidades, conocimientos y actitudes necesarias para desenvolverse de manera óptima en un determinado puesto o cargo.

La función primordial del área del talento humano es proveer personal que este altamente capacitado y que sea muy competitivo con el objetivo que ayude a las sostenibilidad y calidad de los servicios que brinden las instituciones públicas (Cedeño & Loor, 2023).

Ramírez et al, (2019) argumenta que la gestión del talento humano tiene un impacto estratégico en el desarrollo organizacional, siempre que dentro de la planeación se considere la obtención de niveles de eficiencia adecuados a partir del fortalecimiento de los elementos que aportan al desarrollo del personal comprometido con la consecución de los objetivos institucionales.

Gonzáles, (2023) menciona que, el esfuerzo humano y el desempeño laboral son esenciales para que las organizaciones operen eficientemente, esto da a entender que si el talento humano se siente parte de la institución estará dispuesto a poner todo su esfuerzo para conseguir los objetivos organizacionales que esperan; al contrario, sucede cuando este no se siente valorado en su empresa.

En consecuencia, para una correcta selección del talento humano y su impacto en la eficiencia de los procesos administrativos va a depender de la adecuada gestión del área del talento humano. Cedeño & Llor, (2023) mencionan que la gestión del talento humano es parte fundamental para alcanzar niveles altos de eficiencia en la gestión pública, que, junto a factores como el desempeño laboral, adaptación al cambio, sentido de pertenencia y satisfacción de los servidores contribuyen al desarrollo organizacional.

5. CONCLUSIONES

En cumplimiento al objetivo de la investigación, se ha determinado que la gestión del proceso de selección del talento humano se lleva un nivel óptimo, lo cual se refleja en las respuestas positivas en gran porcentaje de los encuestados.

Los procesos de selección personal son un factor relevante e indispensable para toda organización, el éxito empresarial está relacionado con la obtención del talento que contribuye a este desarrollo, por ende, dichos procesos son importantes para la empresa.

La efectividad del elemento de recursos humanos para el éxito de una organización está ligada a la estrategia seleccionada para el crecimiento del personal. El procedimiento actual para garantizar la eficacia del talento humano tiene como objetivo el de incrementar la competitividad de una organización, su desarrollo a largo plazo, el nivel de beneficio máximo y el aumento de la productividad.

La óptima gestión del talento humano en las empresas tiene un gran impacto el cual conlleva a una relación afectiva para las entidades en general, por poseer la capacidad de incentivar todas las tareas laborales hacia un avance constante, a través de capacitaciones, lo cual se manifestará en la consecución de los objetivos establecidos en un periodo determinado.

RECOMENDACIONES

Por parte de las organizaciones se recomienda estar al pendiente de la funcionalidad y efectividad de los instrumentos de valoración empleados en los procesos de selección, tales como entrevistas, evaluaciones de habilidades, pruebas psicométricas entre otras. Esto ayudara a realizar elecciones fundamentales y estrategias para elegir al personal más adecuado para cumplir los requerimientos y metas de la empresa.

Es fundamental que las organizaciones evalúen periódicamente las prácticas de selección, con el objetivo de realizar ajustes siempre y cuando sea necesario y así mantenerse al día con las tendencias y demandas del mercado laboral.

Se recomienda realizar un análisis profundo de fuentes y plataformas para establecer cuáles son los métodos de capacitación más eficaces. Esta estrategia facilita la identificación de los métodos y plataformas más idóneas para conectar con los talentos requeridos, atrayendo así a postulantes altamente capacitados de forma más afectiva.

Es de fundamental importancia que la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí Extensión Chone siga incursionando en estos tipos de investigaciones ya que así podrán contribuir en mejorar los procesos de selección de talento humano para una óptima eficiencia administrativa en las diferentes organizaciones.

Además, se presentan las limitaciones como:

La selección y contratación del personal están intervenidos por la ética de los administradores del personal. El nepotismo (contratación de amigos y familiares), sobornos y arreglos con agencias de colocación son factores que alteran el adecuado proceso de selección en las organizaciones.

