



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Selección del Talento Humano por competencias y su productividad en las  
PYMES del cantón Marcabelí.**

**LAPO DOYLET ANGEL FRANCISCO  
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**CALLE COLLAGUAZO JESSICA YOMARI  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA  
2022**



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Selección del Talento Humano por competencias y su  
productividad en las PYMES del cantón Marcabelí.**

**LAPO DOYLET ANGEL FRANCISCO  
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**CALLE COLLAGUAZO JESSICA YOMARI  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA  
2022**



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**PROYECTOS INTEGRADORES**

**Selección del Talento Humano por competencias y su  
productividad en las PYMES del cantón Marcabelí.**

**LAPO DOYLET ANGEL FRANCISCO  
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**CALLE COLLAGUAZO JESSICA YOMARI  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**JAYA PINEDA IDDAR IVAN**

**MACHALA  
2022**

# proyecto integrador

*por* Jessica Calle

---

**Fecha de entrega:** 10-sep-2022 09:21a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 1896505005

**Nombre del archivo:** PROYECTO\_INT\_CALLE-LAPO.docx.pdf (1.97M)

**Total de palabras:** 8219

**Total de caracteres:** 44628

# proyecto integrador

---

## INFORME DE ORIGINALIDAD

---

3%

INDICE DE SIMILITUD

3%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

---

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

---

1%

★ [www.ayuntamientodeolivenza.com](http://www.ayuntamientodeolivenza.com)

Fuente de Internet

---

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo

## CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

Los que suscriben, LAPO DOYLET ANGEL FRANCISCO y CALLE COLLAGUAZO JESSICA YOMARI, en calidad de autores del siguiente trabajo escrito titulado Selección del Talento Humano por competencias y su productividad en las PYMES del cantón Marcabelí., otorgan a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

Los autores declaran que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

Los autores como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.



---

LAPO DOYLET ANGEL FRANCISCO

0706698883



CC Scanned with

---

CALLE COLLAGUAZO JESSICA YOMARI

0706216538

UNIVERSITAS  
MAGISTRO-  
RUM  
ET SCHOLAR-  
IUM

## **TEMA DE INVESTIGACIÓN**

Selección del Talento Humano por competencias y su productividad en las pymes del cantón Marcabelí.

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **El Objeto de la Investigación**

Una de las partes más importantes de una organización, es el talento humano, pues de este se filtra los trabajadores que estarán continuamente colaborando para la empresa, es de mucha importancia que los trabajadores nuevos que ingresen a las Pymes sean los más competentes para su área de trabajo.

Según Ganga & Sánchez (2008), es necesario entender que RRHH debe realizar el proceso de selección por competencias de una mejor forma, de esto depende el proceso de transformación, el cual conlleva finalmente con la entrega al Mercado sea de un bien o servicio, es más que claro que este debe ser más de lo que el cliente desee, esto con el fin de que no solo satisfaga su necesidad, sino que a su vez se siente más cómodo con el servicio o bien que entregue la Pyme. Todos estos puntos resaltados, fomentarán una mayor producción en consecuencia, no solo en cantidad, sino que también en calidad, de una manera claramente eficiente, logrando ser eficaz y oportuna a su vez, resaltamos que este proyecto se centra en la importancia de volver estas Pymes más productivas y a su vez más competitivas en el mercado.

Según Ramirez, Chacon, & Kadi (2018) nos indica que recientemente se ha demostrado que uno de los principales factores para obtener una buena rentabilidad de las Pymes es tener un buen proceso de selección de talento humano, identificamos dos uno denominado tradicional, basado en la obtención de CV y elección dependiendo en cual se asemeja al puesto laboral en cuestión, el otro es el de competencias, su proceso se basa en distintos exámenes que conllevan a filtros para poder elegir al personal más competente para el puesto en cuestión, si a más de esto se añade un enfoque estratégico le permitirá a la Pyme establecerse en el mercado y con esto muchas posibilidades de liderarlo pues cuenta ahora con un personal que claramente ofrecerá habilidades múltiples en su puesto laboral, permitiendo así que la Pyme cumpla sus metas tanto a corto como largo plazo.

Hemos de aclarar que nuestro objeto de investigación se basa en el proceso de selección de talento humano por competencias desarrollado en las pequeñas y medianas empresas del cantón Marcabelí además como esta puede influir a la productividad de estas, además nos enfocamos en la correcta elección de un personal competitivo, para al fin poder reclutar colaboradores que no solo pueda ocupar un determinado puesto laboral, sino que además pueda ofrecer mayores capacidades a las Pymes del cantón Marcabelí.

## **Problema de la Investigación**

### 1.2.1 Planteamiento del problema

Es claro que a diario existen distintos cambios alrededor de nosotros, esto obviamente afecta a todo el mundo en general, la manera en que nosotros interactuamos con el mercado es muy importante, pues muchas veces debemos adaptarnos a él, es importante actualizarnos a diario, ejercer cambios que nos ayuden a innovar, como dueños de Pymes debemos ser veloces es un requisito primordial para poder destacar en el mercado sobre las demás, la competitividad es un punto fundamental en la actualidad, por ende debemos mantener el régimen de innovarse, ser veloces y con esto ágiles.

Por esto no debe pasar desapercibido el logro de este correcto seguimiento de elección de un personal de trabajo por competencias, pues esto permite un personal con mayores capacidades que potencian la fuerza laboral y a su vez mejoran las posibilidades económicas para la Pyme, comprendamos que no se basa en contratar a un conjunto de superdotados, sino de que este conjunto funcione de manera inteligente. (Ganga & Sánchez, 2008)

Según Ron & Sacoto (2017) nos indica que el departamento de impuestos redacta que las pequeñas y medianas empresas se denominan como Pymes, la misma también se definirá como Pyme dependiendo de su volumen de ventas, lo que genera, su capital y la cantidad de colaboradores, además de esto entra el factor de su producción, pues gracias a esto podemos obtener características únicas de este tipo de entidades económicas, recordemos que todas las empresas tienen un objetivo el cual se basa en generar una utilidad o ganancia, es claro que el primer punto para las Pymes es producir bienes y servicios que cumplan las necesidades del cliente, es decir satisfacer al consumidor.



Las Pymes por ser pequeñas y medianas empresas poseen ciertas falencias que son barreras que obstaculizan su desarrollo en el mercado nacional, aun siendo un elemento fundamental que mueve la economía de un país, entre esas falencias se destacan la falta de tecnología, concentración de poder por ser comúnmente familiares, falta de conocimiento sobre administración, uso de canales informales que no permiten una buena comunicación.

Uno de los problemas más destacados es la deficiente administración de Talento Humano, estos múltiples problemas generan a las pymes diferencias notorias en cada una de las empresas en comparación con las grandes organizaciones, cuando se refiere a productividad este índice es notorio cuando es una empresa grande es decir la productividad del personal es elevada en comparación con la productividad laboral de las pymes.

El cantón Marcabellí al ser un cantón pequeño muchos de los propietarios de las Pymes, no aplican métodos de selección para el personal y lograr reclutar candidatos idóneos para su puesto vacante es así como terminan contratando a personas usualmente familia o amigos allegados para sus vacantes sin conocimientos previos sobre las actividades de la empresa. Este tipo de decisiones tienen algunos factores de influencia quizá porque no tienen conocimientos sobre administración o falta de recursos económicos para aplicar un modelo de selección de talento humano apropiado y muchos de ellos administran sus negocios de manera empírica es decir no conocen sobre los beneficios de las técnicas y los métodos de selección que podrían aplicar a sus empresas para lograr aumentar su eficiencia, eficacia y el aumento de la productividad laboral en las organizaciones.

Contratar al candidato erróneo puede llegar a ser muy costoso a futuro porque el individuo es una persona que no posee conocimiento ni experiencia requerida para su cargo en la empresa que a lo largo generará disgustos a los clientes y deberá ser reemplazarla a futuro, generando un costo adicional a los gastos en recursos humanos otro problema muy frecuente es crear un manual de funciones y descripción del puesto de trabajo incorrecto.

### 1.2.2 Formulación del problema

¿La baja productividad del Talento Humano en las Pymes del cantón Marcabelí?

### 1.2.3 Planteamiento del problema

¿Cuál es la situación actual de la selección del Talento Humano en las Pymes del cantón Marcabelí?

¿Existe una selección del Talento Humano por competencias en estas Pymes?

¿Qué proceso de selección de Talento Humano es apropiado para las Pymes del cantón Marcabelí?

### **Justificación**

Las pymes son fuentes de trabajo para muchas personas, en la mayoría de ellas es frecuente que no se utilicen instrumentos ni sistemas de selección de personal para los diferentes puestos de trabajo que se generan en estas empresas, desaprovechando los beneficios que estas generan en diferentes aspectos y uno de los más importantes que tiene que ver con la productividad laboral.

Para que las pymes sean eficientes, eficaces y productivas debe de poseer un personal altamente calificado y motivado para así lograr los objetivos organizacionales planteados, pues la tecnología, infraestructura y el financiamiento son importantes, pero son los trabajadores que hacen uso de estos recursos para llevar a cabo las actividades a las que se dedica la empresa y así lograr generar la rentabilidad deseada.

Por tal motivo el proceso escogido o adaptado a cualquier pyme del cantón Marcabelí debe de relacionarse con la realidad del entorno de las Pymes del cantón de Marcabelí, de esta manera este proceso logrará contribuir a el aumento de la productividad laboral por áreas y de forma general.

Debemos comprender que el punto fundamental de este proyecto integrador es comprender la determinación que tiene realizar un correcto proceso de selección de personal laboral para con la productividad.

## **Hipótesis Planteada**

La Selección del talento humano por competencias aumenta la productividad en las pymes del cantón Marcabelí.

## **Objetivos de la Investigación**

### **Objetivo general**

Analizar la selección del talento humano por competencias y su productividad en las PYMES del cantón Marcabelí.

### **Objetivos específicos**

Diagnosticar la situación actual de la selección del talento humano en las Pymes del cantón Marcabelí.

Identificar los procesos de selección de talento humano utilizados por las Pymes del cantón Marcabelí.

Definir la importancia de la selección del talento humano por competencias en las Pymes del cantón Marcabelí.

