

CARRERA DE TALENTO HUMANO

TEMA:

Factores intervinientes en el proceso de reclutamiento y selección: Creación de un plan estratégico en la empresa AIDLABORAL S.A.S. (CUENCA)

AUTORES:

Ana Gabriela Auquilla Rodríguez

Byron Omar Orellana Jadán

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de:

TECNÓLOGO SUPERIOR EN ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

TUTOR:

• Prof. María José Romero Jimbo

CUENCA – ECUADOR, 2025

DERECHOS DE AUTOR

Los derechos de esta obra son irrenunciables y corresponden a su **AUTOR**, incluido sus derechos patrimoniales. El **Instituto Tecnológico Superior Particular Sudamericano** tiene licencia gratuita e intransferible sobre esta obra para uso no comercial, de necesitar uso comercial requiere autorización de su titular.

INSTITUTO DE TECNOLOGIAS SUDAMERICANO
GENUINA EDUCACION SUPERIOR
ESTABLECIDO EN 1995

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

Aprobación del Trabajo de Titulación

Doy fe que el trabajo desarrollado por los estudiantes: **AUQUILLA RODRÍGUEZ ANA GABRIELA Y ORELLANA JADÁN BYRON OMAR**, con el título **FACTORES INTERVINIENTES EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN: CREACIÓN DE UN PLAN ESTRATÉGICO EN LA EMPRESA AIDLABORAL S.A.S. (CUENCA),** cumple con los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

Atentamente,

MARIA JOSE ROMERO JIMBO
Firmado digitalmente por MARIA JOSE ROMERO JIMBO
Fecha: 2025.07.17 19:51:59 -05'00'

MGST. MARÍA JOSÉ ROMERO JIMBO

C.I 0105548176

SUDAMERICANO

INSTITUTO DE TECNOLOGIAS SUDAMERICANO
GENUINA EDUCACION SUPERIOR
ESTABLECIDO EN 1995

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL TRABAJO

Yo, **AUQUILLA RODRÍGUEZ ANA GABRIELA**, estudiante del **Instituto Tecnológico Superior Particular Sudamericano** de la ciudad de Cuenca - Ecuador, que cursó la Tecnología en **ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO,** declaro en forma libre y voluntaria que la presente investigación que versa sobre **"FACTORES INTERVINIENTES EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN: CREACIÓN DE UN PLAN ESTRATÉGICO EN LA EMPRESA AIDLABORAL S.A.S. (CUENCA)"** así como las expresiones vertidas en la misma, son autoría de la compareciente, quien ha realizado en base a recopilación bibliográfica, consultas de internet y consultas de campo.

En consecuencia, asumo la responsabilidad de la originalidad de la misma y el cuidado al remitirme a las fuentes bibliográficas respectivas para fundamentar el contenido expuesto.

Atentamente,

AUQUILLA RODRÍGUEZ ANA GABRIELA

Cédula: 0105291066

INSTITUTO DE TECNOLOGÍAS SUDAMERICANO
CIENCIA EDUCACIÓN SUPERIOR

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL TRABAJO

Yo, **ORELLANA JADÁN BYRON OMAR**, estudiante del ***Instituto Tecnológico Superior Particular Sudamericano*** de la ciudad de Cuenca - Ecuador, que cursó la Tecnología en **ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO,** declaro en forma libre y voluntaria que la presente investigación que versa sobre **"FACTORES INTERVINIENTES EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN: CREACIÓN DE UN PLAN ESTRATÉGICO EN LA EMPRESA AIDLABORAL S.A.S. (CUENCA)"** así como las expresiones vertidas en la misma, son autoría de la compareciente, quien ha realizado en base a recopilación bibliográfica, consultas de internet y consultas de campo.

En consecuencia, asumo la responsabilidad de la originalidad de la misma y el cuidado al remitirme a las fuentes bibliográficas respectivas para fundamentar el contenido expuesto.

Atentamente,

ORELLANA JADÁN BYRON OMAR,

Cédula: 0107098055

DEDICATORIA

Dios es amor y nada me faltará. Dedico este proyecto técnico a mi familia, quienes con su amor y apoyo incondicional estuvieron estos dos años en esta etapa. Mis padres, mis pilares fundamentales, que sin el apoyo de ellos este sueño no se estaría cumpliendo, Mami gracias por cuidar de mi hijo, Papi gracias por ir a recogerme todas las noches, a mi Hermano, gracias por creer en mí y sentirte orgulloso. A mí hijo, la razón de mi esfuerzo y dedicación, quién todos los días me ilumina con su alegría y ocurrencias. Quiero que veas en mí, un ejemplo de perseverancia y constancia que a pesar del tiempo siempre sigas tus sueños, que los hagas realidad y nunca dejes de creer en ti.

DEDICATORIA

Dedico este proyecto técnico a mis Padres quienes con su ejemplo han forjado el hombre que soy hoy en día, y sobre todo a Dios quien guía mis pasos y me da fuerza para cumplir mis metas.

AGRADECIMIENTOS

Queremos expresar nuestro agradecimiento a todas las personas que han hecho posible la realización de este proyecto técnico.

En primer lugar, agradecemos a nuestra tutora del proyecto técnico, María José, Romero, por su apoyo, orientación y confianza a lo largo de este proceso. Sus sugerencias y críticas constructivas han sido fundamentales para el desarrollo de este plan estratégico.

A nuestras familias, por su amor incondicional y por el apoyo en los momentos más desafiantes de este proceso.

Agradecemos a la empresa AIDLABORAL S.A.S., por proporcionar los recursos necesarios para llevar a cabo esta investigación.

Finalmente, agradecemos al Instituto Tecnológico Sudamericano, por brindarnos la oportunidad de formarnos académicamente y ampliar nuestros conocimientos en el área del Talento Humano.

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS XIII

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES XIV

RESUMEN XV

ABSTRACT XVI

INTRODUCCIÓN 17

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 18

Objetivo General: 18

Objetivos específicos: 18

Preguntas de investigación: 18

JUSTIFICACIÓN 19

CAPÍTULO I: PROBLEMÁTICA 20

CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL 22

2.1. Marco Teórico 22

2.1.1. Reclutamiento 22

2.1.1.1. Tipos de Reclutamiento: 23

2.1.1.2. Fases del Reclutamiento: 25

2.1.1.3. Herramientas para el Reclutamiento: 26

2.1.2. Selección 27

2.1.2.1. Tipos de selección: 28

2.1.2.2. Técnicas de selección:.....30

2.1.3. Otras investigaciones sobre el proceso de reclutamiento y selección.....30

2.1.3.1. Proceso de reclutamiento y selección en AIDLABORAL S.A.S. 31

2.1.4. Plan estratégico 32

2.1.5. Talento humano.....33

2.2. Marco Contextual.....33

2.2.1. Generalidades.....33

2.2.2. Revisión de la literatura 34

2.3. Marco Conceptual 35

2.3.1. Candidato idóneo 35

2.3.2. Plan estratégico 35

2.3.3. Reclutamiento 35

2.3.4. Selección.....35

2.3.5. Talento Humano.....36

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN 37

3.1 Enfoque de investigación.....37

3.2 Tipo de investigación.....37

3.2.1 Método analítico.....37

3.3 Alcance de la investigación.....38

3.4 Corte de la investigación.....38

3.6 Instrumentos y técnicas para el levantamiento de la información 38

3.7 Población y muestra 38

3.8 Metodología de trabajo 39

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS 40

CAPÍTULO V: PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN 49

5. Plan estratégico para mejorar la selección y contratación de la empresa AIDLABORAL S.A.S. 49

5.1. Objetivos: 49

5.1.1. Objetivos Estratégicos: 49

5.1.2. Estrategias: 49

5.1.3. Indicadores: 49

5.1.4. Mejoras para el proceso de reclutamiento y selección. 51

5.1.5. Guía para un proceso de reclutamiento y selección. 53

Anexo 1. Formato para entrevistas 56

Anexo 2. Formato manual de funciones 59

Anexo 3. Formato requerimiento de personal: 78

Anexo 4 Formato solicitud de empleo 79

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 81

.....81

CONCLUSIONES 81

RECOMENDACIONES 83

REFERENCIAS 84

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 *Resumen plan estratégico* 50

Tabla 2 *Pasos para el proceso de reclutamiento y selección* 53

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 *Reclutamiento interno ventajas y desventajas* 23
Ilustración 2 *Reclutamiento externo ventajas y desventajas* 24
Ilustración 3 *Reclutamiento mixto ventajas y desventajas* 24
Ilustración 4 *Resultados de los medios de difusión del servicio de reclutamiento y selección* 40
Ilustración 5 *Resultados satisfacción del servicio en general* 41
Ilustración 6 *Resultados calidad de los candidatos presentados* 42
Ilustración 7 *Resultados requisitos del puesto* 43
Ilustración 8 *Resultados: competencias del puesto* 44
Ilustración 9 *Resultados: experiencia del puesto* 44
Ilustración 10 *Resultados: eficiencia del servicio* 45
Ilustración 11 *Tiempo de respuesta al presentar los candidatos* 45
Ilustración 12 *Resultados: Actualizaciones del proceso.* 46
Ilustración 13 *Análisis FODA* 47

RESUMEN

El trabajo estudia los factores intervinientes en el proceso de reclutamiento y selección: creación de un plan estratégico en la empresa AIDLABORAL S.A.S. en Cuenca. El problema de la empresa carece de un proceso estructurado para el reclutamiento y selección del personal, llevando a la necesidad de manuales de procedimientos, la falta de estructura genera inconsistencias y confusiones, dificultando llenar la cobertura de vacantes en ciertos cargos. Lo que conlleva al objetivo general de optimizar el proceso de reclutamiento y selección a partir de un plan estratégico para el área de Talento Humano.

El enfoque que escogimos fue cuantitativo y cualitativo, es decir un enfoque mixto, bajo la modalidad estudio de caso de tipo analítico con alcance descriptivo. Para la recopilación de información se utilizaron encuestas y entrevistas realizadas mediante Google Forms. Entre los principales hallazgos destaca la importancia de las redes sociales en los procesos de búsqueda y oferta de empleo, la satisfacción del cliente y la elaboración de un plan estratégico que resultara útil no solo para la organización, este presenta una guía y formatos de reclutamiento y selección que puede ser utilizados para pequeñas empresas que no cuenten con los recursos o con el departamento de Talento Humano para la búsqueda de capital humano.

Palabras clave: Candidato idóneo, Plan estratégico, Reclutamiento, Selección, Talento Humano.

ABSTRACT

The work studies the factors involved in the recruitment and selection process: creation of a strategic plan in the company AIDLABORAL S.A.S. in Cuenca. The problem of the company is that it lacks a structured process for recruitment and selection of personnel, leading to the need for procedures manuals, the lack of structure generates inconsistencies and confusion, making it difficult to fill vacancies in certain positions. This leads to the general objective of optimizing the recruitment and selection process based on a strategic plan for the Human Resources area. The approach we chose was quantitative and qualitative, i.e. a mixed approach, with a type of research using the analytical method. For the collection of information we used surveys and interviews conducted through Google forms. The main findings include the importance of social networks in the process of job search and offer, customer satisfaction and the development of a strategic plan that will be useful not only for the organization, this presents a guide and recruitment and selection formats that can be used for small companies that do not have the resources or the human resources department for the search of human capital.

Key words: Suitable Candidate, Strategic Plan, Recruitment, Selection, Human Resources.

INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano en el Ecuador sufre serios desafíos en áreas como selección y reclutamiento, debido a la complejidad de la normativa laboral y la competencia por el talento idóneo. Varias empresas aún utilizan métodos tradicionales que limitan la capacidad de atraer candidatos, lo que resulta una alta rotación de personal y costos asociados a la recontratación. Esta situación genera una percepción negativa en el ámbito laboral, afectando la reputación y competitividad de las organizaciones.

Algunos inconvenientes en el proceso de selección y reclutamiento son causados por factores internos, como la falta de capacitación del personal de reclutamiento, inadecuada comunicación interna y la definición ambigua de perfiles de puesto, así como factores externos, como la alta competencia por talento, impacto de redes sociales, cambios en la normativa legal y la percepción negativa de la empresa en el mercado laboral, todos estos desafíos pueden provocar ineficiencia en la atracción y selección de candidatos idóneos. Por ello es fundamental que las empresas adopten políticas claras de contratación, fomenten la diversidad e inclusión, y utilicen herramientas tecnológicas que faciliten la evaluación de candidatos, ya que un enfoque estratégico no solo alineará a la empresa con las expectativas del mercado laboral, sino que también mejorará su capacidad para retener el talento adecuado.

El objetivo de esta investigación es desarrollar un plan estratégico para que la empresa AIDLABORAL S.A.S. optimice el proceso de selección y contratación en el área de talento humano. Este plan buscará estandarizar procedimientos, incorporar herramientas digitales y mejorar la experiencia del candidato, garantizando mayor transparencia y eficiencia, además la implementación de técnicas de entrevistas basadas en competencias y la definición clara de perfiles de puesto son elementos clave para atraer a los candidatos idóneos.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General:

Optimizar el proceso de reclutamiento y selección a partir de un plan estratégico para el área de Talento Humano para la empresa AIDLABORAL S.A.S. de la ciudad de Cuenca, en el año 2025.

Objetivos específicos:

Diagnosticar los principales factores que intervienen en la eficiencia en el proceso de reclutamiento y selección en la empresa AIDLABORAL S.A.S., mediante la aplicación de entrevistas.

Determinar la percepción de los clientes de AIDLABORAL S.A.S, mediante encuestas para determinar las principales áreas de mejora.

Elaborar un plan estratégico que especifique los lineamientos y procedimientos de reclutamiento y selección de los candidatos más idóneos para la empresa AIDLABORAL S.A.S. de la ciudad de Cuenca, en el año 2025.

Preguntas de investigación:

¿Cómo la aplicación de un plan estratégico intervendrá en la mejora del proceso de selección y reclutamiento en la empresa AIDLABORAL S.A.S. en Cuenca?

JUSTIFICACIÓN

La implementación de este plan estratégico no solo optimizará el proceso de reclutamiento y selección en AIDLABORAL S.A.S., ni su gestión de calidad en las contrataciones, sino que contribuirá a una reducción significativa de los costos operativos. Una selección inadecuada de personal puede implicar un gasto de hasta un 30% del salario anual de un empleado al momento de reemplazarlo, considerando no sólo la búsqueda y la capacitación de un nuevo candidato, sino también la pérdida de productividad durante su período de adaptación.

La empresa al estandarizar y mejorar el proceso de selección podrá disminuir la rotación de personal, lo que a su vez minimizará los gastos asociados a la formación y adaptación de ca empleados, esto conlleva a renovar significativamente su imagen empresarial, dando confianza y credibilidad y sobre todo genera un ambiente más productivo, motivador proyectando una reputación ideal en el mercado laboral.

Sin embargo, un proceso de selección bien estructurado permitirá a AIDLABORAL S.A.S. identificar las competencias necesarias y aplicar métodos más efectivos, lo que no solo reducirá sesgos, sino que también garantizará la inclusión de diversos candidatos. Incluso, beneficiará a los postulantes brindándoles un acceso más equitativo a las oportunidades laborales y contribuyendo a un mercado laboral más justo y transparente, La igualdad de remuneración por trabajos de igual valor, establecida en el artículo 79 del Código del Trabajo, refuerza este principio y promueve la equidad entre hombres y mujeres en el acceso y promoción laboral. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008) (La Comisión de Legislación y Codificación, 2005)

En definitiva, el plan estratégico contendrá la definición precisa de los perfiles que la empresa busca, enfocándose en las competencias técnicas y blandas para los cargos críticos, además al emplear herramientas digitales y métricas claras para evaluar el proceso de selección. La empresa AIDLABORAL S.A.S. podrá optimizar su capacidad para atraer y retener talento altamente calificado, por lo tanto, este enfoque no solo mejorará la eficiencia operativa, sino que también fortalecerá la competitividad de la empresa dentro del mercado, convirtiéndola en un empleador atractivo para los profesionales más capacitados.

CAPÍTULO I: PROBLEMÁTICA

AIDLABORAL S.A.S. es una empresa dedicada a ayudar a profesionales a encontrar oportunidades laborales, esta organización a lo largo de su trayectoria ha construido una sólida base de clientes, además de ser recomendada por diferentes profesionales en las provincias de Azuay y Cañar, los servicios que ofrece al público son reclutamiento y selección de personal, asesoría en temas de seguridad y salud ocupacional, capacitaciones y asesoría laboral. En efecto, al ser una compañía en crecimiento no cuenta con algunos lineamientos, formatos de talento humano que agilicen los procesos de selección, adicionalmente, hay una falta significativa para dar a conocer su marca empleadora.

En el caso de AIDLABORAL S.A.S., se observa que la empresa carece de un proceso estructurado para el reclutamiento y selección de personal, lo que ha llevado a la necesidad de manuales de procedimientos que estandarice estas prácticas, la falta de estructura genera inconsistencias y confusiones, dificultando la cobertura de vacantes en cargos críticos. Asimismo, la ambigüedad en los perfiles de puesto y la resistencia a adoptar herramientas tecnológicas modernas complican aún más el proceso de selección, creando un ciclo de ineficiencia que impacta negativamente en la productividad de la empresa.

Hay que tener en cuenta que el capital humano es uno de los pilares fundamentales para el éxito de la empresa, porque permite alcanzar sus objetivos de manera alineada con la cultura organizacional. Por ejemplo, en Ecuador la tasa de desempleo actual se sitúa en un 3.3% según la última encuesta del INEC; sin embargo, muchas empresas nacionales e internacionales enfrentan dificultades para encontrar personal idóneo, especialmente en áreas críticas como tecnología y salud ocupacional.

Entonces, un proceso de reclutamiento y selección deficiente genera una alta rotación de personal, lo que no solo afecta la imagen de la empresa, sino también su eficiencia operativa, repercutiendo negativamente en la percepción de clientes, proveedores y socios comerciales. La rotación de personal es un indicador que puede representar altos costos derivados de las salidas y la contratación de nuevos empleados, los costos asociados a la formación y adaptación de nuevos empleados representan una carga significativa que puede afectar la rentabilidad de la organización (Narváez, 2014).

Por ejemplo, (Pérez, 2024) en su artículo da a conocer que la digitalización transforma la gestión del talento humano al integrar nuevas tecnologías que optimizan procesos y mejoran la eficiencia. Sin embargo, en lo internacional en el país de Panamá enfrenta desafíos como la brecha tecnológica y la resistencia al cambio, el autor recalca la importancia de desarrollar

habilidades digitales en el personal para facilitar esta transición con la adopción de tecnologías emergentes para promover una cultura más flexible y colaborativa, siendo crucial implementar estrategias que se ajusten a las realidades locales para maximizar los beneficios de esta transformación.

Para abordar estas carencias, proponemos la creación de un plan estratégico que optimice el proceso de reclutamiento y selección en AIDLABORAL S.A.S., en este proceso incluirá la definición clara de perfiles de puesto, técnicas de entrevistas y evaluación de competencias, así como programas de formación para el equipo de recursos humanos encaminados en las mejores prácticas de selección.

Además, recalcaremos sobre la utilización de las plataformas digitales de reclutamiento para aumentar la visibilidad en la búsqueda de talento para que se establezcan métricas y KPIs para evaluar la efectividad del proceso. Al implementar políticas claras de contratación y fomentar una cultura de inclusión, mejorará la experiencia del candidato y se potenciará la imagen de la empresa, contribuyendo no solo a AIDLABORAL S.A.S., sino también sirviendo como modelo replicable para otras organizaciones en el sector.

CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL

2.1. Marco Teórico

2.1.1. Reclutamiento

Según los autores (Werther & Davis, 2016), el reclutamiento debe ser proactivo y anticiparse a las necesidades de la organización, creando una reserva de capital humano para fortalecer las relaciones mediante el networking para construir y mantener una red de contactos profesionales y personales para el intercambio necesario de información o recursos; utilizando diversas herramientas y técnicas para atraer a los mejores candidatos. Sin embargo, los autores enfatizan la importancia de comunicar desde el principio de una manera clara, efectiva y atractiva la propuesta de la empresa, para que los posibles candidatos se sientan motivados a unirse a la organización.

Entonces, el reclutamiento no es simplemente la búsqueda de candidatos, sino es un desarrollo estratégico que requiere planificación, proactividad y una comunicación efectiva para lograr que todo esté alineado a los objetivos de la empresa. Por lo tanto, un reclutamiento bien realizado es esencial para incorporar el talento idóneo para alcanzar las metas propuestas y así obtener la ventaja de competitividad en el mercado laboral.

Por otro lado, (Torres Hernández & Torres Martínez, 2017), define al reclutamiento como la actividad de atraer candidatos potenciales para ocupar vacantes en una organización, ya sea el proceso interno, externo o mixto. Este proceso no solo busca llenar las vacantes, sino que también captan el talento que se alinee con la cultura y valores de la empresa.

El uso de tecnologías y redes sociales se ha convertido en algo primordial permitiendo un alcance más amplio y eficiente en el reclutamiento, sin embargo, es crucial captar el interés desde el primer momento a los candidatos potenciales. En conclusión, este proceso es importante para construir equipos sólidos y competitivos que impulsen el éxito de la empresa.

(Werther & Davis, 2016), definen el reclutamiento como un proceso estratégico que va más allá de la simple búsqueda de personal, enfatizando la importancia de alinear a los candidatos con los objetivos de la organización y de ser proactivos en la creación de redes de contactos. En contraste, (Torres Hernández & Torres Martínez, 2017) ven el reclutamiento como una actividad que también debe enfocarse en captar talento que se alinee con la cultura y valores de la empresa.