Las organizaciones al momento de publicar una oferta de trabajo reciben solicitudes de un grupo grande de aspirantes en el cual se puede seleccionar al candidato más adecuado, sin embargo, hay puestos que son muy complejos de cubrir que son pocos los candidatos que se pueden aplicar. Los puestos muy especializados y con salarios bajos limitan el número de candidatos influyendo en la selección correcta del personal.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Andrade, G., & Loor, G. (2023). La Gestión del Talento Humano: factor clave en el desarrollo organizacional de los Gobiernos Descentralizados de la provincia de Manabí (Ecuador). *Journal Scienifi*, 7. Obtenido de <https://www.investigarmqr.com/ojs/index.php/mqr/article/view/803/3146>
- Arias, I. P., & Guerrero, K. G. (2023). La gestión del talento humano como un aporte. 4(2), 3736. doi:DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.867>
- Blanchar, T. C., & Martinez, N. E. (2024). *¿Entrevista o encuesta?: Una diferencia necesaria* (Vol. 84). Revista Latina De Comunicación Social. doi:<https://doi.org/10.4185/rlcs-2025-2339>
- Bolaños, A. D. (2020). Eficacia y eficiencia en los procesos de reclutamiento y seleccion del personal. *Revista Biumar*, 134-146.
- Bustamante, R. E., & Fernández, Y. J. (2023). Importancia de un adecuado desarrollo de los procesos administrativos en las empresas entre los periodos 2018-2022. *Horizonte Empresarial*, 122-133. doi:10.26495/rce.v10i1.2478
- Díaz, G., & Quintana, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22. Obtenido de https://gestionjoven.org/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf
- E., R. W. (2023). Obtenido de doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v8.n2.2023.2234>
- Gonzales, A. (2023). *Talento Humano y Desempeño Laboral de los Empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján, periodo 2020*. UNIVERSIDAD ESTATAL DEL SUR DE MANABÍ. Obtenido de <https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/5700/1/Gonz%c3%a1lez%20G%c3%b3mez%20%c3%81mbar%20Marbella.pdf>

- Ipanaqué, A. d. (2021). Sabemos como impacta la seleccion y contratacion del talento humano para la organizació? *Gestión en el tercer milenio*, 85-92. Obtenido de <https://doi.org/10.15381/gtm.v24i48.21822>
- Ipanaqué, A. d. (2021). *Sabemos como impacta la seleccion y contrtatacion de un talento humano para la organizacion* . Obtenido de Gestion En El Tercer Milenio, 24(48), 85-92. doi:: <https://doi.org/10.15381/gtm.v24i48.21822>
- Jara, A. M., & Asmat, N. S. (2018). Gestion del Talento Humano como Factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Gerencia*, 23. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Obando, M. P. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *Redaluc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5885/588563773012/#:~:text=INTRODUCCI%C3%93N.%20El%20talento%20humano%20es%20una>
- Ortiz, K. (2021). *Importancia del departamento de talento humano y la estructura de los perfiles de cargo de las organizaciones*. UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA. Obtenido de <https://repository.umng.edu.co/server/api/core/bitstreams/08e1b5dc-90e5-425e-8af7-699e08bf24df/content>
- Prieto, F. H., & Pérez, M. A. (2021). La importancia del proceso de selección de personal en el desarrollo de las políticas de gestión del talento humano en las PYMES. *CONOCIMIENTO GLOBAL* , 48-60.
- Ramírez, W. E. (2023). Analisis de la gestion del talento humano en el contecto empresarial actual: una revision bibliografica. *INNOVA Research Journal*, 83-106. Obtenido de *INNOVA Research Journal*, 8(2), 83-106. doi: <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n2.2023.2234>
- Recalde, L. M., & Cuzme, C. M. (2023). La gestión del talento humano y su relción con la competitividad organizacional. *South Florida Journal of Development*, 4(6), 2530-2542.

- Salinas, J. M., & Malpartida, J. N. (2020). Evolución del proceso de reclutamiento de personal en las empresas latinoamericanas. *Alpha Centauri*, 1. Obtenido de Alpha Centuri , 1, 26-43.: <https://doi.org/10.47422/ac.v1i3.17>
- Soledispa, X. E., & Pionce, J. M. (2022). La gestión administrativa: factor clave para productividad y competitividad de la gestión administrativa. *Dominio de las ciencias*, 8(1), 280-294. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2571>
- Torres, N. F. (2019). *Desarrollo organizacional análisis de variables*. Obtenido de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2021-01-19-143149-Desarrollo%20organizacional%20final.pdf>
- Trejos, R. (2021). El Impacto de la gestión del talento humano en los resultados de las organizaciones. *Trabajo de Titulación-Universidad Militar Nueva Granada*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/server/api/core/bitstreams/e22efed5-757b-48a1-9dbec9d5f7eba4e0/content>

