



ITSEP

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ECUATORIANO DE PRODUCTIVIDAD

Formación Emprendedora y Empresarial

Trabajo de Investigación

TECNOLOGÍA SUPERIOR EN:

Gestión del Talento Humano

CARRERA:

Gestión del Talento Humano

TEMA:

Diseño de un plan de reclutamiento de personal para la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced, ubicada en el sector Calderón, Distrito Metropolitano de Quito, período 2026."

AUTOR/ES

MARLYN LEANDRA BORJA CHALA
INGRID JOHANA CORTEZ VALENCIA

TUTOR

Ing. Omar Vinueza M.B.A.

CIUDAD

Quito, D.M.

AÑO

2026

Agradecimiento

Al culminar esta nueva etapa de mi vida, quiero agradecer profundamente a todas las personas que estuvieron conmigo desde el principio hasta el final.

De manera especial, agradezco a Evelyn Padilla, quien además de ser mi cuñada amiga se convirtió en mi guía y apoyo incondicional durante este hermoso camino. Gracias por acompañarme, orientarme y brindarme tus palabras de ánimo en cada momento. Tu apoyo fue muy importante para alcanzar esta meta.

Hoy cierro esta etapa con mucha gratitud y alegría, llevándome conmigo cada aprendizaje, cada experiencia y, sobre todo, el cariño de quienes estuvieron a mi lado.

Dedicatoria

Dedico mi tesis, con todo mi amor y gratitud, a mis padres, hermanos y familiares más cercanos, quienes estuvieron a mi lado durante todo este camino.

Gracias por cada palabra de aliento, por cada esfuerzo realizado, por cada desvelo y por acompañarme en los momentos difíciles. Su apoyo, cariño y confianza en mí fueron fundamentales para no rendirme y continuar hasta alcanzar esta meta.

Este logro también es de ustedes, porque detrás de cada paso que di estuvieron sus consejos, sacrificios y palabras que me impulsaron a seguir adelante.

Con todo mi corazón, gracias por ser parte de este sueño y de esta nueva etapa de mi vida.

Marlyn Borja

Agradecimiento

Al culminar esta etapa tan importante de mi vida profesional, quiero expresar mi más profundo agradecimiento a todas las personas que, de una u otra manera, estuvieron presentes durante este camino.

De manera especial, agradezco a mi madre, por ser un ejemplo de fortaleza, amor y perseverancia. Gracias por acompañarme en cada momento, por confiar en mí incluso cuando las circunstancias parecían difíciles y por brindarme siempre ese apoyo que me impulsó a continuar y no rendirme.

Agradezco también a toda mi familia, por su cariño, comprensión y palabras de ánimo. Cada gesto de apoyo, cada consejo y cada muestra de confianza fueron parte importante para alcanzar esta meta. Este logro también lleva un poco de cada uno de ustedes.

Dedicatoria

Dedico este logro, con todo mi amor, a mi hijo, quien ha sido una de las razones más bonitas para seguir adelante y superar cada desafío.

A ti, mi Dorian, dedico cada esfuerzo, cada noche de estudio y cada momento en el que tuve que aprender a no rendirme. Aunque quizá algún día no recuerdes todo lo que vivimos durante este proceso, quiero que sepas que tu existencia fue una fuente constante de inspiración para alcanzar esta meta.

Deseo que, cuando crezcas, puedas comprender que los sueños requieren esfuerzo, paciencia y perseverancia, pero que cada sacrificio vale la pena cuando se lucha con amor y esperanza.

Este título representa mucho más que la culminación de una etapa académica; representa también el ejemplo que quiero dejarte: que siempre debemos creer en nosotros mismos y luchar por aquello que nos hace crecer.

Ingrid Cortez

Índice General

Introducción.....	1
Definición y Justificación.....	3
Justificación del problema	3
Tema	4
Objetivo General.....	5
Objetivos Específicos	5
Metodología de la Investigación.....	5
Marco Teórico	5
CAPÍTULO I: Diagnóstico y Contextualización.....	7
1.1. Descripción del Tema de Investigación	7
1.2. Contexto educativo y social	7
1.3. Característica del objeto de estudio.....	9
1.3.1. Identificación del problema o necesidad de estudio.....	9
1.3.2. Enfoque teórico adoptado	10
1.3.3. Caracterización del Objeto de Estudio	11
1.4. Descripción general de la población	11
1.4.1. Marco legal: LOEI, CONADIS, normativa de inclusión	12
1.4.2. Estructura institucional.....	13
.....	13
1.4.3. Roles y perfiles relevantes	13
1.5. Orientación Estratégica del Proyecto	14
1.5.1. Misión / propósito del proyecto educativo	15

1.5.2. Visión / proyección futura.....	15
1.5.2.1. Valores y principios inclusivo.....	16
1.5.3. Análisis FODA.....	17
1.5.4. Estrategias de intervención	18
1.5.5. Objetivos estratégicos	19
CAPÍTULO II: Análisis Del Entorno.....	21
2.1. Caracterización de la población beneficiaria.....	21
2.1.1. Perfil de los trabajadores.....	21
2.1.1. Tipos de áreas.....	23
2.1.2. Contexto familiar y social	24
2.1.2. Prácticas inclusivas existentes.....	27
2.1.3. Barreras para el aprendizaje y la participación	27
2.1.4. Recursos disponibles.....	28
2.1.5. Instrumentos de recolección de información primaria.....	29
2.1.5.1. Encuestas.....	29
2.1.6. Entrevistas a dministradores	37
2.1.7. Focus group al personal	39
2.1.8. Observación directa.....	40
2.1.9. Análisis e interpretación de resultados.....	40
2.1. Análisis del entorno.....	41
2.1.10. Barreras y restricciones identificadas.....	44
2.1.11. Redes de apoyo y alianzas institucionales.....	45
CAPÍTULO III: DISEÑO DE LA PROPUESTA	47

3.1. Cobertura y alcance del programa.....	47
3.1.1. Número de beneficiarios	47
3.1.1.1. Nivel educativo y frecuencia.....	48
3.1.2. Cronograma de ejecución.....	48
3.1.1. Perfiles necesarios.....	50
3.1.3. Roles y responsabilidades	50
3.2.3. Normativa y estándares aplicables	51
3.3. Ámbito de aplicación	52
3.1.4. Comunidad / zona de intervención.....	52
3.3.2. Factores de decisión	54
3.4. Matriz de impacto social	54
3.4.2. Impactos esperados en aprendizaje y participación	56
3.4.3. Riesgos y plan de mitigación	57
4.3. Estructura presupuestaria	58
4.2.1. Plan de inversiones.....	58
4.2.2. Fuentes de financiamiento (institución, Estado, ONG, autogestión)	59
4.2.3. Presupuesto de costos operativos	60
4.2.4. Presupuesto de gastos administrativos	60
4.2.5. Presupuesto general del proyecto.....	62
4.2.6. Flujo de egresos proyectado.....	63
4.3. Evaluación del proyecto	64
4.3.1. Indicadores de impacto social	64
4.3.2. Análisis costo/efectividad social	64

3.3.3. Plan de seguimiento y evaluación continua	67
PLAN DE CONTINGENCIA Y SALIDA.....	67
CONCLUSIONES.....	67
RECOMENDACIONES	68
Anexos	71
BIBLIOGRAFÍA	72

Índice de Tablas

Tabla 1 FODA.....	17
Tabla 2 Cronograma de ejecución.....	48
Tabla 3 Roles y responsabilidades	50
Tabla 4 Factores de decisión	54
Tabla 5 Matriz de Impacto social	54
Tabla 6 Riesgos y plan de mitigación	57
Tabla 7 Plan de inversiones.....	58
Tabla 8 Presupuesto de costos operativos	60
Tabla 9 Presupuesto de gastos administrativos	60
Tabla 10 Presupuesto general del proyecto.....	62
Tabla 11 Flujo de egresos proyectado.....	63
Tabla 12 Indicadores de impacto social	64
Tabla 13 Análisis costo efectividad social	64
Tabla 14 Plan de seguimiento y evaluación continua	67

Índice de Figuras

Figura 1 Estructura Institucional	13
Figura 2 Pregunta 1	30

Figura 3 Pregunta 2.....	31
Figura 4 Pregunta 3.....	32
Figura 5 Pregunta 4	32
Figura 6 Pregunta 5	34
Figura 7 Pregunta 6	34
Figura 8 Pregunta 7	35
Figura 9 Pregunta 8	36
Figura 10 Pregunta 9	36

Resumen Ejecutivo - Palabras Clave

El presente proyecto tiene como objetivo diseñar un plan de reclutamiento de personal para la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced, ubicada en el sector Calderón, Distrito Metropolitano de Quito, durante el período 2026. La investigación parte de la importancia de contar con talento humano competente, comprometido y con las habilidades técnicas y humanas necesarias para garantizar una atención integral, segura y humanizada a las personas adultas mayores.

El diagnóstico realizado evidencia la necesidad de fortalecer y formalizar los procesos actuales de reclutamiento, debido a la ausencia de procedimientos estandarizados para identificar necesidades de personal, definir perfiles, atraer candidatos, evaluar competencias y seleccionar al personal adecuado. Esta situación puede generar dificultades para cubrir vacantes, contratación de perfiles no idóneos, rotación laboral y posibles afectaciones en la calidad del servicio.

La investigación se fundamenta en la gestión del talento humano, complementada con principios de inclusión, diversidad, equidad y no discriminación. Se consideran herramientas modernas como entrevistas por competencias, evaluaciones psicométricas, *Assessment Center*, verificación de referencias laborales y procesos de inducción (*onboarding*), con el propósito de mejorar la correspondencia entre las competencias de los candidatos y los requerimientos de cada puesto.

Metodológicamente, el estudio emplea los métodos analítico, inductivo, deductivo y bibliográfico, permitiendo analizar el proceso actual de reclutamiento, identificar sus principales necesidades y establecer estrategias de mejora sustentadas en fundamentos teóricos y normativos.

La propuesta busca establecer un proceso organizado que incluya la identificación de necesidades de personal, elaboración de perfiles de cargo, publicación de vacantes, recepción y análisis de hojas de vida, entrevistas, evaluación de competencias, selección, contratación e inducción. Su implementación permitirá optimizar los tiempos de contratación, reducir riesgos de selección, disminuir la rotación y fortalecer la estabilidad del equipo de trabajo.

Finalmente, el proyecto pretende contribuir al fortalecimiento institucional y a la mejora continua de la calidad del servicio, promoviendo un modelo de reclutamiento basado en competencias, transparencia, inclusión, equidad, responsabilidad y ética profesional. De esta manera, la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced podrá contar con personal capacitado y comprometido, capaz de responder a las necesidades físicas, emocionales y sociales de sus residentes, favoreciendo una atención digna, eficiente y humanizada.

Abstract - Keywords

This project aims to design a staff recruitment plan for the *Virgen de la Merced* Senior Care Residence—located in the Calderón sector of the Metropolitan District of Quito—for the year 2026. The research is grounded in the importance of having competent, committed staff who possess the technical and interpersonal skills necessary to ensure comprehensive, safe, and humane care for the elderly.

The diagnostic assessment reveals a need to strengthen and formalize current recruitment processes, given the lack of standardized procedures for identifying staffing needs, defining job profiles, attracting candidates, assessing competencies, and selecting suitable personnel. This situation can lead to difficulties in filling vacancies, the hiring of unsuitable candidates, high staff turnover, and potential negative impacts on service quality.

From a methodological perspective, the study employs analytical, inductive, deductive, and bibliographic methods. This approach allows for an analysis of the current recruitment process, the identification of key needs, and the establishment of improvement strategies based on theoretical and regulatory foundations.

The proposal seeks to establish an organized process that includes identifying staffing needs, developing role profiles, posting vacancies, receiving and analyzing resumes, conducting interviews, assessing competencies, and handling selection, hiring, and onboarding. Its implementation will optimize hiring timelines, reduce selection risks, lower turnover rates, and strengthen team stability.

Ultimately, the project aims to contribute to institutional strengthening and continuous service quality improvement by promoting a recruitment model based on competencies, transparency, inclusion, equity, responsibility, and professional ethics. In this way, the Virgen de la Merced Residence for the Elderly will be able to rely on a trained and committed workforce capable of meeting the physical, emotional, and social needs of its residents, thereby fostering dignified, efficient, and humanized care.

The research is based on human talent management principles, complemented by the values of inclusion, diversity, equity, and non-discrimination. Modern tools—such as competency-based interviews, psychometric assessments, assessment centers, employment reference checks, and onboarding processes—are considered with the aim of improving the alignment between candidates' competencies and specific job requirements.

Methodologically, the study employs analytical, inductive, deductive, and bibliographic methods, enabling an analysis of the current recruitment process, the identification of key needs, and the establishment of improvement strategies grounded in theoretical and regulatory frameworks.

The assessment conducted highlights the need to strengthen and formalize current recruitment processes, given the lack of standardized procedures for identifying staffing needs, defining profiles, attracting candidates, assessing competencies, and selecting suitable personnel. This situation can lead to difficulties in filling vacancies, the hiring of

unsuitable candidates, high staff turnover, and potential negative impacts on the quality of service.

The research is grounded in human talent management, complemented by principles of inclusion, diversity, equity, and non-discrimination. It incorporates modern tools—such as competency-based interviews, psychometric assessments, assessment centers, employment reference checks, and onboarding processes—aimed at improving the alignment between candidates' competencies and specific job requirements.

Methodologically, the study employs analytical, inductive, deductive, and bibliographic methods to analyze the current recruitment process, identify key needs, and establish improvement strategies based on theoretical and regulatory frameworks.

The proposal aims to establish a structured process encompassing the identification of staffing needs, the development of job profiles, vacancy posting, the receipt and analysis of résumés, interviews, competency assessment, selection, hiring, and onboarding. Its implementation will optimize hiring timelines, reduce selection risks, lower turnover rates, and strengthen workforce stability.

Finally, the project aims to contribute to institutional strengthening and the continuous improvement of service quality by promoting a recruitment model based on competencies, transparency, inclusion, equity, accountability, and professional ethics. In this way, the Virgen de la Merced Residence for the Elderly will be able to rely on trained and committed staff capable of meeting the physical, emotional, and social needs of its residents, thereby fostering dignified, efficient, and humanized care.

This project aims to design a staff recruitment plan for the Virgen de la Merced Residence for the Elderly—located in the Calderón sector of the Metropolitan District of Quito—for the year 2026. The research is grounded in the importance of having competent, committed human talent possessing the necessary technical and interpersonal skills to ensure comprehensive, safe, and humanized care for older adults.

accountability, and professional ethics. In this way, the Virgen de la Merced Residence for the Elderly will be able to rely on trained and committed staff capable of meeting the physical, emotional, and social needs of its residents, thereby fostering dignified, efficient, and humanized care.

This project aims to design a staff recruitment plan for the Virgen de la Merced Residence for the Elderly—located in the Calderón sector of the Metropolitan District of Quito—for the year 2026. The research is grounded in the importance of having competent, committed personnel who possess the necessary technical and interpersonal skills to ensure comprehensive, safe, and humanized care for older adults. The proposal seeks to establish an organized process that includes identifying staffing needs, developing job profiles, posting vacancies, receiving and analyzing resumes, conducting interviews and competency assessments, and handling selection, hiring, and onboarding. Its implementation will optimize hiring timelines, reduce selection risks, lower turnover, and strengthen team stability.

Finally, the project aims to contribute to institutional strengthening and the continuous improvement of service quality by promoting a recruitment model based on competencies, transparency, inclusion, equity, responsibility, and professional ethics. In this way, the Virgen de la Merced Residence for the Elderly will be able to rely on a trained and committed staff capable of meeting the physical, emotional, and social needs of its residents, thereby fostering dignified, efficient, and humane care.

Introducción

En la actualidad, la gestión del talento humano se ha convertido en un elemento clave para el buen funcionamiento de las organizaciones, especialmente en instituciones dedicadas al cuidado de grupos de atención prioritaria como las personas adultas mayores. En este contexto, el proceso de reclutamiento de personal adquiere una relevancia fundamental, ya que permite atraer candidatos idóneos que contribuyan a brindar una atención de calidad, humanizada y eficiente.

La presente investigación se desarrolla en la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced, ubicada en el sector Calderón, Distrito Metropolitano de Quito, institución que tiene como objetivo principal brindar servicios de cuidado y atención integral a personas adultas mayores. Sin embargo, se ha identificado la necesidad de fortalecer sus procesos de reclutamiento de personal, con el fin de garantizar la incorporación de talento humano competente en áreas como cuidado geriátrico, enfermería, apoyo asistencial y servicios generales.

En este sentido, el estudio tiene como propósito diseñar un plan de reclutamiento de personal que permita optimizar la captación de candidatos, mejorar la estructuración de los procesos de selección y asegurar la contratación de personal idóneo de acuerdo con las necesidades de la institución. Este plan busca contribuir al fortalecimiento organizacional y a la mejora continua de la calidad del servicio ofrecido.

Asimismo, la investigación se fundamenta en principios de eficiencia, equidad e inclusión, promoviendo procesos de reclutamiento transparentes y basados en competencias. De esta manera, se pretende aportar una solución práctica a la problemática identificada, además de servir como referencia para futuras investigaciones en el área de gestión del talento humano.

Finalmente, este trabajo se estructura en diferentes capítulos que abordan el problema de investigación, el marco teórico, la metodología, el análisis de resultados y la propuesta del plan de reclutamiento, permitiendo una comprensión integral del tema estudiado.