## **CAPÍTULO II: Desarrollo del Proyecto**

A finales del siglo veinte y al principio del siglo diecinueve, el concepto de habilidades laborales se incluyó en los recursos humanos, aunque este término tuvo lugar en la década de 1920 por capacitación, tomó mayor sentido con los pensamientos de Daniel Goleman sobre el afecto emocional, al integrar las habilidades laborales con el nombre de capital humano al ser considerado un recurso integral que si no se usa adecuadamente se convierte en un recurso inagotable que es aprovechado por la competencia al potenciar sus habilidades.

Empleando las palabras emitidas por Flores-Quispe (2019) en la actualidad la cultura organizacional dejó en el pasado tradiciones donde estaba presente el estatus dentro de las empresas, para enfocarse en el presente donde predomina la innovación, nuevos hábitos y nuevas maneras de actuar y pensar. Es así como aparece una nueva forma de administrar al personal denominado como la organización del personal laboral encargado de integrar a las personas a la empresa y hacerlas parte del propósito de la empresa siendo parte indispensable.

Actualmente, existe un departamento encargado de administrar el Talento Humano en las organizaciones, donde las habilidades, conocimientos y destrezas de las personas en una organización se gestionan y desarrollan para Chávez y Vizcaino (2017) citado en (Michaels, Handfield-Jones y Axelrod, 2001), en su libro, la batalla contra el talento explica que los talentos y las habilidades de las personas generan el éxito de las organizaciones y como resultado el aumento de la competitividad y productividad si se centra en la atracción y la preservación de candidatos calificados.

La participación de los individuos en la historia de las empresas es muy notoria debido a las grandes contribuciones los trabajadores han pasado de ser un recurso más de las organizaciones a ser actualmente uno de los recursos más esenciales de las empresas ya que son los encargados de garantizar una prosperidad económica y generar competitividad en el mercado.

Chávez y Vizcaíno, 2017 (como citado en Herrera 2011) afirma que:

Los individuos son un elemento fundamental para el funcionamiento de una organización ya que son los encargados de ejecutar todas las actividades de la empresa para que ésta brinde los productos o servicios para lo cual fue creada.

Según un nuevo estudio Duque et al. (2017) afirman que la gestión basada en conocimiento y las competencias se han ido desarrollando con el paso del tiempo ,actualmente la generación de múltiples exigencias del entorno externo e interno por el establecimiento y aplicación de nuevas prácticas que brinden nuevas y eficientes estrategias que beneficien a la dirección administrativa de las empresas, además es esencial el encontrar los mejores métodos de selección, capacitación , desarrollo, captación y retención del talento humano, brindando las mejores condiciones para que este se convierta en la principal fuente de éxito organizacional, no es suficiente aquella evaluación dirigida al talento humano con base en sus aspectos intelectuales o cognitivos sino buscar identificar habilidades y fortalezas propias de cada individuo.

Ramírez et al. (2019) opina que la organización del personal laboral ha logrado demostrar que el estado de las actividades realizadas por el departamento de recursos humanos no cambió, pero sí ha buscado una nueva dirección para la organización adoptando una visión estratégica. Los enfoques de gestión de personas han cambiado en los sectores en todo el mundo, derivados del entorno empresarial, transfiriendo modelos de negocio y tecnologías ya sean empresas con fines de lucro o no lucrativas.

Como menciona Barrios et al., (2020) en la actualidad en el ámbito empresarial el talento humano se ha vuelto una herramienta eficaz en las organizaciones pues crea valor en el mercado, las diferentes alteraciones del ambiente laboral han obligado a las empresas a innovar en referencia a la situación actual empresarial que se conoce, en la actualidad se expone la importancia de la organización del personal laboral, debido a los beneficios que logra obtener la empresa a través de su talento humano. La manera en cómo cada empresa toma estos cambios de ambiente laboral dependen únicamente de la rapidez de adaptaciones a los cambios en este mundo tan globalizado, la innovación y el desarrollo de nuevas y cambiantes rutinas organizacionales que proporcionan nuevos de nuevos procesos que hacen frente a las exigencias del entorno actual cambiante y competitivo. Los mercados actualmente en el mundo brindan distintos bienes y servicios que tienden a actualizarse conforme este avanza de manera constante y veloz, es así como la gestión del talento humano en las empresas se convierte en el elemento clave del éxito empresarial, tomando en cuenta el bienestar de sus trabajadores. Por lo tanto, todos los procesos donde se crea y además se aplica la gestión del conocimiento del talento humano, se constituye en una fuente llena de diferentes capacidades intelectuales que permiten de cierta forma estar un paso adelante

competitivamente a lo largo del tiempo.

## **Marco teórico y/o conceptual**

### **Pymes**

Delgado y Chávez (2018) mencionan que las Pymes son empresas que aportan económicamente a la economía de un país, además poseen distintos tipos de estructuras organizacionales dependiendo de su actividad, pueden formarse entre uniones de familias, allegados o amigos, inversores asociados, que aportan con una cantidad de dinero específico para que la empresa pueda empezar y mantener sus actividades, es decir ese dinero servirá para su respectivo financiamiento. Además, por lo general estas tienen pequeñas cantidades de colaboradores, a su vez de capital e infraestructura de esta lo cual obviamente la diferencia de las grandes empresas.

### **Talento Humano**

Flores (2019) considera al área de selección de personal laboral como uno de los recursos más influyentes para una empresa que es constituido por múltiples individuos con una serie de conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas que ayudan a lograr el propósito para el cual fue creada la empresa es decir lograr la rentabilidad, competitiva y éxito empresarial convirtiéndolo en el punto céntrico para la empresa conduciendo al top empresarial, donde se aprovecha todos sus recursos al máximo.

Para obtener un mejor talento humano cada organización mediante el departamento de recursos humanos crea estrategias para la utilización del mejor método de selección para obtener a los mejores candidatos para cada puesto en la organización.

### **Competencias**

Mena et al., (2020) manifiesta que las competencias son un grupo de propiedades únicas que un individuo posee entre ellas se menciona la disposición, su capacidad, soltura e ingenio que permite al individuo que las posee logra de manera eficaz todo tipo de actividad asignada.

## **Componentes de las competencias**

Para Aguilera et al., 2019 como (citado en Pereda y Berrocal ,2014), las competencias se componen de:

El saber: son conocimientos relacionados a la ejecución oportuna de un individuo en diferentes tareas; se direccionan hacia un enfoque técnico, que se refiere a la ejecución de actividades, y un enfoque social que se refiere a aquellos vínculos internos que cada individuo posee y que son positivos.

El saber hacer: conjunto de habilidades que posee un individuo para realizar alguna actividad originaria de experiencias que se ha convertido en conocimiento son: procedimientos intelectuales, cognitivos y generales.

El saber estar: son aquellas actividades relacionadas con el entorno empresarial y social en el que se desenvuelve un trabajador, es decir es el actuar con relación a sus límites de estimación y convicción que cada individuo posee y que ayudan a mantener un vínculo afectivo con su entorno.

Querer hacer: hace referencia al grado de motivación que posee una persona para realizar sus actividades diarias compuesta por factores internos como la motivación por la realización de las tareas asignadas correctamente y el factor externo lo referente a la remuneración y compensaciones por la realización de dichas actividades.

Poder hacer: se refiere al concepto individual que cada individuo posee, hace referencia a las habilidades y capacidades internas tanto individuales como en equipo y la visión de las diferentes situaciones que puede enfrentar buscando el grado de oportunidad en el entorno debido a sus conocimientos.

El criterio formativo basado en la orientación ocupacional se plantea en el análisis de las competencias desde los contextos del aprendizaje y su evaluación. (Ramírez, 2020)

## Pilares del saber

Pilar	Descripción
Saber ser	Pensamiento crítico y autónomo de construcción del juicio propio, manifiesta los conocimientos adquiridos a lo largo de la vida
Saber conocer	La adquisición de conocimientos mediante la atención, la memoria y el pensamiento: un medio y un fin de la vida humana
Saber hacer	Relacionado al ejercicio profesional y a las competencias propiamente
Saber convivir	Vinculado a las relaciones interpersonales e inteligencia emocional, así como a los comportamientos adquiridos a partir de la experiencia

## Tipos de competencias

Como expresa Castilla y Góez (2020) existen 3 tipos de competencias que permiten calificar y seleccionar al personal según el esfuerzo desempeñado por el colaborador en la actividad asignada en el puesto de trabajo, pueden ser: técnicas, bases y transversales.

Por su parte las competencias técnicas son aquellas competencias principales de un puesto específico, por ejemplo, un contador debe tener conocimiento de legislación tributaria, elaboración de balances financieros entre otros conocimientos claves.

Las competencias básicas son el conjunto de ingenio, destreza y capacidades que autoriza al individuo a ser más competente en su puesto laboral por ejemplo sería el manejo de un idioma extranjero como el inglés que se ha vuelto en la actualidad esencial para los negocios empresariales y las llamadas rivalidades transversales, aquellas determinadas al modelo de ocupación que el individuo posee y se relación con sus habilidades, actitudes, valores y conocimientos a lo largo de su vida profesional en otras organizaciones algunas competencias transversales para trabajar como mesero son la comunicación, relación interpersonal y la organización del trabajo.