Ambos autores destacan la necesidad de una comunicación efectiva para atraer candidatos, pero mientras los autores (Werther & Davis, 2016) se centran en la planificación y la proactividad, (Torres Hernández & Torres Martínez, 2017) subrayan el uso de tecnologías y

redes sociales para ampliar el alcance del reclutamiento. Así, aunque comparten la idea de la importancia del reclutamiento, cada autor aporta un enfoque diferente que enriquece el proceso en diversos aspectos.

2.1.1.1. Tipos de Reclutamiento:

En concordancia (Chiavenato, 2019), distingue entre el reclutamiento interno, que se basa en la promoción del personal, programas de desarrollo personal y transferencia de empleados ya existentes; el reclutamiento externo involucra la búsqueda de candidatos fuera de la organización a través de diversos canales como anuncios de revistas y periódicos, ferias de empleo, universidades, portales de empleo, redes sociales y el reclutamiento mixto combina elementos del reclutamiento interno y externo. Cada tipo de reclutamiento presenta ventajas y desventajas, y la elección del candidato más apto dependerá de las necesidades y objetivos de la organización.

El reclutamiento interno recurre a los empleados existentes para cubrir las nuevas vacantes, una forma efectiva para motivar a los empleados y fomentar el desarrollo de carrera.

Ilustración 1

Reclutamiento interno ventajas y desventajas



El reclutamiento externo atrae nuevas habilidades y conocimientos a la empresa.

Ilustración 2

Reclutamiento externo ventajas y desventajas



El reclutamiento mixto combina los elementos internos y externos, aprovechando las ventajas de ambos tipos de reclutamiento y minimizando sus desventajas.

Ilustración 3

Reclutamiento mixto ventajas y desventajas



En definitiva, (Chiavenato, 2019), destaca la importancia de analizar las ventajas y desventajas de cada tipo de reclutamiento antes de tomar cualquier decisión, además todo depende de una variedad de factores, incluyendo las necesidades de la empresa, características del puesto, presupuesto y la cultura organizacional. Entonces, hay que comprender a fondo las implicaciones de cada enfoque y seleccionar el que mejor se adapte a los objetivos de la empresa.

2.1.1.2. Fases del Reclutamiento:

De acuerdo con (Chiavenato, 2019), la fase del reclutamiento se debe iniciar con una importante investigación de mercado para comprender el panorama laboral y la alineación de objetivos de cada empresa. Aquí se analizan las tendencias salariales, expectativas de candidatos y fuentes de talento, esto permite identificar los mejores canales de atracción y posicionar a la empresa para competir por talento, a su vez, la información recopilada permite tener un reclutamiento efectivo, para competir por el talento en un mercado laboral dinámico y exigente, optimizando recursos.

La segunda fase define los objetivos, el presupuesto y el cronograma del proceso, aquí se decide si se opta por el reclutamiento interno, externo o mixto tomando en cuenta las técnicas más apropiadas para alcanzar al candidato adecuado. La planificación asegura que el reclutamiento se alinee con los objetivos, maximice la eficiencia y minimice costos, por lo tanto, permite anticipar posibles desafíos y adaptar la táctica a medida que avance el proceso, dando un resultado exitoso.

Por último, (Chiavenato, 2019), menciona que la ejecución del reclutamiento implica la implementación de técnicas seleccionadas, como publicación de anuncios de empleo, la participación en ferias de empleo, el contacto con universidades y escuelas técnicas, el uso de redes sociales y la búsqueda en bases de datos de currículums. A continuación, se procede a la recepción y análisis de los currículums, aquí se realiza una preselección para identificar a los candidatos que cumplen con los requisitos mínimos del puesto.

Seguido de esto se realizan las entrevistas preliminares pueden ser telefónicas, virtuales o presenciales, para evaluar a los diferentes candidatos preseleccionados, esta parte es esencial para fijar la adecuación de los candidatos a la cultura organizacional y evaluar sus habilidades y experiencia. En este ciclo de ejecución, recepción y evaluación permite refinar la búsqueda y asegurar que solo los candidatos más prometedores avancen en el proceso de selección.

2.1.1.3. Herramientas para el Reclutamiento:

En concordancia con (Byars & Rue, 2018), en su libro dan a conocer que hay una amplia gama de herramientas que las organizaciones pueden utilizar para llevar a cabo el proceso de reclutamiento. Además, pueden ser portales de empleo en línea, redes sociales profesionales, ferias de empleo, programas de referencia de empleados y agencias de reclutamiento, teniendo estas ventajas y desventajas que deberán ser analizadas para ofrecer las mejores recomendaciones de cómo utilizarlas de acuerdo a la necesidad de cada organización y de manera efectiva.

Hoy en día los portales de empleo en línea y las redes sociales profesionales como Linkedln, Multitrabajos, Encuentra Empleo se han convertido en herramientas importantes para el reclutamiento en la era digital. Estas plataformas permiten a las organizaciones publicar ofertas de empleo, buscar candidatos con perfiles específicos y establecer contacto directo con profesionales interesados en la vacante, sin embargo, la referencia de empleados es un instrumento valioso, ya que permiten recomendar a candidatos calificados que conozcan por medio del networking.

Ante el cambio generacional estas plataformas en el Ecuador dentro del mercado laboral permiten a las organizaciones acceder a una amplia base de talentos, facilitando la búsqueda de candidatos con habilidades y destrezas especiales. Por ende, la generación actual de profesionales prefiere canales digitales que ofrecen inmediatez y facilidad de uso, lo que hace que estas herramientas sean atractivas tanto para postulantes como para empleadores.

Los autores, (Byars & Rue, 2018) destacan que la elección de las herramientas adecuadas dependerá de las necesidades y recursos de cada organización, además es importante evaluar cada una de las opciones disponibles y seleccionar la más efectiva para atraer a los candidatos ideales, teniendo en cuenta, que la tecnología sigue transformando al reclutamiento, haciéndolo más rápido, accesible y eficiente, ya que todo esto es más abordable cuando la empresa mantenga todos los procesos claros.

Además, la mayoría de organizaciones buscan optimizar sus procesos de selección, como es el caso de AIDLABORAL S.A.S. que se dedica a la selección y reclutamiento, nómina, trámites legales, seguridad y salud ocupacional, capacitaciones y gestión de talento humano. Las diversas plataformas de empleabilidad son valiosas, ya que permiten la publicación de ofertas específicas que atraen a candidatos con las competencias necesarias para cumplir con las exigencias del mercado.

El uso de plataformas digitales es trascendental para el reclutamiento debido a su capacidad para aumentar la visibilidad y el alcance de las ofertas de empleo, permitiendo a cualquier organización acceder a un amplio talento, facilita la búsqueda de candidatos con habilidades específicas y experiencia relevante. Así pues, en los portales de empleo y redes sociales profesionales, las empresas pueden publicar vacantes de manera rápida, económica e interactuar directamente con un público diverso.

Además, estas plataformas ofrecen herramientas analíticas que permiten evaluar la efectividad de las campañas de reclutamiento, optimizando así los esfuerzos y recursos. En realidad, la digitalización ha transformado el proceso de selección, haciéndolo más ágil, accesible y alineado con las expectativas de los candidatos modernos, quienes valoran la conveniencia y la transparencia en su búsqueda laboral.

En definitiva, la posibilidad de realizar búsquedas segmentadas y utilizar filtros avanzados optimiza el proceso de selección, permitiendo a las organizaciones encontrar el perfil ideal en menor tiempo. Entonces, su integración en las estrategias de reclutamiento es fundamental para adaptarse a las nuevas dinámicas del trabajo y satisfacer las necesidades de un mercado laboral en constante transformación.

2.1.2. Selección

Según (Werther & Davis, 2016), selección es el proceso crítico de elegir al candidato más idóneo de un grupo de solicitantes para ocupar un puesto dentro de la organización, este proceso no es solamente llenar la vacante, sino implica realizar una evaluación exhaustiva de las habilidades, competencias, destrezas, conocimientos, experiencia y características personales de los candidatos para comprobar quién es la persona que mejor se ajusta los requisitos del puesto y a la cultura organizacional. Por consiguiente, la selección adecuada es importante para asegurar que la organización cuente con el talento idóneo para alcanzar sus objetivos.

(Werther & Davis, 2016), hacen énfasis en la importancia de utilizar criterios objetivos y válidos para tomar decisiones informadas durante el proceso de selección, esto implica la definición clara de los requisitos del puesto, utilización de herramientas de evaluación confiables y la realización de entrevistas estructuradas, semiestructuradas, entrevistas por competencia, pruebas psicométricas, técnicas, assessment center, de esta manera se obtiene información relevante del candidato. Además, realizando este tipo de pruebas evitamos sesgos

y discriminación en el proceso de selección, garantizando la igualdad de oportunidades e inclusión para todos los candidatos.

Sin duda, recalcan la calidad de un proceso riguroso y objetivo para elegir al candidato idóneo, esto no solo beneficia a la organización al asegurar que cuenta con el talento necesario para la selección, sino que también beneficia a los candidatos al garantizar que sean colocados en puestos donde puedan desarrollar su potencial, tengan sentido de pertenencia y sea más fácil la adaptación en cuanto a la alineación de objetivos y metas para contribuir al éxito de la empresa.

En cambio, los autores, (Torres Hernández & Torres Martínez, 2017), dan a conocer que este proceso involucra la definición precisa del perfil del puesto, formando las habilidades, destrezas y competencias necesarias que se requiere, a través de diferentes herramientas como entrevistas estructuradas, pruebas psicométricas, evaluaciones de capacidades y la adecuación cultural a cada uno de los participantes.

La selección no solo se centra en competencias técnicas, sino consideran diferentes aspectos como la motivación y potencial de desarrollo, siendo así, un buen proceso contribuye a la retención del talento y al fortalecimiento de la cultura organizacional.

Por su parte, (Torres Hernández & Torres Martínez, 2017) también destacan la necesidad de definir claramente el perfil del puesto, pero enfatizan la importancia de considerar no solo las competencias técnicas, sino también la motivación y el potencial de desarrollo de los candidatos. Ambos enfoques coinciden en la utilización de entrevistas estructuradas y pruebas psicométricas, pero mientras (Werther & Davis, 2016) se centran en la calidad del proceso para beneficiar a la organización y al candidato, los otros autores enfatizan que una buena selección contribuye a la retención del talento y fortalece la cultura organizacional.

2.1.2.1. Tipos de selección:

(Chiavenato, 2019), en su análisis de la gestión del talento humano, manifiesta que hay diversos tipos de selección que las organizaciones pueden implementar, de acuerdo a las necesidades y filosofías. Destaca que la selección por competencias se centra en identificar a los candidatos que posean las habilidades y conocimientos requeridos para desempeñar el puesto, también, menciona que la selección basada en la cultura organizacional busca candidatos cuyos valores y creencias se ajustan con la empresa.

También, describe que otro tipo de selección es la secuencial, en la que los candidatos pasan por diferentes etapas de evaluación, como entrevistas, pruebas y evaluaciones prácticas,

antes de tomar una decisión final; cada etapa proporciona información valiosa sobre el candidato y permite de esta manera a la empresa afinar su selección. La elección del tipo de selección más adecuada dependerá de algunos componentes como los objetivos de la organización, la naturaleza del puesto y los recursos disponibles.

El autor resalta la importancia de adaptar el proceso de selección a las necesidades específicas de cada puesto y organización. No existe un enfoque único para la selección, y las organizaciones deben considerar cuidadosamente los diferentes tipos de selección disponibles para tomar decisiones informadas y asegurar que contraten al talento idóneo y que se ajuste con su cultura.

Por ejemplo, la empresa Google utiliza un enfoque de selección basado en competencias y habilidades, lo que se traduce en un proceso riguroso que evalúa no solo la experiencia laboral de los candidatos, sino también su capacidad para resolver problemas y su ajuste cultural a la organización, el proceso incluye múltiples entrevistas, muchas de las cuales son estructuradas y se centran en preguntas situacionales que permiten a los entrevistadores evaluar el pensamiento crítico y la creatividad de cada postulante.

La técnica que utiliza Google para seleccionar a sus candidatos permite identificar a aquellos postulantes que no solo cumplen con los requisitos técnicos del puesto, sino que también comparten los valores de innovación y colaboración que definen la cultura de la empresa.

Por otro lado, Unilever adopta un enfoque de selección por competencias, enfocándose en el ajuste cultural y el potencial de liderazgo de los candidatos, su proceso incluye pruebas psicométricas y entrevistas en grupo, lo que permite observar cómo los postulantes interactúan en un entorno participativo. Además, esta empresa implementa el assessment center que son simulaciones de trabajo que replican situaciones reales que los empleados podrían enfrentar, viendo la capacidad de los candidatos para adaptarse al trabajo en equipo.

En cambio, la empresa Volkswagen emplea una selección secuencial que combina entrevistas estructuradas con evaluaciones prácticas, este método permite examinar a los candidatos en diferentes etapas, comenzando con una revisión exhaustiva de sus antecedentes y habilidades técnicas. Posteriormente, se realizan entrevistas donde se evalúan las competencias interpersonales y la capacidad para trabajar bajo presión, al final del proceso, los candidatos suelen participar en dinámicas grupales que simulan el entorno laboral, este enfoque asegura que la selección sea precisa y alineada con los valores y objetivos de la organización.

2.1.2.2. Técnicas de selección:

(Chiavenato, 2019), recalca que las técnicas de selección son herramientas esenciales para evaluar a los candidatos y predecir su desempeño futuro dentro de la organización, estas técnicas presentan una variedad de enfoques y metodologías, que van desde entrevistas y pruebas hasta simulaciones y evaluaciones de desempeño. Por eso, la elección de la técnica más adecuada dependerá de las necesidades específicas del puesto, así como de las características y objetivos del proceso de selección, es importante combinar diversas técnicas, se logra obtener una visión más integral del candidato, lo que aumenta la efectividad del proceso.

El autor, enfatiza la relevancia de las entrevistas, tanto estructuradas como no estructuradas, como herramientas fundamentales en la evaluación de habilidades, experiencia y personalidad de los postulantes; las entrevistas estructuradas, que incluyen preguntas predefinidas y criterios de evaluación claros, permiten una comparación objetiva entre los candidatos. En contraste, las entrevistas no estructuradas ofrecen mayor flexibilidad, facilitando la exploración de temas relevantes y el análisis en profundidad de las respuestas del candidato. La combinación de ambos tipos de entrevistas proporciona una perspectiva más completa sobre el potencial del postulante.

Finalmente, en su obra resalta la importancia de las pruebas psicométricas y de conocimientos para evaluar las aptitudes y habilidades técnicas de los candidatos, dichas pruebas, diseñadas para medir características específicas, permiten obtener información objetiva y estandarizada sobre el potencial del candidato. Sin embargo, es crucial utilizarlas con precaución y complementarlas con otras técnicas de selección, ya que no deben ser el único criterio determinante en la decisión de contratación, por ende, la correcta aplicación e interpretación de estas pruebas es fundamental para garantizar su validez y confiabilidad en el proceso de selección.

2.1.3. Otras investigaciones sobre el proceso de reclutamiento y selección

Para abordar esta investigación se tomaron en consideración diferentes estudios, entre ellos nacionales, e internacionales con la finalidad de desarrollar el tema planteado en esta investigación. A continuación, se señalan trabajos que han abordado estudios relacionados a la importancia del reclutamiento y selección iniciando por la investigación de (Torres Flórez, Velasquez Díaz, & Hernández Gónzalez, 2020), titulada “Importancia del reclutamiento y la selección del personal en el sector hotelero: Caso Villavicencio-Colombia”, el cual tiene como

objetivo analizar las prácticas de reclutamiento y selección en hoteles PYMES de Villavicencio.

Este estudio utilizó el método descriptivo tomando como muestra a afiliados, empleando como instrumento de medición un cuestionario del grupo de investigación GYDO Mp02 perteneciente a la Universidad de los Llanos. Los resultados destacan que se emplea un reclutamiento externo y que se utiliza como técnica de convocatoria la voz a voz (de boca en boca); la poca importancia que se le otorga al proceso, la falta de recursos e informalidad provoca que se dificulte el acceso a candidatos adecuados.

Por otro lado, el artículo de investigación denominado "La importancia de gestionar el proceso de reclutamiento, selección y socialización en el sector del autobús: un caso de éxito" de (Rodríguez Sanchez & Calcerrada Serrano, 2020), tuvo como finalidad analizar el proceso de gestión de recursos humanos de una empresa de transporte en Madrid (Autómnibus Interurbanos, S.A. en adelante AISA), con el fin de proponer un modelo para su administración. Se aplicó una metodología cualitativa a través de un estudio de caso, recopilando información a través de entrevistas y documentos internos.

Este trabajo concluye que el proceso de reclutamiento y selección son esenciales para el éxito a largo plazo de las organizaciones, debido a que se fomenta un equipo eficiente y se minimiza riesgos estratégicos, se destaca seguir investigando los procesos de reclutamiento y selección; debido a que esta tendencia se encuentra en auge y es vital para el futuro de las organizaciones.

2.1.3.1. Proceso de reclutamiento y selección en AIDLABORAL S.A.S.

En la empresa AILABORAL S.A.S., el proceso de reclutamiento y selección se realiza de la siguiente manera:

a) **Recepción de Información de Vacante:** Se recibe de la empresa cliente la información detallada de la vacante disponible.
b) **Creación del Perfil del Cargo:** Se elabora un perfil que incluye: misión del cargo, requisitos, conocimiento y experiencia requerida, sueldo, funciones a desempeñar, dirección del lugar del trabajo, beneficios de ley.
c) **Diseño de Arte para Publicidad:** Creación de arte para compartir en redes sociales.
d) **Publicación en Redes Sociales:** Se publica la oferta en plataformas como Facebook, Instagram y canales de WhatsApp.

e) **Recolección de Postulaciones:** Se receptan las postulaciones a través de un formulario en línea o correo electrónico.
f) **Verificación de Cumplimiento del Perfil:** Se revisan las hojas de vida de los postulantes cumplen con los requisitos y verificación de información.
g) **Informe a la Empresa Cliente:** Se presenta un informe de los postulantes que cumplen con el perfil requerido.
h) **Entrevistas de Trabajo:** Se realizan entrevistas iniciales.
i) **Aplicación de Test y Exámenes:** Se aplican pruebas y exámenes específicos de acuerdo al perfil del cargo.
j) **Selección de Candidatos:** Se realizan dos alternativas para la empresa. **Alternativa 1:** Se envía una terna de postulantes. **Alternativa 2**: Se envía al postulante mejor puntuado para una entrevista final con la empresa cliente.
k) **Feedback y Seguimiento:** Se proporciona retroalimentación a los postulantes no seleccionados y se realiza seguimiento con la empresa contratante sobre la integración del nuevo colaborador.

2.1.4. Plan estratégico

(Alles M. A., 2011), plantea que un plan estratégico para el área de talento humano es esencial para alinear la gestión de los recursos humanos con los objetivos y metas de la empresa. Este plan al inicio debe contar con un diagnóstico de la situación actual, identificando brechas en competencias y necesidades de desarrollo.

Además, propone establecer objetivos claros y medibles que guíen las acciones de reclutamiento, capacitación y retención de talento, promoviendo un entorno colaborativo. El éxito a largo plazo de una empresa es a través de un enfoque estratégico bien diseñado en la gestión de talento humano para mejorar la competitividad y adaptabilidad en un entorno constantemente cambiante.

En cambio, (Pomares Casado, 2015), destaca la importancia de desarrollar un plan estratégico que vincule los recursos humanos y tecnológicos para potenciar la productividad en la empresa. Además, la autora sugiere la ejecución de tecnologías que faciliten la gestión del talento, para optimizar todos los procesos de reclutamiento, formación y retención del capital humano.

La colaboración entre equipos multidisciplinarios es esencial para fomentar un ambiente innovador y adaptable, creando un entorno que potencia el compromiso y la

motivación de los empleados. Entonces, un enfoque estratégico en la gestión del talento humano es crucial para alcanzar la eficacia y competitividad en el mercado laboral actual.

2.1.5. Talento humano

En Concordancia con (Acevedo, 2020), el talento humano se refiere a las habilidades, conocimientos y competencias que poseen las personas dentro de una empresa, destaca la importancia de los individuos como recursos clave para el éxito de cada organización. La gestión del talento humano implica reconocer y potenciar estas capacidades, fomentando un entorno y equilibrio entre el desarrollo personal y profesional, lo que a su vez contribuye al crecimiento y la sostenibilidad de la organización.

La autora, también recalca que es muy importante mantener la comunicación asertiva y la empatía en la relación entre líderes y colaboradores, para promover un clima laboral positivo valorando la diversidad e inclusión, convirtiendo al capital humano en el motor esencial de las empresas.

En comparación (Alles M. A., 2010), aborda al talento humano como un elemento clave en la gestión empresarial, resaltando la necesidad de equilibrar la vida profesional y personal, considerando que es importante el bienestar emocional y la satisfacción personal de cada colaborador. Por lo tanto, si la empresa promueve flexibilidad y conciliación entre trabajo y vida personal priorizamos el desarrollo del colaborador, mejorando el rendimiento, productividad y retención del talento para el éxito sostenible de la organización.