7. ANEXOS

Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTO
La ineficiencia en la gestión de los procesos administrativos de las organizaciones por el proceso no adecuado en la selección del personal.	Objetivo general: Analizar la selección del talento humano y su impacto en la eficiencia de los procesos de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí Extensión Chone	Variable Independiente: Selección del talento humano	Enfoque: Mixto cualitativo y cuantitativo	Población: Personal administrativo de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí Extensión Chone	Encuesta
	Objetivos específicos: • Analizar como la falta de eficiencia en los procesos administrativos, afecta los resultados de la empresa. • Conocer las estrategias y herramientas que se utilizan para la elección y desarrollo adecuado del personal administrativo. • Proponer estrategias de la Gestión Administrativa en la Selección del Talento Humano.	Variable dependiente: La eficiencia de los procesos administrativos	Diseño descriptivo: Estadístico	Tipo de muestreo: 100% de la población, 32 miembros del Personal administrativo de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí Extensión Chone	Entrevista



UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABI EXTENCION CHONE

ENTREVISTA

Objetivo: Conocer los procesos y herramientas en la selección del personal administrativa, así como su impacto en la eficiencia operativa de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí Extensión Chone.

1. ¿Cuál considera que es la importancia de una buena selección de talento humano en la eficiencia de los procesos administrativos?

.....

2. ¿Qué criterios utiliza su organización para evaluar a los candidatos durante el proceso de selección?

.....

3. ¿Cómo cree que la selección adecuada del personal influye en la productividad del equipo administrativo?

.....

4. ¿Qué desafíos ha enfrentado al seleccionar personal para roles administrativos y cómo los ha superado?

.....

.....

5. ¿De qué manera la capacitación y el desarrollo del talento seleccionado impactan en la eficiencia de los procesos?

.....

.....

6. ¿Cómo evalúan la compatibilidad del candidato con los valores y objetivos de la organización?

.....

.....

7. ¿Qué herramientas o técnicas de selección considera más efectivas para identificar al mejor talento?

.....

.....

8. ¿Qué acciones toman para retener al talento humano seleccionado y reducir la rotación?

.....

.....

9. ¿Qué recomendaciones daría a otras organizaciones para mejorar sus procesos de selección y optimizar la eficiencia?

.....

.....

10. ¿Cuál cree que es el mayor beneficio de realizar una selección adecuada del talento humano en los procesos administrativos?

.....

.....



Encuesta

Objetivo: Recolectar información sobre las percepciones, experiencias y conocimientos del personal respecto al proceso de selección y su relación con el desempeño administrativo.

1. ¿Considera que una buena selección de talento humano mejora la eficiencia en los procesos administrativos?
 - ☐ Sí
 - ☐ No
 - ☐ No estoy seguro
2. ¿Qué tan importante es la capacitación en el proceso de selección del personal administrativo?
 - ☐ Muy importante
 - ☐ Moderadamente importante
 - ☐ Poco importante
 - ☐ Nada importante
3. ¿Qué método de selección considera más efectivo para el personal administrativo?
 - ☐ Entrevistas personales
 - ☐ Pruebas de habilidades
 - ☐ Evaluaciones psicométricas

- Referencias laborales
- 4. ¿Qué impacto tiene en la eficiencia del equipo la incorporación de personal con habilidades blandas (comunicación, trabajo en equipo)?
 - Muy alto
 - Alto
 - Moderado
 - Bajo
- 5. ¿La descripción clara del perfil del puesto ayuda a seleccionar mejor al candidato?
 - Sí, mucho
 - Algo
 - Poco
 - No
- 6. ¿Qué tan importante es la alineación de los valores del candidato con los de la organización en la selección?
 - Muy importante
 - Moderadamente importante
 - Poco importante
 - Nada importante
- ¿Considera que los procesos de selección actuales son eficientes?
 - Sí
 - No
 - A veces

7. ¿Qué tan frecuente cree que debería realizarse una revisión de los procesos de selección para mejorar su efectividad?
- ☐ Regularmente (cada 6 meses)
 - ☐ Anualmente
 - ☐ Solo cuando hay problemas
 - ☐ Nunca
8. ¿Cree que la diversidad en el equipo administrativo contribuye a una mayor eficiencia?
- ☐ Sí, mucho
 - ☐ Algo
 - ☐ Poco
 - ☐ No
9. ¿Qué tan satisfecho está con los resultados de los procesos de selección en su organización?
- ☐ Muy satisfecho
 - ☐ Satisfecho
 - ☐ Neutral
 - ☐ Insatisfecho
10. ¿Qué sugerencias tendría para mejorar la selección del talento humano y, en consecuencia, la eficiencia en los procesos administrativos?

(Respuesta abierta)