## Dirección de capacidades del individuo por competencias

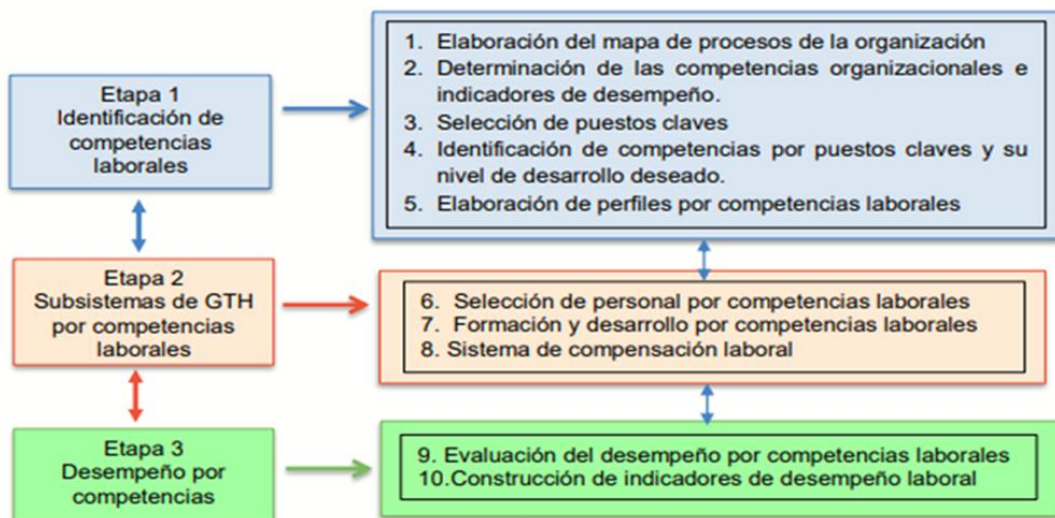
Mena et al., (2020) define a dirección de capacidades del individuo por competencias como el



conjunto de capacidades, que debe de poseer un individuo para la ejecución exitosa de una situación en el ámbito laboral, como son la resolución de problemas, estos atributos pueden ser de carácter, conocimiento, experiencia, actitudes y valores en la actividad que se vaya a realizar.

### Modelo de gestión por competencias

Hernández y Santamaría (2018) expresan que el procedimiento de la ejecución de un tipo de dirección de talento humano por competencias requiere que se identifique y describa las competencias necesarias para el puesto vacante, se defina los niveles de competencias de acuerdo con el puesto disponible, se analice y describa los puestos de trabajo con sus respectivas competencias luego se evalúe las competencias del personal que desempeña el cargo para su aplicabilidad.



### Modelos de Selección

Como menciona Veintimilla y Velasquez (2017) existen diversos modelos de selección de talento humano, que ayudaran a ocupar algún puesto vacante en la empresa para la continuidad de las operaciones, cada modelo tiene sus diferentes características corresponde al encargado del talento humano hacer uso de cualquiera de estos métodos en su organización entre ellos tenemos:

#### Modelo de selección tradicional

El método de selección del Talento Humano tradicional es aquel que se enfoca en aquellas

experiencias que posee el candidato al área laboral, sin embargo en las competencias tales como destrezas y capacidades descartando así a candidatos que a pesar de no poseer experiencia pueden ser empleados potenciales llenos de habilidades, actitudes y predisposición que pueden desarrollar sus actividades de mejor manera que el otro trabajador con experiencia y así lograr que contribuyen mayormente al logro de objetivos organizacionales.

Esta selección utiliza herramientas para su proceso tales como: currículo, interrogatorio estructurado y no estructurado y reseñas tanto personales como laborales, estas herramientas son completas y puntuales para este modelo pues ayudan a la toma de decisiones y la obtención de candidatos con inteligencia y experiencia para el puesto vacante, si este cumple con estos requerimientos podrá cubrir el lugar laboral y realizar con eficacia las actividades que involucran el puesto.

### **Modelo de selección estratégico o por competencias**

Este modelo se enfoca en el desarrollo que la persona puede lograr en un puesto de trabajo con el paso del tiempo, es una planificación enfocada en un método laboral y una instrucción empresarial positiva dando mayor relevancia a las potencialidades que posee una persona.

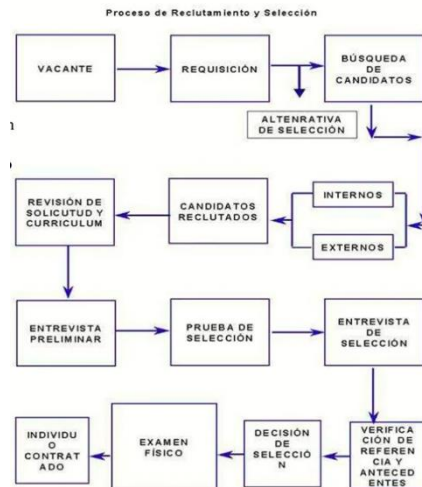
En este modelo se requiere de múltiples habilidades es decir no solo se deja impresionar por conocimientos y experiencias del candidato pues esto no garantiza la productividad de la persona en su puesto de trabajo en un futuro, algunas características aplicables a este modelo son la creatividad, trabajo en equipo, amabilidad, buen trato al cliente, creación de un vínculo afectivo con el cliente, motivación, resolución de problemas, capacidad de aprender entre otras destrezas importantes estas características se miden a través de instrumentos como test de habilidad mental, inventarios de personalidad, entrevista por competencias entre otros. Este modelo además se diferencia de la selección tradicional porque se complementa mediante conocimientos, actitudes, habilidades y otros atributos que puede tener una persona los cuales pueden ser medibles y observables, agregando de esta manera un valor económico, social y de calidad en cuanto a Talento humano, cabe mencionar que la capacidad del individuo es el recurso más productivo de una empresa a mayor productividad en el desempeño laboral mayor será la productividad de la empresa en forma general.. El desarrollo por competitividad comienza desde los datos internos del individuo, su estudio académico, conocimientos adquiridos a través de la experiencia y

aprendizaje, aptitudes, habilidades, competencias, motivación y características de personalidad, es así como este proceso es recomendable para una excelente elección de talento apto dirigido a cada lugar disponible y un alto desempeño laboral.

Para Flores (2019) cuando se habla de elección del talento por competitividad se refiere a el filtro disponible que permite el ingreso a la empresa a los colaboradores con atributos superiores, similares a la competitividad que se observa en cada lugar de trabajo referente a las metas de la empresa, a su vez no se desenlaza de las que sí tienen las cualidades necesarias.

### Modelos de selección de personal Modelo de Chiavenato

Chiavenato menciona en este modelo que mediante esta selección se debe escoger al hombre adecuado para el puesto vacante, para lo cual crea un proceso muy estricto de 9 pasos con el propósito del aumento del desempeño laboral y la eficacia en las organizaciones, hace uso de herramientas como pruebas de conocimiento, capacidad, psicométricas y de personalidad.



## Modelos de selección de Talento Humano por competencias

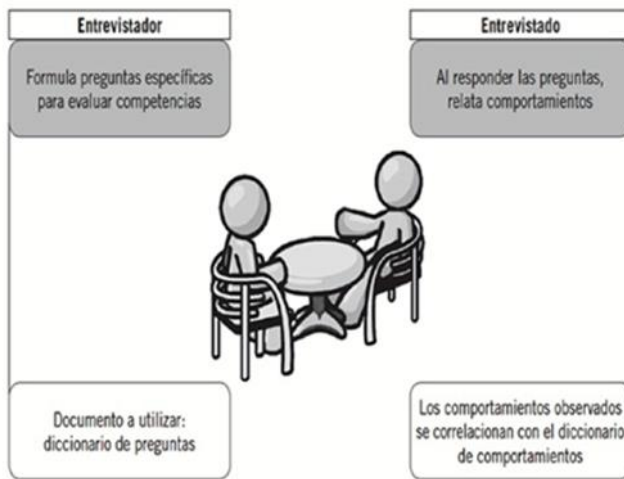


Empleando las palabras de Chacha y Chimbolema (2017) dentro de la descripción del puesto es fundamental el detalle de las competencias que debe de poseer el candidato para el puesto vacante como los son las luchas empresariales (dirección, enfocado en el consumidor, responsabilidad, flexible al cambio, obligación, trabajo grupal), luchas dirigidas (conexión, transigencia al trabajo a fuerza, control, flexibilidad, energía), son las funciones del puesto y en cuanto al perfil por competencias en él se describen detalladamente las competencias organizacionales, específicas y las funciones respectivas por cada cargo esto conjuntamente con la descripción del nivel de educación, sexo, edad, experiencias y referencias indispensables para suplir el cargo laboral que solicita la empresa.

### Entrevista por competencias

Para Alles (2016) la entrevista por competencias es considerada una entrevista previamente estructurada que va a permitir a las empresas evaluar a el conjunto de postulantes que deseen formar parte del procedimiento de elección considerando así de manera muy especial, sus competencias, a través de preguntas específicas para cada puesto, el entrevistador deberá ser una persona entrenada en entrevistas por competencias es decir conocer el modelo de competencias organizacionales que se requiere en la empresa, manejar con fluidez los diccionarios de competencias, comportamientos y preguntas, durante la entrevista y después de esta se deberá analizar los comportamientos observados en el encuestado con los descritos en el diccionario de comportamientos organizacional.

### Selección. Entrevista por competencias



### Productividad

Pilligua y Arteaga (2019) mencionan que la productividad es un medidor económico que facilita el cálculo de los bienes y servicios que se han logrado por cada recurso utilizado como son los trabajadores, capital, tiempo y costos. Además, durante un periodo determinado se encarga de medir la eficiencia alcanzada en la producción controlando el uso de recursos utilizados, entendiendo así por eficacia organizacional al obtener un alto rendimiento en la empresa haciendo uso de un mínimo de recursos existentes, a mayor productividad generará mayor rentabilidad para la empresa.

### Rotación del Personal

Como afirma Veintinmilla & Velazque (2017) es la relación porcentual que existe entre los ingresos, salidas de personal y de aquellos colaboradores que forman parte de la empresa en el tiempo, es la consecuencia de ciertos factores ya sean externos que influyen en la rotación del personal y factores internos los que forman parte de los procesos organizacionales como el proceso de reclutamiento, selección de colaboradores específicos para cada puesto de trabajo, es muy importante la actitud y el comportamiento del personal.

## CAPÍTULO III: Metodología del Proyecto

### Diseño de Investigación

## **1.1 Tipos de Investigación**

Guevera (2020) nos indica que la investigación descriptiva tiene como objetivo describir las cualidades principales del objeto de estudio, utilizando conocimientos semánticos los cuales logramos identificar el comportamiento del objeto de estudio

El tipo de investigación utilizado en este estudio es descriptivo porque nos permite analizar la relación existente entre las variables es decir como la selección por competencias puede influir sobre la productividad en las pymes de Marcabelí, es así como logramos tener una visión general del procedimiento de elección del personal utilizado por pymes

.Además utilizaremos una investigación documental porque a través de toda la información recolectada logramos entender el proceso de selección del talento humano por competencias en las empresas, su importancia y las ventajas que posee en el campo empresarial, del mismo modo los componentes que predominan en la productividad de estas pymes, utilizamos revistas científicas como Dialnet, Scielo, Redalyc y Google académico en las cuales buscamos temas relacionados con la elección del personal laboral por competencias y la productividad en las pymes.