2.2. Marco Contextual

2.2.1. Generalidades

AIDLABORAL S.A.S., fue fundada en el año 2019 por Iván Fernando Gárate Sarmiento, quién desarrolló esta iniciativa con el propósito de ayudar a profesionales a encontrar oportunidades laborales en todo el país. El nombre "AID" se deriva de las iniciales de sus hijos: Adrián y Daniel colocando en el intermedio la inicial de su nombre. Esta elección no solo rinde homenaje a ellos, sino que también refleja el significado de "AID" en inglés, que se traduce como "ayuda" o "auxilio", simbolizando la misión de la empresa de ofrecer apoyo en el ámbito laboral.

Desde su creación, AIDLABORAL S.A.S. ha evolucionado y diversificado sus servicios. Inicialmente enfocada en la ubicación de profesionales, la empresa ha ampliado su oferta para incluir asesoría en seguridad y salud en el trabajo, así como servicios integrales en

gestión de talento humano. Esta expansión ha permitido a la empresa ser un actor relevante en el sector, brindando soluciones completas a las empresas.

En febrero de 2024, AIDLABORAL S.A.S., se formalizó como una sociedad por acciones simplificadas, registrada ante la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. La sede de la empresa se encuentra en el cantón Cuenca, en la provincia de Azuay, en las calles José María 1-93, intersección Av. 10 de agosto, desde este lugar ha construido una sólida cartera de clientes en las provincias de Azuay y Cañar, ofreciendo servicios como reclutamiento, selección de personal, y asesoría en temas de seguridad y salud ocupacional.

2.2.2. Revisión de la literatura

En otro aspecto, la Universidad Católica de Cuenca, con el tema "Programa de incentivos y su efecto en la gestión empresarial en la Hostería Dos Chorreras, de la provincia del Azuay-Ecuador 2023" de (Urrea Zhunio, 2024), ha publicado artículos que abordan la importancia de la cultura organizacional en el proceso de selección, subrayando que un ambiente laboral positivo puede atraer a los mejores talentos.

Ciertamente, esta investigación ofrece un marco valioso para el desarrollo de un plan estratégico que optimice el proceso de selección y contratación, alineando las prácticas del área de talento humano con los objetivos estratégicos de la organización y las normativas laborales vigentes.

Es importante señalar, un cotejo AIDLABORAL S.A.S. ha demostrado un crecimiento significativo al diversificar sus servicios desde su enfoque inicial en la ubicación de profesionales hacia la inclusión de asesorías en seguridad y salud laboral y gestión de talento humano, este cambio ha fortalecido su posición en el mercado, permitiéndole ofrecer soluciones integrales a empresas en Azuay y Cañar. Por otro lado, la investigación de la Universidad Católica de Cuenca sobre la cultura organizacional destaca la importancia de un ambiente laboral positivo en la atracción de talentos.

Ambas iniciativas comparten el objetivo de optimizar la gestión del talento humano, aunque AIDLABORAL S.A.S. se centra en la prestación de servicios, mientras que la Universidad Católica de Cuenca se enfoca en el análisis teórico. En efecto, la diferencia de enfoque resalta que la empresa de nuestro estudio actúa en la práctica, mientras que la Universidad su investigación proporciona un marco académico para mejorar los procesos de selección y contratación.

2.3. Marco Conceptual

2.3.1. Candidato idóneo

El autor, (Castañeda, 2020), menciona que un candidato idóneo no es solo aquel que cumple con los requisitos técnicos y académicos solicitados, sino que se adapta a la cultura de la empresa, demuestra habilidades específicas y experiencia relevante, como un alto potencial para el desarrollo profesional.

También, es importante tener la capacidad para trabajar en equipo, resolver conflictos y la adaptación a cambios, son características esenciales de un candidato apto, sin olvidar de su motivación, compromiso y alineación con los valores de la cultura empresarial.

2.3.2. Plan estratégico

Según, (Pomares Casado, 2015), un plan estratégico en el área de talento humano debe ser un documento completo que vincule la gestión del talento con los objetivos de la empresa, de esta manera no solo visualice las metas a largo plazo, sino las acciones específicas para mejorar el desempeño en todas las áreas.

Al englobar tecnologías y fomentar una cultura organizacional que impulse la innovación y la colaboración, el plan estratégico establece en unir el talento humano con las herramientas tecnológicas correctas, lo que facilita una mayor productividad y eficacia en el logro de los objetivos empresariales.

2.3.3. Reclutamiento

En concordancia (Werther & Davis, 2016), definen el reclutamiento como el proceso estratégico de identificar y atraer a candidatos calificados para cubrir vacantes dentro de una organización, enfatizando la importancia de comprender las necesidades que requiere la organización para desarrollar destrezas prácticas para llegar a los candidatos idóneos. Entonces este proceso no solo se limita a la búsqueda de personal, sino implica la importancia de la táctica para asegurar que el reclutamiento sea efectivo y sobre todo que todas las actividades estén alineadas con los objetivos de la empresa.

2.3.4. Selección

(Werther & Davis, 2016), definen la selección como un proceso crítico que va más allá de simplemente llenar vacantes, enfatizando la evaluación exhaustiva de habilidades,

competencias y características personales de los candidatos para encontrar el mejor ajuste tanto para el puesto como para la cultura organizacional. Subrayan la importancia de utilizar criterios objetivos y herramientas de evaluación confiables para evitar sesgos y garantizar la inclusión.

2.3.5. Talento Humano

(Acevedo, 2020), destaca que el talento humano es un recurso valioso, no solo por las habilidades técnicas, sino reconoce a los colaboradores porque tienen un potencial único, motivaciones y necesidades distintas. El departamento de recursos humanos tiene que fomentar el desarrollo personal y profesional, para que los empleados tengan ese sentido de pertenencia y contribuyan a los objetivos organizacionales.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1 Enfoque de investigación

Según (Hernández, 2000), el enfoque cualitativo se basa en un proceso inductivo, que busca, explorar, describir la información y luego generar perspectivas teóricas. Esto quiere decir que se analiza e interpreta fenómenos sociales y humanos de manera no numérica como entrevistas, observaciones y análisis de contenido con el objetivo de comprensión e interpretación de un análisis profundo y contextualizado.

De Acuerdo con (Hernández, 2000), el enfoque cuantitativo se basa en la utilización de técnicas y herramientas matemáticas y estadísticas para analizar y procesar datos numéricos, con el fin de generar conocimiento y tomar decisiones de la manera más objetiva y fundamentada en base a estos resultados. Este enfoque busca medir y cuantificar variables para identificar patrones, relaciones y generalizaciones a partir de una muestra representativa.

El autor sostiene que el enfoque mixto es combinar los dos métodos, en forma de encuestas o entrevistas por la investigación realizada. Este enfoque permite una mayor comprensión del problema de investigación que implica recolectar, analizar y vincular datos cuantitativos y cualitativos en una misma investigación.

En el presente proyecto de investigación, se utilizará un enfoque mixto, primero se obtendrá una muestra de los clientes de AIDLABORAL S.A.S que hayan adquirido los servicios de reclutamiento y selección. Después de seleccionada la muestra, se les aplicará una encuesta de satisfacción para conocer sus perspectivas del servicio; seguido se procederá con la aplicación de una entrevista semiestructurada al gerente de la institución para identificar fortalezas y debilidades. De esta manera se realizará un análisis de los resultados y se tomará de base para el desarrollo de un plan estratégico que pueda ser de utilidad para optimizar los procesos.

3.2 Tipo de investigación

3.2.1 Método analítico.

En concordancia con (Lopera, Ramírez, Zuluaga, & Ortíz, 2010), es un método que se basa en la lógica y observación de la realidad, teniendo habilidades de pensamiento crítico, es susceptible de ser corregido cuando existan evidencias que respalden una nueva proposición. Entonces, al aplicar su propio proceso de recolección de evidencia ayuda a establecer la relevancia de una idea, este método puede ser muy útil para estudiantes, psicólogos, o empresas

para alcanzar sus metas, siendo así, sumamente útil en campos de estudio novedosos e inexplorados.

3.3 Alcance de la investigación

Se utilizará un alcance descriptivo, el cual permitirá analizar a detalle el objeto de estudio, ya sea sus clases, categorías, partes con el propósito de comprobar o corroborar interrogantes en una investigación (Hernández Sampieri, 2014).

3.4 Corte de la investigación

El corte temporal que se utilizará en la investigación será mediante el diseño trasversal el cual implica la recopilación de la información del fenómeno o estudio una única vez en un momento dado, de acuerdo al autor este método se asemeja a tomar una fotografía de algo que sucede (Hernández Sampieri, 2014).

3.5 Diseño de la investigación

Se trabajará bajo la modalidad estudio de caso no experimental, el cual se fundamenta en la no manipulación intencionada de las variables a ilustrarse y se desenvuelven en su entorno natural, para su análisis posterior a la recolección de datos (Hernández Sampieri, 2014).

3.6 Instrumentos y técnicas para el levantamiento de la información

En el presente proyecto de investigación, se utilizarán las siguientes herramientas de recolección de datos: la encuesta nos servirá para la recolección de datos cuantitativos, como el número y el porcentaje de clientes que se encuentran satisfechos con el proceso de reclutamiento y selección. Entonces, la entrevista se podrá analizar y recolectar la percepción del gerente de la empresa AIDLABORAL S.A.S., con respecto a su empresa y cuáles son sus puntos fuertes y débiles, de esta manera el análisis FODA nos será de gran utilidad para plasmar y contextualizar la información provista por la entrevista.

3.7 Población y muestra

Para la selección de la población se utilizó una muestra de tipo no probabilístico por conveniencia, este tipo de muestra está formada por los casos disponibles que tengamos acceso y que posean características que el investigador crea pertinente (Hernández Sampieri, 2014),

en este caso la muestra estará conformada por los clientes que específicamente hayan adquirido el servicio de reclutamiento y selección de AIDLABORAL S.A.S.

3.8 Metodología de trabajo

El proyecto estará bajo la modalidad estudio de caso y utilizará un enfoque mixto, tipo analítico con alcance descriptivo para optimizar el proceso de reclutamiento y selección de AIDLABORAL S.A.S., se utilizará herramientas como encuestas y entrevistas para recopilar datos. Es importante señalar, que se comenzará con su respectivo análisis mediante tablas y gráficos, la condensación de la información servirá para la elaboración de conclusiones.

Además, el equipo de trabajo planteará un plan estratégico de reclutamiento y selección que contendrá el levantamiento de formatos de talento humano aprendidos a lo largo de la carrera. Esto será de utilidad para AIDLABORAL S.A.S. y puede ser replicado para otras empresas.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Ilustración 4

Resultados de los medios de difusión del servicio de reclutamiento y selección



Nota: La ilustración fue creada por los autores de esta investigación.

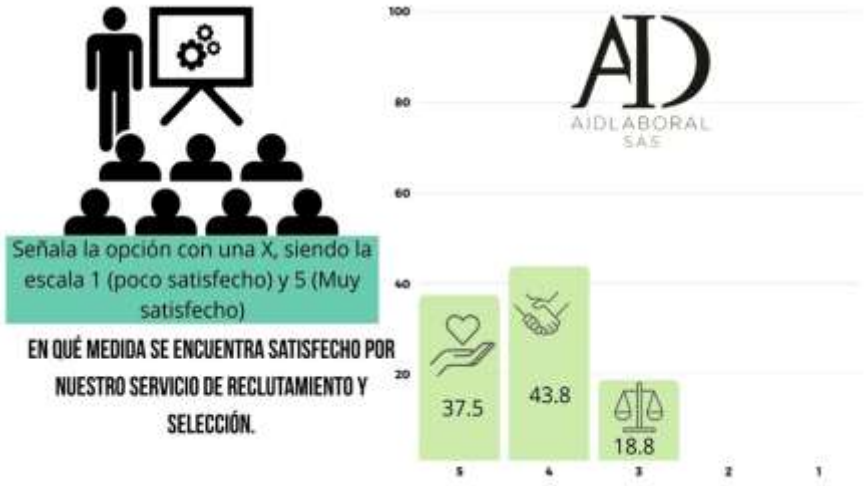
Se implementó una encuesta de satisfacción a toda la población de clientes que exclusivamente solicitaron la prestación de reclutamiento y selección, dando como resultado que el 56.2% de usuarios descubrieron el servicio mediante el uso de redes sociales y el 43.8% a través de recomendaciones de colegas, jefes o amigos.

Considerando que el rango de edad también es un factor decisivo al momento de descubrir el servicio, dado que entre los 25 a 30 años un 50% lo hizo mediante redes sociales en contraparte de los usuarios de entre 30 a 40 años que con un 25% optaron por recomendación de colegas laborales o afines.

A partir de lo anterior se contrasta la relevancia que ha tomado el uso de nuevas plataformas tecnologías como las redes sociales vinculadas a los diferentes procesos de búsqueda y oferta de trabajo, de esta manera se emparenta con el estudio de (Pérez, 2024) que sostiene que la transformación digital revolucionara la gestión del talento humano, afectando los diferentes procesos como el reclutamiento.

Ilustración 5

Resultados satisfacción del servicio en general



Nota: La ilustración fue creada por los autores de esta investigación.

Al analizar la satisfacción en el servicio de reclutamiento y selección entre una población de 16 clientes, se observa que el 18.75% de las mujeres encuestadas califica el servicio como excelente, cifra que coincide con el 18.75% de los hombres encuestados. En total el 37,5% de los clientes expresan una alta satisfacción con el servicio de reclutamiento externo y un 43.8 % demuestran una satisfacción considerablemente positiva.

Se observa que AIDLABORAL S.A.S. es eficaz para los procesos de reclutamiento externo de candidatos idóneos, debido a que los colaboradores que no hayan pertenecido a la organización en primera instancia pueden proporcionar nuevas ideas, conocimientos y enfoques a la organización (Chiavenato, 2019). Debido a este potencial y nuevas perspectivas hace que los miembros de las diferentes organizaciones se inclinen hacia la búsqueda de colaboradores fuera de la organización.

Ilustración 6

Resultados calidad de los candidatos presentados



Nota: La ilustración fue creada por los autores de esta investigación.

En la sección de satisfacción con los candidatos presentados (terna), el 43.75% de las clientes femeninas y el 25% de los clientes masculinos expresan su satisfacción con la terna ofrecida. Esto resulta en un total de aprobación del 68,75%.

El capital humano presentado por AID laboral S.A.S cumple con las exigencias del mercado no solo con los requisitos del puesto, sino que este se adapta a la organización. Se podría decir que los nuevos colaboradores encajan con la definición de candidato idóneo que plantea (Castañeda, 2020), el menciona que un candidato idóneo se adapta a la cultura de la empresa, demuestra habilidades específicas y experiencia relevante, con un alto potencial para el desarrollo profesional.

Ilustración 7

Resultados requisitos del puesto



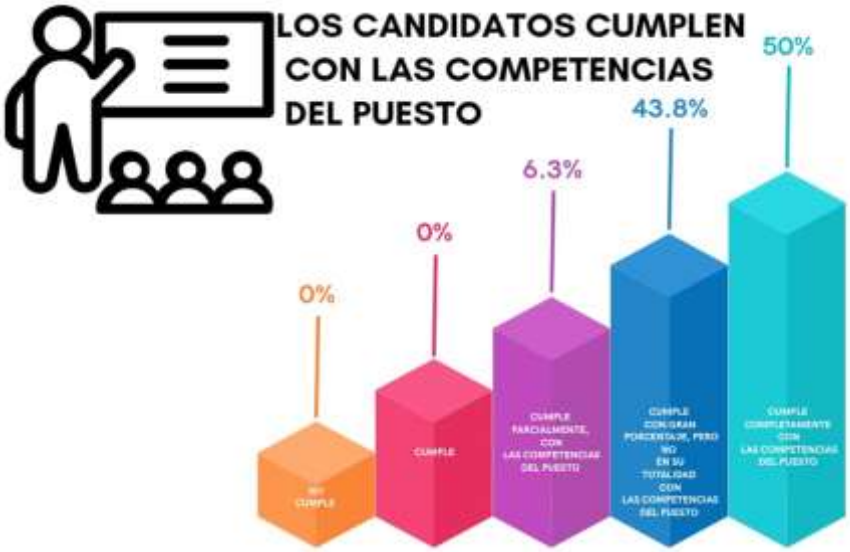
Nota: La ilustración fue creada por los autores de esta investigación.

Al analizar los perfiles de los candidatos, se busca que cumplan con todos los requisitos del puesto, como movilización propia y disponibilidad para viajar. En la encuesta de satisfacción del servicio de reclutamiento y selección de AIDLABORAL S.A.S., se consultó a 16 clientes sobre el cumplimiento de estos requisitos por parte de los candidatos presentados.

Los resultados indican que el 56.25% de los colaboradores cumple completamente con las exigencias del puesto, mientras que un 6.25% considera que los candidatos cumplen parcialmente.

Ilustración 8

Resultados: competencias del puesto



Nota: La ilustración fue creada por los autores de esta investigación.

Uno de los aspectos a considerar al contratar a un colaborador es evaluar qué competencias posee el candidato. En un puesto de alta dirección, es fundamental que el candidato demuestre habilidades de liderazgo, mientras que en un cargo operativo se requiere capacidad para trabajar en equipo. En el gráfico presente, se observa que el 50% de los clientes considera que los colaboradores cumplen completamente con las competencias del puesto. Esto garantiza que los colaboradores posean las habilidades blandas necesarias.

Ilustración 9

Resultados: experiencia del puesto



Nota: La ilustración fue creada por los autores de esta investigación.

La experiencia laboral es uno de los requisitos más importantes en el proceso de reclutamiento y selección, y en muchos casos, actúa como un filtro para aprobar o rechazar candidatos. Al aplicar la herramienta de recolección de datos, se descubrió que el 50% de los clientes se siente satisfecho con la experiencia de sus colaboradores.

Ilustración 10

Resultados: eficiencia del servicio



Nota: La ilustración fue creada por los autores de esta investigación.

La eficiencia es fundamental para el éxito de cualquier organización, ya que una adecuada gestión del tiempo y los recursos se traduce en un ahorro significativo de capital. Al analizar la eficiencia de AIDLABORAL S.A.S., se observa que el 62.5% de la población considera que es muy eficiente.

Ilustración 11

Tiempo de respuesta al presentar los candidatos

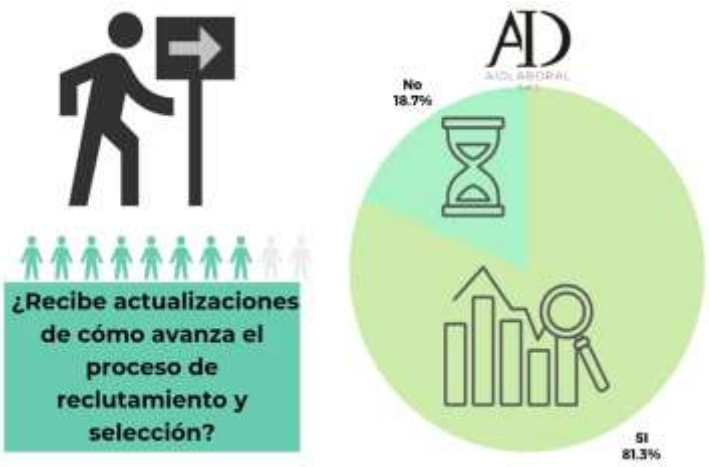


Nota: La ilustración fue creada por los autores de esta investigación.

Al analizar los tiempos de respuesta al recibir la terna, el 43.8% de la población de AID LABORAL SAS afirma que el servicio es rápido, lo que indica que el tiempo de respuesta es óptimo.

Ilustración 12

Resultados: Actualizaciones del proceso.

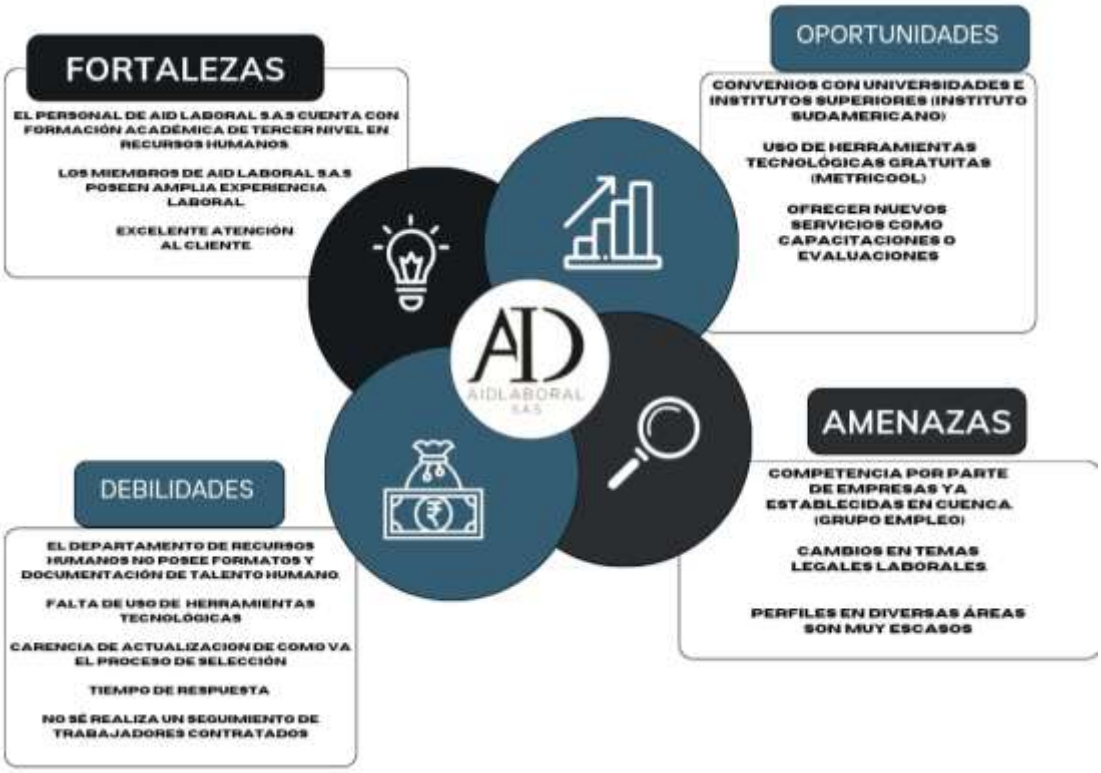


Nota: La ilustración fue creada por los autores de esta investigación.

Mantener la comunicación durante gran parte del proceso es fundamental para su control. Al preguntar sobre la evaluación constante, el 81.3% de los encuestados afirma que recibe retroalimentación sobre el avance del proceso, mientras que el 18.8% sostiene que no existe dicha retroalimentación.

Ilustración 13

Análisis FODA



Permite identificar los factores internos (fortalezas y debilidades) y externos (oportunidades y amenazas) que afectan a AIDLABORAL S.A.S., facilitando la toma de decisiones estratégicas para potenciar sus ventajas y minimizar sus riesgos.

Fortalezas

- El personal cuenta con formación académica de tercer nivel en talento humano.
- El representante posee amplia experiencia laboral.
- Excelente atención al cliente.

Debilidades

- El departamento de recursos humanos carece de formatos y documentación de talento humano.
- Falta de uso de herramientas tecnológicas.
- Carencia de actualización en el proceso de selección.
- Tiempo de respuesta.
- No se realiza seguimiento a los trabajadores contratados.

Oportunidades

- Convenios con Universidades e Institutos Superiores (ejemplo: Instituto Sudamericano).
- Uso de herramientas tecnológicas gratuitas (como Metricool).
- Posibilidad de ofrecer nuevos servicios, como capacitaciones en el ámbito legal laboral, evaluaciones de desempeño.

Amenazas

- Competencia de empresas ya establecidas en Cuenca, como Encuentraempleo, Computrabajo, Multitrabajos.
- Escasez de perfiles en diversas áreas.

CAPÍTULO V: PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN

5. Plan estratégico para mejorar la selección y contratación de la empresa AIDLABORAL S.A.S.

Un plan estratégico es un proceso fundamental que define la dirección, prioridades y objetivos de una organización a mediano y largo plazo, estableciendo las acciones necesarias para alcanzarlos. Su propósito principal es servir como una guía para la toma de decisiones, alineando los recursos y esfuerzos de la empresa hacia el logro de metas específicas.

En la empresa AIDLABORAL S.A.S., la implementación de un plan estratégico representa múltiples beneficios: mejora la comunicación interna al clarificar roles y responsabilidades, permite identificar y anticipar oportunidades y amenazas del entorno, y optimiza la asignación de recursos para aumentar la eficiencia operativa. Además, facilita la adaptación a los cambios del mercado y fortalece la capacidad competitiva de la empresa, asegurando un crecimiento sostenible y orientado a resultados.

5.1. Objetivos:

5.1.1. Objetivos Estratégicos:

Desarrollar una guía en donde se especifiquen los pasos para un proceso de reclutamiento y selección para la empresa AIDLABORAL S.A.S.

Diseñar formatos administrativos para el optimizar el proceso de reclutamiento y selección.

Fortalecer la marca empleadora de AIDLABORAL S.A.S.

5.1.2. Estrategias:

Establecer los parámetros para el proceso de reclutamiento y selección.

Generar formatos de requerimiento de personal, solicitud de empleo, manual de funciones por parte de los estudiantes del Instituto Tecnológico Sudamericano.

Impulsar la marca empleadora mediante entrega de kits de bienvenida empresariales proporcionados por los estudiantes del Instituto Tecnológico Sudamericano.

5.1.3. Indicadores:

Se genera una guía para el proceso de reclutamiento y selección.

Se generan cuatro documentos administrativos para optimizar los diferentes procesos, en el mes de junio del 2025.

Se entregan 6 kits de bienvenida empresariales, en el mes de agosto del 2025.

Tabla 1

Resumen plan estratégico

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:	ESTRATEGIAS	INDICADORES	EVIDENCIA
Desarrollar una guía en donde se especifiquen los pasos para un proceso de reclutamiento y selección para la empresa AIDLABORAL S.A.S.	Establecer los parámetros para el proceso de reclutamiento y selección.	Se genera una guía para el proceso de reclutamiento y selección.	• Documentación
Generar formatos de requerimiento de personal, solicitud de empleo, manual de funciones para puestos operativos por parte de los estudiantes del Instituto Sudamericano.	Generar formatos de requerimiento de personal, solicitud de empleo, manual de funciones para puestos operativos por parte de los estudiantes del Instituto Sudamericano.	Se generan 4 documentos administrativos para optimizar los diferentes procesos, en el mes de junio del 2025.	• Documentación 

Impulsar la marca empleadora mediante entrega de kits de bienvenida empresariales proporcionados por los estudiantes del Instituto Sudamericano.	Impulsar la marca empleadora mediante entrega de kits de bienvenida empresariales proporcionados por los estudiantes del Instituto Tecnológico Sudamericano.	Se entregan 6 kits de bienvenida empresariales, en el mes de agosto del 2025.	• Facturas • Fotografías 

5.1.4. Mejoras para el proceso de reclutamiento y selección.

Las mejoras que proponemos en el proceso de reclutamiento y selección del personal en AIDLABORAL S.A.S. son las siguientes:

a) **Recepción de Información de Vacante:** Establecer un formato estandarizado para la recepción de vacantes que incluya todos los detalles necesarios, facilitando así la comprensión del postulante.

b) **Creación del Perfil del Cargo:** Verificar que en el perfil del cargo fomente la diversidad y la inclusión, definiendo competencias que valoren diferentes perspectivas.

c) **Diseño de Arte para Publicidad:** Personalizar el contenido visual para cada plataforma, garantizando que refleje con la audiencia específica de cada red social.

d) **Publicación en Redes Sociales:** Implementar una estratégica de marketing digital a través de una campaña pagada que incluya anuncios para aumentar la visibilidad.

e) **Recolección de Postulaciones:** Es importante automatizar el proceso, ya que mejora en la eficiencia del tiempo, optimiza recursos y la experiencia del candidato sea de calidad, puede ser a través de herramientas de gestión de talento humano.

f) **Verificación de Cumplimiento del Perfil:** Estamos en la era digital y podría implementar herramientas de IA que ayuden a filtrar las hojas de vida y destacar los candidatos más idóneos.

g) **Verificación de Información:** Establecer protocolos claros para la verificación de antecedentes, referencias, experiencia e información relevante de cada candidato.

h) **Informe a la Empresa Cliente:** Crear informes interactivos que permitan a los clientes indagar los datos de los postulantes de manera más asertiva.

i) **Entrevistas de Trabajo:** Basarse en técnicas de entrevistas estructuradas y en la evaluación de competencias.

j) **Aplicación de Test y Exámenes:** Desarrollar diferentes pruebas específicas que se alinean con las competencias del cargo.

k) **Selección de Candidatos:** Realizar entrevistas por competencias.

l) **Comentarios y seguimiento:** Implementar un sistema que garantice que todos los postulantes reciban retroalimentación constructiva, mejorando así la experiencia del candidato y la imagen de la empresa AIDLABORAL S.A.S., también es importante utilizar métricas de éxito para evaluar el proceso de selección e integración.

5.1.5. Guía para un proceso de reclutamiento y selección.

Tabla 2

Pasos para el proceso de reclutamiento y selección:

Guía para un proceso de reclutamiento y selección.		
Pasos a seguir	**Indicación**	**Formato a utilizar**
Recepción de Información de Vacante:	Se establece la necesidad de contratar.	**Anexo 3.** Formato de Requerimiento de Personal
Creación del Perfil del Cargo:	Se establece las actividades principales que el colaborador realiza día a día, además de especificar las competencias y destrezas esenciales. También se especifica la experiencia y la formación académica.	**Anexo 2.** Formato manual de funciones.
Diseño de Arte para Publicidad:	Este tiene que contener: El logo de la empresa Experiencia Actividades que debe conocer y desempeñar Herramientas que debe manejar. Datos de contacto La ciudad Movilidad propia (De ser necesario)	
Publicación en Redes Sociales:	Dependiendo el puesto las redes sociales serán de gran ayuda para el alcance de capital humano, a continuación, colocamos sugerencias: Linkedln: Para puestos con formación de tercer y cuarto nivel.	

	Bolsas de empleo de Universidades: Para puestos con formación de tercer y cuarto nivel. Facebook e Instagram: Puestos operativos, administrativos y también tercer nivel. Radio o periódico: Para puestos artesanales.	
Recolección de Postulaciones:	Si el candidato se presenta de manera presencial se recepta: • Hoja de vida • Solicitud de empleo	**Anexo 4. Solicitud de empleo**
Verificación de Cumplimiento del Perfil	Se contrasta con los requisitos del puesto: • Experiencia • Educación • Referencias Personales • Cursos • Habilidades • Competencias	
Entrevista	La entrevista es un proceso de retroalimentación para ambas partes: • Para el entrevistador busca información que no se encuentra en la hoja de vida. Estos pueden ser: • La razón por que salió de su anterior trabajo. • Si esta persona reside en la ciudad o solo momentáneamente etc.	**Anexo 1. Formato de entrevista.**

	• Como es su actitud bajo presión etc. Y para el entrevistado puede ser momento de preguntar vacíos en la vacante por ejemplo: • Horarios • Ambiente laboral • Fechas especiales etc.
Aplicación de Test y Exámenes:	Estos pueden ser: • Pruebas de específicas del puesto. • Pruebas psicométricas • Pruebas de personalidad etc.
Selección de Candidatos	Candidatos que cumplan con gran parte de requisitos y competencias del puesto.

AIDLABORAL S.A.S

0962948533 laboralaid@hotmail.com

Cuenca, Ecuador AID Laboral Ecuador

Anexo 1. Formato para entrevistas

AIDLABORAL S.A.S	FORMATO				Formato: TTHH 001		
	ANALISIS DE PERFIL DEL POSTULANTE				Página 1		
Ciudad y Fecha:							
Nombre del Entrevistado:							
Cargo al que aplica:							
Conocimiento empresa:	SI	x	NO				
Aspiración salarial:							
Datos personales:							
Observaciones:							
Discpacidad:	Posee carnet conadis		SI		NO		PUNTUACIÓN
Visión:	Corto Plazo:						
	Largo Plazo:						8
Objetivos y Motivación:	Motivación para postularse.						
	Objetivos profesionales a corto plazo y largo plazo.						9
Formación Académica:	Incluye estudios de bachillerato			Cursos o capacitaciones relevantes.			
	Incluye estudios tecnologicos			Proyectos académicos.			7
	Incluye estudios universitarios			Prácticas profesionales.			
Experiencia Laboral:							6

AIDLABORAL S.A.S

0962948533 laboralaid@hotmail.com

Cuenca, Ecuador AID Laboral Ecuador

Experiencia Laboral:							6
Habilidades/Destrezas:			**Fortalezas:**				8,5
			Debilidades:				
Habilidades Técnicas:							
Habilidades Blandas:							9
COMPETENCIAS DEL POSTULANTE							
Puntuación	REQUERIDAS	VALORACIÓN	DETALLE				
100/100	COMUNICACIÓN EFECTIVA	**ALTO**	Persona con la capacidad para expresar ideas y conceptos de manera clara, tanto verbalmente como por escrito				3
100/100	TRABAJO EN EQUIPO	**ALTO**	Persona con la habilidad para colaborar con otros, respetar diferencias y contribuir al logro de objetivos comunes.				3
100/100	RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	**ALTO**	Persona con la capacidad para identificar, analizar y encontrar soluciones efectivas a problemas complejos				3
100/100	ADAPTABILIDAD	**ALTO**	Persona con la flexibilidad para ajustarse a nuevos desafíos, cambios en el entorno laboral y aprender rápidamente.				3
100/100	PENSAMIENTO CRÍTICO	**ALTO**	Persona medianamente con la habilidad para evaluar información de manera objetiva y tomar decisiones fundamentadas.				3
100/100	LIDERAZGO	**ALTO**	Persona con la capacidad para motivar e influir en otros, así como para dirigir equipos hacia el logro de metas.				3
100/100	CREATIVIDAD E INNOVACIÓN	**ALTO**	Persona medianamente con la capacidad para generar nuevas ideas y enfoques para mejorar procesos o resolver problemas.				3
100/100	HABILIDADES INTERPERSONALES	**ALTO**	Persona con la capacidad para interactuar de manera efectiva con otras personas, construir relaciones y manejar conflictos.				3
75/100	GESTIÓN DEL TIEMPO	**ALTO**	Persona medianamente con la habilidad para priorizar tareas y cumplir con plazos de manera efectiva.				1,5
					TOTAL:		**73**

AIDLABORAL S.A.S

0962948533 laboralaid@hotmail.com

Cuenca, Ecuador AID Laboral Ecuador

	FORMATO			Formato: GTH - POST - 001					
	ANALISIS DE PERFIL DEL			Página 2					
Información complementaria									
						PUNTUACIÓN			
Disponibilidad Inmediata	SI		NO						
Candidato esta laborando y si es contratado desea quedarse los 15 días entregando el puesto						5	Escala		
Disponibilidad de Tiempo	SI		NO						
							Adecuado (Superior a 50%)	Moderado	No adecuado (por debajo de 50%)
Analisis de la presentacion del postulante en la entrevista							50%	50%	50%
Parametro	Porcentaje	Barra de progreso							
Expresión verbal	85%								
Expresión corporal	90%								
Puntualidad	100%								
Vestimenta: si es adecuada o no	100%					8			
Retroalimentacion: si el candidato realiza preguntas	90%								
Entusiasmo	90%								
CONFIRMACIÓN DE REFERENCIAS									
REFERENCIA 1:	Empresa : Ecoline			Cargo:					
Recomienda:	Si ( ) N	Porque?		(Valoración):					
Observaciones: Trabajo Ecoline, un empleado muy proactivo.									
REFERENCIA 2:	Empresa: Taller Montan			Cargo:		3			
Recomienda:	Si ( ) N	Porque?		(Valoración):					
Observaciones: Persona responsable con su trabajo, con ganas de superarse.									
REFERENCIA 3:	Empresa:		Nombre:	Cargo:					
Recomienda:	Si ( )	Porque?		(Valoración):					
					TOTAL	16			
					TOTAL	70			
					TOTAL	86			

AIDLABORAL S.A.S
0962948533
laboralaid@hotmail.com
Cuenca, Ecuador
AID Laboral Ecuador

Anexo 2. Formato manual de funciones

	PASO 1. LISTAR TODAS LAS ACTIVIDADES QUE DEBERÍAN EJECUTARSE EN LA POSICIÓN					
	ACTIVIDADES	F	CE	CM	TOTAL	ESENCIAL
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						

CARGO	VERBOS						
GERENTE	Planificar	Autorizar	Aprobar	Definir	Colaborar	Controlar	
	Dirigir	Evaluar	Certificar	Disponer	Participar	Designar	
	Coordinar	Suscribir	Convocar	Diseñar	Proponer	Establecer	
JEFE	Dirigir	Aprobar	Autorizar	Definir	Participar	Proponer	
	Coordinar	Designar	Evaluar	Disponer	Colaborar	Establecer	
	Controlar	Formular	Planificar	Diseñar	Supervisar		
SUPERVISOR / ESPECIALISTA	Asesorar	Proponer	Asignar	Desarrollar	Determinar	Dirigir	
	Conformar	Revisar	Calificar	Evaluar	Monitorear	Verificar	
	Controlar	Supervisar	Coordinar	Implantar	Participar	Implementar	
ANALISTA	Analizar	Describir	Identificar	Realizar	Monitorear	Definir	Participar
	Aplicar	Revisar	Integrar	Seleccionar	Reportar	Examinar	Presentar
	Calcular	Elaborar	Interpretar	Diseñar	Atender	Procesar	
ASISTENTE / AYUDANTE	Actualizar	Colaborar	Recopilar	Archivar	Mantener	Atender	Informar
	Almacenar	Consolidar	Apoyar	Clasificar	Registrar	Elaborar	Participar
	Asistir	Reportar	Preparar	Receptar	Operar	Codificar	

AIDLABORAL S.A.S

0962948533

laboralaid@hotmail.com

Cuenca, Ecuador

AID Laboral Ecuador

PASO 2. DETERMINAR LAS COMPETENCIAS QUE SE REQUIEREN PARA CADA ACTIVIDADES ESENCIALES

	ACTIVIDADES	CONOCIMIENTOS				DESTREZAS				OTRAS COMPETENCIAS
			1	2	3		1	2	3	Facilidad Numérica
1	#N/D		1	2	3		1	2	3	Expresión Escrita
			1	2	3		1	2	3	Ordenar Información
2	#N/D		1	2	3		1	2	3	Destreza Dactilar
			1	2	3		1	2	3	Amabilidad
3	#N/D		1	2	3		1	2	3	Autocontrol
			1	2	3		1	2	3	Comprensión Oral
4	#N/D		1	2	3		1	2	3	Reconocimiento de Problemas

1 = (CAPACITACIÓN) Durante el desempeño del puesto.
2 = (SELECCIÓN Y CAPACITACIÓN) Antes y durante el desempeño del puesto

Grado	Frecuencia (F)	Consecuencia de no aplicación de la actividad o ejecución errada (CE)	Complejidad o grado de dificultad en la ejecución de la actividad (CM)
5	Todos los días	Consecuencias muy graves: Pueden afectar a toda la organización en múltiples aspectos	Máxima complejidad: La actividad demanda el mayor grado de esfuerzo / conocimientos / habilidades
4	Al menos una vez por semana	Consecuencias graves: Pueden afectar resultados, procesos o áreas funcionales de la organización	Alta complejidad: La actividad demanda un considerable nivel de esfuerzo / conocimientos / habilidades
3	Al menos una vez cada quince días	Consecuencias considerables: Repercuten negativamente en los resultados o trabajos de otros	Complejidad moderada: La actividad requiere un grado medio de esfuerzo / conocimientos / habilidades
2	Una vez al mes	Consecuencias menores: Cierta incidencia en resultados o actividades que pertenecen al mismo puesto	Baja complejidad: La actividad requiere un bajo nivel de esfuerzo / conocimientos / habilidades
1	Otro (Bimensual, trimestral, semestral, etc.)	Consecuencias mínimas: Poca o ninguna incidencia en actividades o resultados	Mínima complejidad: La actividad requiere un mínimo nivel de esfuerzo / conocimientos / habilidades

AIDLABORAL S.A.S

0962948533 laboralaid@hotmail.com

Cuenca, Ecuador AID Laboral Ecuador

Base de conocimientos:

Conocimiento	Definición
Administración de Activos Fijos	Identificación, custodia, entrega y recepción de los recursos materiales muebles o inmuebles que dispone la organización para su operación.
Administración de Aplicaciones	Parametrizar, monitorear y controlar las funciones de las aplicaciones disponibles para los usuarios y grupos de una institución, realizando actividades de soporte y mantenimiento.
Administración de Base de datos	Diseñar, parametrizar, monitorear y controlar las bases de datos disponibles para los usuarios y grupos de una institución, realizando actividades de soporte y mantenimiento. Se responsabiliza de la integridad y disponibilidad de los datos.
Administración de Contratos	Monitoreo y control del cumplimiento de la normativa aplicable, acuerdos, exigencias técnicas, presupuesto, plazo, productos o servicios y demás derechos y obligaciones contractuales.
Administración de Hardware	Conocimiento que permite monitorear y verificar los equipos físicos de la empresa con el fin de garantizar su optimo funcionamiento.
Administración de Infraestructura	Diseño, implementación, monitoreo y control de los recursos tecnológicos (Software y Hardware), asegurando su disponibilidad, incluye actividades de soporte y mantenimiento.
Administración de la Seguridad Informática	Gestión de los estándares, protocolos, métodos, herramientas, reglas y leyes para la protección de la infraestructura tecnológica (Software y Hardware).
Administración de Mercaderías peligrosas	Control, manejo y prevención de materiales o elementos con propiedades peligrosas que, si no se controlan correctamente, suponen un riesgo potencial para la salud humana y la seguridad de las infraestructuras y medios de transporte de la organización.
Administración de Nómina	Proceso de organizar un sistema de pago veraz de las remuneraciones al personal de la empresa. Dando cumplimiento a las obligaciones laborales, fiscales y de seguridad social que establecen las leyes del país.
Administración de presupuestos	Procesos presupuestario que controla y verifica la correcta utilización de los recursos monetarios de acuerdo a los montos recibidos.
Administración de Redes	Conjunto de técnicas para diseñar, implementar y mantener los componentes de una red informática operativa, eficiente, segura y monitoreada.
Administración Pública	Conjunto de procesos y procedimientos relacionados con la aplicación de la normativa que rige el funcionamiento de las organizaciones del Estado y las relaciones entre las funciones e instituciones que lo conforman en el ámbito nacional, regional y local.
Administración Tributaria	Recaudación y fiscalización adecuada de impuestos adeudados al gobierno de acuerdo a lo establecido en la normativa aplicable, al menor costo posible garantizando la eficiencia, integridad e imparcialidad de la organización que la ejecuta.
Aislamiento Térmico	Técnicas y metodologías para controlar la transmisión de calor cuando se desea que no exceda ciertos límites.
Análisis Financiero	El análisis financiero es el estudio que se hace de la información contable, mediante la utilización de indicadores y razones financieras.
Arquitectura	Conocimiento para idear, diseñar y construir edificios y estructuras donde se puedan desenvolver las actividades humanas y operacionales. Además, deben ser funcionales, perdurables y estéticamente valiosos.
Arquitectura de sistemas	Habilidades y conocimientos para llevar a cabo el diseño, construcción e implementación de una arquitectura tecnológica, estableciendo estándares técnicos, incluyendo plataformas, herramientas y estándares de programación, teniendo en cuenta los requisitos funcionales, no funcionales y las necesidades del negocio.
Auditoría	Técnicas y metodologías para realizar el examen objetivo y sistemático de las operaciones financieras y administrativas de una entidad, practicado después de su ejecución y para su evaluación. Revisión, análisis y examen periódico que se efectúa a los libros de contabilidad, sistemas y mecanismos administrativos, así como a los métodos de control interno de una organización administrativa, con el objeto de determinar opiniones con respecto a su funcionamiento.
Auditoría Informática	Revisión y evaluación de los controles, sistemas, procedimientos de informática, de los equipos de cómputo, su utilización, eficiencia y seguridad, de la organización, así como de la información para determinar si un sistema de información salvaguarda el activo empresarial, mantiene la integridad de los datos, lleva a cabo eficazmente los fines de la organización, utiliza eficientemente los recursos, y cumple con las leyes y regulaciones establecidas.
Banca	Conjunto de actividades que realizan los bancos comerciales y de desarrollo de intermediación financiera en sus diferentes modalidades. Técnicas y métodos para la obtención y determinación de los flujos de fondos que requiere la organización con el fin de maximizar su eficiencia en relación al costo de los fondos.
Bienestar social	Conjunto de conocimientos para responder y solventar los inconvenientes del ser humano, con el fin de mejorar la calidad de vida de los individuos en la sociedad y en el trabajo.