En la presente creación de una empresa o de negocio se fundamenta en el Modelo de Negocios Cavas, el cual describe cómo una empresa y crea, entrega y captura valor a

través de una propuesta única que combina la selección de talento altamente calificado con servicios de reubicación laboral integrales. Este modelo se sustenta en nueve elementos clave: propuesta de valor, segmentación de clientes, canales de distribución, relaciones con los clientes, fuentes de ingresos, recursos clave, actividades clave, alianzas estratégicas y estructura de costos. Según Osterwalder y Pigneur (2010), estos elementos conforman el Modelo Cavas.

En este sentido, nuestra propuesta de valor radica en ofrecer un proceso ágil y eficiente que minimiza los tiempos y costos de contratación para las empresas, al mismo tiempo que brinda asesoría integral a los candidatos en procesos de reubicación. Además, nos enfocamos en la reducción de riesgos en las contrataciones mediante evaluaciones y pruebas que aseguran la alineación entre las habilidades de los candidatos y las necesidades de las empresas.

En resumen, este proyecto busca no solo fortalecer la posición de una empresa en el mercado, sino también contribuir al desarrollo de un entorno laboral más productivo, diverso y comprometido, tanto para las empresas como para los profesionales que confían en nuestros servicios.

The diagnosis reveals a need to strengthen and formalize current recruitment processes, given the lack of standardized procedures for identifying staffing needs, defining profiles, attracting candidates, assessing competencies, and selecting suitable personnel. This situation can lead to difficulties in filling vacancies, the hiring of unsuitable candidates, high staff turnover, and potential impacts on service quality.

The research is grounded in human talent management, complemented by principles of inclusion, diversity, equity, and non-discrimination. It incorporates modern tools—such as competency-based interviews, psychometric assessments, assessment centers, employment reference checks, and onboarding processes—aimed at better aligning candidate competencies with specific job requirements.

Methodologically, the study employs analytical, inductive, deductive, and bibliographic methods, enabling an analysis of the current recruitment process, the identification of key needs, and the establishment of improvement strategies based on theoretical and regulatory frameworks.

Definición y Justificación

Justificación del problema

El presente proyecto de investigación se justifica debido a la importancia que tiene el proceso de reclutamiento de personal en instituciones dedicadas al cuidado del adulto mayor, como la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced, ubicada en el sector Calderón del Distrito Metropolitano de Quito. Estas instituciones requieren contar con talento humano calificado, comprometido y con competencias técnicas y humanas adecuadas, ya que la calidad del servicio que se brinda a las personas adultas mayores depende directamente del desempeño del personal que las atiende.

En la actualidad, se evidencia la necesidad de fortalecer y estructurar los procesos de reclutamiento, debido a que la ausencia de procedimientos formales puede generar dificultades en la captación de personal idóneo, vacantes sin cubrir oportunamente, contratación de perfiles no adecuados y, en algunos casos, alta rotación laboral. Estas situaciones afectan la eficiencia organizacional y pueden incidir negativamente en la calidad de atención que reciben los adultos mayores.

Desde el punto de vista social, la investigación es relevante porque contribuye al mejoramiento de los servicios de atención a un grupo de atención prioritaria, promoviendo una gestión del talento humano más eficiente, inclusiva y orientada a la calidad. Asimismo, el diseño de un plan de reclutamiento permitirá establecer lineamientos claros para la atracción de candidatos, garantizando procesos más transparentes y equitativos.

En el ámbito institucional, el estudio aportará herramientas que permitirán optimizar la gestión del personal, fortaleciendo la organización interna y asegurando que los procesos de contratación respondan a las necesidades reales de la residencia. De esta manera, se espera contribuir al mejoramiento continuo de los servicios y al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Finalmente, desde el punto de vista académico, la investigación permite aplicar conocimientos teóricos de administración, gestión del talento humano y reclutamiento en un contexto real, aportando una propuesta práctica que puede ser utilizada como referencia para otras instituciones similares.

Tema

Diseño de un plan de reclutamiento de personal para la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced, ubicada en el sector Calderón, Distrito Metropolitano de Quito, período 2026."Planteamiento del Problema

En contexto económico y laboral de la parroquia de Calderón, las empresas enfrentan retos significativos al momento de encontrar y contratar personal calificado que cumpla con las expectativas del mercado. A pesar del creciente número de profesionales capacitados, muchos de ellos no logran acceder a oportunidades laborales que se ajusten a sus habilidades o necesidades, debido a la falta de una conexión efectiva entre empleadores y candidatos. Además, las empresas a menudo enfrentan dificultades para gestionar procesos de reubicación laboral, especialmente cuando sus trabajadores se ven afectados por cambios organizacionales. (INEC, CENSOS 2024, s.f.)

Por otro lado, el proceso de reubicación de personal es uno de los aspectos más complejos y costosos para las organizaciones, ya que involucra no solo la búsqueda de nuevos talentos, sino también el acompañamiento durante el proceso de adaptación en un nuevo entorno laboral. Las empresas carecen de soluciones especializadas que les permitan gestionar este tipo de situaciones de manera eficiente y sin afectar su productividad.

La falta de un servicio integral que combine reclutamiento de personal calificado y asesoría en reubicación laboral crea una brecha significativa entre la oferta de talento y la demanda de las empresas. Esta situación tanto afecta a las empresas que buscan optimizar sus procesos de contratación, como a los profesionales que se encuentran en busca de nuevas oportunidades.

Este vacío en el mercado presenta una oportunidad para crear una empresa que ofrezca soluciones personalizadas para el reclutamiento de talento especializado, al mismo tiempo que provea asesoría y apoyo en la reubicación de personal, tanto a nivel local como internacional. Así, se propone la creación de la, agencia de reclutamiento satisfaga las necesidades de ambas partes, optimizando los procesos de contratación y reubicación para las empresas y ofreciendo a los candidatos oportunidades de reintegrarse al Mercado laboral de manera efectiva.

Objetivo General

Evaluar los procesos de reclutamiento de personal para la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced, ubicada en el sector Calderón, Distrito Metropolitano de Quito, período 2026."

Objetivos Específicos

Identificar el proceso actual de reclutamiento de personal aplicado en la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced.

Analizar los criterios, métodos y fuentes de reclutamiento utilizados para la captación de personal en la residencia.

Proponer estrategias de mejora para optimizar el proceso de reclutamiento de personal, de acuerdo con las necesidades de la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced.

Metodología de la Investigación

Método analítico, para examinar cada etapa del proceso de reclutamiento e integración laboral.

Método inductivo, para obtener conclusiones generales a partir de datos específicos.

Método deductivo, para aplicar principios de la gestión del talento humano al proyecto.

Método Bibliográfico

Nos permite recopilar la información de fuentes bibliográficas de libros, tesis leyes y otras fuentes relacionadas con el reclutamiento del talento humano

Marco Teórico

Reclutador: Es un profesional de Recursos Humanos o de adquisición de talento encargado de buscar, evaluar y seleccionar a los candidatos ideales para cubrir un puesto de trabajo vacante en una organización. Los reclutadores ayudan a encontrar solicitantes

de empleo y buscan candidatos para ocupar puestos en demanda en industrias como tecnología, finanzas, venta minorista, servicios profesionales, educación, gobierno y organizaciones sin ánimo de lucro. (Steff, 2024)

Assessment Center: Método de evaluación grupal o situacional donde los candidatos resuelven casos prácticos para observar sus competencias en acción.

Candidato Activo / Pasivo: El candidato activo busca empleo activamente, mientras que el pasivo ya está empleado, pero es captado por el reclutador.

Onboarding (Inducción): Proceso de integración y capacitación de un nuevo empleado a la cultura y dinámicas de la empresa. (S/N, 2025)

Definición de talento humano

El talento humano Chiavenato dice que es el conjunto de conocimientos, habilidades, competencias, experiencias, actitudes y valores que poseen las personas y que les permiten aportar valor al logro de los objetivos de una organización. Más que considerar a los trabajadores como un recurso, el talento humano los reconoce como el principal activo estratégico para impulsar la productividad, la innovación, el crecimiento y la competitividad de la empresa

CAPÍTULO I: Diagnóstico y Contextualización

1.1. Descripción del Tema de Investigación

El presente estudio tiene como propósito diseñar un plan de reclutamiento de personal para la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced, ubicada en el sector Calderón, Distrito Metropolitano de Quito, período 2026."a esta propuesta busca establecer un modelo de negocio sostenible, competitivo y orientado a satisfacer las necesidades de organizaciones.

La empresa estará enfocada en diseñar un plan de reclutamiento de personal para la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced, ubicada en el sector Calderón, Distrito Metropolitano de Quito, período 2026."Humano, incorporando metodologías modernas de reclutamiento, técnicas de evaluación psicométrica, entrevistas por competencias, análisis y descripción de cargos, verificación de referencias laborales, evaluación de desempeño potencial y procesos de selección sustentados en indicadores de calidad y eficiencia. De esta manera, se contribuirá a reducir los tiempos de contratación, minimizar la rotación de personal y mejorar la adecuación entre el perfil del candidato y los requerimientos estratégicos de cada organización.

El plan de reclutamiento comprenderá un análisis exhaustivo del entorno económico, social, legal y tecnológico del Distrito Metropolitano de Quito, permitiendo identificar oportunidades de mercado, factores de competitividad, tendencias del sector de recursos humanos y necesidades específicas de las empresas demandantes de servicios de reclutamiento. Asimismo, se desarrollará un estudio de mercado para determinar la demanda potencial, segmentación de clientes, análisis de la competencia, posicionamiento y propuesta de valor diferenciada. (Gary Dessler, 2020, 2020)

1.2. Contexto educativo y social

En el Ecuador, el envejecimiento de la población representa un desafío creciente para el sistema de salud y los servicios de atención social. De acuerdo con las tendencias demográficas nacionales, el número de personas adultas mayores ha aumentado de manera sostenida en los últimos años, lo que ha incrementado la demanda de residencias geriátricas y centros especializados que garanticen una atención integral, segura y de calidad. En este contexto, el talento humano constituye un elemento fundamental, ya que

el bienestar físico, emocional y social de los residentes depende, en gran medida, de la preparación, experiencia y compromiso del personal que presta los servicios. (INEC, Instituto Nacional Estadística y Censo , 2024)

Sin embargo, muchas instituciones dedicadas al cuidado del adulto mayor enfrentan dificultades en sus procesos de reclutamiento de personal, debido a la ausencia de procedimientos estructurados para atraer candidatos con el perfil adecuado. Esta situación puede ocasionar una alta rotación de personal, dificultades para cubrir vacantes y una disminución en la calidad de la atención brindada a los usuarios. (Davis, 2020)

En el Distrito Metropolitano de Quito, particularmente en el sector de Calderón, el crecimiento poblacional y el incremento de la población adulta mayor han generado una mayor demanda de servicios geriátricos. En este escenario, la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced requiere contar con un proceso de reclutamiento eficiente que permita incorporar profesionales y personal de apoyo con las competencias necesarias para desempeñar sus funciones de manera ética, responsable y con un enfoque de atención humanizada.

Por ello, la presente investigación busca evaluar los procesos de reclutamiento de personal en la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced, con el propósito de identificar oportunidades de mejora que contribuyan a fortalecer la gestión del talento humano y, en consecuencia, elevar la calidad de los servicios ofrecidos a las personas adultas mayores.

Direccionamiento Estratégico:

En el contexto de una institución como la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced, la dirección estratégica juega un papel clave, ya que permite definir lineamientos claros para la gestión del talento humano, especialmente en procesos como el reclutamiento de personal. A través de una adecuada planificación estratégica, la organización puede determinar qué tipo de personal necesita, qué competencias son requeridas y cuáles son las mejores fuentes para atraer candidatos idóneos.

Asimismo, la dirección estratégica contribuye a que las decisiones en materia de recursos humanos no se tomen de forma improvisada, sino alineadas con la misión y visión institucional. De esta manera, se garantiza que el personal seleccionado esté

comprometido con la calidad del servicio y con la atención humanizada que requieren las personas adultas mayores, fortaleciendo así el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

1.3. Característica del objeto de estudio

Es la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced, Esta se encuentra ubicada al norte de Quito, en la parroquia Calderón en las calles María Duchicela y pasaje Santa Fé, frente a Pintulac.

1.3.1. Identificación del problema o necesidad de estudio

En la actualidad, la gestión del talento humano en las instituciones dedicadas al cuidado del adulto mayor constituye un factor determinante para garantizar una atención de calidad y un servicio humanizado. Sin embargo, la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced, ubicada en el sector Calderón del Distrito Metropolitano de Quito, presenta dificultades en sus procesos de reclutamiento de personal, lo que limita la incorporación de candidatos con el perfil adecuado para cubrir las diferentes áreas de atención.

Se ha identificado que los procesos de reclutamiento no cuentan con lineamientos claramente establecidos ni con estrategias estructuradas que permitan atraer personal calificado en áreas como enfermería, cuidados geriátricos, cocina, limpieza y administración. Esta situación puede generar vacantes desiertas, contratación de personal no idóneo, alta rotación laboral y una disminución en la calidad del servicio brindado a los adultos mayores.

Además, la ausencia de un plan de reclutamiento formal dificulta la estandarización de los procesos de selección de personal, lo que afecta la eficiencia organizacional y la capacidad de respuesta de la institución frente a la creciente demanda de servicios geriátricos en la zona de Calderón.

Por lo tanto, surge la necesidad de diseñar un plan de reclutamiento de personal que permita mejorar la captación de talento humano, asegurar la idoneidad de los candidatos y fortalecer la calidad de atención en la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced.

1.3.2. Enfoque teórico adoptado

El presente estudio se sustenta en un enfoque teórico basado en la gestión del talento humano, complementado con principios de inclusión laboral, diversidad organizacional y el enfoque de Derecho Universal al Acceso (DUA) en los procesos institucionales, con el propósito de fortalecer la calidad del reclutamiento de personal en la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced.

Desde la perspectiva de la gestión del talento humano, se considera que el reclutamiento constituye una etapa estratégica para atraer candidatos idóneos que contribuyan al cumplimiento de los objetivos institucionales. Autores como Chiavenato destacan que las organizaciones deben implementar procesos estructurados que permitan captar personal competente, ético y comprometido, especialmente en sectores sensibles como el cuidado del adulto mayor, donde la calidad del servicio depende directamente del recurso humano.

Asimismo, el enfoque de inclusión laboral plantea la importancia de garantizar procesos de reclutamiento abierto, equitativo y sin discriminación, promoviendo la participación de personas con diferentes perfiles, experiencias y condiciones, siempre que cumplan con las competencias requeridas para el cargo. Esto permite fortalecer un ambiente laboral más justo y eficiente dentro de la institución.

El enfoque de diversidad organizacional complementa esta visión al reconocer que la integración de personal con distintas habilidades, edades, géneros y experiencias profesionales contribuye a mejorar la calidad del servicio, la toma de decisiones y el clima laboral, aspectos fundamentales en una residencia geriátrica.

Finalmente, el enfoque de accesibilidad y equidad en los procesos (DUA aplicado al ámbito organizacional) busca asegurar que los procesos de reclutamiento sean claros, accesibles y comprensibles para todos los postulantes, eliminando barreras administrativas o comunicacionales que puedan limitar la participación de candidatos idóneos.

En conjunto, estos enfoques permiten fundamentar un modelo de reclutamiento más inclusivo, eficiente y alineado con las necesidades reales de la Residencia del Adulto

Mayor Virgen de la Merced, garantizando una mejor selección del talento humano y una atención de calidad hacia las personas adultas mayores.

1.3.3. Caracterización del Objeto de Estudio

El trabajo en las organizaciones depende fundamental de las personas. Aun cuando las organizaciones posean recursos financieros, materiales y mercadológicos, e infraestructura tecnológica (máquinas, equipo, tecnología), necesitan de las personas para utilizar esos recursos y operar la tecnología en forma eficiente y eficaz

No existen organizaciones sin personas, precisamente porque los recursos y la tecnología no son auto suficientes, pues son inertes y estáticos. Se requieren personas con diversos conocimientos y competencias para utilizarlos y operarlos en forma adecuada. Los recursos y la tecnología son herramientas o instrumentos de trabajo de las personas; de ahí la necesidad de aumentar gradualmente la capacitación del capital humano para que pueda seguir el ritmo del desarrollo tecnológico. Cuando una organización admite a las personas para trabajar colaborar, deposita ciertas expectativas en ellas. Las expectativas son diferentes en cada organización, pero también presentan ciertas similitudes. En general, las organizaciones buscan lo siguiente en las personas.

Desde un punto de vista más próximo e inmediato, cada organización se comporta dentro de un nicho específico del entorno, al cual llamamos entorno de tarea, y tiene además un entorno de tarea específico, que le proporciona las entradas y las salidas necesarias para su subsistencia y supervivencia. El entorno de tarea ofrece a la organización oportunidades y recursos, pero también e impone condiciones, contingencias, desafíos y amenazas.

El entorno específico, el segmento del entorno más próximo e inmediato de cada organización (REEM, <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/directoriodeempresas/>, 2025)

1.4. Descripción general de la población

Centro y cantidad de personas

- La población de estudio está conformada por el personal que labora en la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced, incluyendo personal administrativo, asistencial y de apoyo. Los participantes poseen diferentes niveles de formación, experiencia y funciones dentro de la institución, por lo que sus opiniones y experiencias permiten conocer el proceso

actual de reclutamiento de personal, los criterios utilizados para la selección y las oportunidades de mejora. La información obtenida de esta población será fundamental para analizar la situación actual y proponer estrategias que optimicen el proceso de reclutamiento en la residencia.