(Hurtado,2020 como citado en UPEL, 2016) definen a la exploración fehaciente como el diagnóstico de obstáculos con el fin de agrandar y enfatizar los conocimientos de origen, mediante investigaciones y datos obtenidos por otros medios.

## **1.2 Nivel de Investigación**

Se encuentra en el nivel descriptivo por que el objetivo planteado busca analizar la relación existente entre las variables es decir como la selección del personal laboral por competencias puede influir sobre la productividad en las pymes de Marcabelí , además se va a hacer una valoración de la fase presente de selección del personal laboral en las pequeñas y medianas empresas a través de las características del objeto de estudio y un nivel exploratorio por que busca identificar los diferentes sistemas de selección utilizados por las pymes del cantón para así definir un método adecuado de elección por competencias en las pymes que le ayude a aumentar su productividad.

## **1.3 Diseño de Investigación**

Arias y Covinos (2021) mencionan que en la investigación no experimental no se debe manipular las dos variables de estudio, solo se observa el comportamiento de las variables, y estas son evaluadas en su contexto natural sin sufrir ninguna alteración en sus componentes.

El proyecto tiene un diseño de investigación no experimental porque mediante el entorno que envuelve a las variables lograremos analizar los métodos de selección de personal laboral usado en las pequeñas y medianas empresas del cantón Marcabelí y lograremos comprender si existe un aumento en la productividad si la selección utilizada en las pymes se realiza por competencias.

#### **1.4 Metodología de la Investigación**

Se utilizó un método deductivo porque partimos de la teoría sobre los diferentes procesos de selección por competencias utilizados en las empresa, para luego direccionarlos a los procesos de selección en las pymes y así buscar soluciones a nuestro problema de investigación. Como lo expresa Monroy y Nava (2018) mencionan que el método deductivo hace referencia el llevar al conocimiento partiendo de lo general a lo particular, además se plantea una serie de premisas definiendo así una conclusión particular.

#### **Instrumentos de Recolección de Datos**

##### **Encuesta**

La técnica utilizada para esta investigación se trata de la encuesta, pues esta nos permite recoger toda la información necesaria que contribuya a la investigación mediante una serie de preguntas es decir un cuestionario que incluye preguntas referentes al tema de investigación, la cual estará dirigida a los propietarios o encargados de las pymes para identificar los procedimientos de selección del personal laboral utilizados actualmente y también con la finalidad de conocer si se están familiarizados con el procedimiento de selección por competencias y aquellas ventajas que proporciona esta método de selección, cuyo objetivo es el facilitarnos información necesaria para generar los resultados y las conclusiones de la investigación.

Desde el punto de vista, Arias (2020) indica que es como un instrumento que permite la realización de un cuestionario, este obviamente se increpa a los individuos y permiten identificar la información necesaria sobre ellos, dándonos como resultados tanto cuantitativos como cualitativos, este cuestionario tiene un orden lógico acompañado de respuestas escalonadas.

## **Cuestionario**

Se utilizó el cuestionario como una herramienta para la obtención de información que está conformada por 14 preguntas relacionadas a las variables de la investigación es decir sobre la selección del talento humano por competencias y la productividad en las pymes del cantón Marcabelí.

Un cuestionario es un conjunto de preguntas, que se deben elaborar con mucha precisión para que resulte útil, puede incluir preguntas abiertas y cerradas, las abiertas son aquellas que preguntan sobre alguna variable de interés, sin dar opciones y las preguntas cerradas son aquellas que el encuestado tendrá que elegir de una serie de opciones propuestas en el cuestionario. (Pérez, Perez, & Seca, 2020)

## **Población**

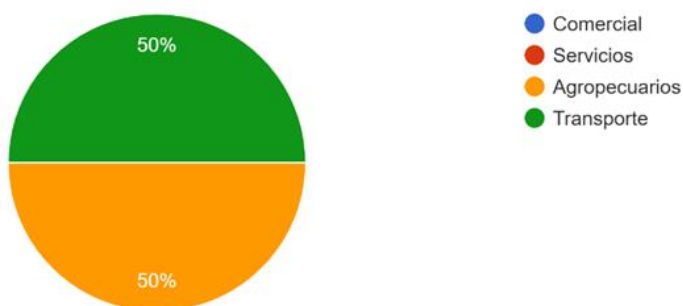
El estudio de esta población se centra en las pymes del cantón Marcabelí, al ser un cantón pequeño dentro de la página oficial de la Superintendencia de Compañías, valores y seguros en este cantón existe un registro de 10 empresas de las cuales 6 son microempresas y 4 pequeñas, por tal motivo nuestra población de Pymes (pequeña, mediana y grande empresa) está conformada por 4 pequeñas empresas registradas en el cantón.



## CAPÍTULO IV: Resultados y Discusión

### Análisis de Resultados

#### 1. ¿A qué actividad se dedica la empresa?



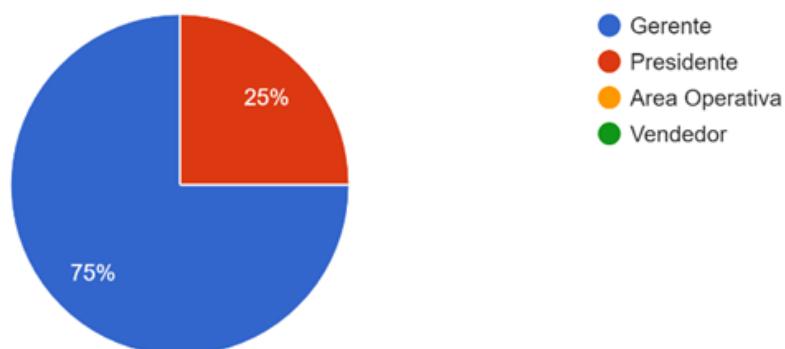
#### Análisis

Del total de encuestados el 50% pertenecen al sector agropecuario y el otro 50% al sector de transporte.

#### Interpretación

Los encuestados pertenecen tanto al sector agropecuario y al sector de transporte, Marcabelí al ser un cantón pequeño existen solo 4 pequeñas empresas conformadas de 10 – 49 trabajadores.

#### 2. ¿Qué cargo ocupa dentro de la Pyme (pequeña y mediana empresa)?



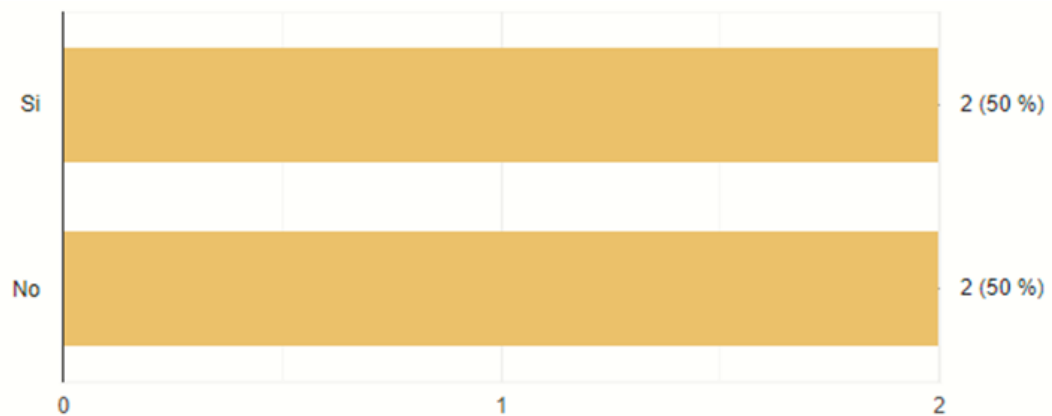
#### Análisis

Del total de encuestados el 75% son gerentes y un 25% es presidente.

### Interpretación

Los encuestados ocupan cargos altos dentro de las pequeñas empresas, es decir nos proporcionan información relevante sobre el tema de investigación.

### 3. ¿Conoce usted sobre la elección por competencias?



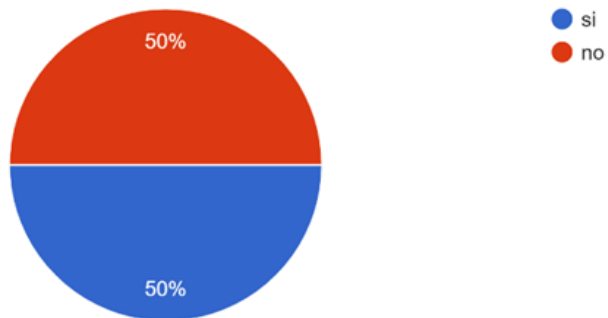
### Análisis

Del total de encuestados el 50% conoce sobre la elección por competencias y el otro 50% desconoce el proceso.

### Interpretación

El 50% de los encuestados afirman que conocen sobre el procedimiento de selección por competencias porque les ayuda a tener trabajadores aptos para el puesto de trabajo y que los beneficios aumentan si se lo realiza por competencias porque además de los conocimientos el personal contará con habilidades y actitudes que lograrán los objetivos organizacionales, pero el otro 50% no conoce sobre este proceso y eso influye a que no conozcan los beneficios que trae este proceso en cuanto a productividad y otros aspectos fundamentales para una organización.

#### 4. ¿Realiza usted un proceso de Selección de personal para un puesto vacante?



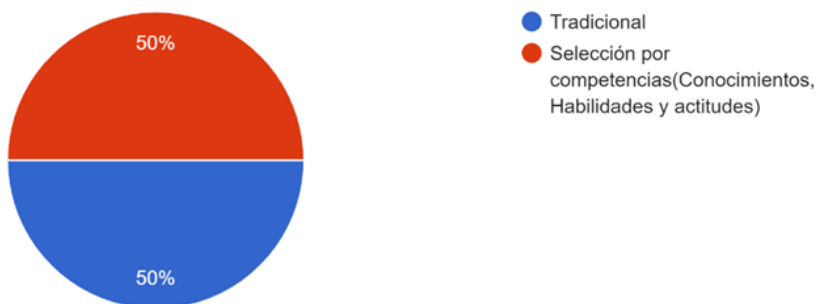
#### Análisis

el 50% de encuestados realiza un procedimiento de selección de personal y otro 50% no utiliza el proceso.