AIDLABORAL S.A.S

0962948533 laboralaid@hotmail.com

Cuenca, Ecuador AID Laboral Ecuador

Bioquímica de alimentos	Estudio de la composición de los alimentos y de las reacciones que conducen a cambios en su constitución y sus características. Se estudia a los alimentos como sistemas químicos y se describen los procesos bioquímicos de importancia, en los alimentos.
Calefacción	Sistema de combustión directa destinado a alcanzar altas temperaturas, lo que lo hace ideal para grandes espacios y equipos industriales.
Capacitación y Formación	Es el proceso que orienta la estructuración y desarrollo de planes y programas para el establecimiento y fortalecimiento de conocimientos, habilidades o actitudes en los participantes de una organización, a fin de contribuir en el logro de objetivos de la misma y apoyar al proceso de planeación de la capacitación y para la actualización de los miembros de una organización.
Carga laboral	Es el proceso que permite determinar el número de personas requerido para cada puesto en base al análisis de la frecuencia, número de operaciones y tiempo empleado en cada actividad que confirma el perfil de puesto.
Clima organizacional	Es el proceso de medición de la percepción de los empleados sobre las variables que conforman el ambiente organizacional para la generación de planes de intervención y mejora.
Cloud Services	Tecnología que permite utilizar diferentes servicios como el almacenamiento de archivos, uso de aplicaciones o la conexión de dispositivos, todo ello sin ocupar espacio en el disco duro del ordenador.
Coaching y Mentoring	Forma de desarrollo personal y profesional en la cual una persona con experiencia apoya a un colaborador o cliente a lograr un objetivo personal o profesional al brindarle capacitación, orientación y herramientas para la mejora continua.
Cocina	Conjunto de técnicas, materiales y procedimientos para preparar toda clase de alimentos.
Comercialización	Es la forma en que se desarrolla todo el proceso de venta, desde la planeación, hasta que se consigue una venta efectiva de un producto o servicio.
Comercio Internacional	Intercambio de bienes y servicios entre dos países (uno exportador y otro importador); así como las leyes, normativas, procesos y procedimientos que se aplican para cada caso.
Compras internacionales	Control, manejo y monitoreo en códigos arancelarios internacionales, impuestos y tributos de una importación, búsqueda de proveedores internacionales y operación logística internacional, con el fin de adquirir productos del exterior.
Compras nacionales	Procesos de adquisición mediante la cual una empresa, adquiere un bien o un servicio dentro del país, a cambio de una contraprestación monetaria o en especie.
Comunicación Organizacional	Es el conjunto de técnicas para el manejo de procesos de emisión y recepción de información de interés para el funcionamiento de una organización o unidad administrativa.
Comunicación Social	Campo de estudio que explora principalmente las áreas de la información que puede ser percibida, transmitida y entendida, así como el impacto que puede tener en la sociedad.
Conservación de alimentos	Conjunto de procedimientos y recursos para preparar y envasar los productos alimenticios con el fin de guardarlos y consumirlos mucho tiempo después.
Contabilidad	Método y técnica de recolección, identificación, medición, clasificación y registro de las transacciones financieras efectuadas por una organización para generar información organizada y actualizada de la situación financiera, representada en el Estado de resultados, Flujo de caja y Balance general.
Contabilidad Bancaria	La contabilidad bancaria, por lo tanto, es una noción que está vinculada a la rama contable dedicada al análisis de los elementos financieros que circulan internamente en una entidad bancaria.
Control de Gestión	Métodos y procedimientos coordinados que adoptan las organizaciones para salvaguardar sus recursos, verificar la veracidad de la información financiera, promover la eficiente operación, y cumplir con las políticas establecidas.
Control Interno	Sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de los planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos.
Cultura Organizacional	Son el conjunto de creencias, hábitos, valores, actitudes, tradiciones que determinan el comportamiento individual y grupal dentro del ámbito organizacional
Derecho Administrativo	Conjunto de normas jurídicas que regula la organización, funcionamiento y atribuciones de la Administración Pública en sus relaciones con los particulares y con otras Administraciones Públicas.
Derecho Civil	Conjunto de normas jurídicas y principios que regulan las relaciones personales o patrimoniales entre personas privadas o públicas, tanto físicas como jurídicas de carácter privado y público.
Derecho Constitucional	Rama del Derecho Público que fija las bases de la organización política y administrativa, estableciendo los poderes del Estado y generando los medios técnicos adecuados para la vida orgánica de la sociedad.
Derecho laboral	Conjunto de normas a fin de regular las relaciones laborales que se establecen en el país. El objetivo principal del derecho laboral consiste en defender los intereses del trabajador y protegerlo de aquellas circunstancias que puedan llegar a perjudicarlo.
Derecho Penal	Conjunto de normas jurídicas que regulan la potestad punitiva del estado, asociando a hechos estrictamente determinados por la ley, como presupuesto y, una pena o medida de seguridad o corrección como consecuencia.
Derecho Procesal	Conocimientos sobre el conjunto de normas y principios que regulan la función jurisdiccional del Estado en todos sus aspectos y que por tanto fijan el procedimiento que se ha de seguir para obtener la actuación del derecho positivo en los casos concretos, y que determinan las personas que deben someterse a la jurisdicción del Estado y los funcionarios encargados de ejercerla.
Derecho Tributario	Derecho tributario o derecho fiscal es una rama del derecho público que estudia las normas jurídicas a través de las cuales el Estado ejerce su poder tributario con el propósito de obtener de los particulares ingresos que sirvan para sufragar el gasto público.
Desarrollo de aplicaciones	Es el conjunto de procesos y procedimientos involucrados en la escritura de software para dispositivos informáticos, como teléfonos inteligentes y otros dispositivos portátiles.
Diagnóstico y reparación de impresoras	Capacidad de determinar la causa de errores de operación en las impresoras, para sí ejecutar acciones de reparación y mantenimiento.
Diseño de Software	Conocimiento sobre la fase de diseño de una aplicación o herramienta tecnológica.

AIDLABORAL S.A.S

0962948533 laboralaid@hotmail.com

Cuenca, Ecuador AID Laboral Ecuador

Diseño e Implementación de Modelos de Información	Conocimiento de técnicas de diseño, principios, herramientas e instrumentos involucrados en la producción y utilización de planes técnicos de precisión, planos, dibujos, para modelos de generación de información.
Diseño gráfico	Es el arte y proceso de combinar texto e imágenes (figuras, fotografías, dibujo, para comunicar un mensaje de forma efectiva.
Diseño multimedia.	El Diseño Multimedia está compuesto por la combinación de diversas ramas, que engloban texto, fotografías, videos, programación, sonido, animación, manipulada y volcada en un soporte digital.
Diseño Web.	El diseño web es una actividad que consiste en la planificación, diseño, implementación y mantenimiento de sitios web. No es simplemente la implementación del diseño convencional ya que se abarcan diferentes aspectos como el diseño gráfico web, diseño de interfaz y experiencia de usuario, como la navegabilidad, interactividad, usabilidad, arquitectura de la información; interacción de medios, entre los que podemos mencionar audio, etc.
Distribución eléctrica	Conjunto de conocimientos de cables subterráneos y los centros de transformación para permitir hacer llegar la energía hasta el cliente final.
Econometría	Utilización de técnicas como el cálculo, la probabilidad, la estadística, la programación lineal y la teoría de juegos, así como otras áreas de las matemáticas que se utilizan para analizar, interpretar y predecir diversas variables y sistemas económicos.
Electricidad	Instalación, reparación y manejo de corrientes, circuitos y magnitudes eléctricas, partiendo del entendimiento de fenómenos físicos producidos por el movimiento e interacción entre las cargas eléctricas positivas y negativas de los cuerpos.
Electricidad Automotriz	Técnicas y procedimientos que permiten detectar fallos y realizar el mantenimiento o reparación de elementos del circuito de carga, arranque, luces y accesorios de un vehículo.
Electrónica de potencia	Entendimiento básico en dispositivos, circuitos, sistemas y procedimientos para el procesamiento, control y conversión de la energía eléctrica
Electrónica industrial	Ejecución de tareas y operaciones en sistemas electrónicos aplicados a las áreas de mantenimiento y control de máquinas y de procesos industriales que hacen uso de tecnología eléctrica y electrónica (analógica, digital y de potencia).
Enfermería	Cuidado y atención de enfermos y heridos, así como asistencia sanitaria y clínica.
Ensamble Mecánico	Técnicas para el uso de diferentes métodos de sujeción, a fin de sostener juntas en forma mecánica dos (o más) partes.
Estadística	Conjunto de técnicas y metodologías para la interpretación de datos obtenidos a través de un estudio.
Evaluación de competencias	Es el proceso en el cual se mide los conocimientos, destrezas y aptitudes requeridas para un puesto en relación a las competencias del ocupante, con el propósito de generar planes de desarrollo individuales y colectivos
Evaluación de objetivos	Es el proceso en el cual se mide el grado en que cada trabajador mantiene su idoneidad y cumple los objetivos del cargo o puesto de trabajo que desempeña, así como la forma en que se utilizan los recursos para conseguir los objetivos.
Finanzas	Métodos y técnicas sistemáticas de manejo de información cuantitativa que permiten evaluar la estructura financiera y de inversión, el capital de trabajo y la liquidez adecuada para su operación, lo que posibilita desarrollar e integrar planes y proyectos de operación, expansión y rentabilidad.
Fleet Sap (Suministro de combustible)	Control y manejo en la administración de combustibles desde las bombas o tanques de carburante o aceites hasta los buques o barcos que se encuentran en el puerto
Generación eléctrica	Técnica que consiste en transformar alguna clase de energía (química, cinética, térmica, lumínica, solar entre otras), en energía eléctrica.
Gestión Ambiental	Técnicas de identificación, evaluación y/o control de los aspectos e impactos ambientales, teniendo en cuenta sus dimensiones ecológicas, sociales económicas y tecnológica, para promover un desarrollo sostenible y/o sustentable.
Gestión de caja	Conocimiento para receptar, entregar y custodiar dinero en efectivo, a fin de lograr la recaudación de ingresos a la institución
Gestión de Calidad	Un sistema de gestión de la calidad es una estructura operacional de trabajo, bien documentada e integrada a los procedimientos técnicos y gerenciales, para guiar las acciones de la fuerza de trabajo, la maquinaria o equipos, y la información de la organización de manera práctica y coordinada y que asegure la satisfacción del cliente y bajos costos para la calidad.
Gestión de capacitación	Es un proceso a corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual personas obtienen conocimientos, aptitudes y habilidades en función de objetivos definidos.
Gestión de Cartera	Es la organización de los activos financieros de un inversor para reducir el riesgo y maximizar la rentabilidad. Esto implica tomar decisiones de inversión calculadas y utilizar estrategias de negociación.
Gestión de Cobranza	Proceso ordenado de pasos que permite organizar el conjunto de acciones, tareas y negociaciones que se aplica a los clientes para lograr el recupero de los créditos vencidos.
Gestión de compras	Aplicación de procesos administrativos para controlar los procesos y las relaciones que conforman su función de compra, cuyo trabajo es obtener, comprar y entregar los bienes y servicios necesarios para hacer negocios.
Gestión de Construcción	Es la planificación, coordinación y control total de un proceso de construcción desde el principio hasta el final.
Gestión de Crédito	Proceso que permite mantener los flujos financieros y mejorar los ciclos del efectivo de la empresa. Permite entender los pasos que involucran un préstamo en relación a su solicitud.
Gestión de despachos	Proceso de control logístico cuya finalidad es que el producto salga del la empresa o industria y sea entregado a su destino final, a tiempo y en perfectas condiciones.
Gestión de emergencias	Son lineamientos que se desarrollarán antes, durante y después de que suceda un accidente o incidente, estos son desarrollados con criterio de Seguridad, su principal objetivo es mitigar las posibles pérdidas que pudiesen ocurrir sin la existencia de un plan de emergencia.
Gestión de higiene alimenticio	Conjunto de condiciones y medidas que deben estar presentes en todas las etapas de producción, almacenamiento, transformación, transporte, conservación y cocinado del alimento
Gestión de indicadores	Métodos, técnicas y procedimientos para la definición, evaluación y seguimiento de indicadores de gestión o rendimiento.
Gestión de Inventarios	Técnicas para la administración de los procesos de pedido, usos, almacenamiento y transporte de productos.

AIDLABORAL S.A.S

0962948533 laboralaid@hotmail.com

Cuenca, Ecuador AID Laboral Ecuador

Gestión de la producción	Conjunto de métodos y técnicas para la transformación de materias en productos acabados. Este proceso es la combinación de recursos materiales (máquinas), los medios humanos (equipo por calificación) y las materias (materias primas, materias consumibles) en un plano que tiene como objetivo asegurar la fabricación del producto en calidad y en cantidad definida.
Gestión de operaciones	Sistema de control que permite planificar, organizar y supervisar los procesos de fabricación, producción y entrega de productos y/o servicios.
Gestión de perfiles	Es un proceso en el cual se describe las actividades y las competencias de los puestos que existen en la institución, así como sus interrelaciones internas y externas, el perfil requerido para ocupar un puesto en términos de formación, capacitación y experiencia.
Gestión de Portafolio de Proyectos	Técnicas para administrar, planificar y evaluar los recursos y la factibilidad para la proposición de proyectos.
Gestión de Riesgos	Proceso para identificar, medir, evaluar, mitigar y monitorear el impacto de distintos tipos de riesgo que se originan de las operaciones y el entorno de las entidades, Su gestión estará basada en la aplicación de metodologías y planes que minimicen o eliminen la exposición a dichos riesgos.
Gestión de Riesgos Informáticos	Métodos para la identificación, evaluación, mitigación y control de las amenazas y riesgos informáticos de forma preventiva y reactiva.
Gestión de Riesgos Operativos	Métodos para la identificación, evaluación, mitigación y control de las amenazas y riesgos de ocurrencia de pérdidas financieras, originadas por fallas o insuficiencias de procesos, personas, sistemas internos, tecnología, y en la presencia de eventos externos imprevistos.
Gestión de Riesgos Tecnológicos	Métodos para la identificación, evaluación, mitigación y control de las amenazas y riesgos informáticos de forma preventiva y reactiva.
Gestión de Seguridad Industrial	Administración de los riesgos, planificación y ejecución, así como la definición de lineamientos generales para el manejo de la prevención de los accidentes de trabajo.
Gestión de Seguridades de la información	Métodos y técnicas para la identificación, evaluación y priorización de riesgos en los sistemas informáticos, seguida de la aplicación coordinada de los recursos para minimizar, monitorear y controlar la probabilidad y / o impacto de eventos desafortunados o para maximizar la obtención de oportunidades.
Gestión de Ventas	Conjunto de prácticas que van desde la contratación, capacitación y coordinación del equipo de ventas de un negocio hasta la optimización de las estrategias comerciales, en el cual se involucra una serie de políticas y procedimientos que sirven de guía para poder alcanzar las ventas y objetivos.
Gestión del Conocimiento	Conjunto de procesos y sistemas que permiten que el capital intelectual de una organización aumente de forma significativa, mediante la gestión de sus capacidades de resolución de problemas de forma eficiente, con el objetivo final de generar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo.
Gestión del desempeño	Es un proceso continuo para planificar, monitorizar, evaluar y potenciar el desempeño de las personas en el ámbito laboral.
Gestión Documental	Normas técnicas y prácticas usadas para administrar el flujo de documentaos en una organización, permitir la recuperación de información, determinar el tiempo que los documentos deben guardarse, eliminar los que ya no sirven y asegurar la conservación indefinida de los documentos más valiosos aplicando principios de racionalización y economía.
Gestión Integral de Materiales (GIM)	Proceso de valorización de residuos refractarios que comienza con la demolición del horno en el cliente y termina con el montaje de un refractario que incorpora parcialmente el residuo demolido.
Gestión por competencias	Modelo de gestión de talento humano que busca integrar los subsistemas del área desde la definición del perfil o norma de competencia laboral de los puestos que integran que la Organización.
Gestión por Procesos	Métodos y técnicas para establecer el conjunto de actividades, responsables y su flujo para generar productos o servicios que satisfagan las necesidades de un usuario o cliente.
Gestión por Proyectos	Técnicas para el diseño, planificación, ejecución, control y evaluación de proyectos.
Gestión Tributaria	Actividades tendentes a la cuantificación y determinación de la deuda tributaria (liquidación), la comprobación del comportamiento del sujeto pasivo por la Administración (inspección) y la recaudación o pago de las deudas tributarias (recaudación), y que en un sentido estricto vendría integrado únicamente por las dos primeras fases.
Inducción	Es un proceso donde se socializa información general, proceso productivo y las políticas generales de la organización a los colaboradores que ingresaron recientemente a la organización.
Instalación de Hardware y Software	Es el proceso por el cual los nuevos programas y equipos son configurados y preparados para ser desarrollados.
Instalación de Refractarios	Sistema de proyección en el cual el hormigón es introducido en una máquina denominada gunitadora, y bombeado en seco a través de una maguera, realizándose la mezcla con agua en la boquilla
Investigación	Proceso sistemático, organizado y objetivo donde se obtiene información a partir de un plan preestablecido que, una vez asimilada y examinada, modificará o añadirá conocimientos a los ya existentes.
Investigación de incidentes	Búsqueda y análisis de las causas que han provocado incidentes o problemas en la organización, a fin de adoptar las medidas necesarias para que no vuelva a ocurrir, o que no tenga consecuencias si ocurre.
Lenguaje de Programación	Lenguaje para crear programas que controlen el comportamiento físico y lógico de un computador.
Logística multimodal	Procesos que deben gestionarse para asegurarnos de que la mercadería llegará del punto de partida al de entrega de forma eficiente. Uso de distintos medios de transporte para llevar a cabo el envío de materiales, insumos o productos de forma rápida y eficaz.
Logística Portuaria	Conjunto de procesos de transporte y almacenamiento relacionados con la entidad portuaria, tales como, cargue y descargue, almacenamiento, practicaje, remolque, estiba y desestiba, manejo terrestre o porteo de la carga, dragado, clasificación y reconocimiento.
Macroeconomía	Teoría económica que se encarga del estudio global de la económica en términos del monto total de bienes y servicios producidos, el total de los ingresos, el nivel el empleo, de recursos productivos y el comportamiento general de los precios.
Mantenimiento de Bienes	Técnicas y métodos que se realizan con el objeto de permitir el normal funcionamiento de los bienes de uso rutinario, sean bienes muebles e inmuebles.
Mantenimiento de refractarios	Proceso de reconstrucción, diseño y corrección de materiales y estructuras que contienen los refractarios, ampliando la vida útil del mismo.
Mantenimiento de unidades de aires acondicionados	Proceso que consiste en la limpieza y revisión de elementos y piezas internas de los equipos de aire acondiciona para la extracción de grasa, polvo y partículas dañinas que puedan tener adheridos los equipos.
Marketing digital.	Es la aplicación de las estrategias de comercialización llevadas a cabo en los medios digitales.
Marketing SEM	Conjunto de estrategias para aumentar la autoridad de los canales digitales de una empresa en los buscadores, integrando anuncios de publicidad online a las acciones de posicionamiento orgánico.

AIDLABORAL S.A.S

0962948533 laboralaid@hotmail.com

Cuenca, Ecuador AID Laboral Ecuador

Marketing SEO	Conjunto de estrategias y técnicas de optimización que se hacen en una página web para que aparezca orgánicamente en buscadores de Internet
Mecánica liviana	Mantenimiento preventivo y correctivos de equipos, motores y herramientas para la corrección y detección de fallas básicas en el motor, sistema eléctrico e inyección y sistemas de combustible.
Mecánica pesada	Mantenimiento preventivo y correctivo de maquinaria de alto rendimiento, ya sean equipos industriales o medios de transportes y carga.
Medicina	Ciencia que estudia las enfermedades que afectan al ser humano, los modos de prevenirlas y las formas de tratamiento para curarlas.
Mercadotecnia	Técnicas y métodos para promover la venta, distribución, conocimiento y proliferación posible de uno o varios bienes o servicios.
Metodología ágiles	Conjunto de métodos que permiten adaptar el modo de trabajo a las condiciones del proyecto, aportando flexibilidad, eficiencia y por lo tanto, logrando un mejor producto a menor costo.
Metodología BIM	Proceso de generación y gestión de datos del proyecto durante su ciclo de vida utilizando software dinámico de modelado en tres dimensiones y en tiempo real, para disminuir la pérdida de tiempo y recursos en el diseño y la construcción.
Minería de Datos	Proceso que intenta descubrir patrones en grandes volúmenes de conjuntos de datos. Utilización de los métodos de la inteligencia artificial, aprendizaje automático, estadística y sistemas de base de datos. Extraer información de un conjunto de datos y transformarla en una estructura comprensible para su uso posterior.
Modelos de Gestión	Desarrollo de técnicas, modelos, herramientas y lineamientos para el seguimiento y control de la gestión administrativa.
Modelos de Gestión Tecnológica	Diseño, implementación, control y seguimiento de modelos de administración de los procesos tecnológicos de una institución.
Montaje Industrial	Proceso mediante el cual se emplaza cada equipo o componente en su posición definitiva dentro de un proceso productivo.
Nutriología	Ciencia que estudia el proceso de alimentación y sus efectos en el metabolismo, en el estado de salud y en la composición corporal y su relación con los procesos químicos
Operaciones de izaje	Manejo, control y operación que permite el levantamiento y suspensión de cargas de gran tamaño y peso.
Operaciones Marítimas	Conjunto de procesos y control en las operaciones y servicios marítimos y terrestres relacionadas con el tráfico portuario, desde el momento de la solicitud de escala del Puerto hasta el depósito de mercancías o pasajeros en el canto del muelle, así como de los reglamentos reguladores de las mismas.
Organización de eventos	Proceso de diseño, planificación y producción de congresos, festivales, ceremonias, fiestas, convenciones u otro tipo de reuniones
Planificación Estratégica	Metodología para ejecutar un diagnóstico situacional de un área o proceso y generación de objetivos para aprovechamiento de oportunidades y mitigación de amenazas.
Planificación Operativa	Técnicas y conocimientos para alcanzar la desagregación del Plan Estratégico en Programas y Proyectos Operativos a través de la Gestión por Proyectos.
Política Comercial	Instrumentación y aplicación de las normas, leyes, procedimientos o lineamientos requeridos para el intercambio de bienes o servicios a nivel nacional o internacional.
Política Financiera	Conjunto de criterios, lineamientos y directrices que utiliza el Estado para regular el sistema financiero nacional y canalizar los recursos hacia las actividades productivas
Política Fiscal	Técnicas que configuran el presupuesto del Estado y sus componentes, siendo el gasto público y los impuestos como variables de control para asegurar y mantener la estabilidad económica, amortiguando las oscilaciones de los ciclos económicos y contribuyendo a mantener una economía creciente.
Primeros Auxilios	Conjunto de técnicas que permiten la atención inmediata de una persona accidentada, hasta que llega la asistencia médica profesional, a fin de que las lesiones que ha sufrido no empeoren.
Producción audiovisual.	Producción audiovisual es la producción de contenidos para medios de comunicación audiovisuales; especialmente el cine y la televisión; independientemente del soporte utilizado (film, vídeo, vídeo digital) y del género (ficción, documental, publicidad, etc.).
Programación	Acción de crear programas o aplicaciones a través del desarrollo de un código fuente, que se basa en el conjunto de instrucciones que sigue el ordenador para ejecutar un programa.
Psicometría	Técnica que se encarga de la medición y cuantificación de los procesos psicológicos y las capacidades cognitivas.
Publicidad	Método o técnica destinada a difundir o informar al público sobre un bien o servicio a través de los medios de comunicación con el objetivo de motivar al público hacia una acción de captación, consumo o aprendizaje.
Reclutamiento	El reclutamiento es el proceso mediante el cual la organización identifica y atrae a futuros empleados
Refrigeración	Proceso de disminuir el nivel de calor de una máquina mediante el intercambio calorífico que se produce gracias a los refrigerantes (líquidos o fluidos que absorben el calor a bajas temperaturas). Esta tecnología se aplica a entornos productivos.
Relaciones Públicas	Conjunto de los principios para ejecutar acciones de comunicación estratégica coordinadas y sostenidas a lo largo del tiempo, que tienen como principal objetivo fortalecer los vínculos con los distintos públicos, escuchándolos, informándolos y persuadiéndolos para lograr consenso, fidelidad y apoyo de los mismos en acciones presentes y/o futuras.
Reparación de Contenedores	Conjunto de técnicas para la reparación y mantenimiento de contenedores marítimos a través de la detección de fallas, desgaste y daños en los mismos.
Reparación Industrial	Conjunto de técnicas y procedimientos para asegurar la correcta operación y funcionamiento de los equipos y las máquinas presentes en una instalación productiva, así como también garantizar el buen estado de los mismos.
Responsabilidad social	Contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de los colaboradores y las empresas
Salud Ocupacional	Conjunto de actividades para promover y mantener el más alto bienestar físico, psíquico y Social de los trabajadores en todas las profesiones, a fin de la adaptar al trabajo a la persona y la persona a su trabajo.
Sanidad	Conjunto de procesos y procedimientos para la limpieza y desinfección adecuada de todas las superficies y utensilios en contacto con alimentos, así como también del equipo de alimentos.
Seguridad física	Identificación y análisis de las amenazas y riesgos que enfrentan o pueden llegar a enfrentar las instalaciones, bienes y procesos de una empresa, a fin de implementar planes y sistemas para prevenir o limitar las posibles acciones dañinas contra la seguridad.
Seguridad Industrial	Técnicas para eliminar, evaluar y controlar de los factores de riesgo (físicos, biológicos, químicos y ergonómicos) ocurridas durante la jornada laboral.

AIDLABORAL S.A.S

0962948533 laboralaid@hotmail.com

Cuenca, Ecuador AID Laboral Ecuador

Seguros	Conjunto de conocimientos para contratar uno o más seguros que les permitan transferir una parte o la totalidad de los riesgos a una entidad de aseguramiento.
Selección de Personal	La selección de personal en la administración está básicamente dirigida a la consecución de talento humano. El proceso de selección consiste en una serie de pasos enfocados a elegir que aspirante se encuentra más apto para ser contratado.
Servicio y Atención	Es un conjunto de prácticas e interacciones de los colaboradores, cuyo objetivo es asegurar que se cumplan las necesidades y expectativas del cliente externo e interno
Sistema Integrado de Gestión	Sistema único diseñado para gestionar múltiples aspectos de las operaciones de una organización en consonancia con múltiples normas, como las relativas a la gestión de la calidad, el medioambiente y la salud y la seguridad laboral.
Soldadura	Revisión en metalurgia y química con el fin de unir piezas metálicas de acuerdo a planos de construcción establecidos, y análisis de los pesos de estructuras pesadas.
Soporte a Usuarios	Conjunto de prácticas e interacciones que ofrecen los colaboradores para satisfacer los requerimientos e inconvenientes de otras personas. Se proporciona asistencia a los usuarios al tener algún problema al utilizar un producto o servicio
Técnicas de Archivo	El proceso de recepción, ordenar, clasificar y conservar adecuadamente los documentos en un lugar determinado, a fin de localizarlos fácil y rápidamente y protegerlos de pérdidas o deterioros
Técnicas de Asistencia Administrativa	Ejecución de actividades de asistencia administrativa (secretariado, archivo, servicio al cliente), aplicando métodos, técnicas y procedimientos establecidos para el efecto, considerando criterios de calidad, seguridad e higiene, en condiciones de autonomía y responsabilidad.
Técnicas de Auditoría	Recursos particulares de investigación, utilizados para obtener los datos necesarios para corroborar la información que ha obtenido o le han suministrado.
Técnicas de facilitación	Conjunto de técnicas y procedimientos para trasmitir información a un grupo de personas con el fin de que puedan tomar decisiones o adquirir nuevos conocimientos.
Técnicas de gastronomía	Conjunto de procesos que se aplican a los alimentos para conservarlos y hacerlos digeribles. Esto incluye desde las preparaciones previas en frío, como la limpieza, hasta la cocción.
Técnicas de Limpieza	Métodos con los que se lleva a cabo la tarea de limpiar y sanear las distintas zonas de las que dispone la organización.
Técnicas de mantenimiento correctivo	Es un conjunto de tareas técnicas, destinadas a corregir las fallas del equipo que demuestren la necesidad de reparación o reemplazo.
Técnicas de mantenimiento preventivo	Es la acción de revisar de manera sistemática y bajo ciertos criterios a los equipos o aparatos de cualquier tipo (mecánicos, eléctricos, informáticos, etc.…) para evitar averías ocasionadas por uso, desgaste o paso del tiempo.
Termografía	Técnica que permite determinar temperaturas a distancia y sin necesidad de contacto físico con el objeto a estudiar. La termografía permite captar la radiación infrarroja del espectro electromagnético
Trabajo en altura	Actividad o desplazamiento que realiza un trabajador mientras está expuesto a un riesgo de caída de distinto nivel, cuya diferencia de caída sea igual o mayor a 1.5 metros con respecto del plano horizontal inferior más próximo.
Trabajo Social	Ciencia social basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, el fortalecimiento y la liberación de las personas.
Transmisión Eléctrica	Conjunto de actividades técnicas para que el suministro eléctrico tenga los elementos necesarios para llevar hasta los puntos de consumo y a través de grandes distancias, la energía eléctrica generada en las centrales eléctricas.
Valoración de Cargos	Es un procedimiento de analizar y comparar el contenido de los puestos de trabajo, el objetivo es situarlos en un orden de jerarquización que sirva de base a un sistema de remuneración.

AIDLABORAL S.A.S

0962948533 laboralaid@hotmail.com

Cuenca, Ecuador AID Laboral Ecuador

DESTREZA	DEFINICIÓN	GRADOS	DESCRIPCIÓN
ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO	Ordenar y sistematizar los períodos de tiempo destinados a la realización de actividades de modo que permitan el logro de sus metas, objetivos y proyectos. Implica cumplir el mayor número de responsabilidades - con calidad- respetando el propio tiempo y el de los demás.	Administración del Tiempo grado A	Promueve el buen uso y optimiza constantemente su tiempo y el de los demás cumpliendo más actividades y proyectos sin perder la calidad.
		Administración del Tiempo grado B	Obtiene mayores resultados en menores tiempos sin perder la calidad en los mismos.
		Administración del Tiempo grado C	Realiza sus actividades, metas y proyectos dentro de los tiempos programados.
APRENDIZAJE ACTIVO	Capacidad para comprender e identificar las aplicaciones y consecuencias de información y/o material nuevo.	Aprendizaje Activo grado A	Comprende a cabalidad la aplicación e implicación de la nueva información.
		Aprendizaje Activo grado B	Establece las posibles aplicaciones e implicaciones relacionadas a la información nueva que recibe o administra.
		Aprendizaje Activo grado C	Comprende e interpreta adecuadamente la información nueva.
ATENCIÓN AL DETALLE	Constituye la capacidad para controlar los detalles y la calidad de sus acciones. Es la precisión para aquellas tareas que así lo requieran. Específicamente implica un alto nivel de concentración y atención en su gestión, metodología y organización en las tareas y una revisión de la calidad del trabajo, evitando las distracciones externas e internas que puedan interferir en la gestión de las tareas.	Atención al Detalle grado A	Prevé posibles situaciones de distracción, manejándolas con anticipación de forma que supere y eleve su nivel de atención y concentración en las tareas que el corresponde y tenga mayor capacidad de innovación.
		Atención al Detalle grado B	Es consciente y mantiene una atención activa y proactiva en las tareas que lleva a cabo dentro de su puesto de trabajo, cumpliéndolas en tiempo, calidad y coste.
		Atención al Detalle grado C	Responde a las solicitudes que le realizan y las cumple, evadiendo las distracciones producidas por estímulos externos e internos."
AUTOCONFIANZA	Es el convencimiento de que uno es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para realizar un trabajo o resolver un problema. Incluye el mostrar confianza en las propias capacidades, decisiones y opiniones.	Autoconfianza grado A	Implica ofrecerse para situaciones o proyectos extremadamente desafiantes, que le suponen un riesgo laboral importante (perder credibilidad e imagen profesional sino se consigue llegar a la meta)
		Autoconfianza grado B	Implica el valorar favorablemente sus capacidades en comparación con otros basado en hechos. Involucra el expresar explícitamente confianza en su propio juicio.
		Autoconfianza grado C	Implica el que una vez que ha recibido los lineamientos de trabajo, lo haga sin requerir supervisión.
AUTOCONTROL	Capacidad de mantener las propias emociones bajo control y evitar reacciones negativas ante provocaciones, oposición u hostilidad por parte de otros o cuando se trabaja en condiciones de estrés.	Autocontrol grado A	Evita las manifestaciones de las emociones fuertes o el estrés sostenido; sigue funcionando bien, respondiendo constructivamente a pesar del estrés.
		Autocontrol grado B	Aunque sienta emociones fuertes tales como enfado, frustración extrema o estrés elevado, las controla y continúa hablando, actuando o trabajando con calma. Ignora las acciones que pretenden provocar su enfado y continúa su actividad o conversación.
		Autocontrol grado C	Piensa antes de actuar, controla sus impulsos y emociones fuertes tales como enfado, frustración, estrés, etc.
BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN	Es la inquietud y la curiosidad constante por saber más sobre cosas, hechos o personas. Implica buscar información más allá de las preguntas rutinarias o de los que se requiere en el puesto.	Búsqueda De Información grado A	Implementa sistemas o prácticas personalizadas, que permiten recoger información.
		Búsqueda De Información grado B	Realiza un trabajo sistemático en un determinado período para obtener la máxima y mejor información posible de todas las fuentes disponibles.
		Búsqueda De Información grado C	Hace preguntas para ahondar en la raíz de una situación, problema u oportunidad, para ir más allá de lo evidente.
COMUNICACIÓN EFECTIVA	Escuchar los diferentes puntos de vista e ideas y transmitir de forma clara, transparente, veraz y oportuna de manera verbal o escrita las ideas, prioridades y planes verificando su recepción.	Comunicación Efectiva grado A	Identifica, diseña e implementa medios y/o formas de comunicación para transmitir efectivamente cuestiones de su gestión, para persuadir o asesorar a otros sobre una idea o propuesta, escuchando diferentes puntos de vista e ideas.
		Comunicación Efectiva grado B	Escucha de forma efectiva e implementa canales de comunicación para trasmitir aspectos de la gestión institucional a usuarios internos y/o externos y verifica la recepción.
		Comunicación Efectiva grado C	Comunica activamente cuestiones de su gestión de manera informativa.

AIDLABORAL S.A.S

0962948533 laboralaid@hotmail.com

Cuenca, Ecuador AID Laboral Ecuador

CONSTRUCCIÓN DE RELACIONES	Establecer, mantener y ampliar relaciones amistosas y duraderas con personas o grupos clave, cruciales para el logro de metas.	Construcción De Relaciones grado A	Toma la iniciativa para mejorar y fortalecer sus relaciones personales con compañeros o personas fuera del ámbito de la organización, con una finalidad profesional que beneficie a la organización.
		Construcción De Relaciones grado B	Establece sólidas y duraderas relaciones con personas que le apoyan o le ayudan a alcanzar un objetivo determinado.
		Construcción De Relaciones grado C	Mantiene buenas relaciones con personal con el que sus funciones involucra tenga contacto.
EVALUACIÓN DE SISTEMAS ORGANIZACIONALES	Implica identificar los eventos y sistemas que deben sufrir cambios a nivel organizacional.	Evaluación De Sistemas Organizacionales grado A	Opera y controla el funcionamiento de herramientas, equipos, maquinaria y programas, a través del monitoreo de medidores, dispositivos, paneles u otros indicadores.
		Evaluación De Sistemas Organizacionales grado B	Instala y comprueba el correcto estado y funcionalidad de herramientas, equipos, maquinaria y programas, a través de la ejecución de pruebas de funcionamiento.
		Evaluación De Sistemas Organizacionales grado C	Implica determinar el tipo de herramientas, equipos, maquinaria y programas necesarios para realizar un determinado trabajo.
EVALUACIÓN DE SOLUCIONES	Determinar y evaluar las acciones y estrategias adecuadas para la solución de problemas.	Evaluación De Soluciones grado A	Observa y evalúa, cuantitativa y cualitativamente, los resultados logrados en anteriores soluciones de problemas para determinar las mejores estrategias a aplicar.
		Evaluación De Soluciones grado B	Genera varias alternativas para solucionar problemas y determina su probable éxito en relación a las demandas de una situación.
		Evaluación De Soluciones grado C	Identifica la causa de los problemas, determina alternativas para solucionar problemas.
FLEXIBILIDAD	Capacidad de adaptarse y trabajar eficazmente en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos. Supone entender y valorar posturas distintas o puntos de vista diferentes, o bien adaptar el propio enfoque a medida que la situación lo requiera.	Flexibilidad grado A	Adecua su plan, objetivo o proyecto a la situación. Realiza cambios permanentes o temporales en su Unidad o proceso para adaptarse a las necesidades de una situación específica.
		Flexibilidad grado B	Es flexible al aplicar los procedimientos, adaptándolos para alcanzar los objetivos globales de la institución o de su Unidad, dependiendo de cada situación.
		Flexibilidad grado C	Está dispuesto cambiar las propias ideas ante una nueva información o evidencia contraria. Comprende los puntos de vista de los demás.
INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA	Investigar, proponer e implementar oportunidades para cambiar, optimizar y desarrollar los procesos orientados al servicio del usuario interno y/o externo.	Innovación Y Mejora Continua grado A	Los resultados y soluciones que genera el puesto demandan de innovación y creatividad que ni la propia Institución, ni otros habían propuesto e implementado antes.
		Innovación Y Mejora Continua grado B	Requiere introducir con frecuencia cambios en la manera de trabajar para mejorar los resultados en base a experiencias de trabajo pasadas.
		Innovación Y Mejora Continua grado C	Introduce cambios en la manera de trabajar para solucionar problemas. Recomienda respuestas estándar en base a mejores prácticas que conoce y/o a las que tiene acceso.
INSPECCIÓN DE PRODUCTOS	Evaluar, comparar, analizar y determinar la calidad de materiales, suministros e insumos requeridos para la ejecución de procesos de la cadena de valor, con criterios técnicos y científicos.	Inspección de Productos grado A	Ejecuta análisis y pruebas de alta complejidad técnica y científica a los materiales, suministros e insumos requeridos para la ejecución de procesos.
		Inspección de Productos grado B	Analiza la calidad de productos y/o suministros requeridos para la ejecución de procesos.
		Inspección de Productos grado C	Implica identificar y comparar las fichas técnicas y cantidades de los productos o insumos a utilizarse en una actividad versus los requerimientos establecidos en los procedimientos.
INSTRUCCIÓN	Desarrollar nuevos conocimientos en otras personas mediante la aplicación de técnicas de enseñanza que aseguren la transferencia y aplicación práctica de las instrucciones impartidas. Implica la predisposición y el interés para enseñar a otros.	Instrucción grado A	Comprueba que las otras personas apliquen de manera práctica los conocimientos impartidos y les ofrece retroalimentación.
		Instrucción grado B	Fomenta el aprendizaje de otras personas y se preocupa constantemente por desarrollar nuevos conocimientos en otras personas.
		Instrucción grado C	Enseña a otras personas cómo realizar una actividad o tarea específica.
LIDERAZGO	Influir en otros, con base en valores, para orientar su accionar al logro de objetivos	Liderazgo grado A	Inspira con su ejemplo brindando valores de acción a nivel de toda la organización. Realiza esfuerzos para que su equipo se sienta comprometido e identificado con la visión y los objetivos del grupo logrando lealtad y confianza de su equipo.
		Liderazgo grado B	Genera compromiso, colaboración y entusiasmo por alcanzar los objetivos. Promueve el desarrollo de sus colaboradores asegurando que se cubran sus necesidades.
		Liderazgo grado C	Difunde a sus colaboradores los objetivos, las funciones de cada uno y da instrucciones claras y concretas para el logro de objetivos. Reconoce el buen desempeño de sus colaboradores.

AIDLABORAL S.A.S

0962948533 laboralaid@hotmail.com

Cuenca, Ecuador AID Laboral Ecuador

MANEJO DE HERRAMIENTAS Y EQUIPOS	Es la capacidad de seleccionar, instalar, comprobar, operar y controlar equipos, herramientas, maquinaria y programas de acuerdo a las especificaciones técnicas establecidas.	Manejo De Herramientas Y Equipos grado A	Opera y controla el funcionamiento de herramientas, equipos, maquinaria y programas, a través del monitoreo de medidores, dispositivos, paneles u otros indicadores.
		Manejo De Herramientas Y Equipos grado B	Instala y comprueba el correcto estado y funcionalidad de herramientas, equipos, maquinaria y programas, a través de la ejecución de pruebas de funcionamiento.
		Manejo De Herramientas Y Equipos grado C	Implica determinar el tipo de herramientas, equipos, maquinaria y programas necesarios para realizar un determinado trabajo.
MANEJO DE RECURSOS HUMANOS	Es la capacidad de dirigir personal mientras trabaja y brindar retroalimentación para garantizar el desempeño adecuado.	Manejo de Recursos Humanos grado A	Implica realizar procesos de retroalimentación al personal para así dar a conocer como se está ejecutando el trabajo en relación a los estándares a cumplir, con la finalidad de favorecer al desarrollo y cumplir los objetivos establecidos.
		Manejo de Recursos Humanos grado B	Requiere utilizar diversos medios para generar retroalimentación efectiva; utiliza varias herramientas didácticas para explicar cómo ejecutar una determinada actividad o tarea.
		Manejo de Recursos Humanos grado C	Implica dar información y guías detalladas sobre como ejecutar una actividad o procedimiento.
MANEJO DE RECURSOS MATERIALES	Obtener y cuidar el buen uso de bienes materiales garantizando su máxima utilidad y optimizando su consumo. Implica conservar de manera responsable los bienes materiales que tiene a disposición.	Manejo De Recursos Materiales grado A	Asigna recursos materiales, previo conocimiento y evaluación de las necesidades de los solicitantes. Establece normas y políticas de uso y conservación de los bienes materiales.
		Manejo De Recursos Materiales grado B	Controla el buen uso de los bienes materiales generando sugerencias para su optimización y conservación.
		Manejo De Recursos Materiales grado C	Utiliza los recursos materiales asignados de acuerdo a procedimientos y normativa establecida.
NEGOCIACIÓN Y MANEJO DE CONFLICTOS	Capacidad para reconciliar varios puntos de vista, persuadiendo a los implicados con la finalidad de lograr acuerdos beneficiosos para todas las partes involucradas.	Negociación y Manejo de conflictos grado A	Identifica y aplica estrategias que permitan obtener consensos para fortalecer acuerdos y minimizar diferencias sostenidas a largo plazo. Valora el impacto de los acuerdos para las partes involucradas.
		Negociación y Manejo de conflictos grado B	Logra persuadir a las partes involucradas de los beneficios de llegar acuerdos.
		Negociación y Manejo de conflictos grado C	Concilia puntos de vista en beneficio para las partes involucradas.
ORGANIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN	Implica el encontrar formas de estructurar o clasificar distintos niveles de información.	Organización de la información grado A	Diseña, implementa o genera mecanismos de clasificación y uso de información (documental o magnética).
		Organización de la información grado B	Controla y analiza la clasificación, ordenamiento y/o archivo de información o documentación de una unidad institucional.
		Organización de la información grado C	Mantiene un orden de la documentación o información que se genera en el puesto o unidad de trabajo.
ORIENTACIÓN / ASESORAMIENTO	Generar y exponer ideas que faciliten la toma de decisiones de otras personas en base al conocimiento de las situaciones que demandan su asesoramiento. Implica que las alternativas propuestas sean aceptadas y aplicadas por los demás.	Orientación / Asesoramiento grado A	Expone detalladamente las ventajas de aplicación de sus criterios e ideas para dar solución a situaciones complejas, sus criterios y sugerencias son fácilmente aceptados y realizados por los asesorados.
		Orientación / Asesoramiento grado B	Analiza situaciones de sus asesorados ofreciendo sugerencias y criterios que orientan y facilitan la toma de decisiones de los demás, sin necesidad que le soliciten su asesoramiento.
		Orientación / Asesoramiento grado C	Ofrece guías y sugerencias a los demás para que tomen decisiones.
ORIENTACIÓN A RESULTADOS	Es la actitud dirigida a cumplir de manera eficaz y eficiente los objetivos y metas bajo criterios de legalidad y oportunidad.	Orientación A Resultados grado A	Implica fijarse metas u objetivos ambiciosos que demandan alto esfuerzo personal pues son muy difíciles de lograr y los alcanza a través de riesgos calculados.
		Orientación A Resultados grado B	Establece metas u objetivos, los prioriza y los cumple. Compromete recursos importantes para la consecución de las metas. Comprueba la consecución de objetivos frente a su gestión actual y pasada.
		Orientación A Resultados grado C	Comprueba el logro de sus resultados frente a estándares fijados por la Institución. Emplea nuevos métodos o formas de conseguir los objetivos impuestos por la Institución.

AIDLABORAL S.A.S

0962948533 laboralaid@hotmail.com

Cuenca, Ecuador AID Laboral Ecuador

ORIENTACIÓN DE SERVICIO	Identificar, entender y satisfacer las necesidades de forma oportuna, superando las expectativas de los usuarios internos y/o externos.	Orientación de servicio grado A	Conoce las actividades de sus usuarios internos o externos y sus necesidades reales lo que le permite enfocar sus acciones para satisfacerlas de manera que va más allá de las inicialmente expresadas. Trata de adaptar el servicio, proyecto o producto a las necesidades de sus usuarios externos y/o internos para que finalmente sean más ventajosas o le reporten mayor beneficio.
		Orientación de servicio grado B	Mantiene una actitud de disponibilidad con el usuario. Cuando el usuario plantea un problema, se responsabiliza personalmente para resolverlo con rapidez, sin presentar pretextos o excusas frente a él. Ofrece al usuario información adicional que le pueda ser de utilidad o beneficio.
		Orientación de servicio grado C	Responde a los requerimientos, quejas o problemas que el usuario interno o externo le plantea en ese momento. Mantiene una actitud de disposición frente al usuario.
PENSAMIENTO CONCEPTUAL	Habilidad para identificar en las situaciones pautas o relaciones que no son obvias o identificar puntos clave en situaciones complejas. Incluye la utilización de un razonamiento creativo, inductivo o conceptual.	Pensamiento Conceptual grado A	Para explicar situaciones o resolver problemas, descubre y desarrolla conceptos nuevos (no aprendidos en la formación o experiencia previa, nunca antes desarrollados) y que no resultan obvios para los demás.
		Pensamiento Conceptual grado B	Identifica pautas, tendencias o vacíos en la información que maneja. Reconoce e identifica las similitudes entre una nueva situación y algo que ocurrió en el pasado.
		Pensamiento Conceptual grado C	Utiliza criterios básicos, el sentido común y las experiencias vividas para identificar problemas. Reconoce cuando una situación presente es idéntica a una situación pasada.
PENSAMIENTO CRÍTICO	Identificar, a través de análisis lógicos, las fortalezas o debilidades de enfoques o proposiciones y sugerir mejoras a las mismas.	Pensamiento Crítico grado A	Reconoce objetiva y técnicamente las correcciones a implementarse en propuestas o enfoques, así mismo, el hacer sugerencias para mejorar su impacto. Implica determinar cuáles serán las consecuencias en la organización al instaurar un cambio en las operaciones y/o actividades.
		Pensamiento Crítico grado B	Plantea sugerencias o correcciones a propuestas o enfoques, de acuerdo las fortalezas y debilidades evidenciadas.
		Pensamiento Crítico grado C	Identifica con objetividad los aspectos positivos y negativos de una propuesta o enfoque.
PERCEPCIÓN DE SISTEMAS Y ENTORNOS	Es la capacidad de determinar cuándo han ocurrido cambios importantes en un sistema organizacional o cuándo ocurrirán y el impacto que estos producirían en el caso que se den.	Percepción De Sistemas Y Entornos grado A	Se anticipa al impacto de los cambios del entorno externo o interno e identifica como afectará a la Organización.
		Percepción De Sistemas Y Entornos grado B	Determina las consecuencias por un cambio en las operaciones o actividades.
		Percepción De Sistemas Y Entornos grado C	Entiende el impacto de los cambios en la gestión institucional.
PERSUASIÓN	Implica una intención de persuadir, convencer, influenciar o causar una cierta impresión en otros (personas o grupos) con el fin de lograr que éstos realicen o apoyen los objetivos del que ejerce la influencia.	Persuasión grado A	Persuade e influencia a grupos de interés y representantes de instituciones relacionadas a la gestión organizacional, con la finalidad de generar acuerdos en concordancia con las metas y objetivos organizacionales.
		Persuasión grado B	Participa e influye en la toma de decisiones de la organización, favoreciendo la consecución de los objetivos establecidos.
		Persuasión grado C	Persuade a los demás para cambiar su punto de vista en relación a una situación, en procura de cumplir las funciones y objetivos asignados.
PLANIFICACIÓN	Determinar de manera racional estrategias y procedimientos que permitan el logro de objetivos y metas planteadas considerando variables internas y externas que pueden afectar su consecución. Implica el desarrollo y aplicación de ideas que permitan el cumplimiento de los resultados esperados.	Planificación grado A	Formula estrategias que simplifican el cumplimiento de las metas y objetivos establecidos. Considera los factores internos y externos que pueden afectar la consecución de las metas y objetivos planteados.
		Planificación grado B	Fomenta la aplicación de técnicas y herramientas de planificación para facilitar la definición y cumplimiento de las metas y objetivos establecidos.
		Planificación grado C	Desarrolla estrategias para lograr objetivos y metas establecidas

AIDLABORAL S.A.S

0962948533 laboralaid@hotmail.com

Cuenca, Ecuador AID Laboral Ecuador

REPARACIÓN Y MANTENIMIENTO	Capacidad de determinar la causa de errores de operación en herramientas, equipos, maquinaria y programas, para así ejecutar reparaciones o rutinas de mantenimiento.	Reparación y Mantenimiento grado A	Implica coordinar y definir programas de mantenimiento, para garantizar la correcta funcionalidad y buen estado de las herramientas, equipos, maquinaria y programas utilizados por la organización.
		Reparación y Mantenimiento grado B	Requiere ejecutar tareas de reparación y mantenimiento, con la finalidad de acondicionar herramientas, equipos, maquinaria y programas, de acuerdo a sus especificaciones técnicas.
		Reparación y Mantenimiento grado C	Implica determinar la causa en errores de operación de herramientas, equipos, maquinaria y programas.
RESPONSABILIDAD SOCIAL Y AMBIENTAL	Es el compromiso de realizar acciones para minimizar los impactos negativos y potenciar los impactos positivos en base a la gestión y el cumplimiento de las políticas y normativas socioambientales.	Responsabilidad Social y Ambiental grado A	Identifica, evalúa, elimina o reduce un riesgo socioambiental a través de la ingeniería (fabricar, crear, construir, rediseñar, revisar, renovar, reestructurar, reubicar, reconstruir, etc.) de procesos, materiales, eventos y/o ambientes de trabajo
		Responsabilidad Social y Ambiental grado B	Evaluar aspectos e impactos socioambientales ocasionados por los productos, servicios y/o actividades de una organización.
		Responsabilidad Social y Ambiental grado C	Selecciona la actividad, producto y/o servicio con el menor impacto en la seguridad y salud ocupacional
SENTIDO DE URGENCIA	Reconoce la prioridad de atención de actividades y proyectos actuando de manera consecuente para alcanzar su realización oportuna bajo criterios de legalidad.	Sentido de urgencia grado A	Reconoce la prioridad de atención a proyectos interinstitucionales y toma decisiones para garantizar su ejecución bajo situaciones de extrema presión
		Sentido de urgencia grado B	Reconoce la prioridad de atención de proyectos y actividades institucionales, actúa de manera proactiva bajo situaciones de extrema presión.
		Sentido de urgencia grado C	Reconoce la prioridad de atención de actividades institucionales y actúa de manera oportuna bajo situaciones de alta presión.
SUPERVISIÓN Y MONITOREO	Dar seguimiento y evaluar cumplimiento de objetivos, el que tan bien se está ejecutando un procedimiento o se está llevando a cabo una tarea específica. Implica identificar acciones correctivas que se puedan implementar para corregir las desviaciones existentes frente a los estándares	Supervisión y Monitoreo grado A	Implica evaluar los resultados obtenidos a nivel de unidades de gestión u organizacionales, monitoreando los rendimientos evidenciados en los indicadores establecidos, para aplicar correcciones a los procesos de acuerdo a las desviaciones encontradas.
		Supervisión y Monitoreo grado B	Evaluar, dar seguimiento y ajustar los rendimientos obtenidos de acuerdo a los indicadores establecidos para determinados procesos.
		Supervisión y Monitoreo grado C	Requiere evaluar cuán bien está alguien ejecutando una actividad.
TRABAJO EN EQUIPO	Es la actitud que permite que el equipo se comprometa con los objetivos y colabore de manera coordinada para su cumplimiento.	Trabajo En Equipo grado A	Desarrolla el espíritu de equipo animando y motivando a los demás. Actúa para desarrollar un ambiente de trabajo con buen clima y espíritu de cooperación¬. Valora las contribuciones de los demás, aunque tengan diferentes puntos de vista.
		Trabajo En Equipo grado B	Promueve la colaboración del equipo. Apoya y defiende las decisiones u orientaciones del equipo.
		Trabajo En Equipo grado C	Coopera y colabora con su equipo y las metas que el grupo tiene. Como miembro de un equipo, mantiene informados a los miembros de su equipo y los tiene al corriente de los temas que lo afectan.
VISIÓN ESTRATÉGICA	Es la capacidad de identificar su rol personal en el cumplimiento de la estrategia organizacional.	Visión Estratégica grado A	Genera iniciativas que contribuyan al cumplimiento de la Visión. Apoya las decisiones que benefician a toda la entidad.
		Visión Estratégica grado B	Se siente comprometido y actúa públicamente a favor de la visión y los objetivos institucionales, por ello toma decisiones y ajusta sus prioridades a las necesidades de la Institución.
		Visión Estratégica grado C	Comprende el impacto de su rol para garantizar el cumplimiento de las metas estratégicas.

AIDLABORAL S.A.S

0962948533 laboralaid@hotmail.com

Cuenca, Ecuador AID Laboral Ecuador

Base otras competencias:

Otro Conocimiento	Descripcion
Amabilidad	La capacidad de comportarse con agrado, educación y afecto hacia los demás.
Atención Selectiva	La capacidad de concentrarse y no distraerse mientras se realiza una tarea durante un período de tiempo en un ambiente con estímulos variados.
Autocontrol	La capacidad de mantener las propias emociones bajo control y evitar reacciones negativas ante provocaciones, oposición u hostilidad por parte de otros o cuando se trabaja en condiciones de estrés.
Claridad de discurso	La capacidad de hablar claramente de modo que sea comprensible para los que escuchan.
Comprensión Escrita	La capacidad de leer y entender información e ideas presentadas de manera escrita.
Comprensión Oral	La capacidad de escuchar y comprender información o ideas presentadas en forma oral.
Control de precisión	La capacidad de hacer ajustes precisos de manera rápida y repetitiva, moviendo los controles de una máquina o vehículo a una posición exacta.
Control de rapidez	La capacidad de ajustar un movimiento o equipo de control en anticipación a cambios de velocidad y/o dirección de un objeto en continuo movimiento.
Coordinación de extremidades	La capacidad de coordinar movimientos de dos o más extremidades juntas (por ejemplo, dos brazos, dos piernas, o una pierna y un brazo) mientras se sienta, se para o se acuesta. No incluye la ejecución de actividades mientras el cuerpo está en movimiento.
Coordinación gruesa del cuerpo	La capacidad de coordinar el movimiento de brazos, piernas y torso en actividades donde todo el cuerpo está en movimiento
Destreza Dactilar	La capacidad de realizar con rapidez movimientos coordinados precisos de los dedos de una mano o ambas manos para sujetar, manipular o ensamblar objetos muy pequeños.
Destreza Manual	La capacidad de realizar con rapidez movimientos coordinados de una mano, una mano con el brazo, o dos manos, para sujetar, manipular o ensamblar objetos.
Equilibrio Grueso del Cuerpo	La capacidad de mantener o recuperar el equilibrio del cuerpo y mantenerse firme en una posición inestable.
Equilibrio Grueso del Cuerpo	La capacidad de mantener o recuperar el equilibrio del cuerpo y mantenerse firme en una posición inestable.
Expresión Escrita	La capacidad de comunicar información o ideas por escrito de modo que otros entiendan
Expresión Oral	La capacidad de comunicar información o ideas en forma hablada de manera que otros puedan entender.
Facilidad Numérica	La capacidad de sumar, restar, multiplicar o dividir rápida y correctamente.
Firmeza brazo- mano	La capacidad de mantener la mano y el brazo firmes mientras se realiza un movimiento con el brazo o mientras se mantiene el brazo y la mano en una misma posición.
Flexibilidad Categorial	La capacidad de producir numerosas reglas de manera que cada una de ellas diga cómo agrupar (o combinar) un grupo de cosas de un modo diferente.
Flexibilidad de clausura	La capacidad de identificar o detectar un patrón conocido (una figura, un objeto, palabra o sonido) que está oculto en otro material.
Flexibilidad de extensión	La capacidad de doblar, estirar, torcer o alcanzar con el cuerpo, brazos y/o piernas.
Flexibilidad Dinámica	La capacidad de rápida y repetidamente doblar, estirar, torcer o alcanzar algo con el cuerpo, brazos y/o piernas.
Fluidez de Ideas	La capacidad de expresar muchas ideas acerca de un tópico dado. Esto se refiere a la cantidad y no a la calidad, validez o creatividad de las ideas producidas
Fuerza del Tronco	La capacidad de utilizar los músculos abdominales y de la espalda baja para soportar alguna parte del cuerpo en forma repetida o continua sin darse por vencido o fatigarse.
Fuerza Dinámica	La capacidad de ejercer fuerza muscular repetida o continua. Implica resistencia muscular y resistencia a la fatiga muscular.
Fuerza Estática	La capacidad de ejercer una fuerza muscular máxima para levantar, empujar, halar, o acarrear objetos.

AIDLABORAL S.A.S

0962948533 laboralaid@hotmail.com

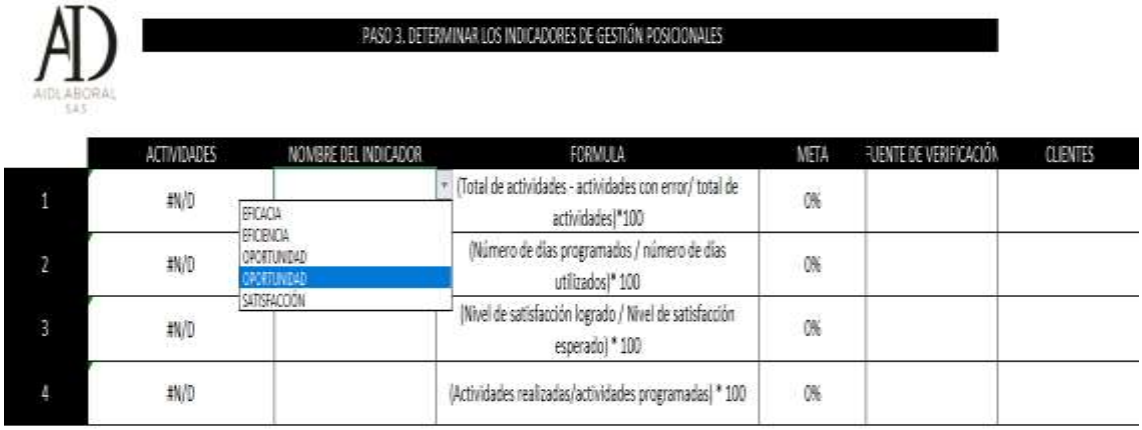
Cuenca, Ecuador AID Laboral Ecuador

Fuerza Explosiva	La capacidad de ejercer períodos cortos de fuerza muscular para impulsarse uno mismo (tal como saltar o correr) o lanzar un objeto.
Iniciativa	actitud permanente de adelantarse a los demás en su accionar. Es la predisposición para actuar de forma proactiva y no solo pensar en lo que hay que hacer en el futuro.
Localización de Sonidos	La capacidad de decir de dónde proviene un sonido.
Memorizar	La capacidad de recodar información tal como palabras, números, cuadros, nombres y procedimientos.
Minuciosidad	La capacidad de hacer las cosas con detenimiento y cuidando los detalles.
Ordenar Información	La capacidad de seguir correctamente una regla o una serie de reglas o instrucciones con el fin de colocar cosas o acciones en un cierto orden. Estas cosas o acciones pueden incluir números, letras, palabras, cuadros, procedimientos, oraciones y operaciones matemáticas o lógicas
Orientación de respuesta	La capacidad de escoger rápida y correctamente entre dos o más movimientos en respuesta a dos o más señales distintas (luces, sonidos, figuras, etc.). Incluye la velocidad con que se da la respuesta correcta con la mano, el pie u otra parte del cuerpo.
Orientación Espacial	La capacidad de conocer la propia ubicación con relación al entorno, o saber la posición de objetos con relación a uno mismo.
Orientación Espacial	La capacidad de conocer la propia ubicación con relación al entorno, o saber la posición de objetos con relación a uno mismo.
Originalidad	La capacidad de surgir con ideas inteligentes o inusuales acerca de un tópico o situación dados; desarrollar formas creativas de resolver un problema
Percepción de Profundidad	La capacidad de juzgar cual de varios objetos está más cerca o más lejos del observador, o estimar la distancia entre un objeto y el observador.
Perseverancia	La capacidad de tener firmeza y constancia en la manera de ser o de obrar.
Proactividad	La capacidad de tomar asumir la responsabilidad de que las cosas sucedan, esto implica que y como se va a hacer.
Razonamiento Deductivo	La capacidad de aplicar reglas generales a problemas específicos para lograr respuestas lógicas. Involucra decidir si la respuesta tiene sentido.
Razonamiento Inductivo	La capacidad de combinar piezas separadas de información, o dar respuestas específicas a los problemas, para formar reglas o conclusiones generales. Esto incluye lograr una explicación lógica del por qué ocurren juntos una serie de eventos no relacionados entre sí.
Razonamiento Matemático	La capacidad de entender y organizar un problema y luego seleccionar un método o fórmula matemática para resolverlo.
Reconocimiento de Problemas	Reconocer cuando algo tiene una falla o predecir el surgimiento de un problema.. No implica resolver el problema, sino reconocerlo.
Reconocimiento de un discurso	La capacidad de identificar y entender la exposición de otra persona.
Repartición Temporal	La capacidad de cambiar en forma eficiente entre dos o más actividades o fuentes de información de manera alterna (tales cómo sonidos, conversaciones u otras fuentes).
Sensibilidad al Resplandor	La capacidad de ver objetos bajo el efecto de resplandor o brillo de luz.
Sensibilidad Auditiva	La capacidad de detectar o decir las diferencias entre sonidos que varían en amplios rangos de tono y volumen.
Tiempo de Reacción	La capacidad de responder rápida o proporcionadamente (con la mano, dedo o pie) a una señal (sonido, luz, pintura, etc.) cuando aparezca.
Velocidad de clausura	La capacidad de dar sentido de manera rápida, a información que parece no tener sentido u organización. Esto involucra una rápida combinación y organización de diferentes piezas de información en un patrón con significado.
Velocidad dedos / muñecas	La capacidad de realizar movimientos rápidos, simples y repetitivos de dedos, manos y muñecas.
Velocidad del movimiento de los miem	La capacidad de mover rápidamente brazos o piernas.
Velocidad Perceptual	La capacidad de comparar en forma rápida y exacta, letras, números, objetos, cuadros, o modelos. Las cosas a ser comparadas pueden ser presentadas al mismo tiempo o una después de otra. Esta capacidad incluye también comparar objetos actuales con objetos recordables.
Vigor	La capacidad de ejercitarse por un período de tiempo largo, soportando el cansancio y la fatiga.

So

0962948533
laboralaid@hotmail.com
Cuenca, Ecuador
AID Laboral Ecuador

Indicadores de gestión:



PASO 3. DETERMINAR LOS INDICADORES DE GESTIÓN POSICIONALES

	ACTIVIDADES	NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA	META	FUENTE DE VERIFICACIÓN	CLIENTES
1	#N/D	EFICACIA	(Total de actividades - actividades con error/ total de actividades)*100	0%		
2	#N/D	EFICIENCIA OPORTUNIDAD OPORTUNIDAD	(Número de días programados / número de días utilizados)* 100	0%		
3	#N/D	SATISFACCIÓN	(Nivel de satisfacción logrado / Nivel de satisfacción esperado) * 100	0%		
4	#N/D		(Actividades realizadas/actividades programadas) * 100	0%		

INDICADORES MÁS COMUNES	FORMÚLA	
EFICACIA	(Actividades realizadas/actividades programadas) * 100	ICAR SEGÚN LA ACT
EFICIENCIA	(Total de actividades - actividades con error/ total de actividades)*100	
OPORTUNIDAD	(Número de días programados / número de días utilizados)* 100	cuando es bueno
OPORTUNIDAD	(Número de días utilizados / número de días programados)* 100	cuando **NO** es bueno
SATISFACCIÓN	(Nivel de satisfacción logrado / Nivel de satisfacción esperado) * 100	

AIDLABORAL S.A.S

0962948533 laboralaid@hotmail.com

Cuenca, Ecuador AID Laboral Ecuador

Destrezas específicas y conocimientos informáticos:

PASO 5. DETERMINAR LOS CONOCIMIENTOS INFORMATIVOS Y DESTREZAS ESPECÍFICAS

Los conocimientos informativos se adquieren en los procesos de inducción de personal, entrenamiento, manejo de información y ejecución de las actividades del cargo. (Para este proceso deberán ser consideradas las actividades esenciales del cargo y el cargo en general)

A. Marque con una (**X**) las áreas de conocimientos informativos que sean requeridos para ejecutar las actividades del cargo.

B. Utilice la columna "Especifique" para detallar los conocimientos informativos.

C. En caso de marcar más de cinco (5) conocimientos informativos, utilice la columna "Orden de prioridad". Enumere del 1 al 5 según su importancia

1 = (CAPACITACIÓN) Durante el desempeño del puesto.

2 = (SELECCIÓN Y CAPACITACIÓN) Antes y durante el desempeño del puesto.

3 = (SELECCIÓN) Antes de desempeñar el puesto.

Áreas de conocimientos informativos	x	Orden de Prioridad	Especifique	Requerimiento (Marque un número)		
1. **Información institucional de nivel estratégico**.- Conocimiento de misión, visión, factores claves del éxito, objetivos, estrategias, políticas, planes operativos, actividades, tácticas, y prioridades de la Institución.			N/A	1	2	3
2. Naturaleza del área / departamento.- Conocer la misión, procesos, funciones, metodologías y enfoques de trabajo del área.			N/A	1	2	3
3. Mercado / entorno.- Conocimiento del mercado y el entorno donde se desenvuelve la Institución.			N/A	1	2	3
4. **Productos y servicios.-** Conocer las características de los productos y servicios de la Institución.			N/A	1	2	3
5. Personas y otras áreas.- Conocer personas y otras áreas de la Institución para realizar el trabajo.			N/A	1	2	3
6. Leyes y regulaciones.- Conocer leyes, reglamentos, regulaciones y protocolos internos y/o externos relevantes para el trabajo.				1	2	3
7. **Clientes**.- Conocimiento de los clientes de la Institución.			N/A	1	2	3
8. Proveedores / contratistas.- Conocimientos de los provedores / contratistas de la Institución.			N/A	1	2	3
9. Otros grupos.- Conocimiento de personas / grupos como: socios, representantes de organismos de control, etc.				1	2	3
10. **Datos y estadísticas empresariales.-** Estadísticas de ventas, producción, servicio al cliente, financieras, recursos humanos, sistemas, etc.				1	2	3

So

AIDLABORAL S.A.S

0962948533 laboralaid@hotmail.com

Cuenca, Ecuador AID Laboral Ecuador

Requisitos duros:

Establezca si el cargo requiere de destrezas específicas para su ejecución.
Analice cada una de las destrezas específicas que se presentan a continuación.
Si es aplicable al cargo, en la columna "¿aplica?" marque con una **(X)**
En la columna "Especifique", determine la destreza. Por ejemplo si para la ejecución del cargo es necesaria la destreza "Manejar programas informáticos", en la columna "Especifique", (Programas externos) deberá escribir: "Ms Office, Project, Visio, etc". Si aplica en (Programas internos) escribirá los programas que han sido creados por la Empresa o que son de uso exclusivo de la misma "Compers, Sigac, Open flexis, etc".

DESTREZA ESPECÍFICA	X	ESPECIFIQUE	Requerimiento		
1. Manejar programas informáticos		Nombres de los Programas INTERNOS:	1	2	3
		Nombres de los Programas EXTERNOS:	1	2	3
2. Manejo de Idiomas: (especifique el idioma, y el nivel requerido)		Nombre del Idioma (Español) / Alto / Medio: Hablado, Escrito, Leído	1	2	3
		Nombre del Idioma (INGLES) / Alto / Medio: Hablado, Escrito, Leído	1	2	3
3. Operar equipos y/o herramientas especiales:			1	2	3

So

AIDLABORAL S.A.S

0962948533 laboralaid@hotmail.com

Cuenca, Ecuador AID Laboral Ecuador

PASO 4. DETERMINAR LOS REQUISITOS FORMALES	
MISIÓN	**Describe la razón de ser de la posición. Señale el principal aporte de la posición a la organización**

Ayudar a crear múltiples elementos gráficos idóneos para las nuevas especificaciones de cada mercado, producto y canal (cliente, distribuidor, cadena) sin perder el principio de reconocimiento de marca "Economía, Funcionalidad y Durabilidad".

FORMACIÓN ACADEMICA	**Describa la formación académica ideal requerida para la posición**

	FORMACIÓN	TÍTULO	AREA DE CONOCIMIENTO	AREA DE CONOCIMIENTO
1	Secundaria			
2	Carrera Universitaria Completa			

EXPERIENCIA	**Rango de experiencia que considere el ideal para el cargo (Marque una X)**

Tiempo	6 meses - 1 año		Experiencia en Instituciones de tipo	Servicios		Experiencia en otros cargos de nivel	Gerente	
	1 - 2 años			Financiero			Jefatura	
	2 - 3 años			Industrial			Supervisor	
	3 - 4 años			Logística			Especialista	
	4 - 5 años			Retail			Analista	
	Más de 5 años			Otro			Asistente	
							Auxiliar	

CAPACITACIÓN	**Describa la capacitación indispensable requerida para la posición**

	CURSO	HORAS	AREA DE CONOCIMIENTO
1			
2			
3			
4			

AIDLABORAL S.A.S

0962948533 laboralaid@hotmail.com

Cuenca, Ecuador AID Laboral Ecuador

Anexo 3. Formato requerimiento de personal:

	REQUERIMIENTO DE PERSONAL		
Empresa:		**Fecha de Requerimiento:**	
Nombres del Solicitante:		**Área:**	
Cargo del Solicitante:			

DESCRIPCIÓN DE LA VACANTE

Cargo Vacante:		**N° Vacantes:**	
Vacante se produjo por:		**Reporta a (Cargo):**	
Renuncia - Despido - Terminación de contrato - Abandono de trabajo			
Departamento:		**Tipo Contrato:**	
Supervisa a (Cargo):		**Disponibilidad para viajar:**	
Fecha ingreso tentativa:			
Tipo de Reclutamiento:			
Sucursal:			
Horario de Trabajo:			

PERFIL Y FUNCIONES DEL CARGO

Educación Formal

Bachiller - Secundaria	☐ Requerido	
Tecnología - Tercer Nivel	☐ Requerido	
Universidad Incompleta/ Egresado	☐ Requerido	
Universidad Culminada	☐ Requerido	
Maestría o Postgrado	☐ Requerido	
Doctorado o PHD	☐ Requerido	

Indique la especialidad, carrera o profesión requerida:

Manejo de utilitarios (escoger nivel):

		Idioma	**Nivel**
☐ Excel		Inglés	
☐ Power Point		Otro (especifique)	
☐ Word			
☐ Otro			

Experiencia

☐ Cargos similares	☐ Menos de un año
☐ Empresas mismo negocio o industria	☐ 1 a 3 años
☐ Empresas Nacionales	☐ 3 a 5 años
☐ Empresas Multinacionales	☐ 5 a 7 años
☐ Indistinto	☐ Mayor a 7 años

Principales Funciones y Actividades

Funciones	Actividades

PARA USO EXCLUSIVO DE RECURSOS HUMANOS

Remuneración Fija:

Remuneración Variable:

Total Bruto $ -

☐ Alimentación	☐ Equipos de Protección	☐ Tablet
☐ Uniformes	☐ Combustible/ Movilización	☐ Teléfono celular
☐ Horas Extras	☐ Company Car	

Otros beneficios:

FIRMAS DE AUTORIZACIÓN

SOLICITANTE	GERENTE DE AREA	GERENTE GENERAL	RECURSOS HUMANOS

AIDLABORAL S.A.S

0962948533 laboralaid@hotmail.com

Cuenca, Ecuador AID Laboral Ecuador

Anexo 4 Formato solicitud de empleo:

RTH-001 SOLICITUD DE EMPLEO

Fecha: _____

FOTO

AIDLABORAL S.A.S

INFORMACIÓN PERSONAL:

_____ _____ _____

Apellido Paterno Apellido Materno Nombres

Nacionalidad: _____ #Cédula/Pasaporte: _____

Fecha de Nacimiento: _____ Género: _____

Teléfonos Casa: _____ Celular: _____

Dirección: _____ Parroquia: _____

Correo Electrónico: _____ Estatura: _____ Peso: _____

Posee discapacidad: _____ % discapacidad: ____ Tipo de discapacidad: _____

Sustituto de discapacidad: _____ Parentesco: _____

Etnia: _____ Migrante Retornado: _____

Estado civil: _____ Nombre Conyuge: _____

Lugar de Trabajo: _____

No. Teléfono: _____

No. De Hijos: _____

Nombre del padre: _____ Ocupación: _____

Nombre de la madre: _____ Ocupación: _____

Sueldo al que aspira: _____ Fecha disponible: _____

Reingreso: _____

Ha solicitado trabajo en esta empresa anteriormente: _____

Ha laborado en alguna empresa del grupo: _____

Conoce a alguien que trabaja en la empresa (Indique si es amigo (a) o pariente (p)) _____

Indique si tiene familiares con empresas relacionadas a la actividad de la empresa _____

INSTRUCCIÓN FORMAL:

NOMBRE CENTRO DE ESTUDIOS	AÑOS ATENDIDOS	CONCLUIDA

HISTORIA LABORAL:

AIDLABORAL S.A.S

0962948533 laboralaid@hotmail.com

Cuenca, Ecuador AID Laboral Ecuador

EMPRESA	CARGO DESEMPEÑADO	DIRECCION	TELÉFONO

REFERENCIAS LABORALES:

NOMBRE	CARGO	TELÉFONO

REFERENCIAS PERSONALES :

NOMBRE	PROFESIÓN	TIEMPO DE CONOCERLO	TELÉFONO

CROQUIS DOMICILIO:

Que la información proporcionada en la presente solicitud está ajustada a la verdad y autorizo a .... para que investigue como estime conveniente a fin de cerciorarse de su exactitud. Ademas autorizo consultar e investigra mi historial y comportamiento crediticio en las bases de datos que la empresa estime conveniente

FIRMA

_____

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

CONCLUSIONES



Diagrama de Gantt

Objetivos	Actividades	Recursos Necesarios	Responsables	Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio			Agosto
				S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 1
OBJETIVO 1: Aprobación del Tema	Diseño del protocolo	Computadora	Ana Auquilla Byron Orellana																				
	Correcciones del protocolo	Computadora	Ana Auquilla Byron Orellana																				
OBJETIVO 2: Elaboración del documento (Tesis)	Redacción de la problemática y justificación	Computadora	Ana Auquilla Byron Orellana																				
	Diseño de encuesta a usuarios de la organización AID LABORAL SAS	Computadora	Ana Auquilla Byron Orellana																				
	Diseño de entrevista semiestructurada a miembros y usuarios de la organización AID LABORAL SAS.	Computadora	Ana Auquilla Byron Orellana																				
	Redacción del marco teórico	Computadora	Ana Auquilla Byron Orellana																				
OBJETIVO 3 Recolección de información y análisis de resultados	Aplicación de encuestas y entrevistas a usuarios de la organización AID LABORAL SAS	Computadora	Ana Auquilla Byron Orellana																				
	Recopilación de información	Computadora	Ana Auquilla Byron Orellana																				
	Análisis de la información recolectada	Computadora	Ana Auquilla Byron Orellana																				
	Redacción de resultados	Computadora	Ana Auquilla Byron Orellana																				
OBJETIVO 4 Redacción informe final y defensa.	Redacción del informe final	Computadora	Ana Auquilla Byron Orellana																				
	Predefensa	Computadora	Ana Auquilla Byron Orellana																				
	Tribunal de titulación	Computadora	Ana Auquilla Byron Orellana																				

Se realizó un análisis del proceso de reclutamiento y selección de la empresa AIDLABORAL S.A.S con el fin de optimizar la gestión del talento humano mediante un plan estratégico, en este estudio se utilizó una metodología bajo la modalidad estudio de caso simple con un enfoque mixto de tipo analítico con alcance descriptivo, en él se encontraron las siguientes conclusiones:

Al diagnosticar los principales factores que intervienen en la eficiencia del proceso de reclutamiento y selección el estudio se evidenció que la empresa carecía de un proceso estructurado, específicamente una falta e inexistencia de formatos de Talento Humano, en los cuales se específicamente las principales competencias y requisitos de los distintos puestos a cubrir.

De igual modo, se observó una correlación positiva entre la satisfacción de los clientes con el proceso de reclutamiento y selección proporcionada por la organización, mediante una escala de Likert se descubrió que un 37.5% de la población de clientes estaba muy satisfecho con el servicio en general y un 43.8% satisfecho, además el principal medio por el cual el servicio es visible en el mercado son las redes sociales.

Por otro lado, la elaboración de un plan estratégico resultará útil no solo para la organización, este presenta una guía y formatos para pequeñas empresas que pueden ser replicados para el proceso de reclutamiento y selección de candidatos.

En definitiva, el estudio recalca la importancia del reclutamiento y selección, que este al ser bien gestionado no solo impacta en la productividad de las organizaciones, sino que también mejora la vivencia del trabajador.

RECOMENDACIONES

Las siguientes sugerencias nacen de los hallazgos de este presente estudio para mejorar el servicio de reclutamiento y selección de AIDLABORAL S.A.S. Estos métodos pueden optimizar y mejorar el alcance en la búsqueda de capital humano, además de ser replicado por otra organización que así lo necesite.

A nivel institucional:

Se recomienda aplicar los formatos presentados en el plan estratégico y que este sea evaluado mediante indicadores.

Por consiguiente, se sugiere invertir en plataformas digitales como redes sociales, debido a su alcance y al cambio generacional que se está manifestando en los procesos de oferta y búsqueda de empleo.

Por otro lado, se propone dar una retroalimentación a los clientes de como avanza el proceso de reclutamiento y selección.

A nivel técnico:

Con respecto a nivel técnico se invita a utilizar plataformas gratuitas como Metricool para el posteo de las ofertas de trabajo en las diferentes redes de empleo.

Se invita a fortalecer la marca empleadora, debido a que el servicio es bueno, pero no reconocido.

A nivel teórico:

Se aconseja seguir con la investigación debido al papel fundamental que el área de recursos humanos está tomando hoy en día.

Así mismo se inspira a la continuación del hilo del estudio, encaminado al uso de nuevas tecnologías en los procesos de reclutamiento y selección.

Para finalizar se recuerda que los grupos sociales traen nuevas normas y leyes para garantizar sus derechos y evitar la discriminación, debido a esto un estudio de cómo gestionar el reclutamiento y selección con estos parámetros sería ideal.

REFERENCIAS

Acevedo, J. (2020). Los humanos NO somo sillas: Gestión del talento humano. (n.p.): Amazon Digital Services LLC - KDP Print US.

Alles, M. A. (2010). Conciliar vida profesional y personal. Argentina: Ediciones Granica, S.A.

Alles, M. A. (2011). Desarrollo del talento humano. Argentina: Ediciones Granica, S.A.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución del Ecuador. Quito.

Byars, L., & Rue, L. (2018). Gestión de recursos humanos (12 ed.). McGraw-Hille Education.

Castañeda, D. I. (2020). Modelo de gestión del conocimiento basado en talento humano. Colombia: Obra Independiente.

Chiavenato, I. (2019). Gestión del talento Humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones (6 ed.). McGraw-Hill.

Hernández Sampieri, R. C. (2014). Metodología de la investigación (6.ed.). Mexico: McGraw-Hill/Interamericana Editores.

Hernández, R. (2000). Metodología de la Investigación. En Metodología de la Investigación (pág. 501). México.

La Comisión de Legislación y Codificación. (2005). Código de Trabajo del Ecuador. Quito.

Lopera, J., Ramírez, C., Zuluaga, M., & Ortíz, J. (2010). El método analítico como método natural (Vol. 25). Roma, Italia: Instituto Universitario Euromediterráneo.

Narváez, L. (2014). Ante una alta rotación de colaboradores, aumente el valor de su propuesta. Perú: Consultora de Proyectos – Ipsos Loyalty Perú.

Pérez, E. (2024). Transformación digital en la gestión de recursos humanos. Negociación global, 7(1), 27-43. Obtenido de http://portal.amelica.org/ameli/journal/793/7934890004/

Pomares Casado, A. (2015). Conectar talento, proyectar eficacia: Ganar productividad uniendo recursos humanos y tecnológicos. España: Profit Editorial.

Rodríguez Sanchez, J., & Calcerrada Serrano, S. (2020). La importancia de gestionar el proceso de reclutamiento, selección y socialización en el sector del autobús: un caso de éxito. Revista Espacios, 41(3).

Torres Flórez, D., Velasquez Díaz, J., & Hernández Gónzalez, J. (2020). Importancia del reclutamiento y la selección del personal en el sector hotelero: Caso Villavicencio-Colombia. Desarrollo Gerencial, 12(1), 1-23.

Torres Hernández, Z., & Torres Martínez, A. (2017). Desarrollo del talento humano. México: Grupo Editorial Patria.

Urrea Zhunio, A. (2024). Programa de incentivos y su efecto en la gestión empresarial en la hostería dos chorreras, de la provincia del Azuay- Ecuador 2023. Cuenca. Obtenido de https://dspace.ucacue.edu.ec/items/4417f081-1b71-4e14-a819-59d7f381040d

Werther, J., & Davis, K. (2016). Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas (9 ed.). McGraw-Hill Interamericana.