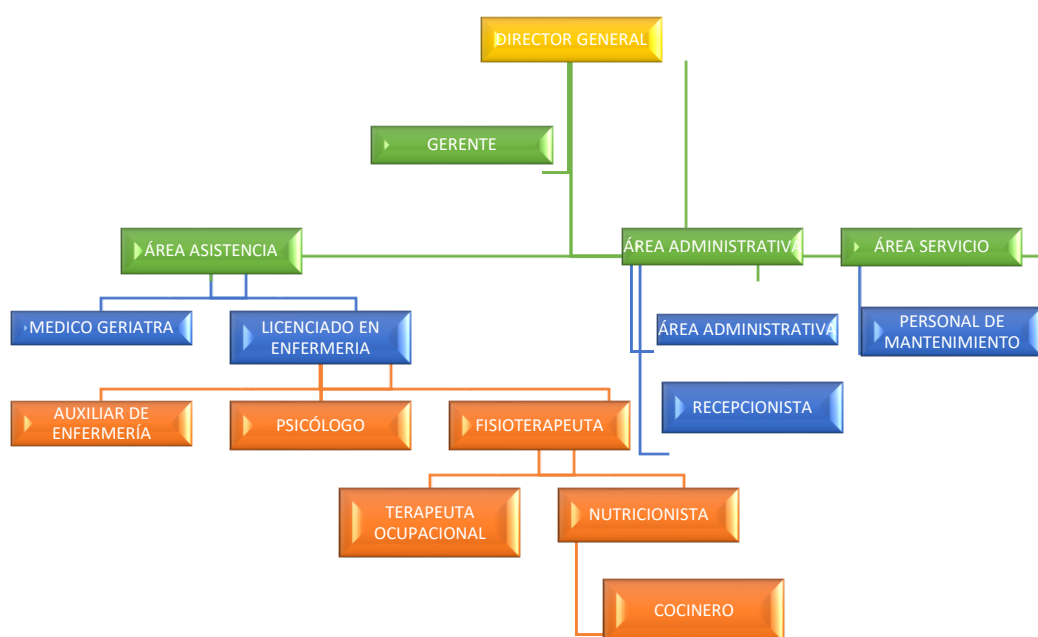
1.4.1. Marco legal: LOEI, CONADIS, normativa de inclusión

- El presente estudio se fundamenta en el marco legal vigente en el Ecuador, el cual promueve la igualdad de oportunidades, la inclusión y la no discriminación en los procesos laborales, especialmente en la contratación de talento humano en instituciones de servicio social como la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced.
- En primer lugar, la Constitución de la República del Ecuador (2008) establece como principio fundamental la igualdad y no discriminación, garantizando el derecho de todas las personas a acceder a un trabajo digno en condiciones de equidad. Además, promueve la inclusión de grupos de atención prioritaria, entre los cuales se encuentran las personas con discapacidad, adultos mayores y otros sectores vulnerables.
- En relación con la LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural), aunque su ámbito principal es el sistema educativo, aporta principios importantes como la inclusión, equidad y respeto a la diversidad. Estos principios son aplicables de manera transversal en las instituciones, ya que promueven la construcción de espacios inclusivos y libres de discriminación, fortaleciendo una cultura organizacional basada en la igualdad de oportunidades.
- Por su parte, el CONADIS (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades) establece lineamientos orientados a garantizar la inclusión laboral de personas con discapacidad, promoviendo el cumplimiento de cuotas de inclusión y la eliminación de barreras físicas, sociales y laborales. En el contexto del reclutamiento de personal, esto implica que los procesos deben ser accesibles y equitativos, permitiendo la participación de personas con discapacidad en igualdad de condiciones.

- Finalmente, la normativa de inclusión laboral en el Ecuador, respaldada por el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Discapacidades, establece la obligación de promover procesos de selección transparentes, justos y no discriminatorios, garantizando la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Estas disposiciones son fundamentales para asegurar que el proceso de reclutamiento en la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced se realice bajo criterios técnicos, éticos y de inclusión social.
- En conjunto, este marco legal respalda la implementación de un plan de reclutamiento de personal que promueva la equidad, la inclusión y el respeto a la diversidad, contribuyendo al fortalecimiento institucional y a la mejora de la calidad del servicio brindado a los adultos mayores.

1.4.2. Estructura institucional

Figura 1 Estructura Institucional



Elaboración propia

1.4.3. Roles y perfiles relevantes

Descripción de los roles

Administración: proveer a los auxiliares de enfermería materiales como termómetro, tensiómetro, fonendoscopio saturador, alcohol, guantes materiales para las actividades diarias (Manualidades), impresiones compras en la cocina para la comida de los residentes

Supervisión: se controla el buen uso del uniforme presentación personal atención al adulto mayor, hora de llegada q realicen las actividades Planificadas, control en la administración de la medicación de cada residente, control de materiales de aseo de cada residente eso va anotado en una carpeta con el nombre respectivo de cada residente eso

1.5. Orientación Estratégica del Proyecto

La orientación estratégica del presente proyecto se fundamenta en el fortalecimiento de la gestión del talento humano mediante el diseño de un plan de reclutamiento de personal para la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced, ubicada en el sector Calderón, Distrito Metropolitano de Quito. Este enfoque busca asegurar la incorporación de personal idóneo, comprometido y con competencias técnicas y humanas adecuadas para la atención integral de las personas adultas mayores.

Desde una perspectiva estratégica, el proyecto se alinea con la misión institucional de brindar servicios de calidad y atención humanizada, garantizando el bienestar físico, emocional y social de los residentes. Asimismo, se articula con la visión de la institución, orientada a consolidarse como un centro geriátrico de referencia en la prestación de cuidados especializados, basados en la eficiencia, la calidez humana y la mejora continua.

La orientación estratégica también considera el análisis del entorno interno y externo de la organización, identificando la necesidad de estructurar procesos formales de reclutamiento que permitan atraer talento humano calificado en áreas clave como enfermería, cuidados geriátricos, administración, cocina y servicios generales. De esta manera, se busca reducir la rotación de personal, mejorar la estabilidad laboral y elevar la calidad del servicio ofrecido.

Asimismo, el proyecto se enmarca en principios de eficiencia organizacional, inclusión y responsabilidad social, promoviendo procesos de selección transparentes, equitativos y basados en competencias. Esto permitirá fortalecer la toma de decisiones en

la gestión del talento humano y garantizar que el personal contratado responda a las necesidades reales de la institución.

En conclusión, la orientación estratégica del proyecto se centra en optimizar el proceso de reclutamiento como un componente clave de la gestión institucional, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos organizacionales y al mejoramiento continuo de la atención brindada a las personas adultas mayores.

1.5.1. Misión / propósito del proyecto educativo

Transformar el proceso de selección del centro de Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced, facilitando la inserción y reubicación de personal a través de un modelo profundamente humano. Nos distingue la empatía para entender las necesidades de cada candidato, una cultura de inclusión que no deja a nadie atrás, y una comunicación asertiva que genera confianza, reduce la incertidumbre y construye relaciones a largo plazo entre empresas y profesionales.

1.5.2. Visión / proyección futura

La Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced, ubicada en el sector de Calderón del Distrito Metropolitano de Quito, proyecta fortalecer su gestión del talento humano mediante la implementación de un plan de reclutamiento de personal que permita incorporar colaboradores capacitados, responsables y comprometidos con la atención integral de las personas adultas mayores.

A futuro, se busca que la institución cuente con un proceso de reclutamiento organizado, transparente y eficiente, que facilite la identificación y selección de candidatos de acuerdo con los perfiles, competencias y necesidades específicas de cada puesto de trabajo. Esto permitirá reducir las dificultades relacionadas con la contratación de personal y contribuirá a mantener una plantilla adecuada para garantizar la continuidad y calidad de los servicios que brinda la residencia.

La implementación del plan permitirá establecer procedimientos definidos para la identificación de necesidades de personal, elaboración de perfiles, publicación de vacantes, recepción y evaluación de hojas de vida, entrevistas y selección de candidatos. De esta manera, se pretende que las futuras contrataciones respondan a criterios técnicos

y objetivos, disminuyendo la posibilidad de incorporar personas que no cumplan con las competencias requeridas para trabajar con adultos mayores.

Asimismo, la proyección futura contempla fortalecer la calidad de atención mediante la incorporación de personal que, además de cumplir con los conocimientos técnicos necesarios, demuestre empatía, vocación de servicio, responsabilidad, paciencia y sensibilidad frente a las necesidades físicas, emocionales y sociales de los residentes.

En este sentido, el diseño del plan de reclutamiento contribuirá al fortalecimiento institucional de la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced, favoreciendo una mejor organización del recurso humano y generando condiciones para ofrecer una atención más oportuna, segura y humanizada.

Finalmente, se espera que el plan diseñado durante el período 2026 constituya una herramienta de gestión que pueda mantenerse y actualizarse de acuerdo con las necesidades futuras de la institución, permitiendo mejorar progresivamente sus procesos de incorporación de personal y contribuyendo al cumplimiento de sus objetivos institucionales y al bienestar de las personas adultas mayores.

1.5.2.1. Valores y principios inclusivo

La Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced, en el marco del diseño del plan de reclutamiento de personal, fundamenta su gestión en valores y principios inclusivos que garantizan procesos justos, equitativos y transparentes en la incorporación de talento humano.

Entre los principales valores se destacan el respeto, entendido como el reconocimiento de la dignidad de todas las personas sin distinción; la responsabilidad, que implica el cumplimiento ético de las funciones en los procesos de reclutamiento; y la honestidad, que asegura la transparencia en la selección de candidatos.

Asimismo, se promueve la igualdad de oportunidades, garantizando que todos los aspirantes sean evaluados bajo los mismos criterios técnicos, sin discriminación por edad, género, etnia o condición social. La inclusión constituye un principio fundamental,

orientado a permitir la participación de personas con diferentes perfiles y capacidades, siempre que cumplan con los requerimientos del puesto.

De igual manera, se considera la equidad, que busca asegurar procesos de reclutamiento justos, tomando en cuenta las condiciones y méritos de los postulantes. Finalmente, se fomenta la ética profesional, que orienta la toma de decisiones responsables en la selección de personal, garantizando la contratación de individuos idóneos para la atención de personas adultas mayores.

En conjunto, estos valores y principios fortalecen el proceso de reclutamiento de personal, asegurando que la institución cuente con talento humano competente, comprometido y alineado con la misión de brindar una atención de calidad y humanizada.

1.5.3. Análisis FODA

Tabla 1 FODA

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
Personal comprometido con la atención y cuidado de los adultos mayores, lo que constituye una referencia positiva para definir las competencias y cualidades requeridas en futuros procesos de reclutamiento.	Existencia de convenios con instituciones educativas, como Consulting Group, Instituto Japón y Centro de Capacitación Zabala, que pueden constituirse en fuentes de reclutamiento de personal capacitado.
Cuenta con redes de apoyo y alianzas institucionales que facilitan el acceso a estudiantes y personas en formación en áreas relacionadas con enfermería y rehabilitación física.	Uso de redes sociales y plataformas digitales para ampliar la difusión de vacantes y atraer un mayor número de candidatos.
Experiencia en la incorporación de estudiantes en prácticas, lo que permite conocer sus habilidades, responsabilidad y desempeño antes de	Creciente necesidad de personal especializado para la atención de la población adulta mayor, lo que genera oportunidades para captar personas interesadas en desarrollarse en este ámbito.

considerar futuras oportunidades laborales.	
DEBILIDADES	AMENAZAS
Limitaciones en la identificación y definición de perfiles adecuados para cada puesto, lo que puede dificultar la búsqueda de candidatos que cumplan con los requisitos necesarios.	Dificultad para encontrar personal que cumpla con el perfil requerido para cubrir las vacantes, especialmente cuando se necesitan conocimientos y competencias específicas.
Necesidad de fortalecer los métodos de evaluación y entrevistas, aspecto identificado en los resultados de la encuesta aplicada al personal.	Competencia con otras instituciones que requieren personal con formación y experiencia similar en áreas de enfermería y atención al adulto mayor.
Falta de un plan de reclutamiento formalmente estructurado, que establezca de manera organizada las fuentes, estrategias, criterios y procedimientos para la captación de personal.	Limitada disponibilidad de candidatos con experiencia y formación específica, lo que puede prolongar el tiempo necesario para cubrir determinadas vacantes.

Elaboración propia

1.5.4. Estrategias de intervención

Diseñar políticas institucionales de reclutamiento de personal basadas en perfiles por competencias para cada puesto de la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced.

Establecer fuentes de reclutamiento internas y externas que permitan atraer candidatos calificados en áreas de cuidado geriátrico, enfermería y servicios generales.

Implementar procesos de reclutamiento estructurado, transparente y basado en criterios técnicos de selección de personal.

Capacitar al personal administrativo encargado del proceso de reclutamiento en técnicas modernas de atracción y evaluación de candidatos.

Elaborar un manual de reclutamiento que estandarice procedimientos, requisitos y etapas del proceso de contratación.

1.5.5. Objetivos estratégicos

Los objetivos estratégicos del presente proyecto están orientados a fortalecer el proceso de reclutamiento de personal en la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced, ubicada en el sector Calderón, Distrito Metropolitano de Quito, con el fin de garantizar la incorporación de talento humano idóneo y competente para la atención de personas adultas mayores.

Optimizar el proceso de reclutamiento de personal mediante el diseño de procedimientos estructurados que permitan atraer candidatos calificados para los diferentes puestos de la institución.

Fortalecer la captación de talento humano a través de la implementación de fuentes de reclutamiento internas y externas que aseguren una mayor cobertura de aspirantes idóneos.

Garantizar la incorporación de personal competente mediante la definición de perfiles de puesto basados en competencias técnicas y humanas requeridas para la atención del adulto mayor.

Mejorar la eficiencia del proceso de reclutamiento mediante la estandarización de etapas, criterios y herramientas de evaluación de candidatos.

Promover procesos de reclutamiento transparentes, inclusivos y basados en méritos, que contribuyan al fortalecimiento institucional y a la calidad del servicio.

Características de los objetivos estratégicos

Están alineados con la misión y la visión.

Se proyectan a mediano y largo plazo (3 a 5 años o más).

Son claros, específicos y medibles.

Sirven de guía para las decisiones estratégicas de la organización.

Estos objetivos son apropiados para incluirlos en el plan estratégico o plan de negocios de tu proyecto de tesis, ya que reflejan el propósito y la proyección de la empresa. (learning, 2020)

CAPÍTULO II: Análisis Del Entorno

2.1. Caracterización de la población beneficiaria

Según en muchas regiones del mundo, la población está envejeciendo. La esperanza de vida está aumentando y la generación del “baby boom” Gestión de Talento Humano 31s se jubila. Se espera que la fuerza laboral incluya a más trabajadores mayores, lo que plantea desafíos y oportunidades en términos de retención de talento, desarrollo de habilidades para los trabajadores mayores y adaptación de las políticas de jubilación (Oficina Internacional del Trabajo, 2013). En este contexto, la diversidad étnica y cultural en la población está aumentando en muchos países, lo que resulta en fuerzas laborales más diversas. Las organizaciones deben ser inclusivas y promover la diversidad, ya que los equipos diversos pueden ser más innovadores y efectivos. La gestión de la diversidad se ha vuelto esencial, en tanto, la brecha de género en la fuerza laboral se está reduciendo gradualmente. Más mujeres participan en la fuerza laboral y ocupan puestos de liderazgo. Las organizaciones deben promover la igualdad de género y abordar temas como la brecha salarial y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal (Cabré, 2012).

Mientras que Pallaroso R., Rendon G., Carreño R. y Muñoz E., 2024 32s surgen nuevos roles relacionados con la tecnología. La capacitación y el desarrollo de habilidades se vuelven esenciales para adaptarse a la automatización. Las organizaciones deben reentrenar y reubicar a los trabajadores en función de las demandas cambiantes.

En la residencia del adulto mayor virgen de la merced se da capacitaciones y sobre el área la cual desempeña cada uno de los colaboradores para mejorar sus aptitudes y competencia con esto evitamos y reducimos la constante rotación de personal que pueda a ver en la empresa, guiar a cada trabajador en su proceso de adaptación es clave para que pueda haber un buen ambiente laboral. Pollaroso, Y. (s. f.)

2.1.1. Perfil de los trabajadores

El primer paso es asegurarse de que los empleados tengan las habilidades esenciales que necesitan para hacer bien su trabajo. Para hacerlo, podemos realizar una evaluación de la brecha de habilidades para identificar las habilidades esenciales para que podamos brindarles la capacitación que necesitan. Este modelo aumenta el impacto y la

rentabilidad de su capacitación, ya que aseguramos que los trabajadores dediquen su tiempo a perfeccionar las habilidades que marcarán la diferencia.