#### Interpretación

El 50% de encuestados mencionan que realizan un procedimiento de selección de personal laboral porque para ellos es muy importante llevar un proceso como este para obtener a los candidatos idóneos para el puesto vacante, en cambio el otro 50% de encuestados manifiesta que es fácil para ellos llenar el puesto vacante con alguna amistad.

#### 5. Al momento de contar con un puesto vacante, ¿Qué técnica de selección utiliza?



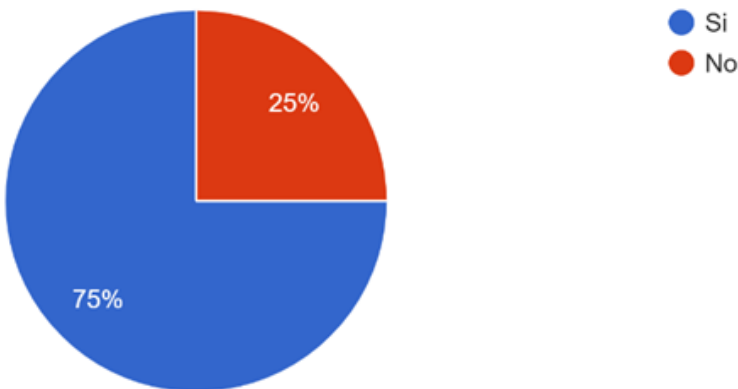
#### Análisis

Del total de encuestados el 50% realiza un procedimiento de selección de personal tradicional y el otro 50% utiliza un procedimiento de selección por competencias.

### **Interpretación**

50 % de los encuestados mencionan que utilizan un procedimiento de selección por competencias porque el candidato al puesto vacante tendrá además del conocimiento, habilidades y actitudes que contribuirán a la organización, haciéndola más productiva, en cambio el otro 50% de encuestados manifiestan que hacen uso del proceso de selección tradicional porque para ellos es importante el conocimiento y la experiencia del candidato además de no contar con el presupuesto ni los conocimientos necesarios.

**6 ¿Cree usted que es importante conocer y tomar en cuenta las competencias (destrezas y habilidades) del candidato al puesto vacante?**



### **Análisis**

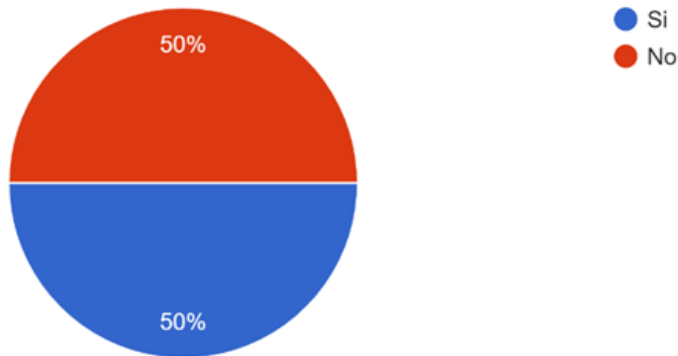
Del total de encuestados el 75% cree que son importantes las competencias para un puesto vacante y el otro 25% no.

### **Interpretación**

Los encuestados mencionan que las competencias de un candidato son importantes porque hace

n a un trabajador productivo capaz de solucionar problemas sin ayuda de otras personas, y no solo limitarse a un proceso repetitivo.

**7. ¿Los trabajadores que laboran en su empresa cumplen con las funciones correspondientes al puesto asignado?**



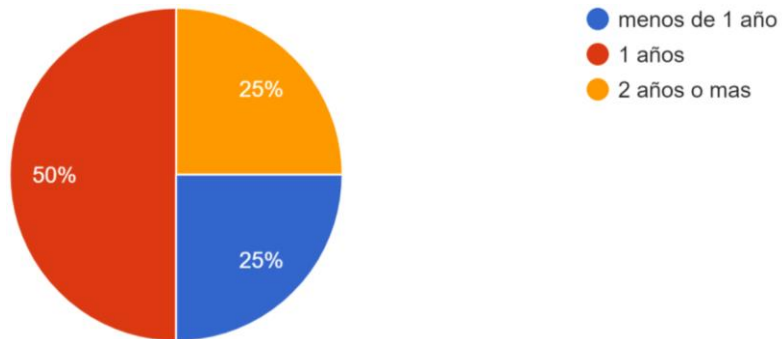
**Análisis**

Del total de encuestados el 50% afirma que su personal cuenta con las funciones del cargo de trabajo indicado y el otro 50% no.

**Interpretación**

Los encuestados mencionan que para formar parte de la compañía de transporte es esencial que el trabajador cuente con todos lo requerido por el puesto de trabajo, en cambio para los del sector agropecuario lo van aprendiendo y adaptándose a las actividades.

## 8. ¿Qué tiempo de permanencia ha tenido un empleado en su empresa?



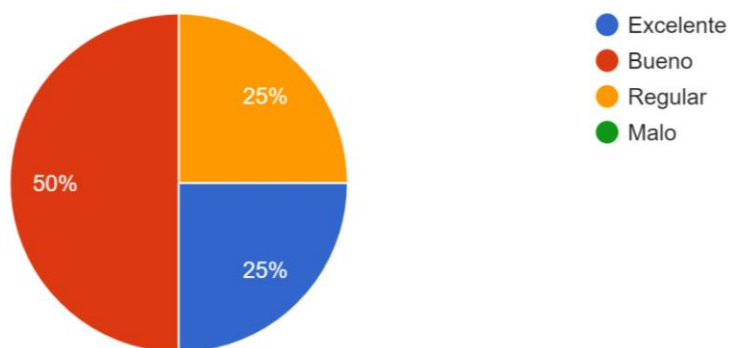
### Análisis

El 50% de los encuestados coinciden en 1 año de permanencia máximo de un empleado.

### Interpretación

El estudio nos indica que, siguiendo el proceso de selección tradicional, los colaboradores no rinden lo suficiente, influyendo en su permanencia a un año y en muchos casos menos de un año.

## 9. ¿Cómo considera que el proceso de selección que usa la empresa actualmente determina el rendimiento de los colaboradores?



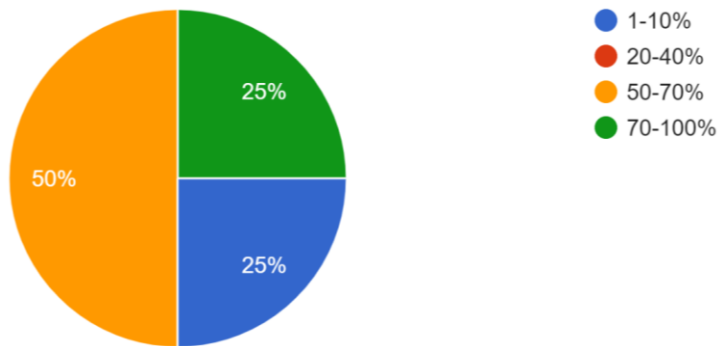
### Análisis

El 50% de las personas encuestadas concluye que el rendimiento experimentado se considera bueno, 25% asegura que es malo y otro 25% que es excelente.

### **Interpretación**

La mayoría de los encuestados resaltan que la influencia de la selección del personal laboral por competencias en el rendimiento de los colaboradores es buena y un 25 % asegura ser excelente.

### **10. ¿En qué porcentaje considera el rendimiento de sus colaboradores?**



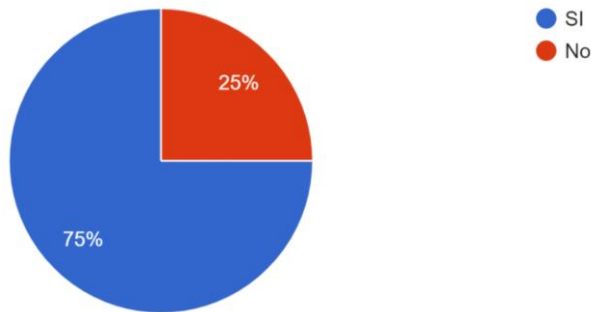
### **Análisis**

Un 50 % de los encuestados considera que el rendimiento de sus colaboradores está entre 50-70 %, un 25% considera que en el 10% y otro 25% asegura que entre 70-100%

### **Interpretación**

Obviamente que, al no existir una correcta selección por competencias, el rendimiento de sus colaboradores se verá afectado, y el existir un correcto rendimiento en un 25% hace referencia que se elaboró una selección por competencias.

### **11. ¿Considera que la salida del colaborador es por un mal proceso de selección?**



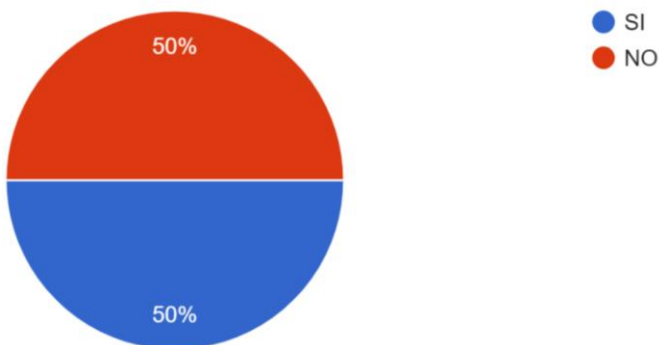
### **Análisis**

75% afirma que sí y sólo un 25% considera que no es por esa razón.

### **Interpretación**

Por los resultados de la encuesta sabemos que la salida del colaborador en estas pymes se debe a un mal proceso de selección, evidenciando que es necesario una selección por competencias.

## **12. ¿Considera que uno de los motivos de despido de un colaborador es por su baja productividad?**



### **Análisis**

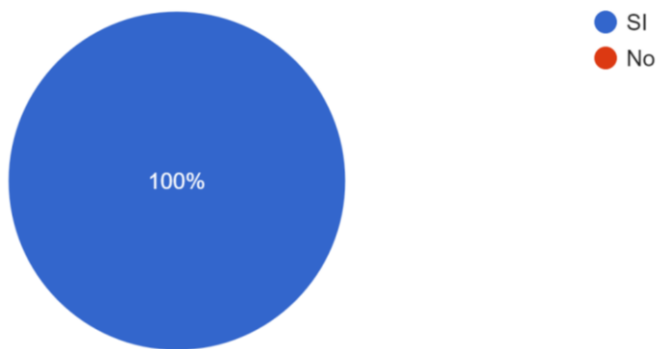
El 50% de los encuestados considera que uno de los motivos de despido de los colaboradores es su baja productividad.



## **Interpretación**

Como resultado de la encuesta comprendemos que el 50 % de los encuestados considera que uno de los motivos de despidos de los colaboradores es su baja productividad y un 50% considera que no lo es, comprendiendo así que la productividad de los colaboradores en las Pymes es un punto importante para el crecimiento de estas en el mercado.

**¿Dejaría de usar la técnica tradicional y daría uso de la técnica de selección por competencias?**



## **Análisis**

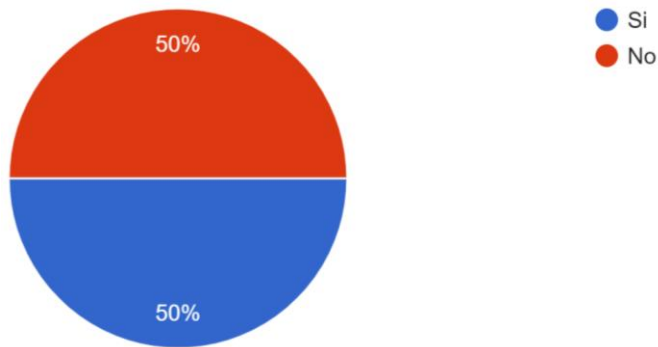
El 100% de los encuestados asegura que SI estuviesen dispuesto a solo usar la técnica de selección por competencias.

## **Interpretación**

Uno de los resultados más positivos de esta encuesta debido a que nos da la razón a favor de los encuestados estarían dispuestos a cambiar su procedimiento de selección de personal tradicional a uno por competencias.

**¿Conoce usted sobre los beneficios (¿incremento de productividad, escasa rotación de colaboradores, detectar el talento entre otros?) de aplicar la técnica de selección de talento**

## humano por competencias?



### **Análisis**

50% respondió que sí y 50% que no, decisión dividida en referencia a conocer los beneficios.

### **Interpretación**

Es claro que esto nos permite no solo verificar y coincidir con el hecho de que la técnica de selección de colaboradores por competencias no es del conocimiento para las pymes, con esto mucho menos sus beneficios, reflejando así uno de los principales problemas, que es conseguir que todas las pymes tengan el conocimiento de esta técnica y a si sus beneficios para con su pyme.

## **Valoración de la Factibilidad Dimensión Técnica**

### **1. Concepto**

Romero et. al, (2018) mencionan que el análisis de la dimensión técnica es una herramienta que contribuye con información tanto cuantitativa como cualitativa que agrupa varios factores que deben de contener los planes de negocios nuevos de los productos y servicios como la tecnología, recursos, infraestructura, equipos, materia prima, indicadores específicos, licencias, autorización y especificaciones tributarias

### **2. Localización (ubicación del proyecto)**

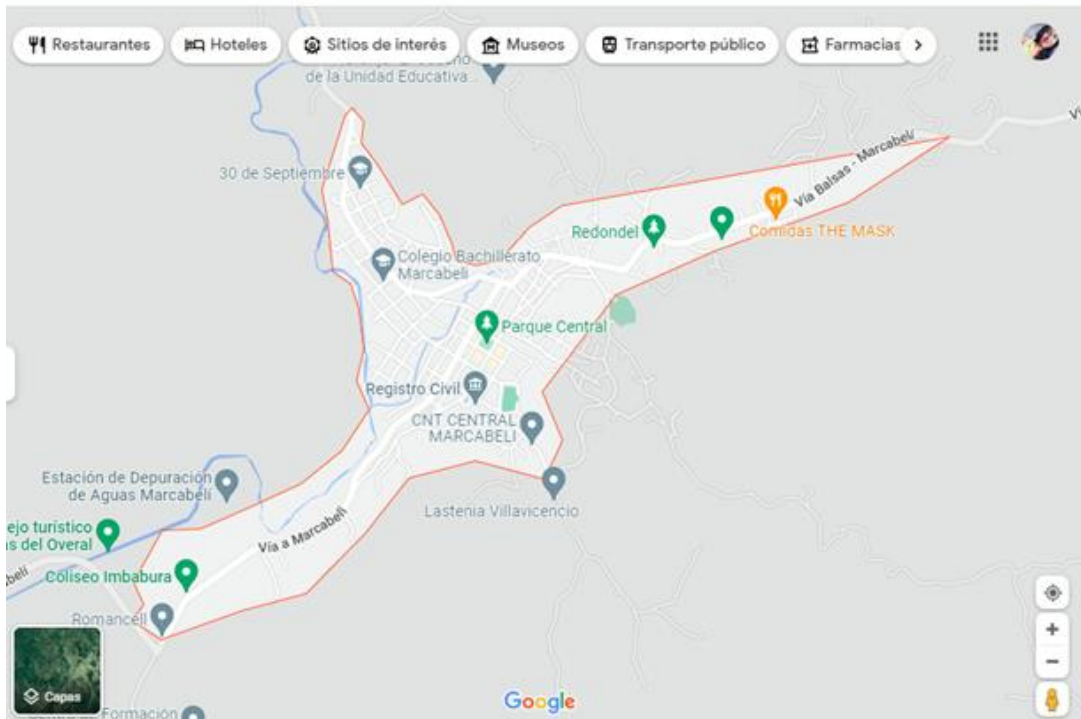
El estudio de las pymes se realizará en el cantón Marcabelí, provincia del Oro, específicamente en el caso central del cantón.

### **3. Tamaño del proyecto**

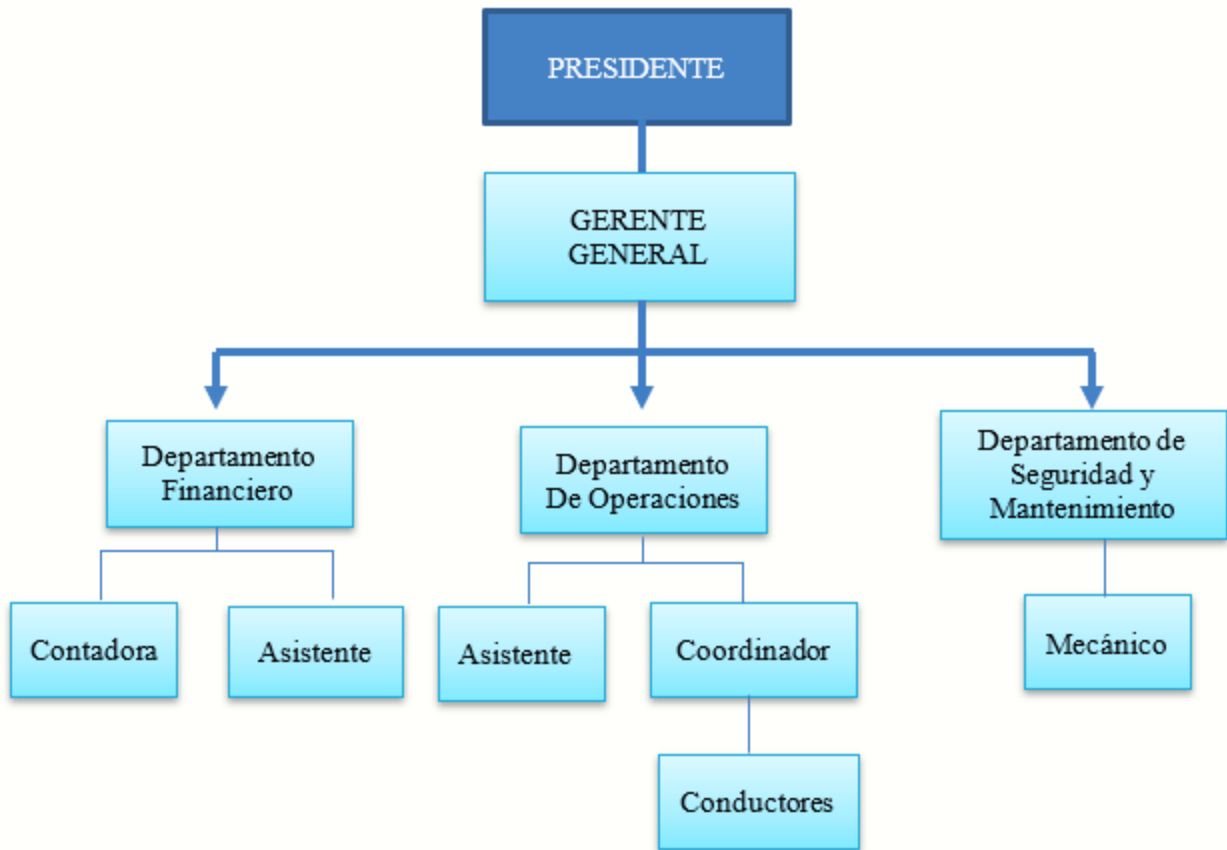
Como se puede observar en (Google Maps, 2017), Marcabelí es un cantón pequeño que cuenta con una población es de 5.450 habitantes y tiene una superficie de 147 km<sup>2</sup>

El tamaño del proyecto es considerado de un total de 29,5 % Pymes activas en el Ecuador, 982

pertenecen a la provincia del Oro de las cuales 4 se encuentran registradas en el cantón Marcabellí como pequeñas empresas.



## 1. Estructura Organizacional (organigrama)



## Valoración de la Factibilidad Dimensión Económica

### 1. Concepto

El estudio financiero o económico según Gómez. et al, (2018), como citado en Araujo (2012), es aquel que ordena y sintetiza toda la información de carácter económico, analizando las necesidades tanto de capital, escenarios posibles y alternativos, métodos de financiación y razones financieras, sin estos datos no existe una base sólida para la buena toma de decisiones.

Para el análisis económico del proyecto en el lapso de 8 meses que duró la investigación, se determinó aspectos importantes en cuanto a los recursos necesarios para esta investigación, para lo cual se elaboró una tabla con los recursos utilizados.