1. Datos generales
 - Edad (cuando sea pertinente y legalmente justificable)
 - Formación académica
 - Experiencia laboral
 - Certificaciones
2. Competencias técnicas (Hard Skills)
 - Conocimientos específicos del puesto.
 - Manejo de programas informáticos.
 - Normativa aplicable.
 - Procesos y procedimientos.
3. Competencias blandas (Soft Skills)
 - Trabajo en equipo.
 - Comunicación efectiva.
 - Liderazgo.
 - Resolución de problemas.
 - Adaptabilidad.
 - Ética profesional.
 - Responsabilidad.
 - Inteligencia emocional.
4. Habilidades
 - Organización.
 - Planificación.
 - Toma de decisiones.
 - Atención al cliente.
 - Pensamiento crítico.
5. Funciones del cargo
 - Responsabilidades.
 - Actividades diarias.
 - Objetivos del puesto.
6. Requisitos del puesto
 - Nivel de estudios.

- Años de experiencia.
- Cursos requeridos.
- Idiomas (si aplica).

(basantes, 2026)

2.1.2. Tipos de áreas

El análisis de cargos en el entorno empresarial privado es una herramienta esencial para desentrañar la complejidad inherente a las distintas posiciones laborales. Al inmiscuirnos en las sutilezas de este proceso, nos adentramos en la estructura esencial para comprender las responsabilidades, los requisitos y las condiciones que conforman cada cargo (Galicia, 2012).

1. Dirección o Administración
 - Director(a) de la residencia.
 - Administrador(a).
2. Talento Humano
 - Reclutamiento y selección.
 - Contratación.
 - Capacitación.
 - Evaluación del desempeño.
 - Bienestar laboral.
3. Área de Enfermería
 - Licenciados(as) en Enfermería.
 - Auxiliares de Enfermería.
4. Área Médica
 - Médico general.
 - Médico geriatra (si la residencia cuenta con este servicio).
 - Fisioterapeuta.
 - Psicólogo.
 - Nutricionista.
5. Área de Cuidado Directo
 - Cuidadores o asistentes gerontológicos.
6. Área de Alimentación

- Nutricionista.
 - Cocineros.
 - Auxiliares de cocina.
7. Área de Trabajo Social
- Trabajador(a) social.
8. Área de Terapias
- Terapia ocupacional.
 - Terapia física.
 - Recreación.
9. Servicios Generales
- Limpieza.
 - Lavandería.
 - Mantenimiento.
 - Jardinería.
10. Seguridad
- Guardias.

Estas áreas se ajustan a la organización habitual de un centro geriátrico y facilitan la planificación del talento humano.

2.1.3. Contexto familiar y social

El envejecimiento de la población constituye una realidad social que genera nuevas necesidades relacionadas con el cuidado, acompañamiento y atención integral de las personas adultas mayores. Esta etapa de la vida puede estar acompañada de cambios en las condiciones físicas, emocionales y sociales de las personas, por lo que requiere espacios y servicios que contribuyan a garantizar su bienestar, seguridad y calidad de vida.

Dentro del contexto familiar, las personas adultas mayores pueden contar con diferentes niveles de apoyo por parte de sus familiares. Sin embargo, las condiciones actuales de las familias, como las responsabilidades laborales, las limitaciones de tiempo, los cambios en la estructura familiar y otras situaciones sociales y económicas, pueden

dificultar que los adultos mayores reciban atención y acompañamiento permanente dentro de sus hogares. Ante estas circunstancias, las residencias para adultos mayores representan una alternativa para proporcionar cuidados y servicios especializados de acuerdo con las necesidades de sus residentes.

En este contexto, la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced, ubicada en el sector Calderón del Distrito Metropolitano de Quito, cumple una función social relacionada con la atención y cuidado de personas adultas mayores. Para desarrollar adecuadamente sus actividades, la institución requiere contar con personal que posea conocimientos, habilidades, responsabilidad y cualidades humanas acordes con las características de esta población.

La calidad de la atención que reciben los adultos mayores se encuentra relacionada, entre otros factores, con la disponibilidad de un equipo de trabajo suficiente y adecuado para responder a las diferentes necesidades de los residentes. Por ello, la gestión del talento humano adquiere especial importancia dentro de este tipo de instituciones, particularmente en lo relacionado con la identificación y captación de personas que puedan desempeñar correctamente las funciones requeridas.

En este sentido, el reclutamiento de personal constituye una etapa fundamental, debido a que permite atraer candidatos que potencialmente pueden ocupar los diferentes puestos existentes en la residencia. Un proceso organizado debe considerar las necesidades institucionales, los perfiles requeridos, los criterios para identificar candidatos y las fuentes mediante las cuales se realizará la búsqueda de personal.

Por esta razón, resulta pertinente analizar el proceso actual de reclutamiento utilizado en la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced, identificando los criterios, métodos y fuentes empleados para la captación de personal. Este análisis permitirá reconocer las características del proceso existente y establecer los elementos

que deberán ser considerados en el diseño de un plan de reclutamiento acorde con las necesidades de la institución.

De esta manera, el contexto familiar y social de los adultos mayores permite comprender la importancia de que las instituciones dedicadas a su cuidado dispongan de talento humano adecuado. En consecuencia, el diseño de un plan de reclutamiento para la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced constituye una alternativa orientada a organizar y fortalecer la captación de personal, considerando las necesidades de la institución y las características de los servicios que proporciona a sus residentes durante el período 2026.

Situación actual de la inclusión

En la residencia del adulto mayor virgen de la merced, practicamos la inclusión de mujeres hombres y jóvenes profesionales de diversas edad y discapacidad como, método de fortalecimiento a la inclusión social ya que son importar las limitaciones físicas que pueda tener una persona lo que más influye son sus aptitudes y competencias profesionales que pueda aportar a la empresa.

En Ecuador, la inclusión constituye un principio fundamental orientado a garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación en los ámbitos laboral, educativo y social. En el caso de las residencias para adultos mayores, la inclusión implica promover un entorno donde tanto los trabajadores como los residentes sean tratados con respeto, dignidad y equidad, independientemente de su edad, género, discapacidad, etnia o condición socioeconómica. Aunque el país cuenta con un marco legal que protege estos derechos, aún existen desafíos relacionados con la accesibilidad, la sensibilización del personal, la eliminación de barreras y la incorporación efectiva de personas pertenecientes a grupos de atención prioritaria. En los últimos años se han impulsado políticas públicas y programas para fortalecer la inclusión laboral de personas con discapacidad y otros

grupos vulnerables, promoviendo ambientes de trabajo más diversos e inclusivos. Sin embargo, las instituciones continúan enfrentando el reto de consolidar una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad y la participación de todos sus colaboradores. (ECUADOR, 2025)

2.1.4. Prácticas inclusivas existentes

La Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced promueve prácticas inclusivas orientadas a brindar igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y a ofrecer una atención digna y de calidad a las personas adultas mayores. Entre estas prácticas se encuentran la contratación de personal con base en sus competencias, experiencia y vocación de servicio, sin discriminación por razones de género, edad, etnia, religión, discapacidad u otra condición personal.

Asimismo, la institución procura asignar y reubicar al personal considerando sus capacidades, habilidades y estado de salud, con el fin de favorecer un mejor desempeño laboral y garantizar un ambiente de trabajo seguro e inclusivo. También fomenta el respeto, el trabajo en equipo y la capacitación continua del talento humano para fortalecer la atención integral de los residentes.

Estas prácticas contribuyen al bienestar de los trabajadores y de las personas adultas mayores, aunque pueden fortalecerse mediante un plan de reclutamiento y reubicación laboral que establezca procedimientos claros, objetivos y alineados con los principios de inclusión e igualdad de oportunidades. (MISS, Ministerio de Inclusión Económica y Social. (2023). Modelo de atención para centros gerontológicos residenciales. Quito, Ecuador., 2023)

2.1.5. Barreras para el aprendizaje y la participación

En la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced se pueden identificar diversas barreras para el aprendizaje y la participación que limitan la inclusión laboral de las personas. Estas barreras pueden presentarse por la falta de capacitación continua, el desconocimiento sobre prácticas inclusivas y la ausencia de políticas institucionales que promuevan la igualdad de oportunidades para todos los colaboradores.

Asimismo, pueden existir barreras relacionadas con la comunicación, la accesibilidad y los estereotipos hacia determinados grupos, como personas con discapacidad, adultos mayores o trabajadores con necesidades específicas. Estas situaciones dificultan la integración, el desarrollo de habilidades y la participación activa en las actividades laborales e institucionales.

Para reducir estas barreras, es necesario implementar programas de capacitación en inclusión, sensibilización del personal, adecuaciones razonables en los puestos de trabajo y estrategias que promuevan un ambiente de respeto, equidad y participación. Estas acciones favorecen el aprendizaje continuo, fortalecen el trabajo en equipo y contribuyen al bienestar de los colaboradores y de los adultos mayores atendidos por la institución. (UNESCO, UNESCO, s.f.)

2.1.6. Recursos disponibles

La Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced cuenta con diversos recursos que pueden favorecer la implementación de un plan de reclutamiento y reubicación laboral. Entre ellos se encuentran el talento humano conformado por el personal administrativo, profesionales de la salud, personal de apoyo y voluntarios, quienes participan en la atención integral de los adultos mayores y pueden contribuir al desarrollo de procesos de selección e integración del personal.

En cuanto a los recursos materiales y tecnológicos, la institución dispone de instalaciones adecuadas para el funcionamiento de las diferentes áreas, equipos informáticos, acceso a internet y herramientas de comunicación que facilitan la difusión de vacantes, la recepción de postulaciones y el seguimiento de los procesos de reclutamiento y reubicación.

Además, la residencia puede apoyarse en recursos externos, como convenios con instituciones de educación superior, organismos públicos y privados, bolsas de empleo y entidades relacionadas con la inclusión laboral. Estos recursos fortalecen la captación de talento, promueven la igualdad de oportunidades y contribuyen a una adecuada reubicación del personal según las necesidades institucionales. (Humanos, 2020)

2.1.7. Instrumentos de recolección de información primaria

Para tu proyecto sobre plan de reclutamiento y reubicación laboral en la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced, puedes utilizar los siguientes:

Encuesta: Cuestionario con preguntas cerradas y abiertas dirigido al personal de la residencia para conocer su percepción sobre los procesos de reclutamiento, selección e inclusión laboral.

Entrevista: Conversación estructurada o semiestructurada con el director o responsable de talento humano para obtener información detallada sobre las prácticas de contratación y reubicación del personal.

Guía de observación: Instrumento que permite registrar de manera sistemática cómo se desarrollan los procesos de trabajo, la interacción entre el personal y las condiciones del entorno laboral.

Para la presente investigación se utilizarán como instrumentos de recolección de información una encuesta, una entrevista y una guía de observación. La encuesta estará dirigida al personal de la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced con el propósito de identificar las necesidades y percepciones relacionadas con el reclutamiento y la reubicación laboral. La entrevista se aplicará al responsable de la institución para obtener información sobre las políticas y procedimientos de gestión del talento humano. Finalmente, la guía de observación permitirá registrar aspectos relacionados con el ambiente laboral y las prácticas de inclusión existentes en la organización. (Sampieri H. , 2023)

2.1.7.1. Encuestas

Para el desarrollo de la presente investigación se aplicará una encuesta dirigida a la totalidad del personal interno de la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced, ubicada en el sector Calderón, Distrito Metropolitano de Quito. La población encuestada estará conformada por 10 colaboradores, quienes constituyen el personal interno de la institución.

La aplicación de la encuesta tiene como finalidad recopilar información sobre el proceso actual de reclutamiento de personal que se desarrolla en la residencia, considerando aspectos relacionados con los criterios utilizados para la incorporación de colaboradores, los métodos empleados para la búsqueda y captación de candidatos, las fuentes de reclutamiento utilizadas y las principales necesidades o dificultades que se presentan durante este proceso.

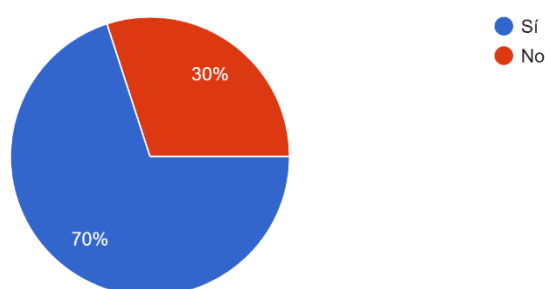
La información obtenida permitirá conocer la percepción del personal interno respecto al proceso de reclutamiento existente y determinar aquellos aspectos que requieren fortalecimiento. Los resultados servirán como base para el diseño de un plan de reclutamiento de personal, orientado a establecer estrategias y procedimientos que respondan a las necesidades de la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced.

Debido a que la población está conformada únicamente por 6 personas, se trabajará con la totalidad de la población, por lo que no será necesario realizar el cálculo de una muestra. La encuesta será aplicada de manera directa al personal interno, garantizando que la información recopilada sea utilizada exclusivamente con fines académicos y de investigación

Figura 2 Pregunta 1

1. ¿Conoce usted el proceso de reclutamiento de personal que se aplica en la residencia?

10 respuestas



Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada al personal interno, 2026.

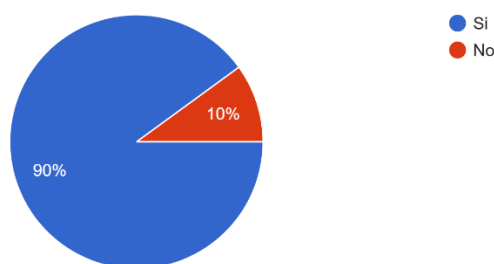
De las 10 personas encuestadas, 7 personas (70 %) manifiestan conocer el proceso de reclutamiento de personal que se aplica en la residencia, mientras que 3 personas (30 %) indican que no lo conocen.

Interpretación:

Los resultados evidencian que la mayoría del personal encuestado conoce el proceso de reclutamiento que se desarrolla en la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced. Sin embargo, el 30 % manifiesta desconocerlo, lo que demuestra que existe una parte del personal que no tiene claridad sobre los procedimientos utilizados para la incorporación de nuevos colaboradores. Esta situación evidencia la necesidad de establecer un proceso de reclutamiento formal, organizado y conocido por quienes participan en la gestión del talento humano.

Figura 3 Pregunta 2

2.¿Considera que el proceso de reclutamiento actual permite seleccionar al personal más adecuado para el puesto?
10 respuestas



Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada al personal interno, 2026.

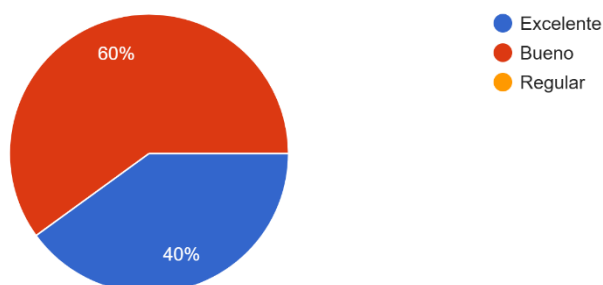
De las 10 personas encuestadas, 9 personas (90 %) consideran que el proceso de reclutamiento permite seleccionar al personal más adecuado para el puesto, mientras que 1 persona (10 %) considera que no.

Interpretación:

Los resultados muestran una percepción favorable respecto al proceso de reclutamiento actual, ya que el 90 % de los encuestados considera que permite seleccionar personal adecuado para los diferentes cargos. No obstante, el 10 % que presenta una opinión negativa evidencia que existen aspectos que podrían ser fortalecidos. Por ello, el diseño de un plan de reclutamiento permitirá establecer criterios y procedimientos más claros para garantizar que la captación de candidatos responda a los perfiles y necesidades específicas de la residencia.

Figura 4 Pregunta 3

3. ¿Cree usted que los requisitos y perfiles solicitados para los cargos disponibles son?
10 respuestas



Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada al personal interno, 2026.

De las 10 personas encuestadas, 4 personas (40 %) consideran que los requisitos y perfiles solicitados son excelentes, mientras que 6 personas (60 %) los califican como buenos. No se registraron respuestas en la categoría regular.

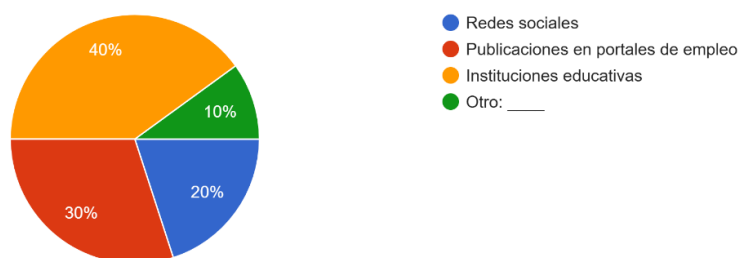
Interpretación:

Los resultados reflejan una valoración positiva de los requisitos y perfiles solicitados para los cargos disponibles, debido a que el 100 % de los encuestados los considera entre buenos y excelentes. Sin embargo, el predominio de la categoría “Bueno”, con un 60 %, indica que existe la posibilidad de fortalecer la definición de los perfiles de los puestos. Para el diseño del plan de reclutamiento será importante establecer claramente los requisitos académicos, experiencia, conocimientos, habilidades y competencias necesarias para cada cargo.

Figura 5 Pregunta 4

4. ¿Qué medio de reclutamiento considera que utiliza con mayor frecuencia la residencia?

10 respuestas



Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada al personal interno, 2026.

De las 10 personas encuestadas, 4 personas (40 %) señalan que las instituciones educativas son el medio utilizado con mayor frecuencia, 3 personas (30 %) mencionan las publicaciones en portales de empleo, 2 personas (20 %) indican las redes sociales y 1 persona (10 %) señala otros medios.