RECURSO	VALOR MONETARIO
Internet	\$160
Luz	\$72
Laptop	\$500
Celular	\$300
Total	1032

En cuanto a la situación económica para la aplicación de un procedimiento de selección de personal por competencias en las pymes, esta dependerá directamente del propietario de la empresa, pues se necesita que la persona encargada de este proceso tenga los conocimientos necesarios para aplicarlo, además existen costos directos e indirectos para su aplicabilidad dentro de las empresas

## **Valoración de la Factibilidad Dimensión Social**

El análisis de la dimensión social hace referencia a él bien que genera un proyecto a la humanidad de manera justa y transparente, retribuyendo a la naturaleza el impacto que implica la explotación de los recursos en la operación de los negocios esto dependerá de la actividad a la que vaya a dedicar la empresa. (Romero et. al, 2018)

Dentro de la dimensión social la ejecución del proyecto es muy favorable para la sociedad porque a través de este estudio determinaremos la relación que genera la aplicabilidad de la selección por competencias y la productividad, es decir son múltiples los beneficios que genera este proceso y uno de ellos es la productividad, es decir si el candidato cuenta con conocimientos, destrezas y habilidades idóneas para el puesto de trabajo este se desempeñará de la mejor manera posible es así que será un colaborador productivo que a su vez generará un aumento en la productividad de la empresa y lograra los objetivos empresariales y el desarrollo empresarial.

Si la empresa crece aplicando este proceso esta genera más fuentes de empleos dentro y fuera de la localidad, crecimiento en el mercado ofreciendo sus productos o servicios, satisfacción de necesidades tanto de propietarios como colaboradores, los proveedores aumentan sus ventas porque si la producción aumenta se necesita más recursos como la materia prima.

Otro de los beneficios sociales es que la empresa se podrá vincular con la sociedad mediante programas sociales organizados por los municipios de las localidades.

## **Valoración de la Factibilidad Dimensión Ambiental**

### **Concepto**

Para Romero et. al, (2018) el análisis de la dimensión ambiental es aquel que establece aquellas fuentes de confianza para reducir el impacto de las variables al medio ambiente, y se encarga de medir el impacto que ocasiona la implementación del proyecto al medio ambiente donde este se desarrolle.

Dentro del estudio de la dimensión ambiental, el proyecto no genera ningún impacto

ambiental porque el estudio está basado en la recolección de información sobre la selección por competencias en las pymes y su relación con la productividad, para lo cual no hacemos uso de agentes contaminantes de manera directa.

Podemos contribuir al cuidado del medio ambiente en la ejecución del proyecto, disminuyendo el consumo de agua, energía, transporte y utilizando los recursos de manera correcta sin desperdicios.

### **Contrastación teórica de Resultados**

La pregunta número 4, realizada para saber si el gerente realiza un procedimiento de selección de personal laboral, gracias a la respuesta de los encuestados podemos saber que el 50% si realiza un procedimiento de selección de personal laboral y otro 50% hace caso omiso del mismo, comprobando así este ser uno de los factores por los cuales el colaborador no rinde correctamente en un área asignada al azar, obviamente “Si” es lo correcto para que así el colaborador sea ubicado en el lugar que se merece. Según Román, V.J. (2018) el proceso de reclutamiento y selección de personal, debe realizarse dado que es un filtro necesario para determinar las competencias necesarias, por otra parte Patricio Coba (2019) nos indica que “Los procesos de selección y reclutamiento debe realizarse por competencias blandas como las duras, forzando así que los alumnos mejoren sus habilidades profesionales y personales, mejorando así de manera laboral” realizando contrastación teórica de sus resultados comprendemos que siempre debe realizarse el procedimiento de selección de personal laboral por competencias.

Resaltamos la pregunta número 13, donde obtenemos una respuesta afirmativa por parte de los encuestados sobre “dejaría de usar la técnica tradicional y daría uso de la técnica de selección por competencias?, pues de la misma manera según Aguilera & Nahuat (2019) Implementan la técnica de selección por competencias en su empresa familiar, esto porque el proceso de elección de personal competitivo permite la obtención de un personal más idóneo, para con esto así mejorar la efectividad de desempeño de sus colaboradores, como resultado de nuestra encuesta la respuesta es afirmativa totalmente en un “Sí” rotundo por los encuestados, esto obviamente se debe al factor más importante en este caso el de obtener obviamente un personal que sea mucho más capacitado para el puesto laboral oportuno.



### **2.3 Comprobación de la hipótesis planteada**

La hipótesis general señala que el proceso de selección de personal laboral por competencias aumentará la productividad del personal laboral en las Pymes del cantón Marcabelí, con respecto a esto gracias a la encuesta se prevé un incremento si se realiza el procedimiento de selección de personal laboral por competencias y no el tradicional, según Aguilera & Nahuat (2019) indica que aplicar el procedimiento de selección de personal laboral por competencias en su empresa familiar en la región centro del estado de Coahuila ha dado los siguientes resultados, obtención de candidatos de un nivel mucho mayor de esta forma se mantiene una organización productiva, esto debido a que se contrata personas de alta calidad, del mismo modo la empresa resalta que es importante el procedimiento de selección de personal laboral por competencias ya que mejora el estatus económico, las características personales, la habilidad y experiencia para con el candidato.

También Beltran Cruz (2021), indica que el proceso de selección por competencias dispone a la empresa y en mayor factor al área de dirección laboral ser competitivos en el mercado laboral brindando así beneficios de carácter interno en la Pyme, permitiendo así procesos productivos donde el colaborador elegido lograra mejorar sus habilidades de relación en la etapa del proceso, generando un interés por formar parte de la Pyme.

De esta forma comprobamos la hipótesis planteada caracterizando así positivo el aumento de la productividad en las Pymes si se aplica un procedimiento de selección de personal laboral por competencias.

## **CAPÍTULO V: Conclusiones y Recomendaciones**

### **Conclusión**

En este Proyecto integrador hemos buscado presentar como el procedimiento de selección por competencias mejora la productividad de las Pymes del cantón Marcabelí gracias a esto concluimos lo siguiente:

El Objetivo específico número uno “Diagnosticar la situación actual de la selección del talento humano en Pymes del cantón Marcabelí” por estos resultados recogidos por medio de las encuestas a las Pymes del cantón Marcabelí determinamos que la situación actual de las mismas se puede categorizar en un nivel medio determinado esto en su factor productivo por parte de los propietarios hacia sus colaboradores.

El Objetivo específico número dos “Identificar los procesos de selección utilizados por las Pymes del cantón Marcabelí.”, las pequeñas y medianas empresas del cantón Marcabelí definen un solo procedimiento de selección, el cual es el Proceso tradicional el cual es específico en su sistema, pues se definió por parte de las Pymes como referencia hacia el mismo el pedido de CV y la experiencia previa en aquel puesto, es decir que con los CV recibidos definían qué perfil consideraban más ajustado al puesto laboral en cuestión

El Objetivo específico número tres “Definir la importancia de la selección del talento humano por competencias en las Pymes del cantón Marcabelí.” debemos reconocer que nos complace concluir este proyecto integrador obteniendo una respuesta clara de su importancia, pues este proceso de selección por competencias es importante ya que asegura el ingreso de un personal idóneo, no solo eso sino que también competente y contributivo, además que con esto mejoraría significativamente la productividad en las Pymes, sin contar además que con esto podemos impulsar los objetivos estratégicos de las Pymes del cantón Marcabelí.

Todo esto nos ha permitido resolver el objetivo general denominado “Analizar la selección del personal por competencias y su productividad en las PYMES del cantón Marcabelí” los resultados nos indican que en las Pymes del cantón Marcabelí por lo general llevan un proceso de selección tradicional lo cual lleva a resultados tales como que el personal en muchos de los casos no es el adecuado y por lo tanto afecta a su productividad, pero si se hace un cambio en

su proceso al de selección por competencias es evidente que no solo estará un personal más idóneo al puesto laboral en cuestión, sino que a su vez la productividad de las Pymes del cantón Marcabellí evidentemente mejoran, junto con esta la probabilidad de estancia del colaborador en la Pyme que a su vez sería un personal mucho más competente.

### **Recomendaciones**

Es importante tener en cuenta la experiencia adquirida a través del tiempo de los postulantes que participan en este procedimiento de selección por competencias, pues recordemos que ellos también dan de su tiempo por una plaza laboral, luego de esto además queda en juego las marcas de las Pymes, ya que si la interacción con los candidatos es positiva obviamente se refleja como una mejora en el posicionamiento de la marca de la Pyme en cuestión, pero si no lo es y la experiencia resulta ser negativa afectaría a la marca de la Pyme y en algunos casos decrece la capacidad de atraer talento.

Por eso mi recomendación es que además de llevar a cabo la mejora de aplicar el procedimiento de selección por competencias, las Pymes del cantón Marcabellí necesitan mejorar la comunicación esto con el fin de crear experiencias positivas en aquellos candidatos que no pasen el proceso, recordemos que muchas otras empresas u organizaciones tienden a dar por entendido que el postulante dio por culminado el proceso, esto obviamente afecta la experiencia del candidato para con la Pyme, por esto la importancia de informar a los candidatos que no continúan con el proceso, de esta forma la experiencia obtenida se verá replicada en individuos que deseen formar parte de este procedimiento de selección de personal laboral por competencias.