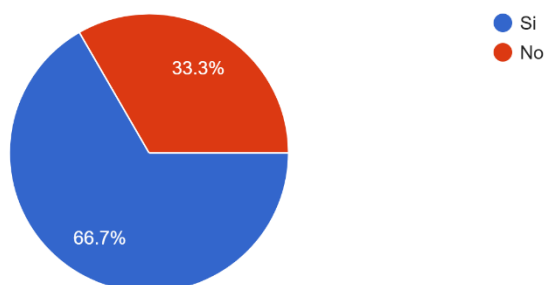
Interpretación:

Los resultados evidencian que las instituciones educativas constituyen la principal fuente de reclutamiento, representando el 40 % de las respuestas. Le siguen las publicaciones en portales de empleo con el 30 % y las redes sociales con el 20 %. Esto demuestra que la residencia utiliza diferentes medios para captar candidatos, aunque existe la oportunidad de diversificar y organizar estas fuentes dentro de un plan de reclutamiento. La utilización estratégica de plataformas digitales, instituciones educativas y otros medios puede ampliar el alcance de las convocatorias y facilitar la identificación de candidatos que cumplan con los perfiles requeridos.

Figura 6 Pregunta 5

5.¿Cree que los métodos utilizados para seleccionar al personal son adecuados?

9 respuestas



Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada al personal interno, 2026.

De las 9 personas que respondieron esta pregunta, el 66,7 % (6 personas) considera que los métodos utilizados para seleccionar al personal son adecuados, mientras que el 33,3 % (3 personas) considera que no lo son.

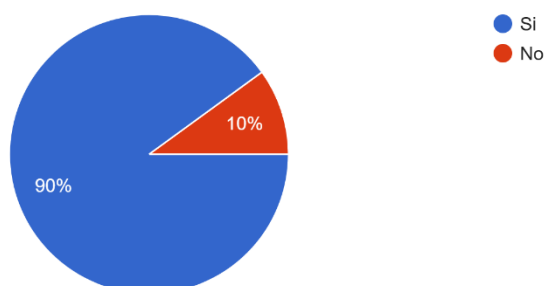
Interpretación:

Los resultados muestran que la mayoría de los encuestados tiene una percepción favorable sobre los métodos utilizados para seleccionar al personal. Sin embargo, el 33,3 % que considera que estos métodos no son adecuados representa una proporción importante y evidencia la existencia de aspectos que requieren fortalecimiento. Por ello, el plan de reclutamiento propuesto deberá establecer procedimientos y criterios más claros para la identificación y captación de candidatos, procurando que estos respondan a los perfiles y necesidades de la residencia.

Figura 7 Pregunta 6

6.¿Considera que el proceso de reclutamiento es transparente y brinda igualdad de oportunidades a los postulantes?

10 respuestas



Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada al personal interno, 2026.

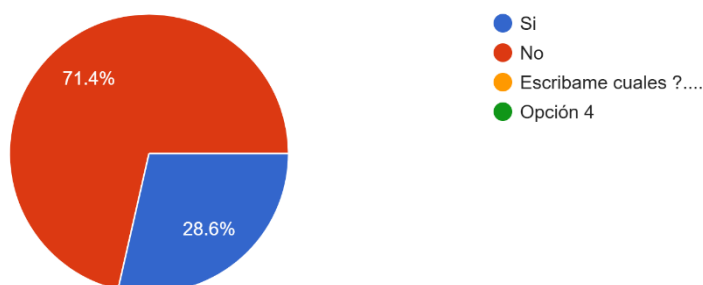
De las 10 personas encuestadas, 9 personas (90 %) consideran que el proceso de reclutamiento es transparente y brinda igualdad de oportunidades a los postulantes, mientras que 1 persona (10 %) considera que no.

Interpretación:

Los resultados evidencian una percepción ampliamente favorable respecto a la transparencia del proceso de reclutamiento, debido a que el 90 % de los encuestados considera que existe igualdad de oportunidades para los postulantes. No obstante, el 10 % que presenta una percepción contraria señala la importancia de fortalecer mecanismos que permitan garantizar procesos objetivos y transparentes. En este sentido, el plan de reclutamiento deberá contemplar criterios previamente establecidos y procedimientos uniformes para la captación de candidatos.

Figura 8 Pregunta 7

7.¿Ha identificado dificultades o inconvenientes durante el proceso de reclutamiento de personal?
7 respuestas



Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada al personal interno, 2026.

En esta pregunta se registraron 7 respuestas. De ellas, 5 personas (71,4 %) respondieron que no han identificado dificultades o inconvenientes durante el proceso de reclutamiento, mientras que 2 personas (28,6 %) respondieron que sí han identificado dificultades.

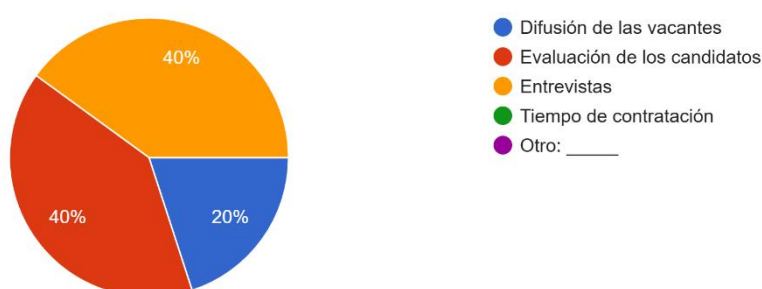
Interpretación:

Los resultados indican que la mayoría de los participantes no ha identificado dificultades significativas durante el proceso de reclutamiento. Sin embargo, el 28,6 % de los encuestados sí ha experimentado algún inconveniente, lo que evidencia que existen

situaciones que pueden afectar el desarrollo adecuado del proceso. Por esta razón, el diseño del plan de reclutamiento deberá considerar mecanismos que permitan prevenir y atender posibles dificultades, especialmente en aspectos relacionados con la búsqueda, captación y disponibilidad de candidatos.

Figura 9 Pregunta 8

8.¿Qué aspecto considera que necesita mayor mejora en el proceso de reclutamiento?
10 respuestas



Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada al personal interno, 2026.

De las 10 personas encuestadas, el 40 % (4 personas) considera que se debe mejorar la evaluación de los candidatos, otro 40 % (4 personas) señala las entrevistas, mientras que el 20 % (2 personas) considera que se debe mejorar la difusión de las vacantes. No se registraron respuestas para las opciones “tiempo de contratación” y “otro”.

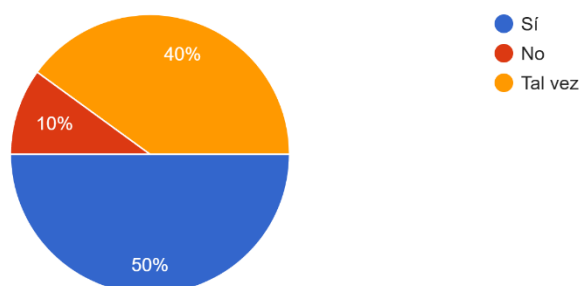
Interpretación:

Los resultados permiten identificar que los principales aspectos que requieren mejora son la evaluación de los candidatos y las entrevistas, ambos con un 40 %. Esto demuestra la necesidad de fortalecer las etapas mediante las cuales se determina si un candidato cumple con el perfil requerido para ocupar un cargo. Por otra parte, el 20 % que señala la difusión de las vacantes evidencia la importancia de ampliar y mejorar los medios utilizados para atraer postulantes. Estos resultados serán fundamentales para el diseño del plan de reclutamiento, ya que permitirán establecer estrategias específicas para mejorar la evaluación, estructurar las entrevistas y fortalecer la difusión de las oportunidades laborales.

Figura 10 Pregunta 9

9.¿Considera necesario implementar nuevas estrategias para mejorar el reclutamiento de personal en la residencia?

10 respuestas



Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada al personal interno, 2026.

Interpretación:

De los 10 encuestados, el 50% (5 personas) considera que sí es necesario implementar nuevas estrategias para mejorar el reclutamiento de personal en la residencia. El 40% (4 personas) respondió “tal vez”, mientras que solo el 10% (1 persona) considera que no es necesario.

Estos resultados indican que existe una necesidad importante de fortalecer las estrategias de reclutamiento, ya que la mayoría de los encuestados (9 de 10) presenta una postura favorable o abierta a realizar cambios en el proceso actual. Esto evidencia la importancia de buscar alternativas que permitan atraer y seleccionar personal de manera más efectiva.

2.1.8. Entrevistas a administradores

Entrevista al administrador de la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced

Con el propósito de obtener información sobre el proceso actual de reclutamiento de personal en la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced, se realizó una entrevista al administrador de la institución. Las preguntas estuvieron orientadas a conocer las etapas, criterios, métodos y fuentes utilizadas para la captación y selección del personal, así como las principales dificultades y aspectos que podrían mejorarse dentro del proceso de reclutamiento.

A continuación, se presentan las preguntas realizadas al administrador y las respuestas obtenidas durante la entrevista:

1. ¿Cómo se realiza actualmente el proceso de reclutamiento de personal en la residencia?

El administrador manifestó que actualmente el proceso de reclutamiento de personal en la residencia considera principalmente aspectos como la buena actitud y la experiencia laboral de los candidatos. Estos elementos permiten identificar a personas que, además de contar con conocimientos o experiencia previa, demuestren disposición, responsabilidad y compromiso para desempeñar adecuadamente sus funciones.

2. ¿Cuáles son las etapas que se siguen desde que surge la necesidad de contratar a una persona hasta su incorporación?

De acuerdo con lo señalado por el administrador, el proceso contempla varias etapas antes de la incorporación del nuevo trabajador. Entre ellas se encuentran la realización de entrevistas, las horas de inducción y la aplicación de un examen escrito. Estas actividades permiten conocer al candidato, evaluar sus conocimientos y facilitar su adaptación a las funciones y responsabilidades que deberá desempeñar dentro de la residencia.

3. ¿Qué requisitos se establecen para los candidatos antes de iniciar el proceso de selección?

El administrador indicó que se considera importante contar con varias opciones de candidatos, con la finalidad de disponer de un mayor número de postulantes entre los cuales se pueda realizar una comparación. Esto permite ampliar las posibilidades de encontrar una persona que se ajuste a las necesidades y características requeridas para el puesto.

4. ¿Qué criterios considera la residencia para determinar si un candidato es adecuado para ocupar un puesto?

Según la información proporcionada por el administrador, uno de los principales criterios consiste en comprobar las referencias del candidato. Esta verificación permite confirmar la información proporcionada por el postulante y conocer aspectos

relacionados con su experiencia, desempeño y trayectoria laboral. De esta manera, se busca contar con información confiable que contribuya a seleccionar a una persona responsable y adecuada para desempeñar sus funciones.

5. ¿Qué importancia tienen la experiencia laboral y la formación académica al momento de seleccionar al personal?

El administrador manifestó que la experiencia laboral tiene una importancia significativa dentro del proceso de selección, debido a que se realiza una revisión de las carpetas de los candidatos y de la experiencia que poseen. Esta información permite conocer la trayectoria del postulante y determinar si cuenta con antecedentes relacionados con el puesto al que aspira, facilitando la comparación entre los diferentes candidatos.

6. ¿Qué métodos utiliza actualmente la residencia para atraer candidatos a las vacantes disponibles?

La respuesta correspondiente a esta pregunta se incorporará una vez que se complete la información proporcionada por el administrador durante la entrevista.

2.1.9. Focus group al personal

Los resultados obtenidos mediante el focus group evidencian que el proceso de reclutamiento de la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced se desarrolla principalmente mediante redes sociales, recomendaciones personales y comunicación directa. Estas herramientas han permitido a la institución captar candidatos y cubrir sus necesidades de personal; sin embargo, se observa que el proceso requiere una mayor planificación y organización para garantizar una selección acorde con los requerimientos de cada puesto.

En cuanto al proceso de selección, se identificó el uso de hojas de vida, entrevistas y pruebas como principales mecanismos para valorar a los postulantes. La entrevista constituye una fortaleza, debido a que permite conocer las aptitudes, habilidades y características de los candidatos. No obstante, se considera necesario establecer criterios de evaluación definidos que permitan seleccionar al personal de manera objetiva y de acuerdo con las competencias requeridas para la atención de los adultos mayores.

Asimismo, los participantes señalaron la importancia de fortalecer las fuentes de reclutamiento mediante una mayor difusión de las vacantes y el uso de diferentes medios de captación. La dependencia de recomendaciones y redes sociales, aunque resulta accesible para la institución, puede limitar el alcance de las convocatorias y reducir la posibilidad de acceder a candidatos con perfiles especializados.

Otro aspecto relevante identificado corresponde a la necesidad de fortalecer la capacitación del personal, especialmente en temas relacionados con el cuidado y manejo de adultos mayores y la identificación de enfermedades. Este aspecto resulta fundamental debido a las características de la población atendida y a la responsabilidad que implica brindar una atención adecuada, segura y humanizada.

En consecuencia, los resultados del focus group sustentan la necesidad de diseñar un plan de reclutamiento de personal para el período 2026, orientado a establecer procedimientos organizados para la captación y selección de candidatos, definir perfiles y competencias requeridas y diversificar las fuentes de reclutamiento. La implementación de este plan permitirá fortalecer la gestión del talento humano y contribuir a la incorporación de personal idóneo y comprometido con la calidad de atención de los adultos mayores.

2.1.10. Observación directa

Durante el desarrollo del focus group se observó una participación activa y disposición por parte de los colaboradores para compartir sus experiencias relacionadas con el proceso de reclutamiento de la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced. Los participantes expresaron sus opiniones de manera abierta, permitiendo identificar aspectos relacionados con la forma de ingreso, las fuentes utilizadas para conocer las vacantes, los criterios de selección y las oportunidades de mejora.

2.1.11. Análisis e interpretación de resultados

En este contexto, los resultados obtenidos respaldan la necesidad de diseñar un Plan de Reclutamiento de Personal para la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced para el período 2026. El plan deberá orientarse a transformar las prácticas actuales en un proceso sistemático que permita identificar las necesidades de personal, definir perfiles y competencias, seleccionar fuentes adecuadas de reclutamiento,

establecer mecanismos de evaluación y garantizar que los candidatos seleccionados respondan a las necesidades institucionales.

En conclusión, el focus group evidencia que la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced cuenta con mecanismos básicos que han permitido incorporar personal, principalmente mediante redes sociales, recomendaciones, recepción de hojas de vida, entrevistas y pruebas. Sin embargo, estas prácticas requieren mayor organización y planificación. La principal necesidad identificada no consiste únicamente en atraer más candidatos, sino en atraer y seleccionar candidatos que posean las competencias adecuadas para brindar una atención de calidad a los adultos mayores.

Por tanto, el diseño del plan de reclutamiento permitirá fortalecer la gestión del talento humano de la residencia, reducir la dependencia de mecanismos informales de contratación y establecer criterios más claros para la incorporación de nuevos colaboradores. A su vez, la incorporación de procesos de capacitación y evaluación contribuirá al desarrollo de un personal más preparado, comprometido y sensible ante las

2.1. Análisis del entorno

El análisis del entorno permite identificar los factores externos e internos que pueden influir en el proceso de reclutamiento de personal de la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced, ubicada en el sector Calderón del Distrito Metropolitano de Quito. Este análisis es importante debido a que la disponibilidad de personal, las características del mercado laboral, los recursos institucionales y las condiciones sociales pueden incidir en la capacidad de la residencia para atraer candidatos adecuados.

Desde el ámbito social, la atención de las personas adultas mayores requiere personal que, además de cumplir con determinados conocimientos y experiencia, posea cualidades como responsabilidad, empatía, paciencia, compromiso y capacidad para trabajar con este grupo de población. Por esta razón, el reclutamiento debe considerar no únicamente los requisitos técnicos de cada cargo, sino también las características personales necesarias para brindar una atención adecuada.

En el ámbito laboral, la residencia se encuentra en un entorno donde existen personas con diferentes niveles de formación y experiencia que pueden constituirse en potenciales candidatos. Sin embargo, encontrar personal que cumpla simultáneamente

con los requisitos del puesto y con las competencias necesarias para trabajar en una residencia de adultos mayores puede representar un desafío. Esto hace necesario utilizar diferentes fuentes y métodos de reclutamiento para ampliar las posibilidades de captar candidatos.

Desde el ámbito tecnológico, el uso de plataformas digitales, redes sociales y medios de comunicación en línea representa una oportunidad para mejorar la difusión de las vacantes. Estas herramientas pueden permitir que las convocatorias lleguen a un mayor número de personas, facilitando la recepción de postulaciones y ampliando las fuentes de búsqueda de candidatos.

En cuanto al ámbito institucional, es necesario considerar los recursos disponibles en la residencia, la organización interna, los cargos existentes y las necesidades de personal. Estos elementos permitirán determinar qué tipo de perfiles se requieren y qué estrategias de reclutamiento pueden ser aplicadas de manera realista y sostenible.

Por otra parte, pueden existir factores que dificulten el reclutamiento, como la limitada disponibilidad de recursos económicos para realizar publicaciones pagadas, la falta de procedimientos formalizados o la dificultad para encontrar candidatos con el perfil requerido. Por ello, resulta necesario establecer estrategias que permitan aprovechar los recursos disponibles y utilizar fuentes de reclutamiento accesibles.

En este sentido, el análisis del entorno constituye una base para el diseño del plan de reclutamiento de personal para la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced, ya que permitirá considerar las condiciones que pueden favorecer o limitar la captación de talento humano. La información obtenida, junto con los resultados de la encuesta aplicada a los seis colaboradores de la institución, permitirá formular estrategias y procedimientos acordes con las necesidades reales de la residencia durante el período 2026.

Factores que favorecen la inclusión

La inclusión dentro del proceso de reclutamiento de personal constituye un aspecto importante para garantizar que todas las personas que cumplan con los requisitos establecidos tengan la posibilidad de acceder a una oportunidad laboral en igualdad de condiciones. En la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced, este principio

resulta relevante debido a que el personal seleccionado deberá responder a las necesidades de atención y cuidado de los residentes, considerando tanto sus competencias profesionales como sus cualidades personales.

Uno de los principales factores que favorecen la inclusión es el establecimiento de requisitos claros y relacionados directamente con el perfil del puesto. Esto permite evitar exigencias innecesarias que puedan limitar la participación de candidatos que cuentan con las capacidades requeridas. Por ello, el plan de reclutamiento deberá definir los conocimientos, experiencia, habilidades y competencias necesarias para cada cargo.

Otro factor importante es la igualdad de oportunidades para los postulantes. Las convocatorias deberán difundirse mediante diferentes medios de reclutamiento, procurando que la información sea accesible para personas que cumplan con el perfil requerido. El uso de redes sociales, plataformas de empleo, instituciones educativas y redes de contacto puede contribuir a ampliar el alcance de las ofertas laborales.

Asimismo, la transparencia en los criterios de reclutamiento favorece la inclusión, debido a que permite que los candidatos conozcan previamente los requisitos, funciones y condiciones relacionadas con el puesto. De esta manera, la evaluación puede realizarse con base en criterios previamente establecidos y relacionados con las necesidades de la residencia.

La no discriminación constituye también un factor fundamental. El proceso de reclutamiento debe centrarse en las competencias, formación, experiencia y características necesarias para desempeñar el cargo, evitando criterios relacionados con aspectos personales que no tengan relación con las funciones del puesto.

Finalmente, la utilización de entrevistas y mecanismos de evaluación estructurados puede contribuir a que todos los candidatos sean valorados bajo criterios similares. Esto permitirá fortalecer la objetividad del proceso y facilitar la identificación de personas que realmente cumplan con el perfil requerido.

En este sentido, los factores que favorecen la inclusión deberán ser considerados dentro del plan de reclutamiento propuesto para la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced, con el propósito de establecer un proceso organizado, transparente

equitativo que permita atraer personal competente y comprometido con la atención de las personas adultas mayores.

2.1.12. Barreras y restricciones identificadas

En el proceso de reclutamiento de personal de la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced pueden presentarse diferentes barreras y restricciones que dificultan la captación de candidatos que cumplan con las características requeridas para los diferentes cargos. La identificación de estas situaciones permite establecer aspectos que deberán ser considerados dentro del plan de reclutamiento propuesto.

Una de las principales barreras corresponde a la limitada diversificación de las fuentes de reclutamiento. De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta, la residencia utiliza principalmente instituciones educativas, portales de empleo y redes sociales para la búsqueda de candidatos. Si bien estos medios permiten acceder a posibles postulantes, resulta conveniente ampliar y organizar las fuentes utilizadas para incrementar las posibilidades de encontrar personas que cumplan con los perfiles requeridos.

Otra restricción está relacionada con la definición y evaluación de los perfiles de los candidatos. Aunque los resultados muestran una percepción positiva respecto a los requisitos solicitados, existe la posibilidad de fortalecer la descripción de los cargos, estableciendo de manera clara la formación, experiencia, conocimientos, habilidades y competencias necesarias para cada puesto.

Asimismo, se identifica como aspecto susceptible de mejora la evaluación de los candidatos y la realización de entrevistas. Los resultados de la encuesta señalan que estos dos aspectos representan los principales elementos que requieren fortalecimiento, cada uno con el 40 % de las respuestas. Esto evidencia la necesidad de establecer procedimientos más estructurados que permitan valorar de manera objetiva las capacidades y características de los postulantes.

Otra posible barrera corresponde a la falta de procedimientos formalizados y estandarizados para desarrollar el reclutamiento. Cuando no existe una guía claramente establecida, las actividades de búsqueda y captación pueden realizarse de manera diferente dependiendo de la necesidad de contratación. Por esta razón, resulta necesario

contar con un plan que establezca las etapas, responsables, criterios y medios que deberán utilizarse durante el proceso.

También se debe considerar la limitación de recursos económicos y humanos que puede tener la institución para desarrollar actividades de reclutamiento. El uso de plataformas de empleo pagadas, publicidad u otros mecanismos puede representar costos adicionales. Frente a esta situación, se plantea priorizar fuentes accesibles y de bajo costo, especialmente medios digitales, redes de contacto e instituciones educativas.

Finalmente, una restricción importante puede ser la dificultad para encontrar candidatos que combinen conocimientos técnicos con cualidades humanas necesarias para trabajar con personas adultas mayores. Además de cumplir con los requisitos del cargo, el personal debe demostrar responsabilidad, empatía, paciencia, compromiso y capacidad para trabajar en equipo.

En consecuencia, las barreras identificadas evidencian la necesidad de fortalecer el proceso de reclutamiento mediante un plan organizado y adaptado a las condiciones de la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced. La propuesta deberá orientarse principalmente a mejorar la definición de perfiles, difusión de vacantes, evaluación de candidatos y estructuración de entrevistas, procurando utilizar recursos accesibles y procedimientos que permitan una captación de personal más eficiente

2.1.13. Redes de apoyo y alianzas institucionales

La Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced cuenta actualmente con convenios institucionales que constituyen una importante red de apoyo para el desarrollo de actividades de formación práctica y, a su vez, representan una fuente potencial para el reclutamiento de personal. Estas alianzas permiten mantener un vínculo directo con instituciones educativas que forman personas en áreas relacionadas con la atención, cuidado y rehabilitación de adultos mayores.

Entre las instituciones con las que la residencia mantiene convenio se encuentra Consulting Group, cuyos estudiantes realizan prácticas en el área de Auxiliar de Enfermería. De igual manera, la residencia cuenta con un convenio con el Instituto Japón, cuyos estudiantes se forman como Tecnólogos en Enfermería y en Rehabilitación Física.

Asimismo, mantiene un convenio con el Centro de Capacitación Zabala, institución que forma Auxiliares de Enfermería.

Estas tres alianzas representan un recurso importante para la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced, debido a que permiten mantener contacto con personas que se encuentran en proceso de formación o que cuentan con preparación relacionada con las necesidades de la institución. La presencia de estudiantes en prácticas también brinda la posibilidad de conocer su desempeño, responsabilidad, compromiso, habilidades y trato hacia los adultos mayores.

Desde la perspectiva del presente proyecto, los convenios existentes constituyen una fortaleza dentro del proceso de reclutamiento, ya que pueden ser considerados como fuentes de reclutamiento externo para futuras necesidades de personal. Por esta razón, el plan propuesto deberá contemplar el fortalecimiento de estos vínculos institucionales, procurando mantener una comunicación permanente con las instituciones educativas y establecer mecanismos que permitan identificar posibles candidatos cuando se presenten vacantes.

En este sentido, Consulting Group, Instituto Japón y Centro de Capacitación Zabala constituyen aliados estratégicos para la residencia, no solo por su aporte a la formación práctica de los estudiantes, sino también por la posibilidad de generar una fuente permanente de candidatos con formación relacionada con enfermería, auxiliar de enfermería y rehabilitación física. El aprovechamiento de estas alianzas permitirá fortalecer las estrategias de reclutamiento y facilitar la búsqueda de personal acorde con las necesidades de la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced.

CAPÍTULO III: DISEÑO DE LA PROPUESTA

3.1. Cobertura y alcance del programa

El plan de reclutamiento de personal tendrá como ámbito de aplicación la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced, ubicada en el sector de Calderón, Distrito Metropolitano de Quito, y estará dirigido a fortalecer el proceso de incorporación de personal durante el período 2026.

La cobertura del plan comprenderá las diferentes áreas que requieran la incorporación de nuevos colaboradores, considerando las necesidades y perfiles establecidos por la institución. Se contemplará la identificación de vacantes, definición de perfiles, selección de fuentes de reclutamiento, recepción de postulaciones, entrevistas y evaluación de los candidatos, procurando que cada etapa responda a criterios previamente establecidos.

El alcance del programa estará orientado a mejorar la organización y eficiencia del proceso de reclutamiento, mediante procedimientos que permitan atraer y seleccionar personal que cumpla con las competencias, conocimientos y habilidades requeridas para el desempeño de sus funciones. Asimismo, se busca fortalecer la incorporación de colaboradores con vocación de servicio, responsabilidad y sensibilidad hacia las necesidades de las personas adultas mayores.

De esta manera, el plan constituirá una herramienta de apoyo para la gestión del talento humano, contribuyendo a reducir procesos de selección improvisados y favoreciendo la incorporación de personal idóneo. Su aplicación permitirá establecer una base para mejorar progresivamente los procesos de reclutamiento y responder de manera oportuna a las necesidades de personal de la residencia.

3.1.1. Número de beneficiarios

En la residencia del adulto mayor virgen de la merced tendríamos como beneficiarios directo al personal responsable de participar en el proceso de reclutamiento y participación del proceso de reclutamiento.

De acuerdo a la investigación realizada de 10 participantes en las encuestas cuyos retratados que nos permitieron identificar las características del proceso actual.

Como beneficiarios directos tenemos al personal encargado de la gestión institucional y, como beneficiarios indirectos a los adultos mayores de la residencia que reciben atención directa.

3.1.1.1. Nivel educativo y frecuencia

Debido a las características de la institución, los perfiles de los candidatos establecer requisitos de formación de acuerdo con las funciones que desempeñarán, especialmente en áreas relacionadas con el cuidado, atención y rehabilitación de las personas adultas mayores.

Entre los perfiles considerados se encuentran principalmente Auxiliares de Enfermería, Tecnólogos en Enfermería y personal relacionado con Rehabilitación Física, de acuerdo con las necesidades institucionales. En este sentido, los convenios existentes con Consulting Group, Instituto Japón y Centro de Capacitación Zabala representan fuentes importantes para identificar candidatos que se encuentren en formación o que hayan culminado sus estudios en estas áreas.

3.1.2. Cronograma de ejecución

Tabla 2 Cronograma de ejecución

N.º	Actividad	Finalidad	Producto para el Plan
1	Diagnóstico del proceso actual de reclutamiento	Conocer cómo se realiza actualmente la contratación de personal.	Descripción del proceso actual.
2	Identificación de las necesidades de personal	Determinar qué cargos requiere o podría requerir la residencia.	Listado de necesidades de personal.
3	Identificación de perfiles de los cargos	Determinar formación, experiencia, conocimientos y habilidades necesarias para cada puesto.	Perfiles de puestos.

4	Identificación de criterios de reclutamiento	Conocer qué características se consideran actualmente para seleccionar candidatos.	Criterios de selección definidos.
5	Análisis de los métodos de reclutamiento	Identificar cómo se realiza actualmente la búsqueda y captación de candidatos.	Métodos actuales y métodos por mejorar.
6	Análisis de las fuentes de reclutamiento	Identificar las fuentes utilizadas para encontrar candidatos.	Fuentes de reclutamiento priorizadas.
7	Fortalecimiento de alianzas institucionales	Analizar el potencial de los convenios con Consulting Group, Instituto Japón y Centro de Capacitación Zabala.	Red de instituciones como fuente de candidatos.
8	Análisis de medios de difusión	Determinar los medios más adecuados para publicar futuras vacantes.	Estrategia de difusión de vacantes.
9	Diseño de convocatoria personal	Establecer cómo debe presentarse una oferta laboral para atraer candidatos adecuados.	Modelo de convocatoria.
10	Diseño de guía de entrevista	Organizar la entrevista para evaluar de manera uniforme a los postulantes.	Guía de entrevista estructurada.
11	Diseño de matriz de evaluación	Establecer criterios objetivos para comparar candidatos.	Matriz de evaluación de candidatos.
12	Diseño del procedimiento de reclutamiento	Organizar las etapas desde la identificación de la vacante hasta la preselección.	Flujograma/procedimiento de reclutamiento.

13	Elaboración del Plan de Reclutamiento	Integrar toda la información obtenida en una propuesta organizada.	Plan de Reclutamiento de Personal.
14	Socialización y revisión del plan	Presentar la propuesta a los responsables de la residencia y recoger observaciones.	Plan revisado y ajustado.

Elaboración propia

3.1.1. Perfiles necesarios

Para el desarrollo del Plan de Reclutamiento de Personal para la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced, se considera necesaria la participación de las áreas que intervienen en la organización y funcionamiento del personal de la institución.

Los perfiles que participarán en la aplicación de la propuesta son:

Administración: área encargada de la gestión de los recursos materiales, logísticos y administrativos necesarios para el funcionamiento de la residencia.

Supervisión: área encargada del seguimiento y control de las actividades desarrolladas por el personal, así como del cumplimiento de las normas y procedimientos establecidos.

Responsable de la residencia: encargado de tomar decisiones relacionadas con las necesidades de personal y validar los procesos de reclutamiento y selección.

Estos perfiles permitirán que el Plan de Reclutamiento pueda ser aplicado de acuerdo con la organización y las necesidades reales de la institución.

3.1.3. Roles y responsabilidades

Para garantizar el adecuado funcionamiento del Plan de Reclutamiento, se establecen los siguientes roles y responsabilidades:

Tabla 3 Roles y responsabilidades

Responsable	Roles y responsabilidades
Administración	Identificar las necesidades de recursos para el personal; proporcionar materiales de trabajo como termómetro, tensiómetro, fonendoscopio, saturador, alcohol y guantes; gestionar materiales para actividades de los residentes, impresiones y compras necesarias para la alimentación; apoyar en la organización de los recursos requeridos para la incorporación de nuevo personal.
Supervisión	Controlar el uso adecuado del uniforme y la presentación personal; verificar la puntualidad y hora de llegada; supervisar que el personal cumpla las actividades planificadas; controlar la atención brindada a los adultos mayores; realizar seguimiento a los procedimientos relacionados con la administración de medicamentos; controlar los materiales de aseo asignados a cada residente y mantener los registros correspondientes.
Responsable de la residencia	Identificar la necesidad de cubrir una vacante; aprobar el inicio del proceso de reclutamiento; validar los perfiles requeridos; participar en la revisión y selección de candidatos y aprobar la incorporación del nuevo personal.
Responsable del proceso de reclutamiento	Recibir y revisar las hojas de vida; aplicar los criterios establecidos en el plan; coordinar las entrevistas; registrar la información de los candidatos y apoyar en la preselección de postulantes de acuerdo con el perfil requerido.

Elaboración propia

3.2.3. Normativa y estándares aplicables

Para el diseño del Plan de Reclutamiento de Personal para la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced, se considerará la normativa ecuatoriana vigente relacionada con la gestión laboral, contratación, seguridad y salud en el trabajo y protección de las personas adultas mayores.

En materia laboral, el Ministerio del Trabajo mantiene como normativa aplicable el Código del Trabajo y diferentes acuerdos ministeriales relacionados con las obligaciones de los empleadores y la gestión laboral. Dentro de esta normativa se encuentra el Acuerdo Ministerial MDT-2023-140, que establece normas generales aplicables al control de las obligaciones del empleador y los procedimientos de inspección. (Chiriboga, 2023)

Para el Plan de Reclutamiento también se considerará la normativa relacionada con seguridad y salud en el trabajo. En 2024, mediante el Decreto Ejecutivo No. 255, se expidió el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, aplicable tanto a empleadores como a trabajadores del sector privado y público. Esta normativa resulta pertinente para la residencia debido a las características de las actividades que desarrolla su personal en la atención y cuidado de adultos mayores. La demás, el Ministerio del Trabajo establece obligaciones de registro y gestión en materia de seguridad y salud para centros de trabajo. Para instituciones de 1 a 10 trabajadores, se contempla, entre otras obligaciones, el registro de responsables de seguridad y salud y el registro del plan de prevención de riesgos laborales, según corresponda. (Ivonne Núñez, 2023)

En relación con la población atendida, se considerará el Reglamento General de la Ley Orgánica de las Personas Adultas Mayores, cuya versión disponible en el portal institucional del Consejo Nacional para la Igualdad Intergeneracional se encuentra actualizada a julio de 2021. Este reglamento establece lineamientos para la aplicación de la normativa relacionada con la protección integral de los derechos de las personas adultas mayores y señala que las políticas, planes, programas y acciones dirigidos a esta población deben desarrollarse bajo un enfoque de derechos.

Asimismo, como referencia para el diseño de procedimientos de selección, puede considerarse la normativa técnica de selección de personal emitida por el Ministerio del Trabajo en 2022. El Acuerdo Ministerial MDT-2022-180 estableció la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal; aunque su ámbito corresponde principalmente al sector público, sus principios y estructura pueden servir como referencia técnica, mas no como norma obligatoria para una residencia privada.

3.3. Ámbito de aplicación

3.1.4. Comunidad / zona de intervención

La propuesta denominada “Diseño de un Plan de Reclutamiento de Personal para la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced” será aplicada en la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced, ubicada en el sector Calderón, Distrito Metropolitano de Quito, provincia de Pichincha, Ecuador. La intervención estará dirigida principalmente al fortalecimiento del proceso interno de reclutamiento de personal de la institución.

La propuesta surge a partir de la necesidad de contar con un proceso de reclutamiento organizado, claro y acorde con las necesidades de la residencia, considerando los resultados obtenidos mediante la encuesta aplicada al personal interno y el análisis de la situación actual. Por ello, el plan estará orientado a establecer procedimientos que permitan identificar las necesidades de personal, definir los perfiles requeridos, seleccionar fuentes de reclutamiento, difundir las vacantes y establecer criterios para la preselección de candidatos.

El ámbito de aplicación comprende principalmente a las áreas y personas que intervienen en la gestión y supervisión del personal de la residencia. En este contexto, Administración y Supervisión tendrán una participación importante en la aplicación de los procedimientos propuestos, de acuerdo con las funciones que actualmente desempeñan dentro de la institución.

La zona de intervención corresponde al sector Calderón, donde se encuentra ubicada la residencia. Sin embargo, debido a que el plan busca ampliar las posibilidades de captación de candidatos, las estrategias de reclutamiento podrán utilizar redes sociales, medios digitales e instituciones educativas con las cuales la residencia mantiene convenios, como Consulting Group, Instituto Japón y Centro de Capacitación Zabala.

Por tanto, aunque la propuesta se implementará dentro de la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced, sus estrategias de reclutamiento podrán extenderse hacia fuentes externas de candidatos, con el propósito de facilitar la identificación de personas que cumplan con los perfiles requeridos por la institución.

En síntesis: el ámbito de aplicación es la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced, sector Calderón, y la propuesta se enfoca en mejorar su proceso de reclutamiento de personal, aprovechando tanto los recursos internos como las fuentes externas y convenios institucionales disponibles.

3.3.2. Factores de decisión

Tabla 4 Factores de decisión

Factor de decisión	Aspectos a considerar
Formación académica	Correspondencia entre la formación del candidato y los requisitos establecidos para el cargo.
Experiencia	Experiencia relacionada con las funciones del puesto, especialmente en atención y cuidado de adultos mayores cuando corresponda.
Conocimientos técnicos	Dominio de los conocimientos necesarios para desempeñar las funciones del cargo.
Competencias personales	Responsabilidad, empatía, paciencia, respeto, compromiso y comunicación efectiva.
Trabajo en equipo	Capacidad para colaborar con el personal de la residencia.
Disponibilidad y puntualidad	Disponibilidad para cumplir los horarios establecidos y responsabilidad en la jornada laboral.
Presentación personal	Cumplimiento de las normas institucionales de presentación y uso del uniforme, cuando corresponda.
Referencias laborales	Verificación de referencias relacionadas con experiencias laborales anteriores, cuando sea pertinente.
Adaptación al entorno laboral	Capacidad para desenvolverse adecuadamente en un ambiente de atención y cuidado de personas adultas mayores.

Elaboración propia

3.4. Matriz de impacto social

Tabla 5 Matriz de Impacto social

Ámbito de impacto	Situación actual / necesidad	Acción propuesta	Impacto esperado	Beneficiarios

Gestión institucional	El proceso de reclutamiento requiere mayor organización y definición de procedimientos.	Implementar un Plan de Reclutamiento con etapas y procedimientos definidos.	Mayor organización y claridad en el proceso de contratación.	Administración y responsables de la residencia.
Personal	Existen dificultades para identificar candidatos que respondan adecuadamente a los perfiles requeridos.	Definir perfiles y criterios de reclutamiento para cada cargo.	Mayor posibilidad de captar candidatos que respondan a las necesidades institucionales.	Personal actual y futuros colaboradores.
Fuentes de reclutamiento	Se requiere fortalecer las fuentes utilizadas para captar candidatos.	Aprovechar redes sociales y convenios con instituciones educativas.	Ampliación de las posibilidades de encontrar candidatos.	Residencia y postulantes.
Selección	Se requiere contar con criterios organizados para valorar a los candidatos.	Incorporar guía de entrevista y matriz de evaluación.	Procesos de preselección y evaluación más ordenados.	Administración y candidatos.

Atención al adulto mayor	La calidad de la atención depende, entre otros factores, de contar con personal que responda a las necesidades de los residentes.	Orientar el reclutamiento hacia perfiles con formación y competencias acordes con el cargo.	Mayor posibilidad de contar con personal preparado y comprometido con la atención.	Adultos mayores residentes.
Calidad del servicio	Se requiere fortalecer continuamente el funcionamiento institucional.	Establecer un proceso de reclutamiento planificado y acorde con las necesidades de la residencia.	Contribución al fortalecimiento de la calidad del servicio de atención.	Residentes, personal y familiares.

Elaboración propia

3.4.2. Impactos esperados en aprendizaje y participación

La implementación del Plan de Reclutamiento de Personal para la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced permitirá fortalecer los conocimientos y la participación de las personas responsables de intervenir en los procesos de captación y selección de personal. La propuesta busca que el personal de Administración, Supervisión y responsables de la residencia conozca y utilice procedimientos más organizados para identificar las necesidades de contratación, definir perfiles, seleccionar fuentes de reclutamiento y valorar a los candidatos.

En cuanto al aprendizaje, se espera que los responsables adquieran mayor conocimiento sobre la importancia de establecer perfiles de puestos, utilizar criterios de evaluación y aplicar herramientas como guías de entrevista y matrices de valoración. Esto permitirá disminuir la dependencia de criterios informales y favorecer procesos de reclutamiento más estructurados.

Respecto a la participación, se espera promover una mayor intervención de las áreas involucradas en la identificación de necesidades de personal, definición de requisitos y valoración de candidatos. Administración y Supervisión podrán aportar desde

sus funciones y experiencia sobre las características que debe reunir el personal que se incorpore a la residencia.

Asimismo, la propuesta permitirá fortalecer la participación de las instituciones con las que la residencia mantiene convenios, como Consulting Group, Instituto Japón y Centro de Capacitación Zabala, consideradas como posibles fuentes para la captación de candidatos relacionados con las áreas de enfermería y rehabilitación física.

3.4.3. Riesgos y plan de mitigación

Tabla 6 Riesgos y plan de mitigación

Riesgo	Efecto en el proceso de reclutamiento	Medida de mitigación	Responsable
Pocos candidatos interesados en las vacantes	Dificultad para seleccionar al candidato adecuado.	Publicar las vacantes en diferentes medios y fortalecer los convenios con instituciones educativas.	Administración
Candidatos que no cumplen con el perfil requerido	Mayor tiempo para cubrir la vacante.	Definir previamente el perfil y utilizar una matriz de preselección.	Administración y Supervisión
Dependencia de una sola fuente de reclutamiento	Limitada posibilidad de encontrar candidatos.	Utilizar redes sociales, instituciones educativas y otros medios de reclutamiento.	Administración
Falta de criterios definidos para evaluar candidatos	Selección basada en criterios subjetivos.	Aplicar una guía de entrevista y una matriz de evaluación.	Supervisión
Vacantes urgentes	Incorporación apresurada de personal sin realizar todas las etapas previstas.	Mantener actualizados los perfiles y una base de posibles candidatos.	Administración

Falta de coordinación entre Administración y Supervisión	Retrasos o dificultades durante el proceso.	Establecer claramente las funciones y responsabilidades de cada área.	Responsable de la residencia
Información desactualizada de los perfiles	Selección de personas que no responden a las necesidades actuales.	Revisar y actualizar periódicamente los perfiles de los cargos.	Administración y Supervisión
Baja respuesta a las convocatorias	Insuficiente número de postulantes.	Mejorar el contenido de las convocatorias y ampliar los canales de difusión.	Administración

Elaboración propia

CAPÍTULO IV: PRESUPUESTO E IMPACTO

4.3. Estructura presupuestaria

4.2.1. Plan de inversiones

Tabla 7 Plan de inversiones

Categoría	Recurso	Cantidad	Costo unitario	Total
Materiales	Impresiones y formularios	1 lote	\$7,00	\$7,00
Materiales	Carpetas y suministros	1 lote	\$10,00	\$10,00

Equipos	Computadora institucional	1	\$0,00	\$0,00
Equipos	Impresora institucional	1	\$0,00	\$0,00
Equipos	Internet institucional	1	\$0,00	\$0,00
Capacitación y acompañamiento	Responsable 1	1	\$200,00	\$200,00
Capacitación y acompañamiento	Responsable 2	1	\$200,00	\$200,00
Total				\$417,00

Elaboración propia

4.2.2. Fuentes de financiamiento (institución, Estado, ONG, autogestión)

La implementación del Plan de Reclutamiento de Personal para la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced requerirá una inversión económica mínima, debido a que la institución dispone de algunos recursos tecnológicos y administrativos que pueden ser utilizados para desarrollar las actividades propuestas.

La principal fuente de financiamiento será el presupuesto propio de la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced, destinado a cubrir los gastos básicos relacionados con la impresión de formularios, elaboración de documentos, materiales de oficina y demás recursos necesarios para la aplicación del plan.

De igual manera, se plantea aprovechar los recursos existentes en la institución, como computadora, impresora y acceso a Internet, para disminuir los costos de implementación. El uso de redes sociales para la difusión de las convocatorias permitirá ampliar el alcance del reclutamiento sin generar costos adicionales.

También se podrán aprovechar las alianzas institucionales existentes con Consulting Group, Instituto Japón y Centro de Capacitación Zabala como fuentes de apoyo para la difusión de oportunidades laborales y la identificación de posibles candidatos relacionados con las áreas de enfermería y rehabilitación física

4.2.3. Presupuesto de costos operativos

Tabla 8 Presupuesto de costos operativos

N.º	Concepto	Cantidad	Costo unitario (USD)	Costo total (USD)
1	Honorarios por implementación y acompañamiento – responsable 1	1	\$200,00	\$200,00
2	Honorarios por implementación y acompañamiento – responsable 2	1	\$200,00	\$200,00
3	Impresión de perfiles y formularios	1 lote	\$7,00	\$7,00
4	Carpetas y materiales de oficina	1 lote	\$10,00	\$10,00
5	Comunicación y coordinación	1	\$5,00	\$5,00
6	Difusión mediante redes sociales	Según necesidad	\$0,00	\$0,00
7	Uso de computadora, impresora e Internet institucional	Recursos existentes	\$0,00	\$0,00
	TOTAL			\$422,00

Elaboración propia

4.2.4. Presupuesto de gastos administrativos

Los gastos administrativos corresponden a los recursos necesarios para coordinar, organizar y dar seguimiento a la implementación del Plan de Reclutamiento de Personal para la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced. Debido a que la institución cuenta con recursos tecnológicos y personal que puede participar en las actividades propuestas, los gastos administrativos serán reducidos.

Se priorizará el uso de los recursos disponibles en la residencia y la utilización de medios digitales para disminuir los gastos adicionales.

Tabla 9 Presupuesto de gastos administrativos

N.º	Concepto	Cantidad	Costo unitario (USD)	Costo total (USD)
-----	----------	----------	----------------------	-------------------

1	Honorarios por planificación, socialización y acompañamiento – responsable 1	1	\$200,00	\$200,00
2	Honorarios por planificación, socialización y acompañamiento – responsable 2	1	\$200,00	\$200,00
3	Comunicación telefónica para coordinación de actividades	1	\$5,00	\$5,00
4	Material de oficina para registros administrativos	1 caja	\$5,00	\$5,00
5	Uso de computadora institucional	1	\$0,00	\$0,00
6	Uso de Internet institucional	1	\$0,00	\$0,00
7	Uso de impresora institucional	1	\$0,00	\$0,00
8	Organización y archivo de documentación	1	\$0,00	\$0,00
9	Difusión mediante redes sociales institucionales	Según necesidad	\$0,00	\$0,00
	Total, estimado			\$410,00

Elaboración propia

El presupuesto de gastos administrativos presenta un valor estimado de USD 410,00, debido a que la residencia puede utilizar recursos que ya se encuentran disponibles, como computadora, Internet, impresora y redes sociales institucionales. Los

gastos adicionales se relacionan principalmente con la comunicación y los materiales necesarios para organizar y registrar las actividades del proceso de reclutamiento.

El bajo nivel de inversión administrativa demuestra que la propuesta puede ser implementada sin generar una carga económica significativa para la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced, aprovechando principalmente los recursos existentes y la participación del personal responsable.

Importante para tu tesis: no pongas salarios de Administración o Supervisión como un gasto adicional si esas personas ya trabajan en la residencia y realizarán estas actividades como parte de sus funciones. De lo contrario estaríamos inflando artificialmente el presupuesto.

4.2.5. Presupuesto general del proyecto

El presupuesto general del proyecto presenta la estimación de los recursos económicos necesarios para la implementación del Plan de Reclutamiento de Personal para la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced. Para su elaboración se consideran los costos operativos y administrativos previamente establecidos, procurando aprovechar los recursos existentes en la institución y mantener una propuesta económicamente viable.

Tabla 10 Presupuesto general del proyecto

N.º	Rubro	Descripción	Costo total (USD)
1	Costos operativos	Materiales, impresiones y recursos necesarios para la ejecución de las actividades del plan.	\$22,00
2	Gastos administrativos	Honorarios de las dos responsables (\$200 cada una), comunicación y materiales administrativos.	\$410,00
3	Equipos y recursos institucionales	Computadora, impresora e Internet disponibles en la residencia.	\$0,00
4	Difusión digital	Uso de redes sociales institucionales para la publicación de las convocatorias.	\$0,00
	TOTAL, GENERAL		\$432,00

Elaboración propia

El presupuesto general estimado para la implementación del Plan de Reclutamiento de Personal asciende a USD 432,00. Este valor corresponde

principalmente a los materiales y gastos necesarios para organizar y ejecutar las actividades propuestas.

La propuesta presenta una inversión económica baja, debido a que se plantea aprovechar los recursos tecnológicos y administrativos que ya posee la residencia. Asimismo, el uso de redes sociales para la difusión de vacantes y los convenios existentes con instituciones educativas permiten ampliar las fuentes de reclutamiento sin representar costos adicionales.

Por lo tanto, el proyecto se considera económicamente viable, ya que puede ser implementado con una inversión mínima y de acuerdo con los recursos disponibles de la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced.

4.2.6. Flujo de egresos proyectado

Tabla 11 Flujo de egresos proyectado

N.º	Concepto	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Total (USD)
1	Honorarios Responsable 1	\$200,00	\$0,00	\$0,00	\$200,00
2	Honorarios Responsable 2	\$200,00	\$0,00	\$0,00	\$200,00
3	Comunicación y coordinación	\$5,00	\$0,00	\$0,00	\$5,00
4	Material de oficina para registros	\$5,00	\$0,00	\$0,00	\$5,00
5	Materiales e impresiones para actividades	\$12,00	\$5,00	\$5,00	\$22,00
6	Uso de computadora, Internet e impresora	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
7	Difusión mediante redes sociales	\$0,00	\$0,00	\$0,00	\$0,00
	Total, mensual	\$422,00	\$5,00	\$5,00	\$432,00

Elaboración propia

El flujo de egresos proyectado alcanza un total de USD 432,00 durante los tres meses de ejecución. El mayor desembolso se concentra en el primer mes, con USD 422,00, debido principalmente al pago de los honorarios de las dos responsables, equivalente a USD 400,00, además de los gastos iniciales de comunicación, materiales e impresiones.

Durante el segundo y tercer mes se proyectan egresos menores, destinados principalmente a materiales e impresiones requeridos para continuar con las actividades de aplicación y seguimiento del plan.

De esta manera, el flujo de egresos mantiene correspondencia con el presupuesto general del proyecto, cuyo valor total es de USD 432,00, sin duplicar los honorarios de las dos responsables.

4.3. Evaluación del proyecto

4.3.1. Indicadores de impacto social

Tabla 12 Indicadores de impacto social

Indicador	¿Qué se medirá?	Resultado esperado
Cobertura	Número de personas que conocen y responden a las vacantes.	Aumentar la cantidad de postulantes.
Permanencia	Continuidad del personal seleccionado en la residencia.	Favorecer la permanencia del personal adecuado.
Rendimiento	Cumplimiento de las etapas y herramientas del plan.	Lograr un proceso de reclutamiento más organizado y eficiente.

Elaboración propia

Se espera que el plan permita ampliar la búsqueda de candidatos, seleccionar personal que cumpla con el perfil requerido y mejorar la organización del proceso de reclutamiento.

4.3.2. Análisis costo/efectividad social

Tabla 13 Análisis costo efectividad social

Inversión	Beneficio esperado	Efectividad social
-----------	--------------------	--------------------

\$432,00	Mejor organización del proceso de reclutamiento.	Facilita la identificación de candidatos adecuados.
\$432,00	Ampliación de las fuentes de reclutamiento.	Mayor posibilidad de contar con postulantes que cumplan los perfiles requeridos.
\$432,00	Capacitación y acompañamiento en la aplicación del plan.	Fortalece los conocimientos de los responsables del proceso.
\$432,00	Uso de criterios definidos para la selección.	Contribuye a tomar decisiones de contratación más organizadas.

Elaboración propia

La propuesta presenta una relación favorable entre el costo y los beneficios esperados, debido a que con una inversión de USD 432,00 se busca mejorar de manera integral el proceso de reclutamiento. La efectividad social se refleja en la posibilidad de contar con personal más acorde con las necesidades de la residencia, lo que puede contribuir indirectamente a mejorar la atención y el cuidado de los adultos mayores.

Por lo tanto, se considera que la propuesta es socialmente efectiva y económicamente viable, ya que requiere una inversión moderada frente a los beneficios organizativos y sociales que se esperan obtener.

Sostenibilidad del proyecto

La sostenibilidad del Plan de Reclutamiento de Personal para la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced se fundamenta en la posibilidad de mantener y utilizar las herramientas y estrategias propuestas después de finalizar el proceso de acompañamiento inicial. El plan podrá ser aplicado cada vez que la residencia requiera cubrir una nueva vacante, permitiendo contar con un procedimiento previamente establecido.

Aspecto a evaluar	Actividad de seguimiento	Frecuencia	Responsable
Perfiles de los cargos	Revisar y actualizar los requisitos de cada puesto.	Cada vez que exista una vacante	Administración y Supervisión

Difusión de vacantes	Verificar que las convocatorias sean publicadas en las fuentes seleccionadas.	Durante cada proceso de reclutamiento	Administración
Postulantes	Revisar las hojas de vida y aplicar los criterios de preselección.	En cada convocatoria	Administración y Supervisión
Entrevistas	Comprobar la aplicación de la guía de entrevista y matriz de evaluación.	En cada proceso de selección	Responsable del reclutamiento
Selección	Verificar que el candidato seleccionado cumpla con el perfil requerido.	En cada contratación	Administración y Supervisión
Resultados	Evaluar si el proceso permitió encontrar candidatos adecuados.	Al finalizar cada proceso	Administración
Seguimiento del personal	Observar la adaptación y permanencia del personal seleccionado.	Periódicamente	Supervisión

Para garantizar su continuidad, se propone que Administración y Supervisión sean responsables de mantener actualizados los perfiles de los cargos, revisar las necesidades de personal y utilizar las herramientas diseñadas, como los formatos de reclutamiento, guías de entrevista y matrices de evaluación.

Asimismo, la residencia podrá continuar utilizando redes sociales como medio de difusión de las vacantes y aprovechar los convenios existentes con Consulting Group, Instituto Japón y Centro de Capacitación Zabala para ampliar las posibilidades de captar candidatos que cuenten con formación relacionada con las necesidades institucionales.

Desde el aspecto económico, el proyecto presenta una sostenibilidad favorable, debido a que no requiere una inversión permanente elevada. La residencia puede utilizar los recursos tecnológicos que ya posee, como computadora, Internet e impresora, mientras que las herramientas diseñadas pueden reutilizarse y actualizarse según las necesidades de cada proceso de contratación.

Finalmente, se recomienda realizar una revisión periódica del plan, especialmente cuando se presente una nueva vacante o se identifiquen cambios en las funciones de los cargos. De esta manera, la propuesta podrá mantenerse vigente y contribuir de forma continua a mejorar el proceso de reclutamiento de personal de la residencia.

3.3.3. Plan de seguimiento y evaluación continua

Tabla 14 Plan de seguimiento y evaluación continua

Elaboración propia

El seguimiento permitirá detectar oportunamente dificultades y realizar mejoras en el proceso de reclutamiento. La evaluación continua facilitará comprobar si las herramientas propuestas son útiles y si los candidatos seleccionados responden a las necesidades de la residencia.

De esta manera, el plan no será aplicado una sola vez, sino que podrá revisarse, actualizarse y mejorarse cada vez que la institución necesite contratar nuevo personal, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos de la propuesta.

PLAN DE CONTINGENCIA Y SALIDA

El plan de contingencia establece las acciones que se podrán aplicar ante situaciones que dificulten la ejecución del Plan de Reclutamiento de Personal para la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced. Su finalidad es contar con alternativas que permitan mantener el proceso de reclutamiento y reducir los efectos de posibles dificultades.

Riesgos identificados

Los principales riesgos identificados están relacionados con la dificultad para encontrar candidatos adecuados, la poca participación de postulantes, la falta de actualización de los perfiles y posibles inconvenientes durante la aplicación de las herramientas de reclutamiento.

CONCLUSIONES

En relación con el primer objetivo específico, se identificó que el proceso actual de reclutamiento de personal de la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced

requiere mayor organización y estructuración. A partir del diagnóstico realizado al personal interno, se evidenció la necesidad de contar con un procedimiento definido que permita establecer claramente las etapas de reclutamiento, desde la identificación de la vacante hasta la selección del candidato.

Respecto al segundo objetivo específico, se determinó que es necesario fortalecer los criterios, métodos y fuentes utilizados para la captación de personal. Si bien la residencia cuenta con recursos como redes sociales y convenios con Consulting Group, Instituto Japón y Centro de Capacitación Zabala, se considera importante diversificar las fuentes de reclutamiento y establecer criterios claros relacionados con formación, experiencia, competencias personales, responsabilidad y capacidad para desempeñarse en la atención de adultos mayores.

En relación con el tercer objetivo específico, se diseñó un Plan de Reclutamiento de Personal orientado a mejorar el proceso de captación y selección de candidatos de acuerdo con las necesidades de la residencia. La propuesta contempla herramientas como perfiles de cargos, criterios de decisión, guía de entrevista, matriz de evaluación, fuentes de reclutamiento y mecanismos de seguimiento, que podrán ser utilizados por Administración y Supervisión.

La propuesta también permitirá aprovechar los recursos existentes en la institución, principalmente computadora, Internet, impresora y redes sociales, así como los convenios establecidos con instituciones de formación. Esto contribuye a que el plan sea viable y pueda mantenerse en el tiempo sin requerir una inversión elevada.

Finalmente, se concluye que el diseño de un Plan de Reclutamiento de Personal constituye una alternativa pertinente para la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced, debido a que permitirá organizar y mejorar la manera en que se identifican, atraen y valoran los candidatos. Su aplicación podrá favorecer la incorporación de personal que responda de mejor manera a las necesidades de la institución y, de forma indirecta, contribuir al fortalecimiento de la atención brindada a los adultos.

RECOMENDACIONES

Implementar el Plan de Reclutamiento de Personal propuesto en la Residencia del Adulto Mayor Virgen de la Merced, estableciendo un procedimiento organizado que

permita identificar las necesidades de personal, definir los perfiles requeridos, publicar las vacantes, preseleccionar candidatos y realizar la selección de manera ordenada.

Definir y actualizar periódicamente los perfiles de cada cargo, considerando la formación, experiencia, conocimientos técnicos y competencias personales necesarias para brindar una atención adecuada a los adultos mayores.

Diversificar las fuentes de reclutamiento, utilizando las redes sociales de la institución y fortaleciendo los convenios existentes con Consulting Group, Instituto Japón y Centro de Capacitación Zabala, con el propósito de ampliar la posibilidad de encontrar candidatos que cumplan con los perfiles requeridos.

Utilizar las herramientas propuestas en el plan, como la guía de entrevista, matriz de evaluación y formatos de reclutamiento, para establecer criterios claros y uniformes que faciliten la comparación de los candidatos y la toma de decisiones.

Fortalecer la coordinación entre Administración y Supervisión, de manera que ambas áreas participen en la identificación de las necesidades de personal y en la valoración de los candidatos, de acuerdo con las funciones que desempeñan dentro de la residencia.

Realizar un seguimiento periódico del proceso de reclutamiento, evaluando la cantidad y calidad de postulantes, el cumplimiento de los perfiles y la permanencia del personal seleccionado. Esto permitirá identificar dificultades y realizar ajustes cuando sea necesario.

Mantener actualizadas las herramientas del Plan de Reclutamiento, especialmente cuando se creen nuevos cargos, cambien las funciones o se presenten nuevas necesidades de contratación, garantizando que la propuesta continúe siendo útil para la residencia.

Aprovechar los recursos existentes en la institución y los medios digitales para mantener una propuesta económicamente viable. De esta manera, la residencia podrá continuar aplicando el plan sin generar gastos elevados y podrá mantener las estrategias de reclutamiento a largo plazo.

Anexos



BIBLIOGRAFÍA

(s.f.).

2025, F. (2025). https://www.oecd.org/en/publications/oecd-corporate-governance-factbook-2025_f4f43735-en.html. Obtenido de https://www.oecd.org/en/publications/oecd-corporate-governance-factbook-2025_f4f43735-en.html.

Aactiva, E. (2012-2025). https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/plan-estrategico_2_ajustado-actualizado-1.pdf. Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/plan-estrategico_2_ajustado-actualizado-1.pdf.

Administración de recursos humanos. (2020). Administración de recursos humanos (16.^a ed.).

Pearson. (2020). Obtenido de Administración de recursos humanos: Administración de recursos humanos. (2020). Administración de recursos humanos (16.^a ed.). Pearson..

biblioteca. (s.f.). <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10699Bibiolgrafia>. Obtenido de <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10699Bibiolgrafia>:

<http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10699Bibiolgrafia>

biblioteca. (s.f.). <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/24285>. Obtenido de <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/24285>:

<http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/24285>

Chavenato. (s.f.).

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf

Chiriboga, A. P. (12 de Junio de 2023). *ACUERDO MINISTERIAL 140* . Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/MDT-2023-140-AM-Obligaciones-empleador-y-procedimientos-de-inspeccion-14-11-23-signed.pdf>

COLOMBIA, F. D. (2025). https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2026/01/11.-MDT-DIEL-0023-2025-Buena_practicas_en_gestion_institucional.pdf. Obtenido de

https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2026/01/11.-MDT-DIEL-0023-2025-Buena_practicas_en_gestion_institucional.pdf.

Davis, W. B. (2020). En W. B. Davis, *Administración de recursos Humanos* (pág. 65). Mexico: Mc graw hall .

ECUADOR, A. n. (3 de Julio de 2025). *Asamblea Nacional del Ecuador. (2025). Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad. Registro Oficial, Cuarto Suplemento No. 73, 3 de julio de 2025*. Obtenido de Asamblea Nacional del Ecuador. (2025). Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad. Registro Oficial, Cuarto Suplemento No. 73, 3 de julio de 2025.

En gestion de talento humano (Quevedo, M. d.-a.-4.-8.-4. (2024). *En gestion de talento humano (Quevedo, Mayo del 2024.)*. <https://repositorio.uteq.edu.ec/server/api/core/bitstreams/2da36515-a385-41dc-8c98-456deb1db906/content>. Obtenido de En gestion de talento humano (Quevedo, Mayo del 2024.). <https://repositorio.uteq.edu.ec/server/api/core/bitstreams/2da36515-a385-41dc-8c98-456deb1db906/content>.

facetbook, O. C. (2025). https://www.researchgate.net/publication/366939118_GESTION_DEL_TALENTO_HU MANO_EN_LAS_ORGANIZACIONES. Obtenido de https://www.oecd.org/en/publications/oecd-corporate-governance-factbook-2025_f4f43735-en.html.

fecbook. (s.f.).

fecbook. (2025). https://www.oecd.org/en/publications/oecd-corporate-governance-factbook-2025_f4f43735-en.html. Obtenido de https://www.oecd.org/en/publications/oecd-corporate-governance-factbook-2025_f4f43735-en.html..

Fecbook. (2025). https://www.oecd.org/en/publications/oecd-corporate-governance-factbook-2025_f4f43735-en.html. Obtenido de https://www.oecd.org/en/publications/oecd-corporate-governance-factbook-2025_f4f43735-en.html.

Gary Dessler, 2020. (2020).

[https://publicaciones.esPOCH.edu.ec/docs/books/2026-04-28-001401-](https://publicaciones.esPOCH.edu.ec/docs/books/2026-04-28-001401-Libro.pdf?utm_source=chatgpt.com)

[Libro.pdf?utm_source=chatgpt.com](https://publicaciones.esPOCH.edu.ec/docs/books/2026-04-28-001401-Libro.pdf?utm_source=chatgpt.com). (abril de 2026).

[https://publicaciones.esPOCH.edu.ec/docs/books/2026-04-28-001401-](https://publicaciones.esPOCH.edu.ec/docs/books/2026-04-28-001401-Libro.pdf?utm_source=chatgpt.com)

<https://recruitcrm.io/es/blogs-es/estos-son-20-terminos-comunes-de-contratacion-que-los-reclutadores-deben-conocer-de-memoria>. (25 de septiembre de 2025).

Humanos, A. d. (2020). *Administración de Recursos Humanos*. Obtenido de *Administración de Recursos Humanos: Administración de recursos humanos*. (2020). Administración de recursos humanos (16.^a ed.). Pearson.

INEC. (2024). <https://www.ecuadorencifras.gob.ec>. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec>.

INEC. (Julio de 2024). *Instituto Nacional Estadística y Censo*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/institucional/desafios-y-oportunidades-para-el-ecuador-ante-el-envejecimiento-poblacional-inec-destaca-datos-claves-en-el-dia-mundial-de-la-poblacion/>

INEC. (s.f.). *CENSOS 2024*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec>.

Istitucional, P. E. (2025). https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/plan-estrategico_2_ajustado-actualizado-1.pdf. Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/plan-estrategico_2_ajustado-actualizado-1.pdf.

Ivonne Núñez. (15 de mayo de 2023). *MINISTERIOS DE TRABAJO Y DESARROLLO*. Obtenido de *MINISTERIOS DE TRABAJO Y DESARROLLO* : https://www.trabajo.gob.ec/reglamento-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/?utm_source=chatgpt.com

Jenks, W. (2024). *ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL TRABAJO*. Obtenido de https://www.ilo.org/es/acerca-de-la-oit/historia-de-la-oit?utm_source=chatgpt.com

learning, c. (2020). Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2020). *Administración estratégica: Competitividad y globalización. Conceptos y casos* (14.^a ed.). Cengage Learning. Obtenido de Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2020).

Administración estratégica: Competitividad y globalización. Conceptos y casos (14.^a ed.).
Cengage Learning.

MISS. (2023). *Ministerio de Inclusión Económica y Social. (2023). Modelo de atención para centros gerontológicos residenciales. Quito, Ecuador.* Obtenido de Ministerio de Inclusión Económica y Social. (2023). Modelo de atención para centros gerontológicos residenciales. Quito, Ecuador.: Ministerio de Inclusión Económica y Social. (2023). Modelo de atención para centros gerontológicos residenciales. Quito, Ecuador.

organizacion, G. d. (2025).
https://www.researchgate.net/publication/366939118_GESTION_DEL_TALENTO_HUMANO_EN_LAS_ORGANIZACIONES. Obtenido de
https://www.researchgate.net/publication/366939118_GESTION_DEL_TALENTO_HUMANO_EN_LAS_ORGANIZACIONES.

ublication/366939118_GESTION_DEL_TALENTO_HUMANO_EN_LAS_ORGANIZACIONES.
ES.

Pallaroso. (2024). *En gestion de talento humano (Quevedo, Mayo del 2024).*
<https://repositorio.uteq.edu.ec/server/api/core/bitstreams/2da36515-a385-41dc-8c98-456deb1db906/content>. Obtenido de En gestion de talento humano (Quevedo, Mayo del 2024.). <https://repositorio.uteq.edu.ec/server/api/core/bitstreams/2da36515-a385-41dc-8c98-456deb1db906/content>.

PEA, E. A. (2021-2025). https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/plan-estrategico_2_ajustado-actualizado-1.pdf. Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/plan-estrategico_2_ajustado-actualizado-1.pdf.

Pollaroso. (2024). *En gestion de talento humano (Quevedo, Mayo del 2024).*
<https://repositorio.uteq.edu.ec/server/api/core/bitstreams/2da36515-a385-41dc-8c98-456deb1db906/content>. Obtenido de En gestion de talento humano (Quevedo, Mayo del 2024.). <https://repositorio.uteq.edu.ec/server/api/core/bitstreams/2da36515-a385-41dc-8c98-456deb1db906/content>

REEM. (2025). <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/directoriodeempresas/>.

- S/N. (25 de Septiembre de 2025). <https://recruitcrm.io/es/blogs-es/estos-son-20-terminos-comunes-de-contratacion-que-los-reclutadores-deben-conocer-de-memoria>. Obtenido de <https://recruitcrm.io/es/blogs-es/estos-son-20-terminos-comunes-de-contratacion-que-los-reclutadores-deben-conocer-de-memoria>.
- Sampieri, H. (2023). *Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2023). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (2.ª ed.). McGraw-Hill.* Obtenido de Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2023). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (2.ª ed.). McGraw-Hill.: Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2023). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (2.ª ed.). McGraw-Hill.
- Steff. (15 de julio de 2024). <https://www.coursera.org/mx/articles/recruiter>. Obtenido de <https://www.coursera.org/mx/articles/recruiter>.
- UNESCO. (s.f.). *UNESCO*. Obtenido de UNESCO. (2017). Guía para asegurar la inclusión y la equidad en la educación. París: UNESCO: UNESCO. (2017). Guía para asegurar la inclusión y la equidad en la educación. París: UNESCO
- Universidad tecnica de cotopaxi. (2026). *Universidad Técnica de Cotopaxi. (2026). Corresponsabilidad escuela-familia desde el Modelo Educativo Nacional Bilingüe Bicultural en estudiantes con discapacidad auditiva. Revista UTCIENCIA, 13(2), 45-62.* <https://investigacion.utc.edu.ec/index.php/utcien>. Obtenido de Universidad Técnica de Cotopaxi. (2026). Corresponsabilidad escuela-familia desde el Modelo Educativo Nacional Bilingüe Bicultural en estudiantes con discapacidad auditiva. Revista UTCIENCIA, 13(2), 45-62. <https://investigacion.utc.edu.ec/index.php/utcien>.