La importancia de comprender que se puede mejorar el proceso de selección por competencias con herramientas tecnológicas como es tan accesible hoy en día las cuales nos permiten agilizar estos procesos y de cierta forma con una mayor eficacia de operación, pero si se ejecuta sin desarrollar nuevas ideas y de la misma forma sin desarrollar nuevas actividades, las Pymes no podrán tener una visión innovadora

### **Referencias**

- Ganga, F., & Sánchez, R. (2008). Estudio sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal en la comuna de Puerto Montt, Región de Los Lagos-Chile. *Scielo*. Obtenido de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-85972008000200005&lang=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972008000200005&lang=es)
- Ramirez, R., Chacon, H., & Kadi, O. E. (2018). Gestión estratégica del talento humano en las PYMES. Corporación CIMTED. Obtenido de <http://memoriascimted.com/wp-content/uploads/2018/11/Gesti%C3%B3n-estrat%C3%A9gica-del-talento-humano-en-las-PYMES.pdf>
- Delgado, D., & Chávez, G. (2018). LAS PYMES EN EL ECUADOR Y SUS FUENTES DE FINANCIAMIENTO. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana* 1-18.. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/04/pymes-ecuador-financiamiento.html>
- Ron, R., & Sacoto, V. (2017). Las PYMES ecuatorianas: su impacto en el empleo como contribución del PIB PYMES al PIB total. *Espacios*. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a17v38n53/a17v38n53p15.pdf>
- Duque Ceballos, J. L., García Solarte, M., & Hurtado Ayala, A. (2017). Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo. *Estudios Gerenciales*, 33(144), 250–260. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.06.005>
- Chávez Jiménez, E. A., & Vizcaíno, A. D. J. (2017). Talento humano: una contribución a la competitividad organizacional. *Mercados y Negocios*, 36, 7–20. <https://doi.org/10.32870/myn.v0i36.5646>
- Flores Quispe, L. R. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87, 59–77. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2410>
- Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., Hugueth, A. M. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167–176. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642019000600167>

- Barrios-Hernández, K. D. C., Olivero-Vega, E., & Figueroa-Saumet, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información tecnológica*, 31(2), 55–62. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642020000200055>
- Mena Reinoso, A. P., Freire Miranda, J., Sinaluisa Lozano, M., & Santillán Espinoza, D. (2020). Modelo de gestión del talento humano por competencias en la planta de pintura de vehículos CIAUTO, ubicada en Ambato, Ecuador. *Industrial Data*, 22(2), 139–156. <https://doi.org/10.15381/idata.v22i2.14636>
- Pilligua Lucas, C. F., Arteaga Ureta, F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v15i28.2686>
- Fontalvo Herrera, T., De La Hoz Granadillo, E., Morelos Gómez, J. (2018). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión Empresarial*, 16(1), 47–60. <https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1375>
- Aguilera, G., Nahuat, J., & Badillo, O. (2019). Reclutamiento y selección por competencias: empresas familiares del Estado de Coahuila. *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5718/571860888005/571860888005.pdf>
- Alles, M. (2016). *Selección por Competencias*. Ediciones Granica. Obtenido de <https://elibro-net.basesdedatos.utmachala.edu.ec/es/ereader/utmachala/114189?page=235>
- Arias, J. (2020). *TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA*. PERU: ENFOQUES CONSULTING EIRL. Obtenido de file:///C:/Users/windows%20x/Downloads/AriasGonzales\_TecnicasEInstrumentosDeInvestigacion\_libro.pdf

- Carlos Gómez, V. S., & Fajardo, M. (2018). Los proyectos y sus dimensiones: una aproximación conceptual. *Contexto*. Obtenido de <https://revistas.ugca.edu.co/index.php/contexto/article/view/885/1362>
- Castilla, S., & Góez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Dialnet*. doi: <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>
- Chacha, D., & Chimbolema, M. (2017). *Modelo de Selección de Personal por Competencia para las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la ciudad de Latacunga en el Área Comercial*. Universidad Técnica de Cotopaxi. Obtenido de <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/3772>
- Hernández, V., & Santamaría, N. (2018). MODELO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS DE LA ONG PARA LA DISCAPACIDAD FUNDACIÓN CUESTA HOLGUÍN. *REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA*. doi: <https://doi.org/10.21855/ecociencia.53.111>
- Perez, L., Perez, R., & Seca, M. (2020). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA*. Maipue. Obtenido de <https://elibro-net.basesdedatos.utmachala.edu.ec/es/ereader/utmachala/138497?page=259>
- Ramírez, J. (2020). El enfoque por competencias y su relevancia en la actualidad: Consideraciones desde la orientación ocupacional en contextos educativos. *Scielo*. doi: <http://dx.doi.org/10.15359/ree.24-2.23>
- Romero, O., Hidalgo, A., & Correa, H. (2018). *Plan de negocios. Un enfoque práctico en el sector comercio*. UTMACH. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12497/4/PlanDeNegociosUnEnfoquePracticoEnElSectorcomercio.pdf>
- Ventimilla, J., & Velázquez, P. (2017). Modelos de Reclutamiento Y SELECCIÓN DE PERSONAL PARA EL ÁREA COMERCIAL DE INSTITUCIONES FINANCIERAS. *Dialnet*. Obtenido de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6132035>

Patricio Coba, J. C. (02 de 11 de 2019). Reclutamiento y selección de talento humano basado en Competencias para proyectos tecnológicos, caso práctico proyecto CIV. *Risti*, págs. 31-46.

Román, V. J. (07 de 2018). La importancia de la entrevista como herramienta en el proceso de selección del talento humano. *Revista Dilemas Contemporáneos*, pág. Revista Dilemas Contemporáneo.

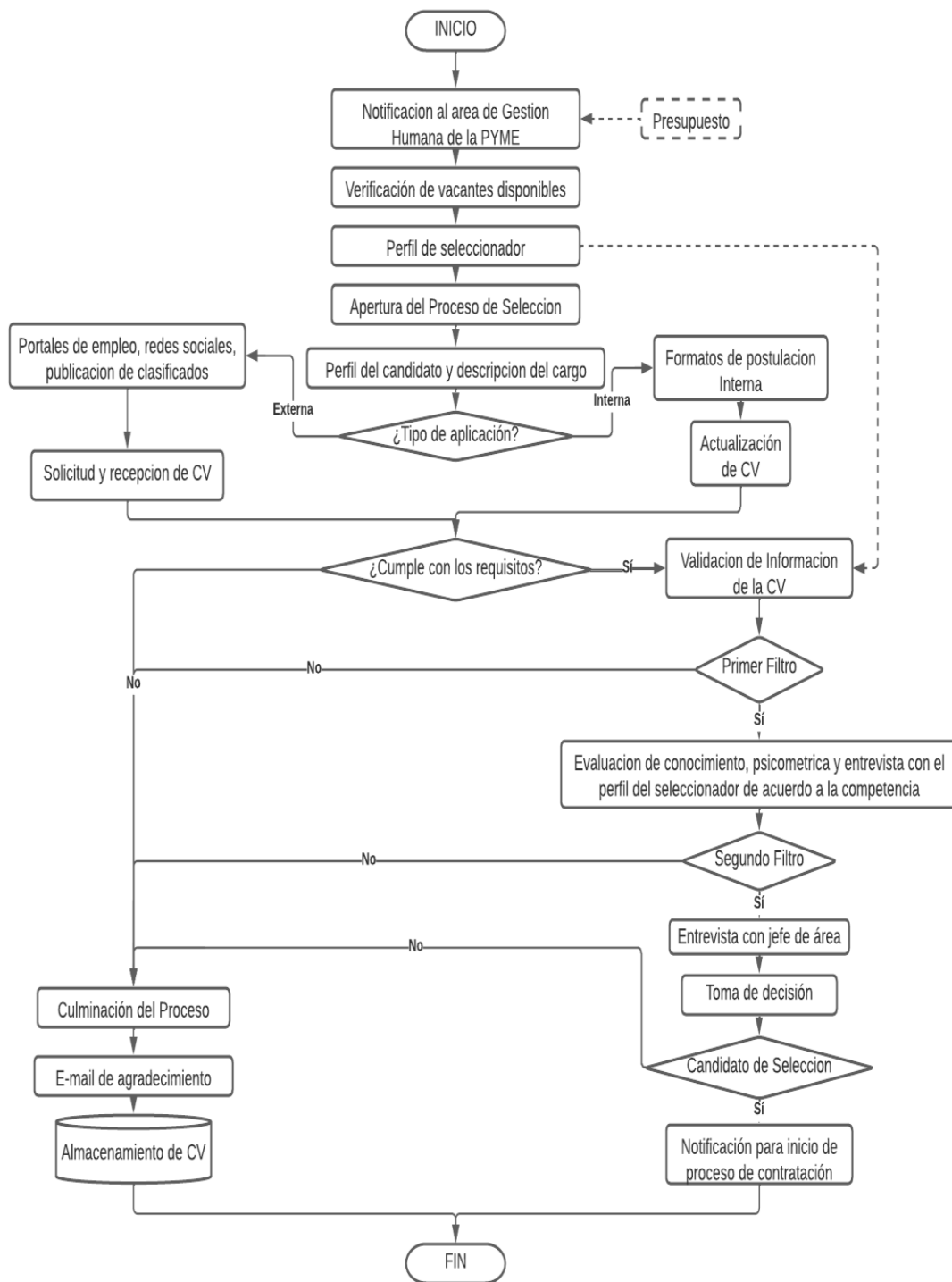
Aguilera Mancilla, G., & Nahuat Arreguín, J. J. (2019). Reclutamiento y selección por competencias: empresas familiares del estado de Coahuila. *Mercados y Negocios*, 63-77.

Angie Lorena Beltran Cruz, F. A. (2021). Análisis comparativo del Modelo Tradicional y Digital en la Selección del Talento Humano. *Universidad Sergio Arboleda*, 1-60.  
<http://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/1785/Analisis%20comparativo%20del%20modelo%20tradicional%20y%20digital%20en%20la%20seleccion%20del%20Talento%20Humano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## **Anexos**

Flujograma del Proceso de selección por Competencias







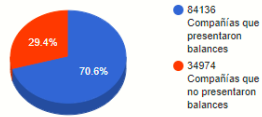
**RANKING EMPRESARIAL 2022**

**EMPRESAS SUJETAS AL CONTROL DE LA SUPERINTENDENCIA DE COMPAÑÍAS, VALORES Y SEGUROS**

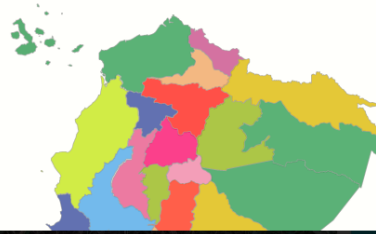
Basada en información entregada del ejercicio económico del 2021 – Compañías Activas

- Ranking General
- Por Provincia
- Por Tamaño
- Por Sector

**Ranking General**



**Por Provincia**



El gráfico representa el número de compañías activas que cumplieron totalmente con la obligación de presentar el Formulario 101 en el SRI y los Estados Financieros en la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros.