



ITSEP

INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ECUATORIANO DE PRODUCTIVIDAD

Formación Emprendedora y Empresarial

Trabajo de Investigación

TECNOLOGÍA SUPERIOR EN:

Gestión de Talento Humano

CARRERA:

Gestión de Talento Humano

TEMA:

Manual de selección de personal para fortalecer los procesos de gestión del talento humano de la empresa Simotic (Sistematización y Automatizaciones industriales) en la ciudad de Quito, periodo 2026.

AUTOR/ES

De la Torre Maza Jessica Amanda

Pinto Villarreal Mireya Carolina

TUTOR

Ing. Omar Vinueza M.B.A.

CIUDAD

Quito, D.M.

AÑO

2026

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco profundamente a Dios, por ser mi guía, fortaleza y fuente de sabiduría durante cada etapa de este proceso académico. Su amor infinito, sus bendiciones y su compañía me dieron la perseverancia necesaria para superar cada desafío y alcanzar esta importante meta. Asimismo, expreso mi más sincero agradecimiento a mis padres, por su amor incondicional, sacrificio, apoyo constante y por creer siempre en mí. Gracias por sus enseñanzas, valores y esfuerzo, que han sido el pilar fundamental para mi formación personal y profesional. Este logro también les pertenece, pues sin su respaldo nada de esto habría sido posible.

De igual manera, extiendo mi agradecimiento a la empresa SIMOTIC, por abrirme sus puertas y brindarme la oportunidad de desarrollar este proyecto de investigación. Agradezco la confianza depositada en mí, la colaboración, el tiempo y la información proporcionada, los cuales fueron esenciales para la realización de esta tesis. La experiencia adquirida durante este proceso fortaleció mis conocimientos y reafirmó mi compromiso con el crecimiento profesional y el mejoramiento continuo.

Finalmente, deseo expresar un agradecimiento muy especial a mi compañera y amiga Carolina, por su amistad sincera, apoyo incondicional y motivación constante a lo largo de este camino. Gracias por compartir conmigo cada reto, por tu paciencia, dedicación y por estar presente en los momentos de mayor esfuerzo. Tu compañía hizo de esta experiencia un proceso más enriquecedor y significativo, y siempre recordaré con gratitud el trabajo en equipo, la confianza y el apoyo que me brindaste para culminar con éxito esta importante etapa de mi vida académica.

De la Torre Maza Jessica Amanda

Agradecimiento

Agradezco profundamente a Dios por haberme brindado la fortaleza, la sabiduría y la perseverancia necesarias para alcanzar esta importante meta académica.

Expreso también mi sincero agradecimiento a mi amiga Jessica, con quien compartí el esfuerzo, la responsabilidad y el compromiso de desarrollar esta tesis. Juntas enfrentamos cada dificultad, intercambiamos conocimientos y trabajamos con dedicación para lograr la culminación de esta investigación.

Asimismo, agradecemos a la empresa SIMOTIC por brindarnos la confianza, apertura y colaboración necesarias para llevar a cabo este trabajo investigativo. Su disposición para proporcionarnos información y permitirnos desarrollar el estudio dentro de la organización fue fundamental para alcanzar los objetivos propuestos.

Finalmente, agradezco a todas las personas que, de una u otra manera, nos brindaron su apoyo, orientación y palabras de ánimo durante este proceso. Cada aporte fue valioso para hacer posible la culminación de esta tesis.

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación a mis amados hijos, Joel Esteban y Jhanyl Adrián, quienes son el motor de mi vida, mi mayor inspiración y la razón que me impulsa a superarme cada día. Cada esfuerzo, sacrificio y logro alcanzado durante este camino ha sido pensando en ustedes, con la esperanza de ser un ejemplo de perseverancia, responsabilidad y amor por el aprendizaje.

Gracias por su paciencia, por comprender los momentos en los que debí dedicar tiempo a mis estudios y por llenar mi vida de alegría, fortaleza y motivación. Su amor incondicional me dio la energía necesaria para no rendirme y continuar hasta alcanzar esta importante meta académica.

Deseo que este logro les enseñe que, con dedicación, disciplina, fe y esfuerzo, es posible convertir los sueños en realidad. Los amo profundamente y les dedico este triunfo con todo mi corazón, esperando que siempre encuentren el valor para perseguir sus propios sueños y alcanzar cada una de las metas que se propongan.

Dedicatoria

Dedico este trabajo de tesis, con todo mi amor, a mi hijo, quien ha sido mi mayor inspiración, mi fortaleza y el motivo principal para seguir adelante.

Cada esfuerzo, sacrificio y momento de dedicación durante este proceso estuvo acompañado por el deseo de brindarle un ejemplo de perseverancia y superación. Su amor y su presencia me impulsaron a no rendirme ante las dificultades y a luchar constantemente por alcanzar esta importante meta.

Este logro también es suyo, porque fue mi motivación en cada paso del camino. Espero que, al verme cumplir este sueño, comprenda que con esfuerzo, responsabilidad y constancia es posible alcanzar todo aquello que nos proponemos.

Con todo mi amor, para ti, hijo mío.

Índice General

Introducción	17
Definición y Justificación del Tema.....	20
Planteamiento del Problema.....	21
Formulación del problema:	22
Objetivo General	22
Objetivos Específicos.....	22
Metodología de la Investigación	22
Marco Teórico.....	24
CAPÍTULO I: Diagnóstico Y Contextualización	35
1.1. Descripción del Tema de Investigación	35
1.1.1. Análisis del Sector o Área de Estudio	36
1.1.2. Contexto Institucional, Sectorial o Social.....	38
1.1.3. Identificación del Problema u Oportunidad.....	39
1.2. Caracterización del Objeto de Estudio	40
1.2.1. Descripción General	42
1.2.2. Naturaleza Jurídica o Normativa	43
1.2.3. Actores Involucrados.....	44
1.2.4. Estructura Organizacional o Funcional.....	45
1.2.5. Roles y Perfiles Relevantes	46
1.3. Orientación Estratégica del Proyecto.....	47
1.3.1. Misión / Propósito del Proyecto.....	47
1.3.2. Visión / Proyección Futura	47
1.3.3. Valores o Principios Rectores	47
1.3.4. Políticas Generales	49
1.3.5. Análisis PEST	50
1.3.6. Análisis de las 5 Fuerzas de Porter	51
1.3.7. Análisis FODA	54
1.3.8. Estrategias de Desarrollo	56
1.3.9. Alianzas o Articulaciones Clave	58
CAPÍTULO II: Análisis Del Entorno.....	60
2.1. Análisis de la demanda / necesidad	60
2.1.1. Perfil de los Beneficiarios o Usuarios Potenciales.....	61
2.1.2. Tipo de Mercado o Contexto.....	63
2.1.3. Segmentos y Grupos Objetivo.....	64
2.1.4. Comportamiento, Hábitos o Patrones Relevantes.....	64

2.1.5.	Instrumentos de Recolección de Información Primaria.....	66
2.1.5.1.	Encuestas.....	67
2.1.5.2.	Entrevistas (cualitativo).....	83
2.1.5.3.	Análisis e Interpretación de Resultados.....	92
2.2.	Análisis de la Oferta / Situación Actual.....	92
2.2.1.	Perfil del Actor Principal.....	93
2.2.2.	Variables Psicográficas y Demográficas Pertinentes.....	95
2.3.	Plan de Acción o Propuesta.....	96
2.3.1.	Producto, Servicio o Intervención Propuesta.....	97
2.3.2.	Costos / Accesibilidad.....	99
2.3.3.	Comunicación y Difusión.....	99
2.3.4.	Distribución o Implementación.....	100
2.4.	Posibilidades desde el Punto de Vista del Entorno.....	101
2.4.1.	Ventaja Diferencial o Propuesta de Valor.....	101
2.4.2.	Análisis de Fuerzas o Factores del Entorno.....	102
2.4.3.	Barreras o Restricciones Identificadas.....	103
CAPÍTULO III: Aspectos Técnicos Y Operativos.....		105
3.1.	Procesos y Control de Calidad.....	105
3.1.1.	Diagramas de Flujo del Proceso.....	105
	<i>Fuente:</i> Elaboración propia.....	106
3.1.2.	Mecanismos de Control y Seguimiento.....	107
3.2.	Capacidad Operativa.....	107
3.2.1.	Capacidad de Ejecución o Producción.....	108
3.2.2.	Dimensionamiento del Proyecto.....	108
3.3.	Infraestructura y Recursos.....	109
3.3.1.	Espacios, Equipos o Recursos Necesarios.....	109
3.3.2.	Distribución y Organización Física o Lógica.....	110
3.4.	Análisis de Recursos y Proveedores.....	110
3.4.1.	Insumos, Materiales o Herramientas Necesarias.....	110
3.4.2.	Criterios de Selección.....	111
3.5.	Normativa Aplicable.....	111
3.5.1.	Normas Técnicas, Sanitarias, Ambientales o Sectoriales.....	112
3.5.2.	Medidas de Seguridad y Cumplimiento.....	113
3.6.	Localización o Ámbito de Aplicación.....	113
3.6.1.	Macro Localización.....	113
3.6.2.	Micro Localización.....	114

3.6.3.	Factores de Decisión	114
3.7.	Matriz de Impacto y Mitigación	115
3.7.1.	Impactos Sociales, Ambientales y Económicos	115
3.7.2.	Plan de Mitigación.....	116
CAPÍTULO IV: Estudio Económico Y Evaluación.....		118
4.1.1.	Fuentes de Financiamiento	118
4.1.2.	Presupuesto de Costos.....	120
4.1.3.	Presupuesto de Gastos.....	123
CONCLUSIONES		126
RECOMENDACIONES		128
ANEXOS.....		133
.....		140
.....		141

Índice de Gráficos

Gráfico 1. Estructura Organizacional o Funcional	45
Grafico 2. Cuadro de valores Organizacionales	48
Gráfico 3. Cuadro de Políticas Institucionales	49
Gráfico 4. FODA.....	54
Gráfico 5. Pregunta 1 de la Encuesta	67
Gráfico 6. Pregunta 2 de la encuesta	68
Gráfico 7. Pregunta 3 de la encuesta	69
Gráfico 8. Pregunta 4 de la encuesta	70
Gráfico 9. Pregunta 5 de la encuesta	71
Gráfico 10. Pregunta 6 de la encuesta	72
Gráfico 11. Pregunta 7 de la encuesta	72
Gráfico 12. Pregunta 8 de la encuesta	73
Gráfico 13. Pregunta 9 de la encuesta	74
Gráfico 14. Pregunta 10 de la encuesta	75
Gráfico 15. Pregunta 11 de la encuesta	75
Gráfico 16. Pregunta 12 de la encuesta	76
Gráfico 17. Pregunta 13 de la encuesta	77
Gráfico 18. Pregunta 14 de la encuesta	78
Gráfico 19. Pregunta 15 de la encuesta	78
Gráfico 20. Pregunta 16 de la encuesta	79
Gráfico 21. Pregunta 17 de la encuesta	80
Gráfico 22. Pregunta 18 de la encuesta	81
Gráfico 23. Pregunta 19 de la encuesta	82
Gráfico 24. Pregunta 20 de la encuesta	82
Gráfico 25. Manual de selección.....	98
Gráfico 26. Diagrama de flujo.....	106

Índice de Tablas

Tabla 1. PEST	50
Tabla 2. Análisis de las Cinco Fuerzas de Porter aplicado a la gestión del talento humano de Automatizaciones Simotic Cía. Ltda.....	52
Tabla 3. Estrategias derivadas de la matriz FODA para el fortalecimiento del proceso de selección de personal.....	56
Tabla 4. Perfil de beneficiarios	61
Tabla 5. Perfil de beneficiarios-diferencias.....	63
Tabla 6. Segmentos y Grupos objetivo	64
Tabla 7. Pregunta 1 de la Encuesta	67
Tabla 8. Pregunta 2 de la encuesta	68
Tabla 9. Pregunta 3 de la encuesta	69
Tabla 10. Pregunta 4 de la encuesta	69
Tabla 11. Pregunta 5 de la encuesta	70
Tabla 12. Pregunta 6 de la encuesta	71
Tabla 13. Pregunta 7 de la encuesta	72
Tabla 14. Pregunta 8 de la encuesta	73
Tabla 15. Pregunta 9 de la encuesta	74
Tabla 16. Pregunta 10 de la encuesta	74
Tabla 17. Pregunta 11 de la encuesta	75
Tabla 18. Pregunta 12 de la encuesta	76
Tabla 19. Pregunta 13 de la encuesta	76
Tabla 20. Pregunta 14 de la encuesta	77
Tabla 21. Pregunta 15 de la encuesta	78
Tabla 22. Pregunta 16 de la encuesta	79
Tabla 23. Pregunta 17 de la encuesta	80
Tabla 24. Pregunta 18 de la encuesta	80
Tabla 25. Pregunta 19 de la encuesta	81
Tabla 26. Pregunta 20 de la encuesta	82
Tabla 27. Perfil de actor principal.....	93
Tabla 28. Variables Psicográficas y Demográficas.....	95
Tabla 29. Barreras o Restricciones.....	103
Tabla 30. Fuentes de financiamiento.....	119
Tabla 31. Presupuesto de costos.....	120
Tabla 32. Presupuesto de costos.....	121
Tabla 33. Comparación alternativa	121
Tabla 34. Presupuesto de costos referencial.....	122
Tabla 35. Presupuesto de gastos.....	123

Resumen Ejecutivo - Palabras Clave

La presente investigación se desarrolló en Automatizaciones Simotic Cía. Ltda., empresa ubicada en la ciudad de Quito y dedicada a actividades relacionadas con la automatización industrial, comercialización de materiales y equipos eléctricos, asesoramiento técnico y mantenimiento. Debido al tipo de servicios que ofrece, la empresa requiere personal con conocimientos técnicos y competencias adecuadas que le permitan responder a las exigencias de cada puesto de trabajo.

Actualmente, SIMOTIC se encuentra en una etapa de crecimiento y desarrollo organizacional, en la que poco a poco ha ido ampliando sus actividades, servicios y necesidades internas. Este proceso de crecimiento ha generado nuevos retos relacionados con la organización de sus procedimientos administrativos y con la incorporación de personal que pueda responder a las necesidades que van surgiendo dentro de las diferentes áreas de la empresa.

Durante el desarrollo de la investigación se identificó que SIMOTIC no cuenta actualmente con un departamento especializado de Recursos Humanos o Talento Humano. Por esta razón, los procesos de reclutamiento, selección y contratación son realizados principalmente por los responsables de las distintas áreas, quienes participan en las entrevistas y en la evaluación de los candidatos de acuerdo con el cargo que se necesita cubrir. Aunque esta forma de trabajo ha permitido atender las necesidades de contratación hasta el momento, el crecimiento de la empresa hace necesario contar con procedimientos más claros y organizados que faciliten estas actividades.

También se pudo conocer que la empresa no dispone de un documento formal que establezca una misma forma de desarrollar el proceso de selección. Gran parte de las decisiones depende de la experiencia y del criterio de las personas que intervienen en cada contratación, lo que puede ocasionar diferencias al momento de evaluar a los postulantes y dificultar el seguimiento de la información generada durante el proceso.

A partir de esta necesidad se planteó como objetivo elaborar un Manual de Gestión para la Selección de Talento Humano, diseñado de acuerdo con la realidad actual de Automatizaciones SIMOTIC Cía. Ltda. La propuesta busca brindar una guía práctica a las personas que actualmente tienen la responsabilidad de participar en las contrataciones,

permitiéndoles desarrollar de manera más ordenada las etapas de reclutamiento, evaluación, selección, contratación e incorporación de nuevos colaboradores.

Para conocer la situación actual de la empresa se utilizó un enfoque mixto. Se aplicaron encuestas a los colaboradores de SIMOTIC y se realizaron entrevistas al representante legal y a profesionales con experiencia en Gestión del Talento Humano. La combinación de estas fuentes permitió conocer la experiencia de los trabajadores durante su ingreso a la empresa y, al mismo tiempo, identificar las necesidades y dificultades existentes en los procesos de contratación.

Los resultados mostraron que existen actividades de selección que ya se realizan dentro de la organización, pero también se identificaron aspectos que requieren mayor organización, entre ellos la definición de perfiles de cargo, la aplicación de entrevistas estructuradas, las pruebas técnicas, la verificación de referencias laborales, el registro de resultados y la inducción del nuevo personal. Asimismo, el 60,9 % de los trabajadores encuestados considera necesaria la implementación de un Manual de Selección de Personal, lo que demuestra que esta necesidad también es reconocida por quienes forman parte de la empresa.

Con base en los resultados obtenidos se elaboró un manual adaptado a las características, tamaño y etapa de desarrollo de SIMOTIC. Este documento organiza el proceso desde el momento en que surge una necesidad de contratación hasta la incorporación y seguimiento inicial del nuevo colaborador. Además, incorpora perfiles de cargo, criterios de evaluación, entrevistas, pruebas técnicas cuando correspondan, verificación de referencias, formatos de registro, responsabilidades y mecanismos de control.

Un aspecto importante de la propuesta es que su aplicación no requiere la creación inmediata de un departamento de Talento Humano. Al encontrarse la empresa todavía en una etapa de crecimiento, el manual ha sido diseñado para que pueda ser utilizado por el representante legal y por los responsables de las áreas técnica, comercial, financiera, administrativa y operativa que actualmente participan en las contrataciones. De esta manera, SIMOTIC puede comenzar a ordenar y estandarizar sus procesos utilizando la estructura que ya posee y, conforme continúe su desarrollo, podrá evaluar posteriormente la necesidad de incorporar un área especializada de Talento Humano.

Desde el punto de vista económico, también se determinó que la propuesta es accesible. Se analizaron seis cotizaciones de proveedores de impresión y encuadernación de la ciudad de Quito, encontrándose alternativas cuyos valores oscilan aproximadamente entre USD 12,00 y USD 48,00. Para efectos del estudio se tomó como referencia un costo de USD 40,00 por ejemplar, mientras que la investigación, elaboración y diagramación del documento se consideran un aporte propio.

En términos generales, la investigación permitió comprobar que el Manual de Gestión para la Selección de Talento Humano responde a una necesidad real de Automatizaciones SIMOTIC Cía. Ltda. y resulta especialmente oportuno considerando la etapa de crecimiento en la que se encuentra la empresa. Su aplicación permitirá organizar los procesos que actualmente son realizados por los responsables de cada área, reducir diferencias en los criterios de evaluación, mantener registros de las decisiones tomadas y facilitar la incorporación de personas que respondan de mejor manera a las necesidades actuales y futuras de la organización.

Palabras clave: talento humano, selección de personal, reclutamiento, contratación, competencias, crecimiento organizacional, manual de selección.

Abstract - Keywords

This research was conducted at Automatizaciones SIMOTIC Cía. Ltda., a company located in the city of Quito that is engaged in activities related to industrial automation, the commercialization of electrical materials and equipment, technical consulting, and maintenance services. Due to the nature of the services it provides, the company requires personnel with appropriate technical knowledge and competencies to effectively meet the demands of each job position.

Currently, SIMOTIC is undergoing a stage of organizational growth and development, during which it has gradually expanded its activities, services, and internal needs. This growth process has created new challenges related to the organization of its administrative procedures and the recruitment of personnel capable of responding to the emerging needs of the company's different departments.

During the research, it was identified that SIMOTIC does not currently have a specialized Human Resources or Human Talent Management department. For this reason, recruitment, selection, and hiring processes are mainly carried out by the managers of the different departments, who participate in interviews and candidate evaluations according to the requirements of the position to be filled. Although this working method has allowed the company to meet its hiring needs thus far, its continued growth makes it necessary to establish clearer and more organized procedures to facilitate these activities.

It was also found that the company does not have a formal document establishing a standardized method for carrying out the personnel selection process. Many decisions depend on the experience and judgment of the individuals involved in each hiring process, which may lead to differences in the way applicants are evaluated and may also make it difficult to properly monitor and manage the information generated throughout the process.

Based on this need, the main objective was to develop a Human Talent Selection Management Manual, designed in accordance with the current reality of Automatizaciones SIMOTIC Cía. Ltda. The proposal seeks to provide practical guidance to the individuals who are currently responsible for participating in hiring processes, enabling them to carry out the recruitment, evaluation, selection, hiring, and onboarding stages of new employees in a more organized manner.

To assess the company's current situation, a mixed-method approach was used. Surveys were administered to SIMOTIC employees, and interviews were conducted with the legal representative and professionals with experience in Human Talent Management. The combination of these sources made it possible to understand employees' experiences during their entry into the company while also identifying the existing needs and difficulties within the hiring processes.

The results showed that several selection activities are already being carried out within the organization; however, some aspects require greater organization, including the definition of job profiles, the use of structured interviews, technical tests, employment reference verification, the recording of results, and the induction of new personnel. Likewise, 60.9% of the employees surveyed consider the implementation of a Personnel Selection Manual necessary, demonstrating that this need is also recognized by the members of the organization.

Based on the results obtained, a manual was developed and adapted to SIMOTIC's characteristics, size, and current stage of development. This document organizes the process from the moment a staffing need arises through the hiring, onboarding, and initial follow-up of the new employee. In addition, it includes job profiles, evaluation criteria, interviews, technical tests when applicable, reference verification procedures, record-keeping formats, responsibilities, and control mechanisms.

An important aspect of the proposal is that its implementation does not require the immediate creation of a Human Talent Management department. Since the company is still in a growth stage, the manual has been designed so that it can be used by the legal representative and by the managers of the technical, commercial, financial, administrative, and operational areas who currently participate in hiring processes. In this way, SIMOTIC can begin organizing and standardizing its procedures using its existing organizational structure and, as the company continues to develop, it may later assess the need to establish a specialized Human Talent Management department.

From an economic perspective, the proposal was also determined to be affordable. Six quotations from printing and binding service providers in the city of Quito were analyzed, with alternatives ranging approximately from USD 12.00 to USD 48.00. For the purposes of this study, a reference cost of USD 40.00 per copy was established, while

the research, preparation, and layout of the document are considered a contribution made by the authors themselves.

Overall, the research demonstrated that the Human Talent Selection Management Manual responds to a genuine need within Automatizaciones SIMOTIC Cía. Ltda. and is particularly timely considering the company's current stage of growth. Its implementation will help organize the processes currently carried out by the managers of each department, reduce inconsistencies in evaluation criteria, maintain proper records of the decisions made, and facilitate the recruitment and integration of individuals who are better suited to the organization's current and future needs.

Keywords: Human Talent Management, Personnel Selection, Recruitment, Hiring Process, Job Profiles, Personnel Management, Organizational Development.

Introducción

En una empresa, contar con el personal adecuado es fundamental para que las actividades se desarrollen de manera organizada y se puedan cumplir los objetivos planteados. No se trata únicamente de contratar a una persona para ocupar una vacante, sino de identificar a alguien que realmente tenga los conocimientos, habilidades y características necesarias para desempeñarse correctamente en el puesto.

Esta situación cobra aún más importancia en empresas que trabajan en áreas técnicas, como la automatización industrial, donde muchos cargos requieren conocimientos específicos y capacidad para adaptarse a los cambios tecnológicos. Además de la preparación técnica, también se necesitan cualidades como responsabilidad, trabajo en equipo, comunicación, capacidad para resolver problemas y disposición para aprender.

La presente investigación se desarrolló en Automatizaciones Simotic Cía. Ltda., empresa ubicada en la ciudad de Quito, que realiza actividades relacionadas con la comercialización de materiales eléctricos y electrónicos, equipos de control industrial, automatización, asesoramiento técnico y mantenimiento de equipos eléctricos. Por el tipo de servicios que ofrece, la empresa necesita contar con colaboradores que puedan responder tanto a las exigencias técnicas como a las necesidades de cada área de trabajo.

Actualmente, SIMOTIC se encuentra en una etapa de crecimiento y desarrollo organizacional. A medida que sus actividades han ido aumentando, también han surgido nuevas necesidades internas, entre ellas la necesidad de organizar de mejor manera la forma en que se selecciona y contrata al personal.

Durante el desarrollo de la investigación se pudo conocer que SIMOTIC no cuenta con un departamento especializado de Recursos Humanos o Talento Humano. Por este motivo, los procesos de contratación son asumidos principalmente por el representante legal y por los responsables de las áreas que necesitan incorporar nuevo personal. Esta forma de trabajo ha permitido cubrir las vacantes que se presentan; sin embargo, también hace que gran parte de las decisiones dependan de la experiencia y del criterio de quienes participan en cada proceso.

También se identificó que la empresa no dispone de un documento que reúna de forma clara los pasos que deben seguirse al momento de seleccionar a un nuevo colaborador. Esto puede ocasionar que algunas actividades, como las entrevistas, las pruebas técnicas, la revisión de referencias o la evaluación de los candidatos, se desarrollen de manera diferente dependiendo del área o de la persona responsable de la contratación.

A partir de esta realidad surge la propuesta de elaborar un Manual de Gestión para la Selección de Talento Humano de Automatizaciones SIMOTIC Cía. Ltda. La intención del manual es brindar una guía sencilla y práctica que ayude a organizar las actividades que la empresa ya realiza, estableciendo una misma línea de trabajo para quienes participan en las contrataciones.

El objetivo de la investigación es elaborar un manual que permita fortalecer el proceso de selección de personal y facilitar la incorporación de colaboradores que se ajusten a las necesidades reales de la empresa. Para ello, se analizaron los procedimientos que actualmente se utilizan, los requisitos de los diferentes cargos y las principales dificultades que se presentan al momento de elegir a un candidato.

Para conocer mejor esta realidad se trabajó con un enfoque mixto. Se aplicaron encuestas a los colaboradores de SIMOTIC para conocer cómo fue su experiencia durante el proceso de ingreso a la empresa. Además, se realizaron entrevistas al representante legal y a profesionales con experiencia en Gestión del Talento Humano, lo que permitió comparar diferentes puntos de vista y tener una visión más completa de la situación.

Los resultados obtenidos permitieron identificar que existen actividades que ya se vienen realizando dentro de la empresa, pero también varios aspectos que necesitan mayor organización. Entre ellos se encuentran la definición de perfiles de cargo, las entrevistas estructuradas, las pruebas técnicas, la verificación de referencias laborales y la inducción del nuevo personal. Además, el 60,9 % de los colaboradores encuestados manifestó considerar necesaria la implementación de un Manual de Selección de Personal, lo que demuestra que esta necesidad también es percibida por quienes forman parte de la organización.

El trabajo se encuentra dividido en cuatro capítulos. En el Capítulo I se presenta el diagnóstico y la situación actual de SIMOTIC, considerando su estructura, entorno y los factores que influyen en la selección de personal. En el Capítulo II se analizan los resultados obtenidos mediante las encuestas y entrevistas, lo que permitió identificar las principales necesidades de la empresa y sustentar la propuesta. En el Capítulo III se desarrollan los aspectos técnicos y operativos necesarios para aplicar el manual, incluyendo procedimientos, responsables, recursos y mecanismos de seguimiento. Finalmente, en el Capítulo IV se presenta el estudio económico, considerando las fuentes de financiamiento, costos y gastos relacionados con la elaboración física e implementación del documento.

Con esta propuesta se busca que SIMOTIC cuente con una herramienta que se adapte a su realidad actual y a la etapa de crecimiento en la que se encuentra. Más que crear un proceso complicado, el manual pretende dar orden a las actividades de selección que ya se realizan, facilitar la toma de decisiones y ayudar a que la empresa incorpore personas que respondan de mejor manera a las necesidades de cada puesto.

Definición y Justificación del Tema

La empresa Simotic no cuentan con un departamento de Talento Humano ni con procesos adecuados para la contratación de personal lo que ha generado falta de organización, en el ámbito laboral y legal. Por esta razón se plantea la elaboración de un Manual de selección de personal que permite establecer procedimientos claros en la selección y registro de cada empleado.

Las personas constituyen uno de los recursos más importantes dentro de cualquier organización, ya que son las responsables de ejecutar las actividades que permiten alcanzar los objetivos empresariales. Por esta razón, la gestión del talento humano se ha convertido en un elemento fundamental para el desarrollo y crecimiento de las empresas. Según Chiavenato (2020), las organizaciones dependen de las personas para operar, producir resultados y generar ventajas competitivas, por lo que la adecuada incorporación del talento humano influye directamente en su desempeño y sostenibilidad.

En el caso de Simotic, empresa dedicada a la sistematización y automatización industrial, actualmente no existe un departamento de Talento Humano ni procedimientos formalmente establecidos para los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal. Esta situación provoca que las contrataciones se realicen de acuerdo con las necesidades inmediatas de la empresa, sin contar con una guía que permita estandarizar criterios y procedimientos para la incorporación de nuevos colaboradores.

De acuerdo con Werther, Davis y Guzmán (2014), los procesos de selección de personal permiten identificar a los candidatos que mejor se ajustan a los requerimientos de un puesto de trabajo, contribuyendo a mejorar el desempeño organizacional y reducir los riesgos asociados a una contratación inadecuada. En este sentido, la ausencia de procedimientos definidos puede generar dificultades para evaluar de manera objetiva a los aspirantes y seleccionar al candidato más idóneo para cada cargo.

Frente a esta necesidad, se plantea la elaboración de un Manual de Selección de Personal que sirva como una herramienta de apoyo para organizar y estandarizar los procesos de contratación dentro de Simotic. Este manual permitirá establecer criterios claros para el reclutamiento, evaluación y selección de candidatos, facilitando la toma de decisiones y garantizando mayor transparencia durante cada etapa del proceso.

La importancia de este proyecto radica en que contribuirá al fortalecimiento de la gestión del talento humano de la empresa, permitiendo que las contrataciones se realicen de manera más organizada y alineada con las necesidades institucionales. Además, ayudará a optimizar el tiempo y los recursos destinados a la búsqueda de personal, ya que los responsables de las contrataciones contarán con procedimientos previamente definidos que orienten cada una de sus acciones.

Asimismo, la implementación del manual favorecerá la conservación de registros y documentación relacionada con los procesos de selección, permitiendo una mejor organización administrativa y facilitando el cumplimiento de aspectos laborales y legales. Como señala Chiavenato (2019), una adecuada administración de recursos humanos requiere políticas y procedimientos que orienten la incorporación, desarrollo y permanencia de los colaboradores dentro de la organización.

Finalmente, la elaboración de este manual permitirá que Simotic disponga de una herramienta práctica para fortalecer sus procesos internos, mejorar la calidad de las contrataciones y contribuir al crecimiento de la empresa mediante la incorporación de personal que posea las competencias y habilidades necesarias para desempeñar eficientemente sus funciones.

Planteamiento del Problema

La empresa Simotic al ser una empresa en construcción, presenta la necesidad de procesos de selección de personal y de estrategias que establezcan de manera clara, criterios y perfiles necesarios para contratar al personal adecuado. Esta situación puede ocasionar dificultades al momento de reclutar candidatos que realmente cumplan con las competencias y habilidades requeridas para cada cargo.

Además, la falta de un proceso estructurado puede generar errores en la calificación, selección e incorporación de personal idóneo y una adecuada orientación de los trabajadores, afectando tanto el desempeño como el cumplimiento de los objetivos empresariales. Por esta razón, surge la importancia de diseñar un manual de selección de personal que permita implementar procesos internos para la selección de personal fortalezca la gestión del talento humano en la empresa Simotic en la ciudad de Quito durante el período 2026.

Formulación del problema:

En la actualidad, las empresas necesitan tener personal capacitado y competente en cada una de las áreas para ejecutar cada proceso de forma rápida, efectiva y logrando cumplir con objetivos empresariales. Sin embargo, en Simotic se encuentran falencias en los procesos de selección de personal, debido a la falta de herramientas, criterios y estrategias que permitan realizar una elección más eficiente de los postulantes durante la contratación.

Objetivo General

Elaborar un manual para la selección de personal de la empresa Simotic, con el propósito de mejorar el proceso de contratación y elegir trabajadores que cumplan con las necesidades de la empresa

Objetivos Específicos

Identificar las necesidades y requisitos que debe cumplir el personal para cada puesto de trabajo.

Analizar el proceso actual de selección de personal para detectar posibles problemas o dificultades al momento de contratar empleados.

Diseñar un manual práctico y claro que sirva como guía para realizar entrevistas, evaluaciones y contratación del personal.

Describir estrategias que ayuden a mejorar la selección de personal y permitan incorporar trabajadores más capacitados.

Metodología de la Investigación**Enfoque Metodológico**

Para el desarrollo del proyecto “Manual de selección de personal para fortalecer los procesos de gestión del talento humano de la empresa Simotic (Sistematización y Automatizaciones industriales) en la ciudad de Quito, periodo 2026”, se empleará un enfoque mixto, ya que permitirá recopilar información tanto cualitativa como cuantitativa sobre los procesos de contratación que actualmente se realizan en la empresa.

De acuerdo con Bernal (2021), el enfoque mixto permite complementar las fortalezas de los métodos cuantitativos y cualitativos, generando una visión más integral de la realidad investigada y facilitando una mejor interpretación de los resultados. Permitiendo conocer la percepción de los trabajadores respecto a su proceso de ingreso a la empresa, y al mismo tiempo de obtener criterios técnicos y estratégicos de las personas involucradas en la contratación de personal.

Diseño de la Investigación

La presente investigación tendrá un alcance descriptivo y propositivo, ya que busca conocer cómo se llevan a cabo actualmente los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal en la empresa Simotic, con el propósito de identificar oportunidades de mejora y plantear una propuesta que contribuya a optimizar dichos procesos.

Se considera una investigación descriptiva porque permitirá recopilar información sobre la forma en que la empresa realiza la incorporación de nuevos colaboradores. A través de este análisis se podrán identificar las fortalezas de los procedimientos actuales, así como las dificultades o falencias que puedan estar afectando la gestión del talento humano.

Además, la investigación tendrá un carácter propositivo, debido a que no solo se enfocará en conocer la situación actual de la empresa, sino también en desarrollar una alternativa de mejora. Como resultado del estudio se elaborará un Manual de Reclutamiento, Selección y Contratación de Personal que sirva como guía para estandarizar los procesos y facilitar la toma de decisiones al momento de incorporar nuevo personal.

Para obtener la información necesaria se utilizará un enfoque mixto, combinando técnicas cuantitativas y cualitativas que permitan conocer la realidad de la empresa desde diferentes perspectivas.

Por una parte, se aplicarán encuestas a los colaboradores de Simotic, con el objetivo de conocer sus experiencias y percepciones sobre el proceso que atravesaron desde su ingreso a la organización. A través de sus respuestas se podrá determinar si los procedimientos de reclutamiento, selección y contratación fueron claros, organizados y

adecuados, así como identificar aspectos que, desde la perspectiva de los trabajadores, podrían mejorarse para facilitar la incorporación de futuros colaboradores.

Por otra parte, se realizarán entrevistas a los encargados de la empresa y a las personas responsables de los procesos de contratación, con el fin de obtener información más detallada sobre la manera en que actualmente se gestionan estos procedimientos. Estas entrevistas permitirán conocer los criterios utilizados para seleccionar al personal, las principales dificultades que enfrentan durante el proceso de contratación y las necesidades que consideran importantes para fortalecer la gestión del talento humano dentro de la organización.

La información obtenida tanto de las encuestas como de las entrevistas permitirá contrastar la percepción de los trabajadores con la visión de los responsables de la empresa, logrando una comprensión más completa de la situación actual. De esta manera, se contará con una base sólida para elaborar una propuesta que responda a las necesidades reales de Simotic y contribuya a mejorar sus procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal.

Marco Teórico

Gestión del talento humano

La gestión del talento humano comprende el conjunto de políticas, prácticas y procesos mediante los cuales una organización administra la relación con sus colaboradores. Esta gestión incluye actividades como la planificación de personal, el análisis de puestos, el reclutamiento, la selección, la contratación, la inducción, la capacitación y la evaluación del desempeño. Su finalidad no consiste únicamente en cubrir vacantes, sino en asegurar que la empresa cuente con personas capaces de contribuir al cumplimiento de sus objetivos institucionales.

Chiavenato (2020) explica que las personas deben ser reconocidas como participantes activos de la organización, debido a que aportan conocimientos, capacidades, experiencias y decisiones que influyen directamente en los resultados empresariales. Desde este enfoque, los trabajadores no son considerados simples recursos productivos, sino colaboradores que pueden generar valor cuando reciben orientación, oportunidades de desarrollo y condiciones apropiadas para realizar sus funciones.

De manera complementaria, Armstrong y Taylor (2020) sostienen que la gestión del talento humano debe vincularse con la planificación estratégica de la empresa. Esto significa que las decisiones relacionadas con el personal deben responder a las necesidades reales del negocio y no limitarse a la ejecución aislada de tareas administrativas. Cuando los procesos de talento humano se encuentran debidamente organizados, la empresa puede mejorar el desempeño, reducir errores, fortalecer el compromiso de los trabajadores y aprovechar de mejor manera sus capacidades.

En SIMOTIC, la gestión del talento humano adquiere especial importancia porque sus actividades demandan personal con conocimientos técnicos y competencias específicas relacionadas con la automatización industrial, electricidad, electrónica, programación, mantenimiento e instrumentación. La ausencia de procedimientos formalmente establecidos puede ocasionar que la contratación se realice de manera improvisada o con criterios diferentes en cada ocasión. Por ello, la elaboración de un manual de selección permitirá fortalecer esta área y facilitar la incorporación de personas que respondan a las necesidades operativas y organizacionales de la empresa.

Planificación del talento humano

La planificación del talento humano es el proceso mediante el cual una organización determina la cantidad y el tipo de personal que necesita para desarrollar sus actividades actuales y futuras. Este proceso permite anticipar vacantes, identificar necesidades de contratación y establecer los conocimientos, la experiencia y las competencias que serán requeridos. Una planificación adecuada evita que la empresa inicie una búsqueda de candidatos sin conocer con claridad el motivo de la contratación o las funciones que deberá asumir la persona seleccionada.

Werther, Davis y Guzmán Brito (2019) señalan que la planificación del capital humano permite relacionar las necesidades de personal con los objetivos y operaciones de la organización. Para ello, es necesario analizar la estructura existente, la carga de trabajo, los proyectos previstos, la disponibilidad de colaboradores y los cambios que podrían afectar el funcionamiento de la empresa. La planificación también ayuda a determinar si una necesidad puede resolverse mediante una redistribución interna de funciones o si realmente es indispensable contratar a una nueva persona.

Desde el punto de vista práctico, la planificación de personal debe comenzar con un requerimiento debidamente justificado por el responsable del área solicitante. Este requerimiento debe señalar el cargo, el motivo de la vacante, las funciones principales, la fecha prevista de incorporación y las condiciones generales de contratación. Dessler (2020) plantea que la planificación constituye un punto de partida para los demás procesos de talento humano, debido a que permite establecer qué tipo de trabajador necesita la organización antes de iniciar el reclutamiento.

En el caso de SIMOTIC, la planificación permitirá diferenciar las necesidades permanentes de aquellas que surgen por proyectos específicos, contratos temporales, incremento de actividades o reemplazo de colaboradores. Para aplicar este proceso, el manual de selección deberá incluir un formato de requerimiento de personal que sea completado y aprobado antes de publicar una vacante. De esta manera, la empresa podrá evitar contrataciones apresuradas y mantener un registro de las razones que originaron cada proceso de selección.

Análisis, descripción y perfil de puestos

El análisis de puestos es un procedimiento mediante el cual se recopila y examina información sobre las actividades, responsabilidades, condiciones y exigencias de un cargo. Su propósito es conocer qué se hace, cómo se realiza el trabajo, para qué se ejecuta y qué relación mantiene el puesto con otras áreas de la empresa. Este análisis proporciona información necesaria para elaborar la descripción del puesto y establecer los requisitos que deberá cumplir la persona que lo ocupe.

Dessler (2020) sostiene que la descripción de puestos presenta de manera organizada las funciones, responsabilidades, condiciones de trabajo y relaciones de dependencia correspondientes a un cargo. Por otra parte, el perfil de puesto determina las características que debe reunir el ocupante, como formación académica, experiencia, conocimientos técnicos, habilidades y competencias conductuales. Aunque ambos documentos están relacionados, la descripción se concentra en el cargo, mientras que el perfil se orienta hacia las condiciones requeridas en el candidato.

Alles (2016) destaca que un perfil correctamente definido facilita la selección por competencias, debido a que proporciona criterios concretos para evaluar a los postulantes. Cuando el perfil es demasiado general, se corre el riesgo de elegir candidatos con base en

impresiones personales o requisitos que no guardan relación directa con el trabajo. Por esta razón, los perfiles deben ser comprensibles, realistas y coherentes con las tareas que efectivamente se ejecutan dentro de la organización.

Para SIMOTIC, la elaboración de perfiles de puestos es indispensable por la diversidad y especialización de sus actividades. Un cargo técnico puede requerir conocimientos de programación de controladores, interpretación de planos, instalación de equipos, normas de seguridad y solución de fallas, mientras que un puesto administrativo demandará otras capacidades. El manual de selección deberá incorporar o hacer referencia a perfiles actualizados, de modo que cada candidato sea evaluado con base en los requerimientos reales del cargo y no únicamente en la información contenida en su hoja de vida.

Reclutamiento de personal

El reclutamiento de personal es el conjunto de actividades que una organización realiza para comunicar la existencia de una vacante y atraer candidatos potencialmente calificados. Este proceso se desarrolla antes de la selección y tiene como finalidad formar un grupo de postulantes que cumpla, al menos de manera inicial, con los requisitos establecidos. La calidad del reclutamiento influye en las posibilidades de encontrar a la persona adecuada, debido a que una convocatoria poco clara puede atraer candidatos que no se ajusten al puesto.

Chiavenato (2020) diferencia el reclutamiento interno del reclutamiento externo. El primero busca cubrir una vacante mediante promociones, transferencias o movimientos de trabajadores que ya pertenecen a la empresa. El segundo se dirige a personas que se encuentran fuera de la organización y puede realizarse a través de portales de empleo, redes profesionales, instituciones educativas, referencias, agencias de colocación y otros medios. La elección de la fuente debe depender del tipo de cargo, la disponibilidad de candidatos y las necesidades de la empresa.

Dessler (2020) manifiesta que el reclutamiento debe proporcionar información suficiente para que los interesados comprendan las características del cargo y puedan decidir si desean postularse. Por ello, una convocatoria debe incluir la denominación del puesto, las funciones principales, los requisitos académicos, la experiencia solicitada, la ubicación y las condiciones relevantes del proceso. Una publicación precisa no solo

amplía la posibilidad de atraer talento, sino que también evita expectativas equivocadas entre los postulantes.

El reclutamiento externo será especialmente útil cuando se necesiten profesionales o técnicos especializados en automatización, electrónica, electricidad, programación, instrumentación o mantenimiento industrial. Sin embargo, antes de acudir al mercado laboral externo, la empresa podrá revisar si existen colaboradores internos con la preparación y el potencial necesarios. El manual deberá establecer las fuentes autorizadas de reclutamiento, el contenido básico de las convocatorias y las responsabilidades de quienes participen en su publicación.

Selección de personal

La selección de personal es el proceso mediante el cual se evalúa y compara a los candidatos para determinar cuál de ellos presenta una mayor correspondencia con las exigencias del puesto y las características de la organización. Este proceso no debe entenderse como una decisión basada únicamente en simpatías o percepciones personales. Su propósito es reunir información relevante, analizarla mediante criterios previamente establecidos y seleccionar al postulante que demuestre mejores condiciones para desempeñar las funciones requeridas.

Chiavenato (2020) considera que la selección implica comparar las características del cargo con las condiciones que presenta cada candidato. Esta comparación requiere conocer previamente el puesto y utilizar herramientas que permitan identificar conocimientos, habilidades, experiencia y comportamientos. Cuando la organización desconoce lo que necesita, la selección pierde precisión y aumenta la posibilidad de incorporar personas que no se adaptan a las responsabilidades asignadas.

Gatewood, Feild y Barrick (2016) señalan que un sistema de selección debe utilizar procedimientos relacionados con el desempeño esperado y capaces de aportar información consistente para la toma de decisiones. Esto implica que las técnicas aplicadas deben guardar relación con el cargo y utilizarse bajo condiciones similares para todos los candidatos. La objetividad no significa eliminar por completo el criterio profesional, sino respaldarlo con evidencias obtenidas mediante entrevistas, evaluaciones, verificaciones y registros.

La selección de personal en SIMOTIC debe considerar tanto las competencias técnicas como las conductuales. Un candidato puede poseer formación académica adecuada, pero también necesita demostrar responsabilidad, capacidad para solucionar problemas, disposición para trabajar en equipo y cumplimiento de normas de seguridad. El manual permitirá organizar las etapas del proceso, establecer responsables y documentar las decisiones, reduciendo la improvisación y favoreciendo contrataciones más acordes con las necesidades de la empresa.

Competencias laborales

Las competencias laborales comprenden la integración de conocimientos, habilidades, actitudes, motivaciones y comportamientos que permiten a una persona desempeñar adecuadamente las funciones de un puesto. No se limitan a lo que el trabajador conoce, sino que incluyen la manera en que aplica ese conocimiento para resolver problemas, relacionarse con otras personas y responder ante situaciones propias del entorno laboral. Por ello, dos candidatos con una formación similar pueden presentar niveles de desempeño diferentes.

Spencer y Spencer (1993) describen las competencias como características personales relacionadas con un desempeño efectivo o superior. Estas características pueden incluir motivaciones, rasgos, autoconcepto, conocimientos y habilidades. Algunas son visibles y pueden identificarse con mayor facilidad, mientras que otras requieren técnicas específicas de evaluación. El enfoque por competencias busca comprender no solo lo que una persona ha realizado, sino también los comportamientos que explican la forma en que alcanzó sus resultados.

Alles (2016) plantea que la selección por competencias debe partir de un perfil definido y de comportamientos observables. Para evaluar una competencia, no es suficiente preguntar al candidato si se considera responsable, colaborador o capaz de trabajar bajo presión. Es necesario solicitar ejemplos concretos de situaciones anteriores, decisiones adoptadas, acciones realizadas y resultados obtenidos. Este procedimiento permite disponer de información más cercana a la conducta real del postulante.

En SIMOTIC, las competencias deberán establecerse de acuerdo con las características de cada puesto. Para cargos técnicos podrían considerarse el análisis de problemas, la orientación a resultados, el trabajo seguro, la precisión y el aprendizaje

continuo. En puestos administrativos podrían evaluarse la organización, la comunicación y la atención al cliente. La incorporación de un enfoque por competencias en el manual permitirá comparar a los candidatos de manera más ordenada y seleccionar a quienes demuestren comportamientos compatibles con las exigencias de la empresa.

Entrevista de selección

La entrevista de selección es una conversación planificada entre uno o varios representantes de la organización y un candidato. Su finalidad es ampliar la información contenida en la hoja de vida, conocer las experiencias del postulante, aclarar aspectos relevantes y evaluar su correspondencia con el puesto. La entrevista también permite explicar las condiciones generales del cargo y atender inquietudes del candidato, por lo que constituye un espacio de intercambio y no solamente una serie de preguntas.

Dessler (2020) distingue entre entrevistas estructuradas, semiestructuradas y no estructuradas. En una entrevista estructurada se utilizan preguntas previamente definidas y criterios comunes de calificación. La entrevista semiestructurada combina preguntas planificadas con otras que surgen durante la conversación. En cambio, la no estructurada se desarrolla con mayor libertad, aunque puede dificultar la comparación de candidatos si cada persona recibe preguntas completamente diferentes.

Alles (2017) resalta la utilidad de la entrevista por competencias, en la cual se solicitan ejemplos de experiencias anteriores relacionadas con los comportamientos requeridos para el puesto. Este tipo de entrevista puede preguntar al candidato cómo resolvió una dificultad técnica, cómo actuó ante un error, de qué manera organizó una actividad urgente o cómo manejó un desacuerdo. Las respuestas deben analizarse considerando la situación, las acciones realizadas y los resultados obtenidos.

Se recomienda aplicar entrevistas semiestructuradas por competencias, utilizando una guía común para los candidatos que aspiren al mismo puesto. En los cargos técnicos, también puede participar el responsable del área solicitante para profundizar en los conocimientos propios del trabajo. El manual deberá incorporar una guía de entrevista y una escala de valoración que permita registrar las respuestas, comparar los resultados y justificar la recomendación final de manera clara.

Evaluación y pruebas de selección

Las pruebas de selección son instrumentos utilizados para obtener información adicional sobre los conocimientos, aptitudes, habilidades, características personales o capacidades de los candidatos. Su aplicación complementa la información obtenida en la hoja de vida y en la entrevista. Estas evaluaciones deben seleccionarse de acuerdo con las exigencias del cargo, debido a que no todas las pruebas son apropiadas para todos los puestos ni aportan el mismo tipo de información.

Werther, Davis y Guzmán Brito (2019) señalan que las organizaciones pueden utilizar pruebas de conocimientos, evaluaciones técnicas, instrumentos de aptitud y otras herramientas para respaldar sus decisiones de selección. Las pruebas de conocimiento permiten determinar el dominio de contenidos específicos, mientras que las evaluaciones prácticas muestran cómo una persona aplica lo que sabe. Las pruebas psicométricas, cuando son administradas por profesionales competentes, pueden complementar el análisis de determinadas aptitudes o características.

Gatewood et al. (2016) indican que los instrumentos de selección deben ser confiables, válidos y pertinentes para el puesto. Esto significa que deben producir información consistente y medir aspectos relacionados con el desempeño esperado. Asimismo, los resultados no deben utilizarse de manera aislada. Una decisión responsable debe integrar la información proveniente de varias fuentes, como la experiencia del candidato, la entrevista, las pruebas técnicas y la verificación de referencias.

En este caso las evaluaciones técnicas pueden adaptarse a las funciones de cada vacante. Por ejemplo, se podría solicitar la interpretación de un diagrama eléctrico, la solución de una falla simulada, la identificación de componentes o la explicación de un procedimiento de automatización. El manual deberá señalar quién diseña y califica estas evaluaciones, cuáles son los criterios de aprobación y cómo se resguardarán los resultados para mantener la confidencialidad y transparencia del proceso.

Verificación de referencias laborales

La verificación de referencias laborales es una actividad mediante la cual la organización contrasta determinados datos proporcionados por el candidato con información obtenida de empleadores o contactos autorizados. Este procedimiento puede

permitir confirmar cargos desempeñados, períodos de trabajo, funciones generales y otros antecedentes relacionados con la experiencia laboral. Su finalidad no es investigar aspectos personales que no guardan relación con el empleo, sino respaldar la información relevante para la decisión de selección.

Dessler (2020) señala que la revisión de antecedentes y referencias puede ayudar a comprobar la consistencia de la información presentada por el postulante. Sin embargo, la empresa debe actuar con prudencia, solicitar autorización cuando corresponda y utilizar preguntas vinculadas con el desempeño laboral. La información obtenida debe analizarse junto con las demás evidencias del proceso, debido a que una referencia aislada no siempre representa de manera completa las capacidades de una persona.

Una verificación organizada requiere establecer previamente qué aspectos serán consultados y quién estará autorizado para realizar el contacto. Entre los datos que pueden revisarse se encuentran el nombre del empleador, el cargo ocupado, las fechas de ingreso y salida, las responsabilidades principales y la posibilidad de recontractación, siempre dentro de los límites legales y éticos aplicables. También es necesario registrar la fecha, el medio utilizado y el resultado general de la consulta.

Para SIMOTIC, esta etapa puede ser relevante cuando se seleccionen candidatos para cargos que involucren manejo de herramientas, equipos, recursos, información técnica o atención directa a clientes. El manual deberá incluir un formato de verificación de referencias y establecer que la información obtenida será utilizada únicamente para fines del proceso de contratación. Esto permitirá confirmar antecedentes laborales sin recurrir a consultas improvisadas o preguntas que vulneren la privacidad del postulante.

Inducción del personal

La inducción es el proceso mediante el cual un nuevo colaborador recibe información y acompañamiento para integrarse a la organización y comenzar a desempeñar sus funciones. Aunque se desarrolla después de la selección y contratación, constituye una etapa relacionada con la incorporación del talento humano. Su objetivo es reducir la incertidumbre inicial, facilitar la comprensión del puesto y orientar al trabajador sobre las normas, responsabilidades y formas de trabajo de la empresa.

Chiavenato (2020) explica que la integración de las personas permite presentar la cultura, las políticas y las expectativas de la organización. Una inducción adecuada debe ayudar al nuevo trabajador a comprender qué se espera de su desempeño, a quién debe reportar, cómo se relaciona su puesto con las demás áreas y cuáles son los procedimientos que debe seguir. Este proceso también favorece la construcción de una primera impresión positiva sobre la empresa.

Armstrong y Taylor (2020) sostienen que el ingreso de una persona debe acompañarse mediante acciones que faciliten su adaptación y aprendizaje. La entrega de información no debe concentrarse únicamente en el primer día, debido a que algunas funciones requieren orientación progresiva y seguimiento. La participación del jefe inmediato y de los compañeros es importante para resolver dudas, brindar retroalimentación y verificar que el nuevo colaborador comprenda sus responsabilidades.

La inducción deberá incluir la presentación de la empresa, sus actividades, normas internas, funciones del puesto, equipo de trabajo y medidas de seguridad industrial. Para cargos técnicos, será necesario explicar los procedimientos de uso de herramientas, equipos y elementos de protección. El manual de selección puede definir la inducción como la etapa final de incorporación y establecer un registro que evidencie la información entregada y las personas responsables del acompañamiento inicial.

Manual de selección de personal

Un manual de selección de personal es un documento administrativo que organiza y describe los lineamientos, etapas, responsables e instrumentos utilizados para incorporar nuevos trabajadores. Su finalidad es servir como guía para quienes intervienen en el proceso y asegurar que las actividades se ejecuten de manera ordenada. El manual no reemplaza el criterio profesional, pero proporciona una base común que permite disminuir diferencias innecesarias entre un proceso y otro.

Franklin Fincowsky (2014) explica que los manuales administrativos facilitan la comunicación, delimitan responsabilidades y estandarizan procedimientos dentro de una organización. En el ámbito de la selección, este documento puede contener el objetivo, alcance, políticas, responsables, descripción de actividades, diagramas de flujo y formularios de apoyo. También puede establecer mecanismos de control y actualización para evitar que sus disposiciones pierdan vigencia frente a los cambios de la empresa.

Alles (2016) sostiene que un proceso de selección debe estar relacionado con el perfil del puesto y utilizar técnicas coherentes con las competencias buscadas. Por ello, un manual debe describir la secuencia que inicia con la solicitud de personal y continúa con el reclutamiento, revisión de hojas de vida, entrevistas, pruebas, verificación de referencias, decisión, contratación e inducción. La documentación de estas actividades favorece la trazabilidad y permite conocer cómo se llegó a una determinada decisión.

El manual de selección constituirá una herramienta para fortalecer los procesos de gestión del talento humano, especialmente al no contar con procedimientos completamente formalizados. En SIMOTIC su aplicación permitirá definir quién solicita una contratación, quién aprueba la vacante, cómo se buscan candidatos, qué instrumentos se aplican y cómo se conserva la información. De esta manera, la empresa podrá reducir la improvisación, mejorar la calidad de las contrataciones y disponer de criterios uniformes que acompañen su crecimiento durante el período 2026.

CAPÍTULO I: Diagnóstico Y Contextualización

1.1. Descripción del Tema de Investigación

Actualmente, las organizaciones reconocen que el talento humano constituye uno de los recursos más importantes para alcanzar sus objetivos y mantenerse competitivas dentro del mercado. En empresas donde se desarrollan actividades técnicas y especializadas, como ocurre en el sector de la automatización industrial, la incorporación de personal calificado representa un factor determinante para garantizar la calidad de los servicios, la satisfacción de los clientes y el cumplimiento de los proyectos.

Automatizaciones Simotic Cía. Ltda., ubicada en la ciudad de Quito, es una empresa privada dedicada a la comercialización de material eléctrico, electrónico, equipos de control industrial, neumática y soluciones de automatización, además de brindar asesoramiento técnico y mantenimiento de equipos eléctricos. Debido a la naturaleza de sus actividades, requiere colaboradores que, además de poseer conocimientos técnicos, cuenten con habilidades para trabajar en equipo, resolver problemas, adaptarse a los cambios y responder de manera eficiente a las necesidades de los clientes.

Durante el acercamiento realizado a la empresa y las conversaciones mantenidas con los responsables de las diferentes áreas, se evidenció que los procesos de contratación se desarrollan de acuerdo con las necesidades de cada departamento y con la experiencia de quienes participan en la selección del personal. Aunque este procedimiento ha permitido cubrir las vacantes existentes, actualmente no se dispone de una herramienta que reúna de manera formal los criterios, etapas y lineamientos que orienten el proceso de selección.

Uno de los principales desafíos identificados no radica únicamente en verificar la experiencia reflejada en la hoja de vida de los postulantes, sino también en determinar, de manera objetiva, si estos poseen las competencias técnicas y personales que demanda cada puesto de trabajo. Aspectos como la capacidad para trabajar bajo presión, la actitud frente a los retos, el compromiso, la comunicación y la adaptación al equipo de trabajo suelen ser difíciles de evaluar durante una entrevista si no existen criterios previamente definidos.

En este contexto, la presente investigación propone el diseño de un Manual de Selección de Personal que permita fortalecer los procesos de gestión del talento humano en Automatizaciones Simotic Cía. Ltda. La propuesta busca establecer procedimientos claros para el reclutamiento, evaluación y selección de candidatos, con el propósito de apoyar la toma de decisiones y contribuir a la incorporación de colaboradores acordes con las necesidades actuales y futuras de la organización.

Como señala Chiavenato (2020), la selección de personal constituye un proceso estratégico mediante el cual las organizaciones identifican a las personas con mayores posibilidades de aportar valor al cumplimiento de los objetivos institucionales. En consecuencia, contar con procedimientos definidos no solo favorece una contratación más objetiva, sino que también contribuye al desarrollo sostenible de la empresa.

1.1.1. Análisis del Sector o Área de Estudio

La presente investigación se desarrolla en el área de Gestión del Talento Humano, específicamente en los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal. Estos procesos permiten que las organizaciones identifiquen, evalúen e incorporen personas que respondan a los requerimientos de cada puesto de trabajo. En este sentido, la norma ISO 30405:2016 señala que la gestión del reclutamiento debe contemplar la atracción, búsqueda, evaluación e incorporación de personas, además de establecer políticas, etapas del proceso y mecanismos de medición que permitan mejorar la toma de decisiones en la contratación.

El estudio se contextualiza en el sector de la automatización industrial, área relacionada con la incorporación de tecnologías orientadas a mejorar los procesos productivos mediante sistemas de control, electrónica industrial, instrumentación, sensores, mantenimiento técnico y soluciones automatizadas. De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, la Industria 4.0 se vincula con la incorporación de tecnologías digitales, automatización inteligente y nuevos modelos productivos que buscan mejorar la eficiencia y la capacidad de respuesta de las organizaciones.

Automatizaciones Simotic Cía. Ltda. forma parte de este sector, ya que se dedica a la comercialización de materiales eléctricos, electrónicos, equipos de control industrial, neumática y soluciones de automatización, además de brindar asesoramiento técnico y

mantenimiento de equipos eléctricos. Esta información se relaciona con lo registrado en el RUC de la empresa, donde consta como actividad económica principal la comercialización de equipos y materiales eléctricos, así como actividades de asesoramiento técnico y mantenimiento de equipos eléctricos.

Por la naturaleza de sus actividades, Simotic requiere personal que no solo posea conocimientos técnicos, sino también competencias personales que le permitan desenvolverse adecuadamente en el trabajo diario. En la práctica, cargos comerciales, técnicos y administrativos demandan responsabilidad, comunicación, trabajo en equipo, capacidad para resolver problemas, orientación al cliente y adaptación a situaciones de presión. Estas competencias son importantes porque el desempeño laboral no depende únicamente de los conocimientos del candidato, sino también de su comportamiento, actitud y capacidad de integrarse a la dinámica de la organización.

Durante el diagnóstico realizado en la empresa se evidenció que uno de los principales retos del proceso de contratación consiste en evaluar de manera objetiva dichas competencias. La revisión de una hoja de vida o una entrevista tradicional puede mostrar la experiencia declarada por el postulante, pero no siempre permite comprobar con claridad su nivel real de conocimiento técnico, su actitud frente al trabajo, su capacidad de aprendizaje o su forma de relacionarse con el equipo. Por esta razón, la empresa necesita contar con criterios y procedimientos que orienten mejor la evaluación de los candidatos.

Chiavenato sostiene que los procesos para integrar personas incluyen el reclutamiento y la selección de personal, ya que mediante ellos la organización incorpora nuevas personas y competencias a su estructura de trabajo. De igual manera, la ISO 30405:2016 plantea que el reclutamiento debe considerar no solo la búsqueda de postulantes, sino también la evaluación y medición del proceso, lo cual permite mejorar la calidad de las decisiones de contratación.

En este contexto, fortalecer los procesos de selección de personal representa una oportunidad para que Simotic organice de mejor manera la incorporación de nuevos colaboradores. Un manual de selección permitiría establecer etapas, responsables, criterios de evaluación y herramientas de apoyo para reducir la improvisación, mejorar la

objetividad del proceso y seleccionar personal más acorde con las necesidades reales de la empresa.

1.1.2. Contexto Institucional, Sectorial o Social

La presente investigación se desarrolla en Automatizaciones Simotic Cía. Ltda., empresa privada ecuatoriana ubicada en la ciudad de Quito, provincia de Pichincha. De acuerdo con la información registrada en el Servicio de Rentas Internas (SRI), la empresa inició sus actividades el 7 de marzo de 2013 y desarrolla como actividad económica principal la comercialización de equipos y materiales eléctricos, además de brindar asesoramiento técnico y mantenimiento de equipos eléctricos.

A lo largo de su trayectoria, Simotic ha ampliado su portafolio de productos y servicios, comercializando materiales eléctricos, electrónicos, equipos de control industrial, neumática y soluciones de automatización para diferentes sectores productivos. Asimismo, presta asesoramiento técnico especializado y participa en proyectos relacionados con sistemas de automatización industrial, lo que exige mantener un equipo de trabajo con conocimientos técnicos actualizados y capacidad para responder a los requerimientos de cada cliente.

Actualmente, la empresa cuenta con una estructura organizacional integrada por personal administrativo, comercial, financiero y técnico. Su equipo de trabajo está conformado por un jefe comercial, tres asesores de ventas, dos técnicos especializados, dos colaboradores del área financiera, dos motorizados y un responsable del área técnica que participa activamente en los procesos de selección de personal. Esta estructura permite atender las diferentes actividades operativas y comerciales que desarrolla la organización.

Durante el levantamiento de información se identificó que los procesos de contratación se realizan de manera conjunta entre los responsables de cada área y el departamento financiero. Dependiendo del cargo que se requiera cubrir, el jefe del área correspondiente participa en la entrevista inicial y posteriormente se desarrolla una mesa de análisis para evaluar a los postulantes y seleccionar al candidato que mejor se ajuste a las necesidades de la empresa. Aunque este procedimiento ha permitido cubrir las vacantes existentes, gran parte de las decisiones depende de la experiencia y criterio de

quienes intervienen en el proceso, ya que actualmente no existe un documento que establezca lineamientos estandarizados para la evaluación de los candidatos.

Desde una perspectiva organizacional, esta situación representa una oportunidad de mejora para fortalecer la gestión del talento humano. En empresas donde predominan actividades técnicas y comerciales, la adecuada selección del personal influye directamente en la calidad del servicio, la satisfacción del cliente y el cumplimiento de los objetivos institucionales. Chiavenato (2020) señala que la incorporación de personas constituye uno de los procesos estratégicos de la gestión del talento humano, debido a que las organizaciones dependen de contar con colaboradores cuyas competencias respondan a las exigencias del cargo y a las necesidades de la empresa.

En el ámbito social, las organizaciones enfrentan un mercado laboral cada vez más competitivo, donde los conocimientos técnicos deben complementarse con competencias como el trabajo en equipo, la comunicación, la adaptabilidad y el compromiso organizacional. En consecuencia, las empresas requieren procesos de selección que permitan evaluar integralmente a los candidatos y reducir el riesgo de incorporar personal que no logre adaptarse a la cultura y objetivos institucionales. En este contexto se desarrolla la presente investigación, cuyo propósito es diseñar un Manual de Selección de Personal que contribuya a fortalecer los procesos de gestión del talento humano en Automatizaciones Simotic Cía. Ltda.

1.1.3. Identificación del Problema u Oportunidad

Como parte del diagnóstico realizado en Automatizaciones Simotic Cía. Ltda., se identificó que los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal se desarrollan de acuerdo con las necesidades de cada área y con la experiencia de los responsables que participan en las entrevistas. Aunque esta modalidad ha permitido cubrir las vacantes requeridas por la empresa, actualmente no existe un procedimiento documentado que establezca criterios uniformes para evaluar a los candidatos durante todas las etapas del proceso de selección.

La información obtenida durante las entrevistas con los responsables de las diferentes áreas permitió evidenciar que uno de los principales desafíos consiste en identificar, con la mayor objetividad posible, si los postulantes poseen no solo los conocimientos técnicos requeridos para el cargo, sino también las competencias

personales necesarias para integrarse al equipo de trabajo y responder a las exigencias propias del sector. Aspectos como la capacidad para trabajar bajo presión, la comunicación, el compromiso, la resolución de problemas, la adaptabilidad y el trabajo colaborativo suelen ser difíciles de valorar mediante una entrevista convencional o a partir de la información contenida en la hoja de vida.

Esta situación puede generar que las decisiones de contratación dependan, en gran medida, de la percepción y experiencia de quienes participan en el proceso de selección, incrementando el riesgo de incorporar colaboradores que, aunque cumplan con los requisitos técnicos, no logren adaptarse a la cultura organizacional o a las responsabilidades propias del puesto. Al respecto, Dessler (2020) señala que un proceso de selección estructurado disminuye la incertidumbre en la contratación al incorporar herramientas que permiten evaluar de manera objetiva las competencias y características de los candidatos.

Asimismo, Martha Alles (2019) sostiene que la selección por competencias permite identificar comportamientos observables que predicen un desempeño exitoso dentro de la organización, favoreciendo decisiones de contratación más acertadas y alineadas con los objetivos institucionales. En este sentido, la norma ISO 30405:2016 recomienda que los procesos de reclutamiento y selección se desarrollen mediante procedimientos definidos, criterios de evaluación y mecanismos de seguimiento que garanticen la transparencia y la mejora continua del proceso.

Frente a esta realidad, se identifica una oportunidad para fortalecer la gestión del talento humano de Automatizaciones Simotic Cía. Ltda. mediante el diseño de un Manual de Selección de Personal que establezca lineamientos, responsabilidades, criterios de evaluación y procedimientos estandarizados para la incorporación de nuevos colaboradores. La implementación de esta herramienta permitirá apoyar la toma de decisiones, reducir la subjetividad durante la selección y contribuir a que la empresa incorpore personal con las competencias técnicas y conductuales que demanda su actividad.

1.2. Caracterización del Objeto de Estudio

La presente investigación tiene como objeto de estudio a Automatizaciones Simotic Cía. Ltda., empresa privada ecuatoriana dedicada a la comercialización de

materiales eléctricos, electrónicos, equipos de control industrial, neumática y soluciones de automatización, además de brindar servicios de asesoramiento técnico y mantenimiento de equipos eléctricos. La organización desarrolla sus actividades en la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, atendiendo las necesidades de empresas pertenecientes a distintos sectores productivos que requieren soluciones relacionadas con automatización y control industrial.

De acuerdo con la información registrada en el Servicio de Rentas Internas (SRI), la empresa inició sus actividades el 7 de marzo de 2013, encontrándose legalmente constituida como una compañía de responsabilidad limitada y obligada a llevar contabilidad. Entre sus principales actividades económicas constan la comercialización de equipos y materiales eléctricos, el asesoramiento técnico y el mantenimiento de equipos eléctricos.

Actualmente, Simotic cuenta con un equipo de trabajo conformado por personal administrativo, financiero, comercial, técnico y operativo. Su estructura organizacional incluye un jefe comercial, asesores de ventas, técnicos especializados, personal financiero, motorizados y responsables de las distintas áreas funcionales, quienes trabajan de manera coordinada para atender los requerimientos de los clientes y ejecutar los proyectos desarrollados por la empresa.

Debido a las características del sector donde opera, el talento humano constituye uno de los recursos estratégicos de la organización. Los conocimientos técnicos, la experiencia y las competencias de los colaboradores influyen directamente en la calidad del servicio, el cumplimiento de los proyectos y la satisfacción de los clientes. Por esta razón, la incorporación de personal representa un proceso importante para el desarrollo de las actividades de la empresa.

Durante el levantamiento de información se identificó que Simotic ha logrado consolidar un equipo de trabajo comprometido con sus actividades; sin embargo, el crecimiento de la organización también ha generado la necesidad de fortalecer algunos procesos internos relacionados con la gestión del talento humano, especialmente aquellos vinculados con la selección e incorporación de nuevos colaboradores. Esta realidad constituye el contexto sobre el cual se desarrolla la presente investigación.

Chiavenato (2020) señala que las personas representan el recurso más valioso de una organización, debido a que son ellas quienes aportan conocimientos, habilidades y capacidades que permiten alcanzar los objetivos institucionales. En este sentido, conocer las características de Simotic y la forma en que actualmente gestiona la incorporación de su personal resulta fundamental para comprender la necesidad de proponer un Manual de Selección de Personal adaptado a su realidad organizacional.

1.2.1. Descripción General

Automatizaciones Simotic Cía. Ltda. es una empresa ecuatoriana ubicada en la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, que inició sus actividades el 7 de marzo de 2013. Desde sus inicios, la organización se ha enfocado en brindar soluciones orientadas al sector industrial, contribuyendo al mejoramiento de procesos mediante servicios de automatización, control industrial, ingeniería eléctrica, asesoramiento técnico y mantenimiento de equipos eléctricos.

A lo largo de su trayectoria, Simotic ha trabajado con el propósito de ofrecer soluciones que permitan a sus clientes optimizar sus operaciones y mejorar la eficiencia de sus procesos productivos. Gracias a su experiencia en el área técnica e industrial, la empresa ha logrado consolidarse como una alternativa para organizaciones que requieren servicios especializados relacionados con automatización y sistemas eléctricos.

Actualmente, Simotic cuenta con aproximadamente veinte colaboradores distribuidos en áreas administrativas, comerciales y técnicas, quienes participan de manera conjunta en el desarrollo de proyectos, atención a clientes y ejecución de servicios especializados. Debido a las características propias del sector en el que opera la empresa, el talento humano constituye un recurso fundamental para garantizar la calidad de los trabajos realizados y el cumplimiento de los requerimientos de sus clientes.

Durante el desarrollo de la presente investigación se pudo identificar que, pese al crecimiento y experiencia adquirida por la organización, los procesos de selección y contratación de personal aún se realizan sin contar con un manual formal que establezca procedimientos y criterios estandarizados. Esta situación evidencia la necesidad de fortalecer la gestión del talento humano mediante herramientas que permitan organizar de mejor manera la incorporación de nuevos colaboradores.

Como menciona Chiavenato (2020), las personas representan el recurso más importante dentro de las organizaciones, ya que son quienes aportan conocimientos, habilidades y capacidades que contribuyen directamente al logro de los objetivos institucionales. En este sentido, la elaboración de un Manual de Selección de Personal permitirá a Simotic contar con lineamientos claros para identificar, evaluar y seleccionar candidatos que respondan a las necesidades de cada área de trabajo.

1.2.2. Naturaleza Jurídica o Normativa

Automatizaciones Simotic Cía. Ltda. es una empresa privada ecuatoriana constituida bajo la figura jurídica de Compañía de Responsabilidad Limitada (Cía. Ltda.), de conformidad con la legislación societaria vigente en el Ecuador. La compañía fue constituida mediante escritura pública otorgada el 5 de diciembre de 2012 ante el Notario Trigésimo Primero del Distrito Metropolitano de Quito y su constitución fue aprobada por la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros mediante la Resolución SC.IJ.DJC. Q.13.000824, emitida el 19 de febrero de 2013. Posteriormente inició sus actividades económicas el 7 de marzo de 2013.

De acuerdo con la Ley de Compañías del Ecuador, la compañía de responsabilidad limitada es una sociedad mercantil cuyo capital se encuentra dividido en participaciones y en la que la responsabilidad de los socios se limita al monto de sus aportaciones. Esta forma societaria proporciona una estructura jurídica adecuada para el desarrollo de actividades comerciales e industriales, permitiendo que la organización opere con personalidad jurídica propia y patrimonio independiente de sus socios.

Según la información registrada en el Servicio de Rentas Internas (SRI), Simotic desarrolla como actividad económica principal la comercialización de equipos y materiales eléctricos, complementando sus operaciones con servicios de asesoramiento técnico y mantenimiento de equipos eléctricos. Asimismo, la empresa mantiene la obligación legal de llevar contabilidad y cumplir con las obligaciones tributarias y societarias establecidas por la normativa ecuatoriana.

En el ámbito laboral, la empresa desarrolla sus procesos de contratación observando las disposiciones establecidas en el Código del Trabajo y demás normativa emitida por el Ministerio del Trabajo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

(IESS), instituciones que regulan aspectos relacionados con la contratación, afiliación, remuneración, derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores.

Desde la perspectiva de la gestión del talento humano, el cumplimiento del marco jurídico constituye un elemento importante para garantizar procesos de contratación transparentes y acordes con la legislación vigente. En este sentido, la elaboración de un Manual de Selección de Personal permitirá documentar procedimientos que contribuyan a fortalecer la organización interna de la empresa, establecer criterios homogéneos para la incorporación de personal y respaldar las decisiones relacionadas con la gestión del talento humano, siempre dentro del marco legal aplicable.

1.2.3. Actores Involucrados

En este proceso intervienen diferentes actores, cuya participación resulta fundamental para comprender la realidad de los procesos de selección de personal en Automatizaciones Simotic Cía. Ltda. Cada uno aporta información desde su experiencia y responsabilidades dentro de la organización, permitiendo obtener una visión integral sobre la forma en que actualmente se realizan las contrataciones.

El primer actor corresponde al representante legal, quien dirige la empresa y participa en las decisiones estratégicas relacionadas con su funcionamiento. Su conocimiento sobre la evolución de Simotic, las necesidades de crecimiento y la administración de la organización permitió comprender el contexto institucional en el que se desarrolla la presente investigación.

Otro grupo está conformado por los responsables de las distintas áreas funcionales, quienes intervienen directamente en la evaluación de los aspirantes de acuerdo con el cargo requerido. Durante el levantamiento de información se evidenció que, cuando existe una vacante en el área financiera, la valoración inicial es realizada por la responsable financiera; para los cargos técnicos, la entrevista es conducida por el responsable del área técnica; mientras que, en el caso de las vacantes comerciales, participa el jefe comercial. Posteriormente, los responsables de estas áreas realizan una mesa de análisis para revisar los resultados obtenidos durante las entrevistas y seleccionar al postulante que mejor se ajusta a las necesidades del cargo y de la empresa.

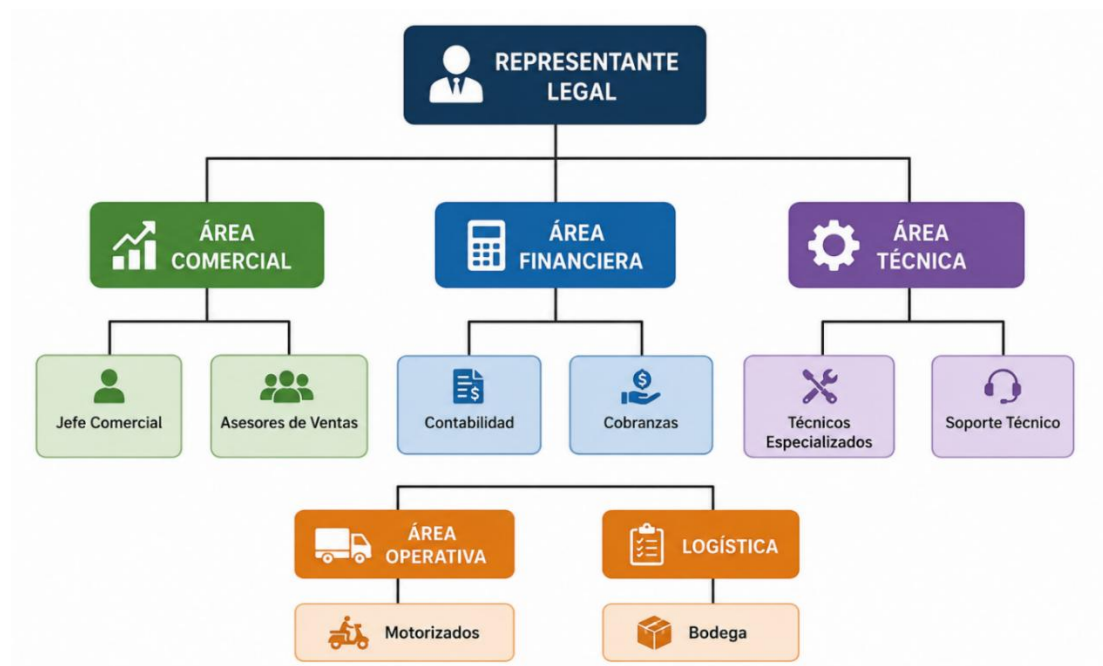
También forman parte del estudio los trabajadores de Simotic, quienes respondieron las encuestas aplicadas como parte de la investigación. Sus aportes permitieron conocer cómo perciben el proceso de reclutamiento, selección y contratación que experimentaron al incorporarse a la organización, así como identificar aspectos que podrían fortalecerse para mejorar futuras incorporaciones.

Finalmente, el investigador desempeña un papel central durante el estudio, ya que es el encargado de recopilar, organizar, analizar e interpretar la información obtenida mediante la revisión documental, las entrevistas y las encuestas. Con base en los resultados alcanzados, se plantea una propuesta orientada a fortalecer los procedimientos de selección de personal, considerando las necesidades y características propias de Automatizaciones Simotic Cía. Ltda.

La interacción de estos actores permitió contrastar diferentes puntos de vista sobre la realidad de la empresa, comprender cómo se desarrollan actualmente los procesos de contratación y sustentar la elaboración de un Manual de Selección de Personal ajustado a las necesidades de la organización.

1.2.4. Estructura Organizacional o Funcional

Gráfico 1. Estructura Organizacional o Funcional



Fuente: Elaboración propia

1.2.5. Roles y Perfiles Relevantes

Dentro de Automatizaciones Simotic Cía. Ltda. existen diferentes cargos que contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales. Sin embargo, para efectos de la presente investigación se consideran relevantes aquellos puestos que intervienen directamente en los procesos de selección de personal o que representan funciones estratégicas para el funcionamiento de la organización.

El representante legal constituye la máxima autoridad administrativa de la empresa. Entre sus principales responsabilidades se encuentran la dirección estratégica, la supervisión de las operaciones y la toma de decisiones relacionadas con el crecimiento de la organización. Su participación resulta importante porque define los lineamientos generales que orientan la gestión empresarial y respalda las decisiones relacionadas con la incorporación de nuevo personal.

El jefe comercial lidera las actividades de ventas y atención al cliente. Además de coordinar al equipo comercial, participa en la evaluación de los postulantes cuando se presentan vacantes dentro de su área, aportando criterios relacionados con las competencias comerciales, la capacidad de negociación, la comunicación y la orientación al cliente.

La responsable del área financiera administra las actividades contables y financieras de la empresa. Cuando existe la necesidad de cubrir cargos administrativos o financieros, interviene en el proceso de evaluación de los candidatos, valorando aspectos relacionados con la responsabilidad, el manejo de información, la organización y el cumplimiento de las funciones propias del cargo.

El responsable del área técnica coordina las actividades relacionadas con el asesoramiento técnico, mantenimiento de equipos eléctricos y soluciones de automatización industrial. Su participación en los procesos de selección resulta fundamental para verificar que los postulantes cuenten con los conocimientos técnicos requeridos y las competencias necesarias para desempeñar funciones especializadas dentro de la empresa.

Los asesores comerciales, técnicos especializados, personal financiero y personal operativo constituyen el equipo de trabajo que ejecuta las actividades diarias de la

organización. La experiencia y percepción de estos colaboradores fueron consideradas mediante la aplicación de encuestas, permitiendo conocer cómo vivieron su proceso de incorporación y qué aspectos consideran importantes para fortalecer los procedimientos de selección de personal.

La identificación de estos roles permitió reconocer las responsabilidades que cada cargo desempeña dentro de la organización y comprender cómo su participación influye en la incorporación de nuevos colaboradores. Esta información constituye un insumo importante para el diseño del Manual de Selección de Personal, ya que facilitará la definición de perfiles de cargo y criterios de evaluación acordes con las necesidades de Automatizaciones Simotic Cía. Ltda.

1.3. Orientación Estratégica del Proyecto

La orientación estratégica constituye un elemento fundamental para comprender la dirección que sigue una organización y los principios que guían la toma de decisiones dentro de sus diferentes áreas. En el caso de Automatizaciones Simotic Cía. Ltda., su misión, visión, valores y políticas reflejan el compromiso institucional con la calidad de los servicios, la innovación tecnológica y la mejora continua. Estos lineamientos también sirven como referencia para fortalecer la gestión del talento humano, ya que orientan las acciones relacionadas con la incorporación, permanencia y desarrollo del personal.

1.3.1. Misión / Propósito del Proyecto

Brindar soluciones integrales en automatización industrial, sistemas eléctricos y fabricación de maquinaria, ofreciendo servicios confiables, innovadores y de alta calidad, que garanticen seguridad, eficiencia y continuidad operativa a nuestros clientes, respaldados por un equipo técnico altamente capacitado y comprometido.

1.3.2. Visión / Proyección Futura

Ser una empresa líder y referente a nivel nacional en automatización industrial y servicios eléctricos, reconocida por su excelencia técnica, innovación constante y compromiso con el desarrollo tecnológico de la industria, construyendo relaciones comerciales sólidas y duraderas basadas en la confianza y la calidad.

1.3.3. Valores o Principios Rectores

Los valores representan los principios que orientan el comportamiento de los miembros de la organización y fortalecen la cultura empresarial. En Simotic constituyen la base para la toma de decisiones, la relación con los clientes y el trabajo cotidiano de cada colaborador.

Grafico 2. Cuadro de valores Organizacionales

CUADRO DE VALORES ORGANIZACIONALES Principios que orientan la cultura y el desempeño institucional		
ÍCONO	VALOR	DESCRIPCIÓN
	Integridad	Actuar con honestidad, ética y transparencia en todas las actividades desarrolladas por la empresa.
	Compromiso	Cumplir las responsabilidades asumidas con profesionalismo, buscando siempre la satisfacción de los clientes y el logro de los objetivos institucionales.
	Innovación	Promover soluciones tecnológicas que aporten valor a los procesos industriales y fomenten la mejora continua.
	Trabajo en equipo	Favorecer la colaboración, el respeto y la comunicación entre todos los integrantes de la organización.
	Calidad	Ejecutar cada actividad procurando cumplir altos estándares técnicos y satisfacer las expectativas de los clientes.
	Seguridad	Priorizar la protección de las personas, los equipos y las instalaciones durante la ejecución de las actividades.


Valores que fortalecen nuestra gestión y cultura organizacional.
SIMOTIC
AUTOMATIZACIÓN INDUSTRIAL

Fuente: Elaboración propia

Según Robbins y Coulter (2022), los valores organizacionales orientan el comportamiento de los colaboradores y fortalecen la cultura institucional, favoreciendo la toma de decisiones y el compromiso con los objetivos de la organización.

1.3.4. Políticas Generales

Las políticas institucionales constituyen lineamientos que orientan el funcionamiento de la organización y facilitan la toma de decisiones en las diferentes áreas de trabajo. Su aplicación contribuye a mantener criterios uniformes en la prestación de los servicios y en la administración de los recursos.

Para Automatizaciones Simotic Cía. Ltda. se establecen las siguientes políticas generales:

Gráfico 3. Cuadro de Políticas Institucionales

CUADRO DE POLÍTICAS INSTITUCIONALES Lineamientos que orientan la gestión y el desempeño organizacional		
ÍCONO	POLÍTICA	DESCRIPCIÓN
	Calidad	Prestar servicios y comercializar productos que cumplan con los requerimientos de los clientes, promoviendo la mejora continua de los procesos y el cumplimiento de estándares técnicos.
	Atención al cliente	Brindar una atención oportuna, eficiente y personalizada, procurando establecer relaciones comerciales basadas en la confianza y el cumplimiento de los compromisos adquiridos.
	Seguridad y salud en el trabajo	Promover condiciones de trabajo seguras para prevenir accidentes y proteger la integridad física de los colaboradores, cumpliendo la normativa vigente.
	Desarrollo del talento humano	Fomentar la capacitación continua, el aprendizaje y el fortalecimiento de las competencias del personal, favoreciendo el crecimiento profesional y el mejoramiento del desempeño laboral.
	Confidencialidad	Garantizar el uso responsable de la información técnica, comercial y administrativa de la empresa, protegiendo los datos de clientes, proveedores y colaboradores.
	Mejora continua	Evaluar periódicamente los procesos institucionales para identificar oportunidades de mejora que contribuyan al crecimiento sostenible de la organización.
<div>  Políticas que fortalecen la gestión responsable y sostenible de la organización.  </div>		

Fuente: Elaboración propia

1.3.5. Análisis PEST

El análisis PEST permite identificar los factores externos de carácter político, económico, social y tecnológico que pueden influir en el funcionamiento de una organización. De acuerdo con David y David (2020), este análisis facilita la comprensión del entorno y contribuye a la formulación de estrategias orientadas a reducir riesgos y aprovechar oportunidades.

En el caso de Automatizaciones Simotic Cía. Ltda., el análisis PEST permite reconocer las condiciones del entorno ecuatoriano que pueden incidir en sus actividades comerciales, técnicas y administrativas.

Tabla 1. PEST

Factor	Análisis	Impacto en Simotic
Político	El sector empresarial ecuatoriano se encuentra regulado por normas tributarias, laborales y societarias que inciden directamente en la administración de las empresas. Además, las políticas públicas relacionadas con la inversión, la industria y el empleo pueden generar oportunidades o desafíos para las organizaciones dedicadas a la automatización industrial.	Simotic debe cumplir permanentemente con la normativa emitida por entidades como el Ministerio del Trabajo, el Servicio de Rentas Internas (SRI) y la Superintendencia de Compañías, garantizando que sus procesos administrativos y laborales se desarrollen conforme a la legislación vigente.
Económico	La economía ecuatoriana presenta variaciones en aspectos como inflación, tasas de interés, acceso al financiamiento y comportamiento del sector productivo. Estos elementos pueden influir en la inversión de las empresas y en la demanda de productos y servicios industriales.	La comercialización de equipos eléctricos y soluciones de automatización depende, en parte, de la capacidad de inversión de los clientes y del comportamiento del mercado industrial.
Social	El mercado laboral demanda profesionales con mayores competencias técnicas y habilidades blandas, tales como trabajo en equipo, liderazgo, comunicación y adaptación al cambio. Asimismo, las organizaciones valoran cada vez más la capacitación continua y el desarrollo profesional.	Simotic requiere incorporar personal que combine conocimientos técnicos con competencias personales, fortaleciendo así la calidad del servicio y la atención a los clientes.

Factor	Análisis	Impacto en Simotic
Tecnológico	La automatización industrial evoluciona constantemente mediante la incorporación de nuevas tecnologías relacionadas con control industrial, electrónica, instrumentación y digitalización de procesos. Esto exige que las organizaciones mantengan actualizados sus conocimientos y capacidades técnicas.	La empresa debe contar con personal preparado para responder a los avances tecnológicos del sector y ofrecer soluciones acordes con las necesidades de sus clientes, haciendo indispensable una adecuada selección y actualización del talento

Fuente: Elaboración propia con base en David y David (2020), Banco Central del Ecuador (2025), Ministerio del Trabajo (2025), CEPAL (2022) y Superintendencia de Compañías (2025).

Análisis del PEST

El análisis evidencia que Automatizaciones Simotic Cía. Ltda. desarrolla sus actividades en un entorno dinámico, donde factores externos pueden influir tanto en su funcionamiento interno como en sus posibilidades de crecimiento. Desde el ámbito político y normativo, la empresa debe cumplir con las disposiciones legales que regulan las relaciones laborales, tributarias y societarias. En el aspecto económico, el comportamiento del mercado y la capacidad de inversión de los clientes pueden incidir en la demanda de productos y servicios relacionados con la automatización industrial.

En el ámbito social, la creciente necesidad de profesionales con competencias técnicas y habilidades interpersonales resalta la importancia de fortalecer los procesos de selección de personal. Finalmente, el avance tecnológico exige que la empresa incorpore colaboradores capaces de adaptarse a nuevas herramientas, equipos y soluciones industriales, convirtiendo al talento humano en un elemento estratégico para mantener la competitividad de la organización.

1.3.6. Análisis de las 5 Fuerzas de Porter

Las Cinco Fuerzas de Porter constituyen una herramienta que permite analizar el entorno competitivo de una organización y reconocer aquellos factores externos que pueden influir en el cumplimiento de sus objetivos estratégicos. Aunque este modelo suele aplicarse al análisis del mercado, en la presente investigación se utiliza para comprender cómo las condiciones del entorno influyen en la incorporación y permanencia

del talento humano dentro de Automatizaciones Simotic Cía. Ltda., considerando que la disponibilidad de personal competente representa un factor determinante para la prestación de servicios técnicos especializados.

De acuerdo con Porter (2008), la intensidad de estas fuerzas determina el nivel de competitividad de una organización y orienta la formulación de estrategias que le permitan fortalecer sus ventajas frente al entorno.

Tabla 2. Análisis de las Cinco Fuerzas de Porter aplicado a la gestión del talento humano de Automatizaciones Simotic Cía. Ltda.

Fuerza	Análisis aplicado al proceso de selección de personal	Incidencia
Rivalidad entre competidores	Las empresas dedicadas a la automatización industrial, sistemas eléctricos y mantenimiento especializado requieren personal con conocimientos técnicos similares. Esto genera competencia por atraer y retener profesionales y técnicos calificados, haciendo necesario que Simotic fortalezca sus procedimientos de selección para incorporar el talento más adecuado.	Alta
Poder de negociación de los candidatos	Los postulantes con experiencia y formación especializada cuentan con mayores oportunidades laborales dentro del mercado, lo que les permite evaluar diferentes ofertas antes de aceptar un empleo. Esta situación exige que Simotic realice procesos de selección ágiles, transparentes y bien estructurados para atraer candidatos competentes.	Medio-alta
Poder de negociación de instituciones formadoras y fuentes de reclutamiento	Las universidades, institutos técnicos, bolsas de empleo y plataformas digitales constituyen fuentes importantes para la captación de talento humano. La calidad y disponibilidad de candidatos depende, en parte, de estos medios de reclutamiento, por lo que resulta necesario fortalecer las estrategias utilizadas para atraer aspirantes idóneos.	Media
Amenaza de nuevos competidores	El surgimiento de nuevas empresas del sector incrementa la demanda de personal técnico especializado, reduciendo la disponibilidad de candidatos con experiencia y aumentando la competencia por contratar profesionales capacitados.	Media
Amenaza de sustitución del talento humano	Aunque algunas actividades administrativas pueden apoyarse en herramientas tecnológicas, los servicios técnicos, el mantenimiento	Baja

Fuerza	Análisis aplicado al proceso de selección de personal	Incidencia
	industrial y el asesoramiento especializado continúan dependiendo del conocimiento, la experiencia y las habilidades del personal. Por ello, el talento humano mantiene un papel fundamental dentro de Simotic.	

Fuente: Elaboración propia con base en Porter (2008) y David y David (2020).

El análisis realizado evidencia que la principal presión externa para Automatizaciones Simotic Cía. Ltda. no se encuentra únicamente en la competencia comercial, sino también en la necesidad de atraer y seleccionar personal técnicamente competente dentro de un mercado donde la demanda de profesionales especializados es cada vez mayor.

La rivalidad existente entre empresas del sector incrementa la importancia de contar con procedimientos de selección que permitan identificar candidatos con los conocimientos técnicos y las competencias personales requeridas para cada cargo. Asimismo, la posibilidad de que los profesionales especializados dispongan de diversas alternativas laborales obliga a la empresa a optimizar sus procesos de reclutamiento y selección para disminuir los tiempos de contratación y mejorar la experiencia del postulante.

De igual manera, las fuentes utilizadas para captar candidatos influyen directamente en la calidad del talento humano disponible, razón por la cual resulta necesario establecer criterios claros para el reclutamiento y la evaluación de los aspirantes. Finalmente, aunque el avance tecnológico transforma continuamente los procesos industriales, la experiencia técnica, la capacidad de resolver problemas y las habilidades interpersonales continúan siendo factores que no pueden sustituirse completamente mediante herramientas tecnológicas.

En este contexto, el diseño de un Manual de Selección de Personal permitirá fortalecer los procedimientos de reclutamiento y evaluación utilizados por Simotic, contribuyendo a seleccionar colaboradores cuyas competencias técnicas y conductuales respondan a las necesidades de la organización y favorezcan el cumplimiento de sus objetivos institucionales.

1.3.7. Análisis FODA

El análisis FODA constituye una herramienta estratégica que facilita el diagnóstico de los factores internos y externos que pueden influir en un proceso organizacional. Para David y David (2020), este instrumento permite identificar fortalezas y debilidades internas, así como oportunidades y amenazas del entorno, constituyendo una base para la formulación de estrategias orientadas a la mejora continua.

En la presente investigación, el análisis FODA se aplica específicamente al proceso de selección de personal de Automatizaciones Simotic Cía. Ltda., con el propósito de identificar los aspectos que justifican el diseño de un Manual de Selección de Personal como herramienta para fortalecer la gestión del talento humano.

Gráfico 4. FODA



Fuente: Elaboración propia

El análisis FODA realizado al proceso de selección de personal de Automatizaciones Simotic Cía. Ltda. permitió identificar factores internos y externos que influyen directamente en la incorporación de talento humano y que justifican la necesidad de fortalecer este proceso mediante la elaboración de un Manual de Selección de Personal.

En el ámbito interno, la empresa cuenta con fortalezas importantes, como la participación activa de los responsables de cada área durante la evaluación de los candidatos y la toma de decisiones conjunta mediante una mesa de análisis, lo que favorece una valoración integral de los postulantes antes de su contratación. Asimismo, la experiencia técnica de quienes intervienen en el proceso y el interés institucional por mejorar la gestión del talento humano constituyen una base favorable para implementar procedimientos más estructurados.

No obstante, también se identificaron debilidades que limitan la objetividad y estandarización del proceso de selección. Entre ellas destacan la inexistencia de un Manual de Selección de Personal, la ausencia de criterios homogéneos para evaluar competencias técnicas y conductuales, la falta de formatos estandarizados para registrar los resultados de las entrevistas y la dependencia del criterio individual de cada entrevistador al momento de valorar a los candidatos. Estas situaciones pueden generar diferencias en la evaluación y dificultar la comparación objetiva entre los postulantes.

En cuanto al entorno externo, se identifican oportunidades que favorecen el fortalecimiento de los procesos de selección, entre ellas la disponibilidad de plataformas digitales para el reclutamiento, el acceso a metodologías de selección por competencias, la oferta de programas de formación en gestión del talento humano y la utilización de herramientas tecnológicas que permiten ampliar las fuentes de captación de candidatos. Estos recursos representan alternativas que pueden incorporarse para optimizar la identificación y evaluación del talento humano.

Por otra parte, el análisis evidencia amenazas provenientes del entorno que podrían incidir en los procesos de incorporación de personal. Los cambios en la legislación laboral y en las políticas públicas relacionadas con el empleo exigen una actualización permanente de los procedimientos de contratación. De igual manera, la creciente competencia por profesionales y técnicos especializados reduce la disponibilidad de candidatos calificados, mientras que la transformación tecnológica

demanda perfiles con competencias cada vez más específicas. A ello se suma la incertidumbre económica, que puede afectar la dinámica del mercado laboral y limitar la disponibilidad de personal con la experiencia requerida.

En este contexto, la elaboración de un Manual de Selección de Personal representa una alternativa viable para fortalecer los procedimientos actuales de Simotic, estableciendo lineamientos claros, criterios objetivos de evaluación y herramientas estandarizadas que contribuyan a una toma de decisiones más técnica, transparente y alineada con las necesidades de la organización y con las exigencias del entorno.

1.3.8. Estrategias de Desarrollo

Las estrategias de desarrollo se formularon a partir del análisis FODA realizado al proceso de selección de personal de Automatizaciones Simotic Cía. Ltda. Su propósito es establecer acciones que permitan fortalecer los procedimientos actuales de reclutamiento y selección, aprovechando las fortalezas y oportunidades identificadas, así como reducir el impacto de las debilidades y amenazas presentes en el entorno.

De acuerdo con David y David (2020), la formulación de estrategias debe surgir del análisis de los factores internos y externos de la organización, permitiendo diseñar acciones orientadas al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Tabla 3. Estrategias derivadas de la matriz FODA para el fortalecimiento del proceso de selección de personal

Tipo de estrategia	Estrategia propuesta
FO1	Aprovechar la experiencia de los responsables de cada área (F2) y el trabajo conjunto durante la toma de decisiones (F3) para incorporar metodologías de selección por competencias y fortalecer el proceso de evaluación de los candidatos (O2).
FO2	Utilizar el compromiso institucional por fortalecer la gestión del talento humano (F4) para implementar herramientas digitales de reclutamiento y ampliar las fuentes de captación de aspirantes (O1 y O4).
DO1	Diseñar un Manual de Selección de Personal que establezca procedimientos, responsables, formatos y criterios homogéneos de evaluación, aprovechando las metodologías modernas disponibles para la gestión del talento humano (D1, D2 y O2).
DO2	Incorporar formatos estandarizados para entrevistas y evaluación por competencias que permitan documentar objetivamente los resultados obtenidos durante el proceso de selección (D3, D4 y O2).

Tipo de estrategia	Estrategia propuesta
FA1	Fortalecer la participación de los responsables de cada área en la evaluación de candidatos (F1 y F2) para identificar con mayor precisión las competencias requeridas frente a los cambios tecnológicos y la creciente demanda de personal especializado (A2 y A3).
DA1	Estandarizar el proceso de selección mediante el Manual propuesto, reduciendo la dependencia del criterio individual de los entrevistadores y facilitando la adaptación de los procedimientos frente a cambios en la normativa laboral y en las condiciones del mercado (D1, D2, D3, A1 y A4).

Fuente: Elaboración propia con base en el análisis FODA realizado en Automatizaciones Simotic Cía. Ltda. y David y David (2020).

Las estrategias formuladas responden directamente a las necesidades identificadas durante el diagnóstico realizado en Automatizaciones Simotic Cía. Ltda. En conjunto, buscan fortalecer el proceso de selección de personal mediante acciones orientadas a estandarizar los procedimientos, establecer criterios objetivos de evaluación y mejorar la identificación de candidatos que cumplan con los requerimientos técnicos y conductuales de cada cargo.

Entre las estrategias planteadas, destaca el diseño de un Manual de Selección de Personal, considerado el eje central de la propuesta de investigación. Esta herramienta permitirá documentar cada una de las etapas del proceso de selección, definir responsabilidades, establecer formatos de evaluación y unificar los criterios utilizados durante la valoración de los postulantes.

Asimismo, la incorporación de metodologías de selección por competencias y el uso de herramientas digitales contribuirán a optimizar el reclutamiento y la evaluación de candidatos, favoreciendo decisiones de contratación más objetivas y acordes con las necesidades de la empresa. De igual manera, la estandarización de los procedimientos facilitará la adaptación de Simotic frente a cambios en la normativa laboral, la evolución tecnológica y las condiciones del mercado de trabajo.

En consecuencia, las estrategias propuestas constituyen la base para el diseño del Manual de Selección de Personal, ya que orientan las acciones que permitirán fortalecer los procesos de gestión del talento humano y mejorar la incorporación de nuevos colaboradores dentro de Automatizaciones Simotic Cía. Ltda.

1.3.9. Alianzas o Articulaciones Clave

La implementación de un Manual de Selección de Personal requiere la participación coordinada de las diferentes áreas que intervienen en el proceso de incorporación de nuevos colaboradores. En este sentido, las articulaciones clave no corresponden únicamente a relaciones externas, sino también a la coordinación interna que permite desarrollar un proceso de selección ordenado, objetivo y alineado con las necesidades de la organización.

Durante el diagnóstico realizado en Automatizaciones Simotic Cía. Ltda. se evidenció que la selección de personal se desarrolla mediante la participación de los responsables de las áreas técnica, comercial y financiera, dependiendo del cargo que se requiere cubrir. Cada responsable aporta criterios relacionados con los conocimientos, habilidades y competencias que considera indispensables para el desempeño del puesto. Posteriormente, los resultados obtenidos durante las entrevistas son analizados de manera conjunta, con el propósito de seleccionar al candidato que mejor responda a las necesidades de la empresa.

Si bien esta forma de trabajo ha permitido cubrir las vacantes existentes, también se identificó que la coordinación entre las áreas depende principalmente de la experiencia de quienes participan en el proceso y no de lineamientos previamente establecidos. Como consecuencia, los criterios de evaluación pueden variar entre un proceso de selección y otro, dificultando la aplicación de parámetros homogéneos para valorar a los postulantes.

En este contexto, el Manual de Selección de Personal constituye el principal mecanismo de articulación entre las áreas involucradas en la contratación de personal, ya que permitirá definir responsabilidades, establecer procedimientos estandarizados, unificar criterios de evaluación y documentar cada una de las etapas del proceso. De esta manera, todos los responsables de la selección contarán con una guía común para desarrollar sus actividades, reduciendo la subjetividad y fortaleciendo la toma de decisiones.

De igual forma, el manual facilitará la articulación entre los procesos de reclutamiento, evaluación, entrevista y selección, permitiendo que cada etapa se ejecute de forma secuencial y organizada. Esta integración contribuirá a que la incorporación de

nuevos colaboradores responda tanto a las necesidades técnicas de cada área como a las competencias conductuales requeridas por la organización.

Chiavenato (2020) sostiene que la incorporación de personas constituye un proceso estratégico que requiere la participación coordinada de los diferentes responsables de la organización, con el fin de seleccionar candidatos cuyas competencias contribuyan al cumplimiento de los objetivos institucionales. En este sentido, la articulación entre las áreas funcionales, apoyada en procedimientos estandarizados, favorece una gestión del talento humano más eficiente y transparente.

En consecuencia, la implementación del Manual de Selección de Personal permitirá fortalecer la coordinación entre los actores que intervienen en la contratación, establecer una metodología uniforme para la evaluación de los candidatos y consolidar un proceso de selección más técnico, objetivo y alineado con las necesidades actuales de Automatizaciones Simotic Cía. Ltda.

CAPÍTULO II: Análisis Del Entorno

2.1. Análisis de la demanda / necesidad

El fortalecimiento de los procesos de gestión del talento humano constituye un factor estratégico para las organizaciones, especialmente para aquellas que desarrollan actividades técnicas y especializadas como Automatizaciones Simotic Cía. Ltda. En este tipo de empresas, la incorporación de personal competente no depende únicamente de la disponibilidad de candidatos, sino de la existencia de procedimientos que permitan evaluar de manera objetiva sus conocimientos, habilidades y competencias, garantizando que el talento seleccionado responda a las necesidades de cada cargo.

De acuerdo con Chiavenato (2020), la selección de personal representa un proceso mediante el cual la organización identifica, evalúa y elige al candidato que mejor se ajusta a los requerimientos del puesto y a los objetivos institucionales. Cuando este proceso carece de lineamientos claramente definidos, aumenta el riesgo de tomar decisiones basadas únicamente en criterios subjetivos, generando contrataciones que pueden afectar el desempeño organizacional.

En el caso de Automatizaciones Simotic Cía. Ltda., el diagnóstico realizado durante la investigación permitió identificar que, aunque la empresa desarrolla procesos de reclutamiento y selección para cubrir sus vacantes, actualmente no dispone de un documento que estandarice las actividades, responsabilidades, criterios de evaluación y procedimientos que deben aplicarse durante la incorporación de nuevos colaboradores. Esta situación fue confirmada por el representante legal de la empresa, quien manifestó que Simotic no cuenta con un procedimiento formal que oriente la selección de personal y considera que la implementación de un Manual de Selección de Personal contribuiría a incorporar candidatos más idóneos para cada puesto de trabajo.

De igual manera, las entrevistas realizadas a especialistas en Gestión del Talento Humano evidenciaron que un proceso de selección debe sustentarse en procedimientos previamente definidos, perfiles de cargo, criterios homogéneos de evaluación e indicadores que permitan medir la efectividad de las contrataciones. Las especialistas coincidieron en que la existencia de un Manual de Selección de Personal favorece la transparencia, la objetividad y la estandarización del proceso, reduciendo la posibilidad

de errores durante la contratación e incrementando la calidad del talento incorporado a la organización.

Los resultados obtenidos mediante las encuestas también respaldan esta necesidad. Una parte importante de los colaboradores manifestó que durante su proceso de ingreso no se aplicaron entrevistas estructuradas, evaluaciones técnicas o procedimientos uniformes para valorar sus competencias. Asimismo, el 60,9 % de los trabajadores considera necesaria la implementación de un Manual de Selección de Personal, mientras que una proporción significativa identificó la definición de perfiles de cargo, las pruebas técnicas, las entrevistas estructuradas y la inducción como aspectos prioritarios para fortalecer el proceso de contratación.

Estos resultados permiten establecer que la necesidad del Manual de Selección de Personal no surge únicamente desde una perspectiva teórica, sino también desde la realidad organizacional de Simotic. Tanto los responsables de la empresa como los trabajadores y las especialistas consultadas coinciden en que la formalización del proceso permitirá mejorar la objetividad de las evaluaciones, reducir la improvisación durante la contratación y fortalecer la incorporación de colaboradores cuyas competencias técnicas y conductuales respondan a los requerimientos de la organización.

En este contexto, la presente investigación plantea el diseño de un Manual de Selección de Personal como una herramienta de gestión orientada a estandarizar los procedimientos de reclutamiento, evaluación y selección, establecer responsabilidades claramente definidas, incorporar instrumentos de valoración por competencias y fortalecer la toma de decisiones durante la contratación. De esta manera, la propuesta contribuirá al fortalecimiento de los procesos de gestión del talento humano y al cumplimiento de los objetivos estratégicos de Automatizaciones Simotic Cía. Ltda.

2.1.1. Perfil de los Beneficiarios o Usuarios Potenciales

Tabla 4. Perfil de beneficiarios

Tipo de beneficiario	Beneficiarios	Participación en el proceso	Beneficio principal	Impacto esperado
Directos internos	Representante legal y responsables de	Identifican necesidades de personal,	Contar con procedimientos, criterios y	Mayor uniformidad, objetividad,

Tipo de beneficiario	Beneficiarios	Participación en el proceso	Beneficio principal	Impacto esperado
	las áreas técnica, comercial y financiera	participan en la evaluación de candidatos y toman decisiones de contratación.	formatos previamente establecidos para realizar la selección.	coordinación y transparencia en las decisiones de contratación.
Directos externos	Futuros postulantes y candidatos	Participan en las etapas de reclutamiento, evaluación, entrevistas y selección.	Ser evaluados bajo los mismos criterios, formatos y herramientas de selección.	Mayor igualdad de oportunidades, transparencia y objetividad durante el proceso.
Indirectos internos	Trabajadores actuales de SIMOTIC	Reciben e integran a los nuevos colaboradores y trabajan conjuntamente con ellos.	Incorporación de personal con competencias acordes a las necesidades de cada puesto.	Mejor trabajo en equipo, distribución equilibrada de responsabilidades, menor rotación y mejor integración laboral.
Gestión del talento humano	Responsables del proceso y personal que apoye actividades de selección	Planifican, organizan, registran y dan seguimiento a las diferentes etapas del proceso de selección.	Disponer de perfiles, formatos, herramientas de evaluación y procedimientos estandarizados.	Mayor trazabilidad documental, control del proceso y facilidad para comparar candidatos.
Institucional	Automatizaciones SIMOTIC Cía. Ltda.	Es la organización en la que se implementará y aplicará el Manual de Selección de Personal.	Fortalecer la gestión del talento humano y profesionalizar el proceso de incorporación de personal.	Reducción de la subjetividad, mejores contrataciones, mayor eficiencia y personal alineado con los objetivos organizacionales.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5. Perfil de beneficiarios-diferencias.

Clasificación	Característica diferencial
Beneficiarios directos	Intervienen o participan directamente en el proceso de reclutamiento, evaluación y selección.
Beneficiarios indirectos	No realizan necesariamente la selección, pero reciben los efectos positivos de una contratación adecuada.
Beneficiario institucional	Es la empresa en su conjunto, que obtiene mejoras en eficiencia, organización, productividad y gestión del talento humano.

Fuente: Elaboración propia

2.1.2. Tipo de Mercado o Contexto

En el entorno empresarial actual, los procesos de selección han evolucionado hacia modelos que priorizan la evaluación integral de los candidatos, considerando no solo su formación y experiencia, sino también sus competencias, capacidad de adaptación y habilidades para desempeñarse en equipos de trabajo. Según Chiavenato (2020), una adecuada selección de personal incrementa la probabilidad de incorporar colaboradores que generen valor para la organización y contribuyan a mejorar su desempeño.

Durante el diagnóstico realizado en Simotic se evidenció que la contratación de personal se desarrolla mediante la participación de los responsables de cada área; sin embargo, las actividades relacionadas con el reclutamiento, la evaluación y la decisión final no se encuentran documentadas en un procedimiento formal, por lo que su ejecución depende principalmente de la experiencia de quienes intervienen en el proceso. Esta situación fue corroborada tanto por el representante legal como por las especialistas consultadas durante la investigación.

Frente a esta realidad, la propuesta de elaborar un Manual de Selección de Personal permitirá establecer lineamientos técnicos que orienten el desarrollo de cada etapa del proceso de contratación, promoviendo mayor uniformidad en la evaluación de

los postulantes y facilitando la toma de decisiones por parte de los responsables de la empresa.

2.1.3. Segmentos y Grupos Objetivo

Tabla 6. Segmentos y Grupos objetivo

Grupo objetivo	Integrantes	Participación / relación con el proceso	Beneficio principal	Resultado esperado
Primer grupo objetivo	Responsables de cada área de la empresa	Definen el perfil requerido, participan en la evaluación de candidatos y toman parte en la decisión final de contratación.	Contar con un procedimiento estructurado y parámetros comunes para desarrollar el proceso de selección.	Reducción de diferencias en los criterios utilizados y mayor uniformidad en las decisiones.
Segundo grupo objetivo	Aspirantes a ocupar una vacante en SIMOTIC	Participan en las diferentes etapas de reclutamiento, evaluación y selección.	Ser evaluados mediante los mismos requisitos, etapas e instrumentos.	Mayor igualdad de oportunidades , transparencia y objetividad en la selección.
Beneficiarios indirectos	Colaboradores actuales de SIMOTIC	Se integran laboralmente con las personas seleccionadas y comparten responsabilidades y actividades dentro de la organización.	Incorporación de personal acorde con las exigencias técnicas y organizacionales de cada puesto.	Mejor desempeño de los equipos, adecuada distribución de funciones y mejor integración de nuevos trabajadores.
Beneficiario institucional	Automatizaciónes SIMOTIC Cía. Ltda.	Implementa y utiliza los lineamientos establecidos para orientar la incorporación de nuevo talento humano.	Disponer de criterios claros para seleccionar personal de acuerdo con las necesidades reales de la empresa.	Fortalecimiento de la gestión institucional y mayor eficiencia en la incorporación del talento humano.

Fuente: Elaboración propia

2.1.4. Comportamiento, Hábitos o Patrones Relevantes

El análisis de los resultados obtenidos mediante las encuestas y entrevistas permitió identificar los principales patrones que caracterizan el proceso de selección de personal desarrollado actualmente en Automatizaciones Simotic Cía. Ltda. Estos hallazgos reflejan las prácticas utilizadas por la empresa para incorporar nuevos colaboradores y constituyen un insumo fundamental para el diseño de la propuesta.

Uno de los aspectos más relevantes es que el reclutamiento se realiza principalmente a través de redes sociales y, en segundo lugar, mediante recomendaciones personales, lo que evidencia que la empresa prioriza mecanismos de captación de fácil acceso y rápida difusión. Sin embargo, esta práctica limita el alcance de la convocatoria y puede reducir las posibilidades de atraer candidatos con perfiles altamente especializados. Asimismo, el representante legal confirmó que las redes sociales constituyen el principal medio utilizado para difundir las vacantes disponibles.

Otro patrón identificado corresponde a la forma en que se evalúa a los postulantes. Los resultados de las encuestas evidencian que no todos los trabajadores participaron en entrevistas previas a su contratación y que las pruebas técnicas se aplican únicamente en algunos procesos de selección. Esta situación demuestra que las actividades de evaluación no siguen un procedimiento uniforme, lo que puede generar diferencias en la valoración de los candidatos. Según Dessler (2020), la utilización de entrevistas estructuradas y herramientas de evaluación estandarizadas incrementa la objetividad del proceso y mejora la calidad de las decisiones de contratación.

De igual manera, se observó que actividades como la verificación de referencias laborales, la inducción y la comunicación de las funciones del cargo no se desarrollan con la misma consistencia para todos los trabajadores. Estas diferencias evidencian la necesidad de establecer lineamientos que definan las etapas del proceso, los responsables de su ejecución y los instrumentos que deben aplicarse en cada una de ellas. En este sentido, Chiavenato (2020) sostiene que la incorporación de personas debe sustentarse en procedimientos organizados que permitan seleccionar al candidato más adecuado y facilitar su integración a la organización.

Finalmente, los resultados obtenidos muestran una percepción favorable respecto a la implementación de un Manual de Selección de Personal, ya que la mayoría de los colaboradores considera necesaria una herramienta que establezca criterios claros para el

reclutamiento, la evaluación y la contratación. Esta información confirma que la propuesta responde a una necesidad identificada tanto por los responsables del proceso como por los trabajadores, convirtiéndose en un mecanismo que contribuirá a mejorar la organización y la transparencia de la selección de personal.

2.1.5. Instrumentos de Recolección de Información Primaria

Para obtener información relacionada con el proceso de selección de personal de Automatizaciones Simotic Cía. Ltda. se utilizaron técnicas de recolección de información primaria que permitieron conocer la realidad de la empresa desde la perspectiva de los colaboradores y de los responsables del proceso de contratación. La aplicación de estos instrumentos facilitó la identificación de fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora que sirvieron como base para el desarrollo de la propuesta de investigación.

Como instrumento cuantitativo se aplicó una encuesta estructurada dirigida a los colaboradores de la empresa. El cuestionario estuvo conformado por veinte preguntas cerradas relacionadas con las diferentes etapas del proceso de selección de personal, entre ellas el reclutamiento, las entrevistas, la evaluación de conocimientos, la contratación, la inducción y la percepción sobre la necesidad de implementar un Manual de Selección de Personal. La información obtenida permitió conocer la experiencia de los trabajadores durante su incorporación a la organización e identificar aquellos aspectos que requieren ser fortalecidos.

Como técnica cualitativa se realizó una entrevista semiestructurada al representante legal de Automatizaciones Simotic Cía. Ltda., con el propósito de conocer los procedimientos actualmente utilizados para cubrir las vacantes, los criterios aplicados durante la evaluación de candidatos y las principales dificultades que enfrenta la empresa al momento de contratar personal. Asimismo, se entrevistó a dos profesionales con experiencia en Gestión del Talento Humano, quienes aportaron criterios técnicos sobre las buenas prácticas que deben considerarse en un proceso de selección y sobre la importancia de contar con procedimientos formalmente documentados.

La información recopilada mediante ambos instrumentos fue analizada de manera conjunta, permitiendo contrastar la percepción de los trabajadores con la visión de los responsables de la organización y de las especialistas consultadas. Esta triangulación de la información fortaleció la validez de los resultados obtenidos y permitió fundamentar la

elaboración del Manual de Selección de Personal, orientado a mejorar los procedimientos de reclutamiento, evaluación y contratación desarrollados por Automatizaciones Simotic Cía. Ltda.

2.1.5.1. Encuestas

Análisis de la Encuesta

Pregunta 1: ¿Cuánto Tiempo lleva trabajando en Simotic?

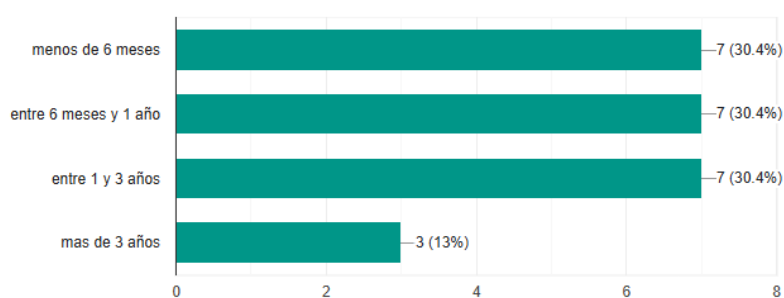
Los resultados evidencian una distribución equilibrada entre trabajadores con menos de tres años de permanencia en la empresa, mientras que únicamente el 13% supera los tres años de antigüedad. Esto permite obtener opiniones provenientes de colaboradores que han experimentado recientemente los procesos de selección e incorporación. Además, la baja proporción de trabajadores con mayor permanencia podría indicar la necesidad de fortalecer los procesos de reclutamiento y retención mediante procedimientos más estructurados.

Tabla 7. Pregunta 1 de la Encuesta

Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 6 meses	7	30,4 %
Entre 6 meses y 1 año	7	30,4 %
Entre 1 y 3 años	7	30,4 %
Más de 3 años	3	13 %
Total	24	104,2 %

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5. Pregunta 1 de la Encuesta



Fuente: Elaboración propia

Pregunta 2: ¿Cuál es su área de trabajo?

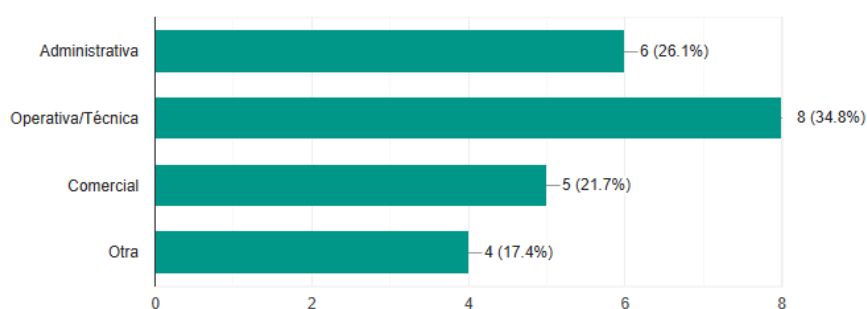
La mayor participación corresponde al área operativa y técnica, lo que resulta relevante debido a que estos cargos suelen requerir competencias específicas y evaluaciones técnicas durante la selección. La representación de todas las áreas permite obtener una visión integral del proceso actual y facilita la identificación de necesidades particulares para la elaboración de perfiles de cargo diferenciados.

Tabla 8. Pregunta 2 de la encuesta

Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Administrativa	6	26,1 %
Operativa/Técnica	8	34,8 %
Comercial	5	21,7 %
Otra	4	17,4 %
Total	23	100 %

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 6. Pregunta 2 de la encuesta



Fuente: Elaboración propia

Pregunta 3: ¿La información de la vacante fue clara y completa?

Aunque la mayoría de los colaboradores considera que la información de la vacante fue clara, cerca del 40% manifiesta haber recibido información insuficiente o parcial. Este resultado evidencia inconsistencias en la comunicación de las ofertas

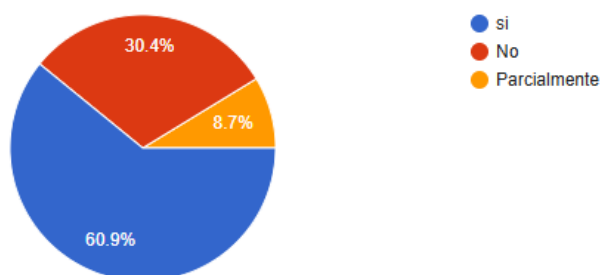
laborales, por lo que el manual deberá incluir formatos estandarizados para la publicación de vacantes, especificando funciones, requisitos, competencias y condiciones laborales.

Tabla 9. Pregunta 3 de la encuesta

Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	14	60,9 %
No	7	30,4 %
Parcialmente	2	8,7 %
Total	23	100 %

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 7. Pregunta 3 de la encuesta



Fuente: Elaboración propia

Pregunta 4: ¿Cómo se enteró de la vacante en Simotic?

Las redes sociales constituyen el principal canal de reclutamiento, seguido de las recomendaciones personales. Esto demuestra que la empresa depende en gran medida de medios informales para atraer candidatos. El manual deberá establecer fuentes de reclutamiento formales que permitan ampliar el alcance de las vacantes y garantizar igualdad de oportunidades.

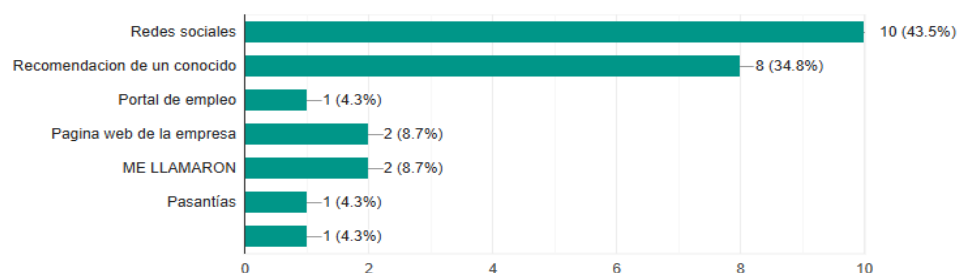
Tabla 10. Pregunta 4 de la encuesta

Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Redes sociales	10	43,5 %

Recomendación de un conocido	8	34,8 %
Portal de empleo	1	4,3 %
Página web de la empresa	2	8,7 %
Me llamaron	2	8,7 %
Pasantías	1	4,3 %
Otra respuesta sin especificar	1	4,3 %
Total, de respuestas registradas	25	108,6 %

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 8. Pregunta 4 de la encuesta



Fuente: Elaboración propia

Pregunta 5: ¿Participo en una entrevista antes de ser contratado?

Más de la mitad de los trabajadores manifiestan no haber participado en una entrevista antes de su contratación. Este hallazgo representa una debilidad significativa en el proceso de selección, ya que la entrevista constituye una herramienta fundamental para evaluar competencias, experiencia y adecuación al puesto. Por ello, el manual debe contemplar la obligatoriedad de realizar entrevistas estructuradas para todos los candidatos.

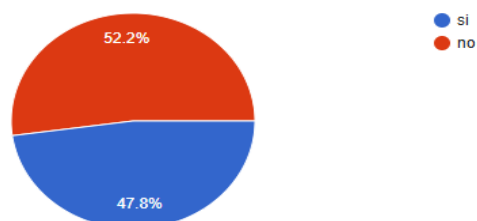
Tabla 11. Pregunta 5 de la encuesta

Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	11	47,8 %

No	12	52,2 %
Total	23	100 %

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 9. Pregunta 5 de la encuesta



Fuente: Elaboración propia

Pregunta 6. ¿Considera que la entrevista permitió demostrar sus conocimientos y habilidades?

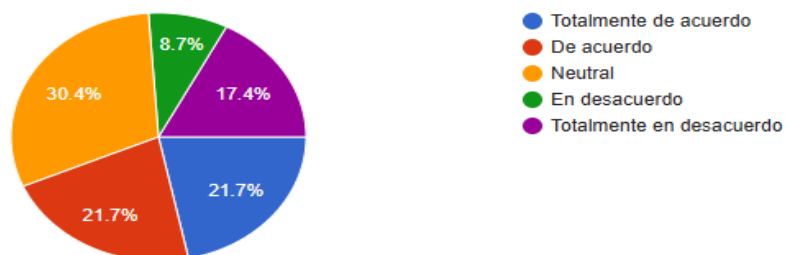
Si bien el 43,4% tiene una percepción favorable, existe un 56,5% que mantiene una postura neutral o negativa. Esto sugiere que las entrevistas actuales no cuentan con criterios estandarizados que permitan evaluar adecuadamente las competencias de los postulantes. Se recomienda incluir guías de entrevista basadas en competencias dentro del manual.

Tabla 12. Pregunta 6 de la encuesta

Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	5	21,7 %
De acuerdo	5	21,7 %
Neutral	7	30,4 %
En desacuerdo	2	8,7 %
Totalmente en desacuerdo	4	17,4 %
Total	23	100 %

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 10. Pregunta 6 de la encuesta



Fuente: Elaboración propia

Pregunta 7. ¿Se evaluaron sus conocimientos técnicos para el cargo?

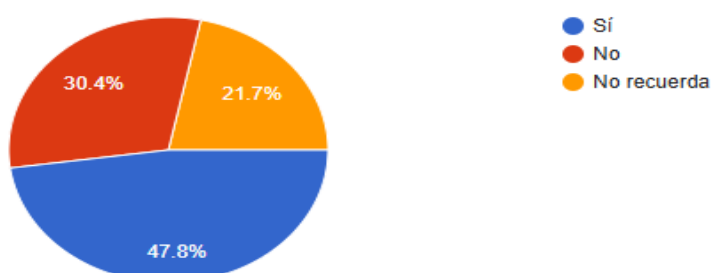
Menos de la mitad de los trabajadores fueron sometidos a evaluaciones técnicas. Esto evidencia la ausencia de procedimientos uniformes para verificar conocimientos específicos del cargo. El manual deberá incorporar pruebas técnicas adaptadas a cada puesto, especialmente para áreas operativas y tecnológicas.

Tabla 13. Pregunta 7 de la encuesta

Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	11	47,8 %
No	7	30,4 %
No recuerda	5	21,7 %
Total	23	100 %

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 11. Pregunta 7 de la encuesta



Fuente: Elaboración propia

Pregunta 8. ¿El proceso de selección fue organizado y transparente?

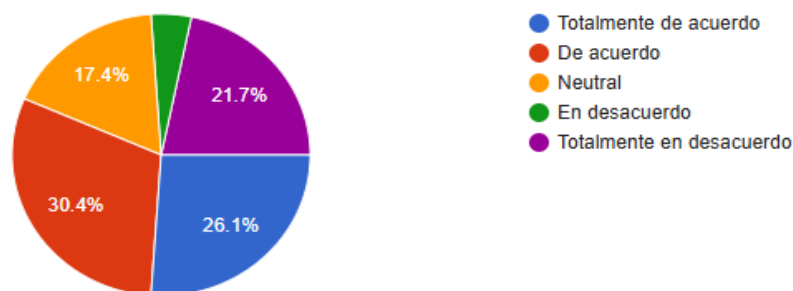
Aunque el 56,5% percibe el proceso como organizado y transparente, un 43,4% mantiene opiniones neutrales o negativas. Esto refleja la necesidad de documentar claramente cada etapa de selección, estableciendo procedimientos, responsables y criterios de evaluación.

Tabla 14. Pregunta 8 de la encuesta

Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	6	26,1 %
De acuerdo	7	30,4 %
Neutral	4	17,4 %
En desacuerdo	1	4,3 %
Totalmente en desacuerdo	5	21,7 %
Total	23	100 %

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 12. Pregunta 8 de la encuesta



Fuente: Elaboración propia

Pregunta 9. ¿La empresa verifico sus referencias laborales o experiencias profesionales?

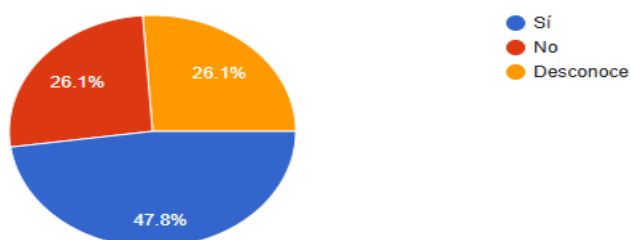
Los resultados muestran que la verificación de referencias no se realiza de forma consistente. Esta situación puede generar riesgos de contratación y afectar la calidad del talento incorporado. El manual deberá establecer esta actividad como requisito obligatorio antes de la contratación.

Tabla 15. Pregunta 9 de la encuesta

Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	11	47,8 %
No	6	26,1 %
Desconoce	6	26,1 %
Total	23	100 %

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 13. Pregunta 9 de la encuesta



Fuente: Elaboración propia

Pregunta 10. ¿El tiempo de respuesta durante el proceso de contratación fue adecuado?

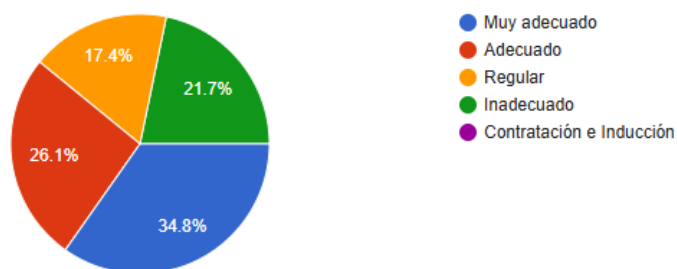
Aunque más del 60% considera adecuado el tiempo de respuesta, existe un porcentaje considerable que lo califica como regular o inadecuado. Esto evidencia la necesidad de establecer plazos definidos para cada etapa del proceso de selección.

Tabla 16. Pregunta 10 de la encuesta

Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Muy adecuado	8	34,8 %
Adecuado	6	26,1 %
Regular	4	17,4 %
Inadecuado	5	21,7 %
Contratación e inducción	0	0 %
Total	23	100 %

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 14. Pregunta 10 de la encuesta



Fuente: Elaboración propia

Pregunta 11. ¿Recibió información clara sobre sus funciones antes de ser contratado?

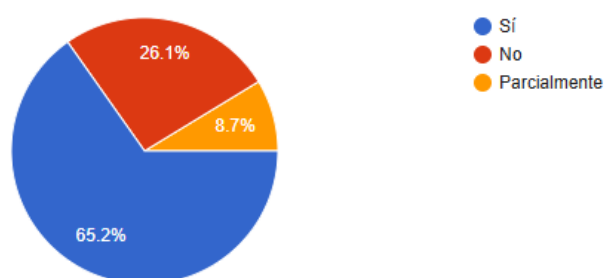
La mayoría recibió información sobre sus funciones; sin embargo, más de un tercio considera que esta información fue insuficiente. Esto demuestra la necesidad de implementar perfiles de cargo formalmente documentados.

Tabla 17. Pregunta 11 de la encuesta

Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	15	65,2 %
No	6	26,1 %
Parcialmente	2	8,7 %
Total	23	100 %

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 15. Pregunta 11 de la encuesta



Fuente: Elaboración propia

Pregunta 12. ¿Firmó un contrato de trabajo al ingresar a la empresa?

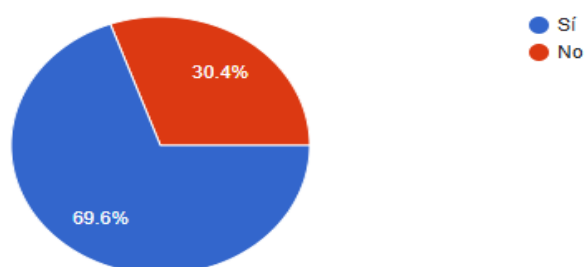
Aunque la mayoría afirma haber firmado un contrato, resulta preocupante que casi un tercio indique lo contrario. Este resultado evidencia posibles falencias administrativas que deben ser corregidas mediante procedimientos claros de contratación y documentación.

Tabla 18. Pregunta 12 de la encuesta

Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	16	69,6 %
No	7	30,4 %
Total	23	100 %

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 16. Pregunta 12 de la encuesta



Fuente: Elaboración propia

Pregunta 13. ¿Recibió una inducción al momento de ingresar?

Los resultados reflejan que la inducción no se aplica de manera uniforme. Esto puede afectar la adaptación del trabajador y su desempeño inicial. El manual debe establecer un programa formal de inducción para todos los nuevos colaboradores.

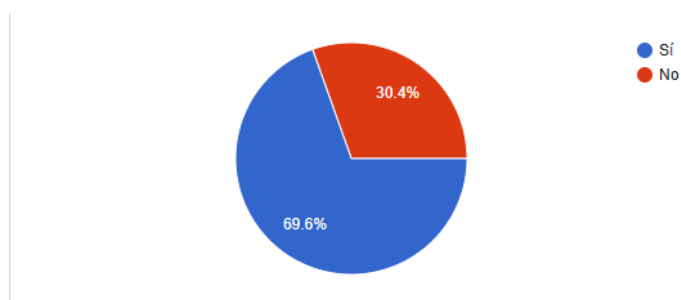
Tabla 19. Pregunta 13 de la encuesta

Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	16	69,6 %

No	7	30,4 %
Total	23	100 %

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 17. Pregunta 13 de la encuesta



Fuente: Elaboración propia

Pregunta 14. ¿La inducción le permitió conocer adecuadamente sus responsabilidades?

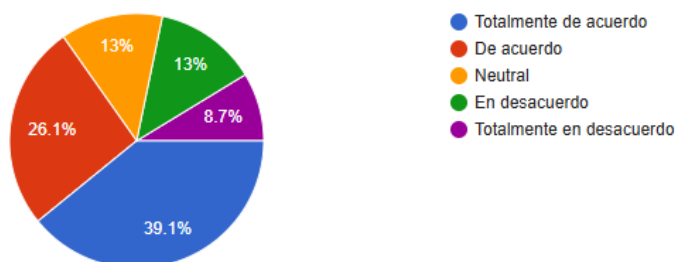
El 65,2% considera que la inducción fue útil para conocer sus responsabilidades. Sin embargo, el porcentaje restante evidencia oportunidades de mejora en los contenidos y metodología de inducción.

Tabla 20. Pregunta 14 de la encuesta

Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	9	39,1 %
De acuerdo	6	26,1 %
Neutral	3	13 %
En desacuerdo	3	13 %
Totalmente en desacuerdo	2	8,7 %
Total	23	100 %

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 18. Pregunta 14 de la encuesta



Fuente: Elaboración propia

Pregunta 15. ¿Recibió información sobre normas, políticas y procedimientos de la empresa?

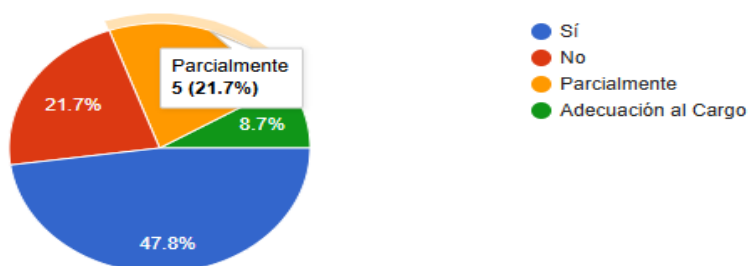
Cerca de la mitad de los colaboradores no recibió información completa sobre normas y procedimientos institucionales. Esto justifica la creación de documentos estandarizados de bienvenida e inducción.

Tabla 21. Pregunta 15 de la encuesta

Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	11	47,8 %
No	5	21,7 %
Parcialmente	5	21,7 %
Adecuación al cargo	2	8,7 %
Total	23	100 %

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 19. Pregunta 15 de la encuesta



Fuente: Elaboración propia

Pregunta 16. ¿Considera si posee las competencias necesarias para desempeñar su puesto?

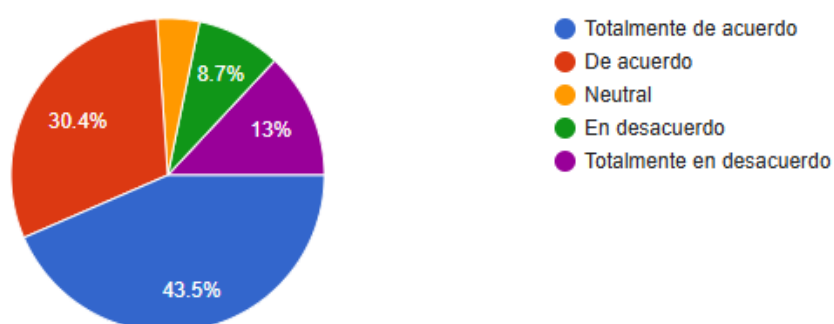
El 73,9% considera que posee las competencias necesarias para su cargo, lo que evidencia una percepción positiva respecto a la adecuación del personal seleccionado. No obstante, el porcentaje de respuestas negativas indica la necesidad de fortalecer los mecanismos de evaluación de competencias.

Tabla 22. Pregunta 16 de la encuesta

Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	10	43,5 %
De acuerdo	7	30,4 %
Neutral	1	4,3 %
En desacuerdo	2	8,7 %
Totalmente en desacuerdo	3	13,0 %
Total	23	100 %

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 20. Pregunta 16 de la encuesta



Fuente: Elaboración propia

Pregunta 17. ¿Las funciones que realiza actualmente coinciden con las explicadas durante la contratación?

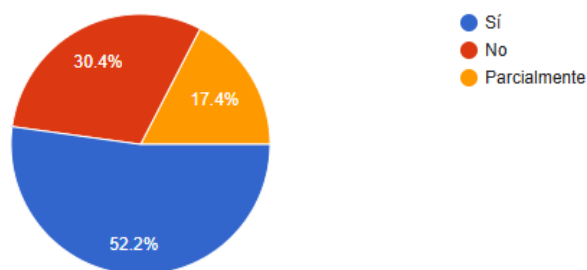
Casi la mitad de los encuestados considera que las funciones actuales no coinciden completamente con las explicadas durante la contratación. Esto evidencia deficiencias en la descripción de cargos y en la comunicación de expectativas laborales

Tabla 23. Pregunta 17 de la encuesta

Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	12	52,2 %
No	7	30,4 %
Parcialmente	4	17,4 %
Total	23	100 %

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 21. Pregunta 17 de la encuesta



Fuente: Elaboración propia

Pregunta 18. ¿Considera que la empresa selecciona personal acorde a las necesidades de cada puesto?

El 56,5% percibe que la empresa selecciona personal acorde a las necesidades de los puestos; sin embargo, el 43,5% restante no lo afirma de manera contundente. Esto respalda la necesidad de contar con procedimientos formales de selección basados en perfiles y competencias.

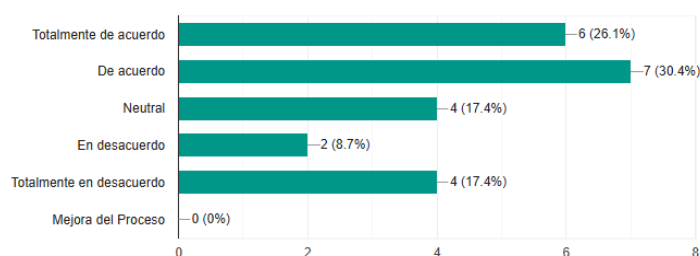
Tabla 24. Pregunta 18 de la encuesta

Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	6	26,1 %
De acuerdo	7	30,4 %
Neutral	4	17,4 %

En desacuerdo	2	8,7 %
Totalmente en desacuerdo	4	17,4 %
Mejora del proceso	0	0 %
Total	23	100 %

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 22. Pregunta 18 de la encuesta



Fuente: Elaboración propia

Pregunta 19. ¿Considera necesario que Simotic cuente con un Manual formal de selección personal?

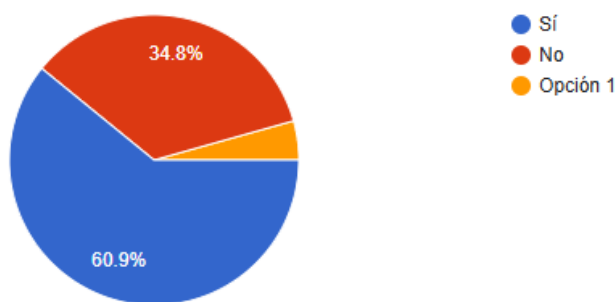
La mayoría de los colaboradores considera necesario implementar un manual formal de selección de personal. Este resultado constituye uno de los principales fundamentos para el desarrollo de la propuesta, ya que evidencia una necesidad percibida por los propios trabajadores.

Tabla 25. Pregunta 19 de la encuesta

Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Sí	14	60,9 %
No	8	34,8 %
Opción 1	1	4,3 %
Total	23	100 %

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 23. Pregunta 19 de la encuesta



Fuente: Elaboración propia

Pregunta 20. ¿Qué aspecto considera más importante para mejorar el proceso de selección?

La opción más seleccionada fue "Todas las anteriores", lo que demuestra que los colaboradores identifican múltiples aspectos susceptibles de mejora. Particularmente destacan la necesidad de definir perfiles de cargo, aplicar pruebas técnicas, estructurar entrevistas y fortalecer la inducción. Estos elementos deben constituir los componentes principales del Manual de Gestión para la Selección de Talento Humano.

Tabla 26. Pregunta 20 de la encuesta

Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Definición clara de perfiles de cargo	5	21,7 %
Entrevistas estructuradas	2	8,7 %
Pruebas técnicas	4	17,4 %
Verificación de referencias	0	0 %
Inducción al personal	3	13,0 %
Todas las anteriores	9	39,1 %
Total	23	100 %

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 24. Pregunta 20 de la encuesta



Fuente: Elaboración propia

Conclusión General del análisis de las Encuestas realizadas

Los resultados de la encuesta evidencian que Simotic posee prácticas de selección y contratación que se desarrollan de manera parcial y poco estandarizada. Se identificaron debilidades relacionadas con la realización de entrevistas, aplicación de pruebas técnicas, verificación de referencias, definición de perfiles de cargo e inducción del personal. Asimismo, el 60,9% de los encuestados considera necesaria la implementación de un manual formal de selección de personal. Por lo tanto, se concluye que la elaboración de un Manual de Gestión para la Selección de Talento Humano permitirá estandarizar los procedimientos, mejorar la transparencia del proceso, optimizar la contratación de personal competente y fortalecer la adaptación de los nuevos colaboradores a la organización.

2.1.5.2. Entrevistas (cualitativo)

ENTREVISTA PARA EL REPRESENTANTE LEGAL DE SIMOTIC

Objetivo: Identificar cómo se realiza actualmente el proceso de selección y contratación de personal de la empresa SIMOTIC.

1. ¿Cómo identifica la necesidad de contratar nuevo personal en la empresa?

La necesidad de contratar nuevo personal se identifica cuando existe saturación de trabajo en las diferentes áreas de la empresa, se incrementan las horas extras de los colaboradores y comienzan a presentarse incumplimientos en las actividades o procesos de determinados departamentos.

2. ¿Qué criterios utiliza para definir el perfil de un puesto de trabajo?

Se consideran principalmente las habilidades para resolver problemas, la capacidad de ejecutar el trabajo de manera rápida y eficiente, así como características similares a las de los colaboradores que han demostrado un buen desempeño en esa área.

3. ¿Qué medios utiliza para reclutar candidatos?

Principalmente se utilizan las redes sociales como medio de difusión y reclutamiento de candidatos.

4. ¿Quién es responsable de realizar las entrevistas y seleccionar al personal?

Los jefes de cada departamento son los responsables de realizar las entrevistas y participar en la selección del personal que se incorporará a sus respectivas áreas.

5. ¿Qué aspectos considera más importantes al evaluar a un candidato?

Los aspectos más importantes son la actitud, la empatía, la sinceridad, la estabilidad emocional y los conocimientos relacionados con el puesto de trabajo.

6. ¿Aplica pruebas técnicas, psicológicas o de conocimientos antes de contratar?

Sí, se aplican evaluaciones básicas de conocimientos relacionadas con las funciones que deberá desempeñar el candidato.

7. ¿Qué dificultades ha enfrentado durante los procesos de contratación?

Una de las principales dificultades identificadas es que algunos candidatos proporcionan información falsa o no reflejan con exactitud sus capacidades y experiencia laboral.

8. ¿Cómo verifica la experiencia laboral y referencias de los postulantes?

La verificación se realiza mediante llamadas telefónicas a los empleadores o lugares de trabajo anteriores de los postulantes.

9. ¿Existe algún procedimiento formal o documento que guíe la selección de personal?

Actualmente la empresa no cuenta con un procedimiento formal ni con un documento que establezca lineamientos específicos para la selección de personal.

10. ¿Qué beneficios considera que aportaría un manual de selección de personal a Simotic?

Permitirá seleccionar personas más idóneas para cada puesto de trabajo, mejorando la calidad de las contrataciones y contribuyendo al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Nombre y Apellido: Roberto Carlos Guamán

Cargo: Representante Legal

Fecha: 17-06-2026

Análisis de la Entrevista al Representante Legal de SIMOTIC

La entrevista realizada al representante legal de SIMOTIC permitió identificar que la necesidad de contratar personal surge principalmente cuando existe saturación de trabajo, incremento de horas extras e incumplimiento de actividades en determinadas áreas. Asimismo, se evidenció que la definición de los perfiles de cargo se basa en habilidades para resolver problemas, rapidez en la ejecución de tareas y características observadas en colaboradores con buen desempeño. Aunque estos criterios contribuyen a cubrir las necesidades operativas de la empresa, no se encuentran formalmente documentados, lo que puede generar inconsistencias en los procesos de selección. descripciones de puestos estructuradas puede generar subjetividad durante la selección. Por ello, el manual propuesto permitirá definir perfiles de cargo con requisitos específicos de formación, experiencia, competencias y responsabilidades.

En cuanto al reclutamiento y evaluación de candidatos, la empresa utiliza principalmente las redes sociales como medio de captación y delega la realización de entrevistas a los jefes de departamento. Además, se consideran aspectos como la actitud, empatía, sinceridad, estabilidad emocional y conocimientos del postulante,

complementados con pruebas básicas de conocimientos. Sin embargo, la ausencia de procedimientos estandarizados puede ocasionar que los criterios de evaluación varíen según el responsable del proceso, limitando la objetividad en la selección del personal.

Por otra parte, el representante legal manifestó que una de las principales dificultades durante la contratación es la existencia de información falsa o inexacta proporcionada por algunos candidatos. Para reducir este riesgo, la empresa realiza verificaciones mediante llamadas a empleadores anteriores; no obstante, este procedimiento no se encuentra formalmente establecido. Esta situación evidencia la necesidad de implementar mecanismos documentados que permitan validar de manera uniforme la experiencia y referencias laborales de los postulantes.

Finalmente, uno de los hallazgos más relevantes de la entrevista es que SIMOTIC no cuenta actualmente con un procedimiento formal o manual que regule la selección de personal. El propio representante legal considera que la implementación de este instrumento permitiría incorporar personas más idóneas para cada puesto de trabajo. En consecuencia, la información recopilada sustenta la necesidad de elaborar un Manual de Gestión para la Selección de Talento Humano que estandarice los procesos de reclutamiento, evaluación y contratación, contribuyendo a una mejor toma de decisiones y al fortalecimiento del desempeño organizacional.

Análisis de la entrevista a la especialista en Gestión del Talento Humano para la elaboración del Manual de Selección de Personal de Simotic Automatización y Sistematización Industrial

La entrevista realizada a María José Egas Bermeo proporciona información relevante para el desarrollo de un Manual de Selección de Personal para Simotic, empresa dedicada a la sistematización y automatización industrial. Sus respuestas evidencian la necesidad de establecer procedimientos claros, estandarizados y objetivos que permitan atraer y seleccionar personal competente para desempeñarse en cargos técnicos, administrativos y operativos dentro de la organización.

Uno de los principales aportes de la entrevistada es la importancia de contar con un proceso formal de selección, ya que este permite identificar al candidato más idóneo mediante criterios previamente definidos. Para Simotic, este aspecto resulta fundamental debido a que la empresa requiere personal con conocimientos especializados en

automatización, control industrial, programación, mantenimiento de equipos y gestión de proyectos, por lo que una contratación inadecuada podría afectar directamente la calidad de los servicios prestados y la satisfacción de los clientes.

Asimismo, la entrevistada señala las etapas esenciales del proceso de selección, las cuales constituyen la base para la estructura del manual. Estas etapas incluyen la definición del perfil del cargo, convocatoria, recepción y análisis de hojas de vida, entrevistas, aplicación de pruebas, verificación de referencias y selección final. La incorporación de estas fases dentro del manual permitirá que todos los procesos de contratación en Simotic se desarrollen bajo lineamientos uniformes y transparentes.

Otro aspecto relevante es la recomendación de utilizar herramientas de evaluación como entrevistas por competencias, pruebas técnicas y pruebas psicométricas. Para Simotic, las pruebas técnicas adquieren especial importancia debido a la naturaleza especializada de sus actividades. Por ello, el manual deberá establecer mecanismos que permitan evaluar conocimientos en automatización industrial, sistemas eléctricos, programación de PLC, instrumentación y demás competencias técnicas requeridas por cada puesto.

La entrevistada también destaca la necesidad de garantizar la objetividad mediante criterios de evaluación estandarizados. Este aporte es fundamental para el manual, ya que permitirá diseñar formatos de evaluación, matrices de calificación y procedimientos que reduzcan la subjetividad durante la toma de decisiones, fortaleciendo la equidad y la transparencia en la contratación.

En cuanto a la definición de perfiles de puesto, la entrevistada menciona que estos deben incluir funciones, responsabilidades, experiencia, formación académica y competencias. Esta información constituye uno de los elementos esenciales del manual, ya que permitirá establecer requisitos específicos para cargos como ingenieros de automatización, técnicos de mantenimiento industrial, programadores de sistemas de control, personal administrativo y comercial.

Los errores de contratación identificados en la entrevista evidencian situaciones que el manual debe prevenir. Aspectos como la falta de definición del perfil, la ausencia de procesos estructurados y la contratación basada únicamente en la experiencia

representan riesgos que pueden afectar el desempeño organizacional. Por ello, el manual deberá establecer controles y procedimientos que minimicen estos errores.

Respecto a los indicadores de gestión, la entrevistada propone medir la efectividad del proceso mediante variables como tiempo de cobertura de vacantes, rotación de personal, desempeño de los colaboradores y satisfacción de las áreas contratantes. Estos indicadores permitirán a Simotic evaluar continuamente la eficiencia del proceso de selección y realizar mejoras cuando sea necesario.

Finalmente, la importancia otorgada a la inducción demuestra que el proceso de selección no concluye con la contratación. Para una empresa como Simotic, donde los colaboradores deben adaptarse a procedimientos técnicos, normas de seguridad industrial y metodologías de trabajo específicas, el manual deberá contemplar un programa de inducción que facilite la integración y el desempeño del nuevo personal.

Análisis de la entrevista a la especialista en Gestión del Talento Humano para la elaboración del Manual de Selección de Personal de Simotic Automatización y Sistematización Industrial

La entrevista realizada a Patricia Lara Álvarez aporta criterios técnicos de gran relevancia para la elaboración de un Manual de Selección de Personal en Simotic Automatización y Sistematización Industrial. Desde una perspectiva estratégica de gestión del talento humano, sus respuestas permiten identificar los elementos fundamentales que deben incorporarse para garantizar procesos de reclutamiento y selección eficientes, objetivos y alineados con las necesidades operativas de la empresa.

Uno de los principales aportes de la entrevistada es la importancia de contar con un proceso formal, documentado y trazable de selección de personal. Este criterio resulta especialmente relevante para Simotic, debido a que sus actividades se desarrollan en un entorno altamente técnico, donde la contratación de personal calificado influye directamente en la calidad de los proyectos de automatización, control industrial y sistematización. Por ello, el manual deberá establecer procedimientos claros que permitan estandarizar las contrataciones, garantizar el cumplimiento de la normativa laboral vigente y asegurar la incorporación de colaboradores con las competencias requeridas.

En relación con la estructura del manual, la especialista señala elementos esenciales como el objetivo, alcance, definiciones, políticas, normativa legal, procedimientos e indicadores. Este aporte constituye una guía directa para la elaboración del documento, ya que evidencia que un manual de selección no debe limitarse a describir actividades operativas, sino que debe incluir lineamientos institucionales que orienten la toma de decisiones y promuevan la uniformidad del proceso en toda la organización.

Respecto a las herramientas de evaluación, la entrevistada recomienda el uso de pruebas psicométricas, psicotécnicas, entrevistas por competencias (BEI), análisis de incidentes críticos y assessment centers. Para Simotic, estas herramientas representan una oportunidad para evaluar no solo los conocimientos técnicos de los candidatos, sino también competencias conductuales como liderazgo, trabajo en equipo, orientación a resultados, capacidad analítica y resolución de problemas, habilidades indispensables en una empresa dedicada a la automatización industrial.

Otro aspecto relevante es la objetividad en la selección de personal. Patricia Lara destaca que esta se logra mediante la utilización de perfiles de cargo bien definidos y criterios de evaluación cuantitativos y cualitativos aplicados de manera uniforme a todos los postulantes. Este criterio es fundamental para el manual de Simotic, ya que permitirá diseñar matrices de evaluación, escalas de puntuación y formatos estandarizados que reduzcan la subjetividad y fortalezcan la transparencia en la selección.

La entrevistada también enfatiza la importancia de que los perfiles de puesto contengan información integral sobre el cargo, incluyendo objetivo, funciones, competencias técnicas y conductuales, nivel de complejidad, frecuencia de actividades y responsabilidades. Este aporte resulta esencial para Simotic, debido a la diversidad de cargos técnicos y administrativos que requieren especificaciones claras para identificar candidatos que se ajusten a las exigencias de cada posición.

En cuanto a los errores más frecuentes en los procesos de contratación, la especialista menciona la ausencia de procedimientos estructurados y la falta de indicadores de gestión. Este criterio evidencia la necesidad de que el manual contemple mecanismos de seguimiento y control que permitan evaluar continuamente la efectividad del proceso de selección y detectar oportunidades de mejora.

La propuesta de utilizar indicadores como el tiempo de contratación (Time to Hire), días de selección, efectividad del proceso y eficiencia de las fuentes de reclutamiento aporta herramientas concretas para medir el desempeño del sistema de selección. La incorporación de estos indicadores en el manual permitirá a Simotic tomar decisiones basadas en datos y optimizar la gestión de talento humano.

Por otra parte, la entrevistada resalta que la inducción es un proceso fundamental para vincular al nuevo colaborador con su cargo y con la organización. Considerando la naturaleza técnica de Simotic, el manual deberá establecer lineamientos de inducción que incluyan temas relacionados con seguridad industrial, procedimientos operativos, cultura organizacional y uso de tecnologías específicas, facilitando así una integración efectiva.

Finalmente, aunque la especialista indica no conocer la estructura ni los procedimientos actuales de Simotic, sus recomendaciones permiten identificar buenas prácticas que pueden adaptarse a la realidad de la empresa. Asimismo, su sugerencia de fortalecer la marca empleadora constituye una estrategia importante para atraer profesionales especializados en áreas técnicas donde la competencia por el talento suele ser elevada.

Conclusiones Generales de las Entrevistas Realizadas

A partir de las entrevistas efectuadas a María José Egas Bermeo y Patricia Lara Álvarez, se evidencia un consenso respecto a la importancia de contar con procesos de selección de personal formalmente establecidos, documentados y alineados con las necesidades organizacionales. Ambas profesionales coinciden en que una adecuada selección del talento humano constituye un factor estratégico para garantizar el cumplimiento de los objetivos empresariales y minimizar los riesgos asociados a contrataciones inadecuadas.

Los resultados obtenidos permiten corroborar la necesidad de desarrollar un Manual de Selección de Personal para Simotic Automatización y Sistematización Industrial, debido a que este documento proporcionará lineamientos claros y estandarizados para todas las etapas del proceso de contratación. La implementación de un manual permitirá que la empresa actúe bajo criterios homogéneos, reduciendo la subjetividad en la toma de decisiones y fortaleciendo la transparencia, equidad y trazabilidad de cada proceso de selección.

Asimismo, las entrevistadas destacan la importancia de partir de perfiles de cargo claramente definidos, aspecto que resulta fundamental para Simotic debido a la naturaleza técnica de sus operaciones. La existencia de un manual facilitará la identificación de competencias técnicas y conductuales requeridas para cada puesto, asegurando que los candidatos seleccionados posean los conocimientos, habilidades y experiencia necesarios para desempeñarse eficazmente dentro de la organización.

Otro hallazgo relevante es la necesidad de incorporar herramientas de evaluación estandarizadas, como entrevistas por competencias, pruebas técnicas, psicométricas y verificación de referencias laborales. La formalización de estas herramientas dentro de un manual permitirá evaluar a todos los candidatos bajo los mismos criterios, incrementando la objetividad y confiabilidad de los resultados obtenidos durante el proceso de selección.

De igual manera, ambas entrevistas resaltan la importancia de establecer indicadores de gestión que permitan medir la efectividad del proceso de selección. En este sentido, el manual constituirá una herramienta de control que facilitará el seguimiento de variables como el tiempo de cobertura de vacantes, la calidad de las contrataciones, la rotación del personal y el desempeño de los nuevos colaboradores, promoviendo una cultura de mejora continua dentro de la empresa.

Las opiniones recopiladas también evidencian que la ausencia de procedimientos estructurados puede generar errores frecuentes de contratación, tales como la selección de personal que no cumple con los requisitos del cargo, altos índices de rotación y mayores costos organizacionales. Por ello, el manual se presenta como un instrumento preventivo que contribuirá a disminuir estos riesgos mediante la aplicación de procedimientos técnicos y sistemáticos.

Finalmente, se concluye que la elaboración e implementación de un Manual de Selección de Personal en Simotic representa una necesidad organizacional y una oportunidad de fortalecimiento institucional. Este documento permitirá optimizar la gestión del talento humano, mejorar la calidad de las contrataciones, garantizar el cumplimiento de la normativa laboral vigente y asegurar que la empresa incorpore personal altamente calificado para responder a las exigencias del sector de automatización y sistematización industrial. En consecuencia, los criterios aportados por ambas

especialistas respaldan plenamente la pertinencia y viabilidad de diseñar un manual que contribuya al crecimiento, competitividad y sostenibilidad de Simotic.

2.1.5.3. Análisis e Interpretación de Resultados

Los resultados obtenidos mediante la encuesta evidencian que el proceso de selección de personal en Automatizaciones Simotic Cía. Ltda. presenta fortalezas, pero también oportunidades de mejora relacionadas con la comunicación de las vacantes, la aplicación uniforme de entrevistas y evaluaciones técnicas, la verificación de referencias laborales, la definición de perfiles de cargo y el proceso de inducción. Si bien una parte importante de los colaboradores manifestó haber tenido una experiencia satisfactoria durante su incorporación, los hallazgos reflejan que varias de estas actividades no se ejecutan de manera homogénea, lo que puede generar diferencias en la evaluación y contratación de los postulantes. Asimismo, la mayoría de los encuestados considera necesaria la implementación de un Manual de Selección de Personal, al reconocer que este permitiría organizar los procedimientos, establecer criterios claros para la toma de decisiones y fortalecer la incorporación de talento humano acorde con las necesidades de la empresa. En consecuencia, los resultados obtenidos constituyen un sustento técnico que justifica la elaboración de la propuesta planteada en esta investigación.

2.2. Análisis de la Oferta / Situación Actual

El análisis de la situación actual permite comprender las condiciones bajo las cuales Automatizaciones Simotic Cía. Ltda. desarrolla sus procesos de selección de personal, identificando las prácticas implementadas y los aspectos que requieren fortalecimiento. Este análisis constituye un elemento fundamental para justificar la elaboración del Manual de Selección de Personal, ya que permite contrastar los procedimientos utilizados actualmente con las buenas prácticas recomendadas por la gestión del talento humano.

La información obtenida mediante las encuestas y entrevistas evidenció que la empresa realiza actividades de reclutamiento, evaluación y contratación de acuerdo con las necesidades de cada área; sin embargo, estas acciones no se encuentran respaldadas por procedimientos formalmente documentados. En consecuencia, la ejecución del proceso depende principalmente de la experiencia de los responsables de cada

departamento, situación que puede generar diferencias en los criterios utilizados para evaluar a los postulantes.

Asimismo, se identificó que actividades como la publicación de vacantes, la aplicación de entrevistas, la evaluación de conocimientos técnicos, la verificación de referencias laborales y la inducción del personal se realizan con distintos niveles de aplicación, sin contar con formatos estandarizados ni registros que permitan garantizar la uniformidad del proceso. Estas condiciones dificultan el seguimiento de cada etapa y limitan la posibilidad de evaluar la efectividad de las contrataciones realizadas.

Chiavenato (2020) sostiene que un proceso de selección eficiente debe desarrollarse mediante procedimientos previamente establecidos, perfiles de cargo claramente definidos y herramientas objetivas de evaluación que permitan seleccionar al candidato más adecuado para cada puesto. Bajo este enfoque, la situación actual de Simotic evidencia la necesidad de fortalecer la organización del proceso de selección mediante un instrumento que establezca lineamientos técnicos, responsabilidades e instrumentos de evaluación aplicables a todas las áreas de la empresa.

En este contexto, el Manual de Selección de Personal representa una alternativa de mejora orientada a organizar las actividades relacionadas con la incorporación de nuevos colaboradores, promoviendo mayor objetividad en la toma de decisiones, uniformidad en los procedimientos y una adecuada correspondencia entre las competencias de los candidatos y los requerimientos de cada cargo.

2.2.1. Perfil del Actor Principal

Tabla 27. Perfil de actor principal

Aspecto	Descripción	Situación identificada	Aporte del Manual de Selección
Actor principal	Automatizaciones SIMOTIC Cía. Ltda. , empresa privada ubicada en Quito.	La empresa requiere incorporar personal acorde con las necesidades técnicas y organizacionales de sus actividades.	Proporcionar una herramienta formal para orientar y organizar la selección de nuevos colaboradores.

Aspecto	Descripción	Situación identificada	Aporte del Manual de Selección
Actividad empresarial	Comercialización de materiales eléctricos, electrónicos, neumáticos, de control industrial y automatización; además, brinda soluciones de sistematización y automatización de procesos industriales.	La naturaleza técnica de sus servicios exige personal con conocimientos especializados y competencias específicas.	Facilitar la selección de candidatos que cumplan con los requisitos técnicos y conductuales de cada cargo.
Estructura organizacional	Áreas comerciales, técnica, financiera y administrativa.	Los responsables de estas áreas participan cuando surge la necesidad de cubrir una vacante.	Definir con claridad la participación y responsabilidad de cada área durante el proceso de selección.
Responsables de la selección	Jefes o responsables de cada área de la empresa.	Evalúan a los candidatos y posteriormente analizan conjuntamente los resultados.	Establecer criterios, instrumentos y procedimientos comunes para todos los responsables.
Proceso actual de contratación	Se basa principalmente en la experiencia y criterio de los responsables de los departamentos.	No existe un procedimiento formal y estandarizado para todas las etapas del proceso.	Estandarizar las actividades desde la identificación de la vacante hasta la contratación e inducción.
Problema identificado	Ausencia de lineamientos formales, responsabilidades claramente establecidas y mecanismos uniformes de evaluación.	Pueden producirse diferencias en la aplicación de los criterios y aumentar la subjetividad en las decisiones.	Reducir la subjetividad mediante criterios de evaluación previamente definidos y formatos estandarizados.
Necesidad institucional	Fortalecer la gestión del talento humano y mejorar la calidad de las contrataciones.	El proceso actual limita la uniformidad, trazabilidad y objetividad de la selección.	Mejorar el control, organización, transparencia y documentación del proceso.

Aspecto	Descripción	Situación identificada	Aporte del Manual de Selección
Beneficiario principal	Automatizaciones SIMOTIC Cía. Ltda.	Requiere contar con colaboradores cuyos perfiles respondan adecuadamente a las necesidades de los puestos.	Favorecer la incorporación de personal idóneo y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Fuente: Elaboración propia

2.2.2. Variables Psicográficas y Demográficas Pertinentes

Tabla 28. Variables Psicográficas y Demográficas

Tipo de variable	Elementos considerados	Aplicación en SIMOTIC	Importancia en la selección
Demográficas	Área de trabajo	Técnica, comercial, administrativa y financiera.	Permite definir perfiles diferentes según las funciones y responsabilidades de cada puesto.
Demográficas	Tiempo de permanencia en la empresa	Participan trabajadores con distintos niveles de antigüedad.	Facilita obtener una visión más amplia sobre la experiencia de incorporación y selección dentro de la organización.
Demográficas	Cargo y responsabilidades	Varían de acuerdo con el área y las exigencias del puesto.	Ayuda a establecer requisitos específicos de formación, experiencia y competencias para cada vacante.
Demográficas	Características del puesto	Dependencia del nivel técnico, administrativo, comercial o financiero del cargo.	Permite adaptar los criterios de selección a las necesidades reales de cada área.
Psicográficas	Actitud	Disposición positiva frente al trabajo, aprendizaje y responsabilidades.	Favorece la adaptación al puesto y el cumplimiento de las actividades asignadas.
Psicográficas	Empatía	Capacidad para comprender y relacionarse	Fortalece la comunicación, atención al cliente y trabajo en equipo.

Tipo de variable	Elementos considerados	Aplicación en SIMOTIC	Importancia en la selección
		adecuadamente con otras personas.	
Psicográficas	Honestidad	Comportamiento ético y responsable en el desarrollo de las funciones.	Es fundamental para generar confianza y manejar adecuadamente información y recursos de la empresa.
Psicográficas	Estabilidad emocional	Capacidad para mantener el equilibrio ante situaciones laborales exigentes.	Contribuye a una adecuada respuesta frente a presión, conflictos o situaciones imprevistas.
Psicográficas	Resolución de problemas	Capacidad para analizar situaciones y plantear soluciones.	Es especialmente importante en actividades técnicas, operativas y de atención a clientes.
Psicográficas	Trabajo bajo presión	Capacidad para mantener el desempeño frente a exigencias, tiempos limitados o situaciones complejas.	Permite identificar candidatos con mayor adaptación a las condiciones propias de los puestos de trabajo.

Fuente: Elaboración propia

2.3. Plan de Acción o Propuesta

Los resultados obtenidos durante el diagnóstico institucional, las encuestas aplicadas a los colaboradores y las entrevistas realizadas al representante legal y a especialistas en Gestión del Talento Humano permitieron identificar la necesidad de fortalecer el proceso de selección de personal en Automatizaciones Simotic Cía. Ltda. La información recopilada evidenció oportunidades de mejora relacionadas con la estandarización de procedimientos, la definición de perfiles de cargo, la aplicación de herramientas de evaluación y la documentación de cada una de las etapas del proceso de contratación.

Frente a esta realidad, se plantea como propuesta el diseño de un Manual de Selección de Personal, concebido como un instrumento de gestión que establecerá lineamientos técnicos para orientar el reclutamiento, la evaluación y la selección de

candidatos. Su finalidad será proporcionar una metodología uniforme que facilite la toma de decisiones, promueva la objetividad durante la valoración de los postulantes y garantice que las contrataciones respondan a las necesidades de cada área de la empresa.

De acuerdo con Chiavenato (2020), los procesos de selección deben fundamentarse en procedimientos claramente definidos, perfiles de cargo y criterios objetivos que permitan identificar al candidato con mayor compatibilidad para el puesto. En concordancia con este planteamiento, la propuesta incorporará herramientas prácticas que orienten a los responsables de la contratación y contribuyan a mejorar la eficiencia del proceso.

Asimismo, el manual contemplará procedimientos para cada etapa de la selección de personal, desde la identificación de la necesidad de contratación hasta la incorporación del nuevo colaborador. También incluirá formatos, responsabilidades, criterios de evaluación y mecanismos de seguimiento que faciliten la aplicación uniforme del proceso dentro de la organización. Con ello, se busca fortalecer la gestión del talento humano y aportar una herramienta de consulta permanente para quienes intervienen en la incorporación de personal.

2.3.1. Producto, Servicio o Intervención Propuesta

Como respuesta a las necesidades identificadas durante el desarrollo de la investigación, se propone el diseño de un Manual de Selección de Personal para Automatizaciones Simotic Cía. Ltda., concebido como una herramienta de gestión orientada a fortalecer los procesos de incorporación de talento humano mediante la estandarización de procedimientos y la definición de criterios técnicos para la evaluación de los postulantes.

El manual tendrá como finalidad orientar a los responsables de la contratación en cada una de las etapas del proceso de selección, proporcionando lineamientos que permitan desarrollar las actividades de reclutamiento, evaluación y selección de manera organizada, uniforme y acorde con las necesidades de la empresa. Asimismo, servirá como documento de consulta para quienes intervienen en la toma de decisiones relacionadas con la incorporación de nuevos colaboradores.

De acuerdo con Dessler (2020), un proceso de selección estructurado contribuye a reducir la subjetividad durante la evaluación de los candidatos, favoreciendo decisiones más objetivas y alineadas con los requerimientos del puesto de trabajo. En este sentido, la propuesta busca que Simotic disponga de un instrumento que facilite la aplicación de procedimientos homogéneos y promueva la selección de personal con base en competencias, conocimientos y habilidades previamente definidas.

La elaboración del manual también permitirá fortalecer la organización interna de la empresa al establecer responsabilidades, uniformar los criterios de evaluación y documentar las actividades relacionadas con la contratación de personal. De esta manera, la propuesta no solo apoyará a los responsables de la selección, sino que contribuirá al mejoramiento continuo de la gestión del talento humano y al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Gráfico 25. Manual de selección



Fuente: Elaboración propia

2.3.2. Costos / Accesibilidad

La propuesta planteada en esta investigación se caracteriza por ser una herramienta de gestión de uso interno, por lo que su implementación no requiere una inversión significativa en infraestructura, tecnología o adquisición de equipos. El Manual de Selección de Personal ha sido diseñado para ser aplicado utilizando los recursos humanos y administrativos con los que actualmente cuenta Automatizaciones Simotic Cía. Ltda., lo que facilita su incorporación a las actividades habituales de la organización.

Desde el punto de vista operativo, la aplicación del manual estará a cargo de los responsables de las áreas que participan en los procesos de contratación, quienes utilizarán los procedimientos, formatos y criterios establecidos en el documento para desarrollar cada etapa de la selección de personal. Esto permitirá optimizar las actividades existentes sin generar modificaciones sustanciales en la estructura organizacional de la empresa.

Chiavenato (2020) señala que la estandarización de los procesos de gestión del talento humano favorece el uso eficiente de los recursos organizacionales, al proporcionar herramientas que facilitan la planificación, ejecución y control de las actividades relacionadas con la incorporación de personal. En este sentido, la implementación del manual representa una alternativa viable, ya que permitirá fortalecer el proceso de selección mediante la utilización de procedimientos claramente definidos y de fácil aplicación.

Considerando estas características, la propuesta resulta accesible para Automatizaciones Simotic Cía. Ltda., debido a que su aplicación dependerá principalmente del compromiso de los responsables del proceso de selección y del adecuado cumplimiento de los lineamientos establecidos en el manual, más que de la realización de inversiones económicas adicionales.

2.3.3. Comunicación y Difusión

Para que el Manual de Selección de Personal cumpla con su finalidad, es indispensable que su contenido sea conocido por las personas que intervienen en los procesos de reclutamiento, selección y contratación de Automatizaciones Simotic Cía. Ltda. Por esta razón, la implementación de la propuesta deberá acompañarse de un

proceso de socialización que permita a los responsables comprender los lineamientos, procedimientos y herramientas establecidos en el documento.

La difusión del manual se realizará mediante reuniones de trabajo dirigidas al representante legal y a los responsables de las áreas técnica, comercial, financiera y administrativa, quienes participan directamente en la incorporación de nuevos colaboradores. Durante estas jornadas se explicará la estructura del manual, el propósito de cada procedimiento y la forma correcta de utilizar los formatos e instrumentos diseñados para apoyar el proceso de selección.

De acuerdo con Dessler (2020), la correcta aplicación de los procedimientos de gestión del talento humano depende no solo de la existencia de documentos técnicos, sino también de que las personas involucradas conozcan su contenido y comprendan la importancia de aplicarlos de manera uniforme. En este sentido, la comunicación interna constituye un elemento clave para promover la adopción de buenas prácticas y garantizar el cumplimiento de los lineamientos establecidos.

Frente a esta realidad, se recomienda que el manual permanezca disponible en formato digital y físico dentro de la empresa, permitiendo su consulta permanente y facilitando su actualización cuando se presenten cambios en la estructura organizacional, en la normativa laboral o en las necesidades de contratación. De esta manera, la propuesta se consolidará como una herramienta de apoyo para fortalecer la gestión del talento humano y contribuir a la mejora continua de los procesos de selección.

2.3.4. Distribución o Implementación

La implementación del Manual de Selección de Personal se realizará de forma interna en Automatizaciones Simotic Cía. Ltda., integrándolo como una herramienta de apoyo para los procesos de reclutamiento, selección y contratación de nuevos colaboradores. Su aplicación estará a cargo del representante legal y de los responsables de las áreas que participan en estos procesos, quienes utilizarán los lineamientos, procedimientos y formatos establecidos para desarrollar las actividades de manera uniforme y acorde con las necesidades de la empresa.

De acuerdo con Chiavenato (2020), la estandarización de los procesos de gestión del talento humano contribuye a mejorar la organización y la eficiencia en la toma de

decisiones. En este sentido, la implementación del manual permitirá orientar el proceso de selección bajo criterios previamente definidos, facilitar la evaluación de los postulantes y promover la incorporación de personal que responda al perfil requerido para cada cargo, fortaleciendo así la gestión del talento humano dentro de Automatizaciones Simotic Cía. Ltda.

2.4. Posibilidades desde el Punto de Vista del Entorno

Los resultados obtenidos durante la investigación evidencian que Automatizaciones Simotic Cía. Ltda. cuenta con condiciones favorables para implementar un Manual de Selección de Personal, debido al interés institucional por fortalecer sus procesos de contratación y a la participación activa de los responsables de cada área en la evaluación de los postulantes. Asimismo, las entrevistas y encuestas reflejan la necesidad de disponer de lineamientos claros que orienten la toma de decisiones y promuevan una mayor uniformidad durante la selección de nuevos colaboradores.

Frente a esta realidad, la propuesta representa una oportunidad para consolidar un proceso de selección más organizado, transparente y alineado con las buenas prácticas de gestión del talento humano. La aplicación de procedimientos estandarizados permitirá optimizar la incorporación de personal, facilitar la evaluación de competencias y contribuir al fortalecimiento institucional de Automatizaciones Simotic Cía. Ltda., favoreciendo su capacidad para responder a las exigencias del sector donde desarrolla sus actividades.

2.4.1. Ventaja Diferencial o Propuesta de Valor

La principal ventaja diferencial de la propuesta radica en que proporcionará a Automatizaciones Simotic Cía. Ltda. un instrumento técnico diseñado de acuerdo con las características, necesidades y dinámica de la propia organización. A diferencia de procedimientos generales o modelos estandarizados, el Manual de Selección de Personal será elaborado con base en el diagnóstico institucional, la información obtenida mediante las encuestas y entrevistas, y la participación de los responsables de las diferentes áreas de la empresa, lo que garantiza que su contenido responda a la realidad operativa de Simotic.

Otro aspecto que aporta valor a la propuesta es que permitirá unificar los criterios utilizados durante la incorporación de nuevos colaboradores, promoviendo decisiones sustentadas en perfiles de cargo, competencias y herramientas de evaluación previamente definidas. Según Dessler (2020), los procesos de selección fundamentados en criterios objetivos favorecen la identificación de candidatos con mayores posibilidades de adaptación y desempeño, reduciendo el riesgo de contrataciones inadecuadas y contribuyendo al desarrollo de la organización.

Además, el manual servirá como una guía de consulta para los responsables del proceso de selección, facilitando la aplicación uniforme de los procedimientos y promoviendo una mejora continua en la gestión del talento humano. De esta manera, la propuesta no solo contribuirá a optimizar la incorporación de personal, sino que también fortalecerá la capacidad de la empresa para responder de forma organizada y consistente a futuras necesidades de contratación.

2.4.2. Análisis de Fuerzas o Factores del Entorno

El entorno en el que desarrolla sus actividades Automatizaciones Simotic Cía. Ltda. presenta diversos factores que influyen en la gestión del talento humano y, particularmente, en los procesos de selección de personal. Uno de los aspectos más relevantes es la constante evolución del sector industrial, caracterizado por la incorporación de nuevas tecnologías y la creciente demanda de profesionales con conocimientos especializados. Esta realidad exige que las organizaciones adopten procedimientos que faciliten la identificación de candidatos con las competencias requeridas para desempeñarse en puestos cada vez más técnicos.

Otro factor que incide en la implementación de la propuesta corresponde al marco normativo laboral vigente, el cual establece principios relacionados con la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a los derechos de los trabajadores durante los procesos de contratación. En este sentido, disponer de criterios claramente definidos favorece la transparencia en la selección de personal y contribuye al cumplimiento de las disposiciones legales aplicables. Según Dessler (2020), los procedimientos estructurados permiten reducir la subjetividad en la toma de decisiones y fortalecen la confiabilidad de los procesos de incorporación de personal.

Asimismo, el desarrollo de herramientas digitales para el reclutamiento y la evaluación de candidatos representa una oportunidad para optimizar las actividades de selección. La utilización de estos recursos, complementada con lineamientos previamente establecidos, permitirá a Simotic organizar de mejor manera sus procesos de contratación y responder con mayor eficiencia a las necesidades de talento humano que surjan en el futuro. En consecuencia, los factores del entorno analizados evidencian condiciones favorables para la implementación del Manual de Selección de Personal, al constituirse en un instrumento que facilitará la adaptación de la empresa a las exigencias actuales del ámbito laboral.

2.4.3. Barreras o Restricciones Identificadas

Tabla 29. Barreras o Restricciones

Limitación o factor identificado	Situación actual	Posible efecto	Medida de gestión propuesta
Ausencia de procedimientos documentados	Las actividades de reclutamiento y selección se realizan principalmente con base en la experiencia y criterio de los responsables de cada área.	Puede existir dificultad inicial para adoptar procedimientos estandarizados.	Implementar el manual de forma progresiva y socializar sus procedimientos con las áreas involucradas.
Período de adaptación	Los responsables están acostumbrados a desarrollar el proceso de selección bajo prácticas previamente utilizadas.	Posible resistencia o demora en la aplicación de nuevos lineamientos.	Realizar capacitación inicial y acompañamiento durante las primeras aplicaciones del manual.
Compromiso de los responsables	La efectividad del manual depende de que quienes participan en la contratación cumplan los procedimientos definidos.	Una aplicación parcial podría reducir la efectividad y uniformidad del proceso.	Establecer responsabilidades claras y realizar seguimiento al cumplimiento de cada etapa.

Limitación o factor identificado	Situación actual	Posible efecto	Medida de gestión propuesta
Uso adecuado de formatos e instrumentos	Los nuevos procedimientos requieren utilizar formatos de registro y herramientas de evaluación estandarizadas.	El uso incorrecto o incompleto de los formatos puede afectar la trazabilidad de la selección.	Capacitar a los responsables en el uso de los formatos F-01 a F-08 y verificar su correcta aplicación.
Actualización de perfiles de cargo	Las funciones y competencias requeridas pueden modificarse según las necesidades de la empresa.	Los perfiles podrían quedar desactualizados y no responder a las exigencias reales de los cargos.	Revisar periódicamente los perfiles y actualizarlos cuando existan cambios en funciones, responsabilidades o competencias.
Cambios tecnológicos	La automatización y la tecnología industrial evolucionan constantemente.	Pueden surgir nuevas competencias técnicas que deban incorporarse a los procesos de selección.	Actualizar conocimientos, pruebas técnicas y requisitos de los cargos según los avances tecnológicos.
Cambios organizacionales	La estructura, funciones y necesidades de personal pueden modificarse con el crecimiento de la empresa.	El manual podría requerir ajustes para responder a nuevas áreas o puestos.	

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO III: Aspectos Técnicos Y Operativos

3.1. Procesos y Control de Calidad

El proceso de selección de personal constituye una actividad estratégica dentro de la gestión del talento humano, ya que permite incorporar colaboradores que respondan a las necesidades técnicas y organizacionales de Automatizaciones Simotic Cía. Ltda. Para garantizar la calidad de este proceso, resulta necesario establecer procedimientos estandarizados que definan cada una de las etapas del reclutamiento, evaluación, entrevista, selección e incorporación del personal. La implementación de estos procedimientos permitirá reducir la subjetividad durante la toma de decisiones y asegurar que todos los candidatos sean evaluados bajo criterios previamente establecidos, favoreciendo la transparencia y la objetividad del proceso (Chiavenato, 2020).

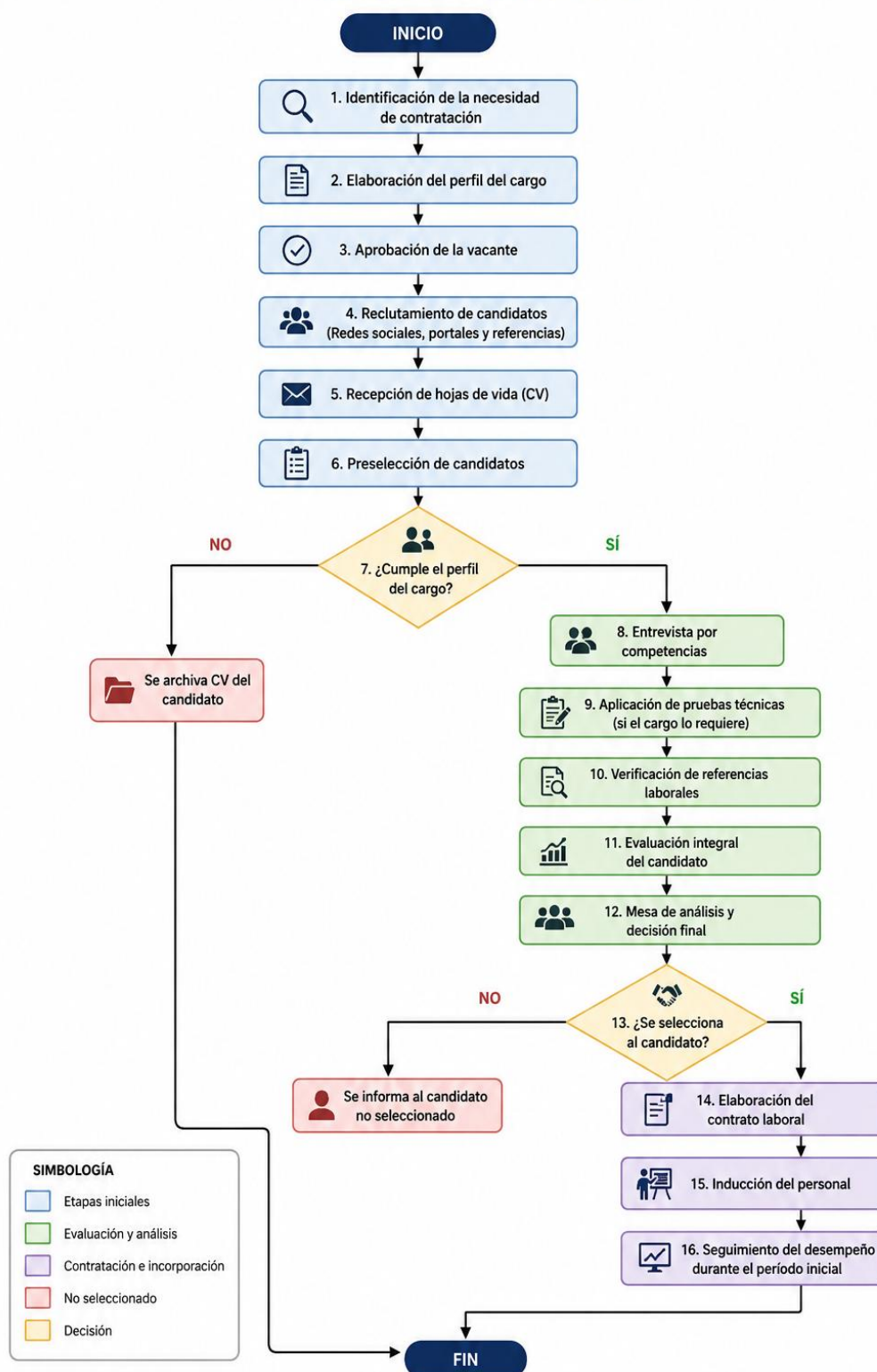
El control de calidad del proceso estará sustentado en la aplicación del Manual de Selección de Personal propuesto, el cual establecerá responsables, formatos de evaluación, perfiles de cargo y mecanismos de seguimiento para cada etapa de la contratación. De esta manera, la empresa contará con una herramienta que facilite la mejora continua de sus procesos de gestión del talento humano, disminuya los riesgos de contratación inadecuada y contribuya a incorporar colaboradores cuyas competencias técnicas y conductuales se encuentren alineadas con los objetivos estratégicos de la organización (Dessler, 2020).

3.1.1. Diagramas de Flujo del Proceso

Con el propósito de estandarizar la selección de personal en Automatizaciones Simotic Cía. Ltda., el manual incorporará un diagrama de flujo que representará de manera secuencial las etapas de identificación de la vacante, definición del perfil, reclutamiento, revisión de hojas de vida, preselección, entrevistas, pruebas técnicas, verificación de referencias, evaluación, contratación e inducción. Esta representación permitirá identificar las actividades y responsables de cada fase, reducir omisiones y mejorar la coordinación entre las áreas participantes, garantizando que los candidatos sean evaluados bajo criterios uniformes y previamente establecidos. Según Gómez Ceja (2018), los diagramas de flujo facilitan la comprensión, estandarización y control de los procedimientos administrativos, contribuyendo al fortalecimiento de la gestión del talento humano (Chiavenato, 2020).

Gráfico 26. Diagrama de flujo

DIAGRAMA DE FLUJO DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL
AUTOMATIZACIONES SIMOTIC CÍA. LTDA.



Fuente: Elaboración propia

3.1.2. Mecanismos de Control y Seguimiento

Los mecanismos de control y seguimiento permitirán verificar que cada etapa del proceso de selección de personal en Automatizaciones Simotic Cía. Ltda. se ejecute conforme a los lineamientos establecidos en el manual. Para ello, se utilizarán formatos de registro, listas de verificación, fichas de evaluación, actas de entrevista y reportes de resultados, con el fin de documentar las decisiones tomadas y mantener evidencia de cada proceso realizado. Según Chiavenato (2020), el seguimiento permite evaluar la efectividad de las prácticas de gestión del talento humano y detectar oportunidades de mejora.

Asimismo, se recomienda realizar revisiones periódicas de los procesos de contratación mediante indicadores como tiempo promedio de selección, número de candidatos evaluados, cumplimiento del perfil, rotación durante el periodo inicial y desempeño del personal contratado. Estos mecanismos permitirán identificar fallas, corregir procedimientos y actualizar el manual de acuerdo con las necesidades de la empresa, fortaleciendo la transparencia, la objetividad y la mejora continua del proceso de selección.

3.2. Capacidad Operativa

La capacidad operativa del proyecto se relaciona con la posibilidad real de Automatizaciones Simotic Cía. Ltda. para aplicar el Manual de Selección de Personal utilizando los recursos humanos, administrativos y tecnológicos que ya posee. La empresa cuenta con la participación del representante legal y de los responsables de las áreas técnica, comercial y financiera, quienes actualmente intervienen en la evaluación y contratación de personal. Esta estructura permite implementar la propuesta sin necesidad de crear de manera inmediata un departamento independiente de talento humano.

La aplicación del manual facilitará la distribución de responsabilidades, la organización de las actividades y el uso adecuado de formatos e instrumentos de evaluación. De esta manera, Simotic podrá ejecutar los procesos de selección de forma ordenada, ajustándolos al número de vacantes y a las necesidades de cada área. Según Chiavenato (2020), una adecuada capacidad operativa depende de la coordinación de recursos, personas y procedimientos para alcanzar los objetivos organizacionales con eficiencia.

3.2.1. Capacidad de Ejecución o Producción

La capacidad de ejecución del proyecto está determinada por la posibilidad de implementar el Manual de Selección de Personal dentro de los procesos habituales de Automatizaciones Simotic Cía. Ltda. La propuesta no requiere inversiones significativas en infraestructura ni la contratación de personal adicional, ya que será aplicada por el representante legal y los responsables de las áreas involucradas en la selección, quienes asumirán las funciones establecidas en el manual. Esto permitirá desarrollar procesos de contratación organizados y adaptados a las necesidades de cada vacante.

La ejecución del manual contempla actividades como la elaboración de perfiles de cargo, publicación de vacantes, evaluación de candidatos, aplicación de entrevistas y pruebas técnicas, verificación de referencias, contratación e inducción del personal. Estas actividades podrán ejecutarse de manera continua conforme surjan requerimientos de contratación, optimizando el uso de los recursos disponibles y fortaleciendo la eficiencia de la gestión del talento humano. Según Dessler (2020), la correcta planificación y organización de los procesos de selección contribuye a mejorar la calidad de las contrataciones y el desempeño organizacional.

3.2.2. Dimensionamiento del Proyecto

El dimensionamiento del proyecto se establece de acuerdo con las características y necesidades actuales de Automatizaciones Simotic Cía. Ltda., considerando que la propuesta está orientada a fortalecer el proceso de selección de personal mediante la implementación de un Manual de Selección. Su alcance comprende todas las áreas de la empresa que requieran incorporar nuevos colaboradores, incluyendo los departamentos técnico, comercial, financiero, administrativo y operativo, permitiendo que los procedimientos de reclutamiento, evaluación, contratación e inducción se desarrollen bajo criterios estandarizados.

La propuesta ha sido diseñada para aplicarse de forma gradual y flexible, adaptándose al crecimiento de la empresa y al número de vacantes que se generen. Su implementación no implica modificaciones en la estructura organizacional, sino la incorporación de herramientas administrativas, formatos y procedimientos que optimicen la gestión del talento humano. En este sentido, el manual constituye un instrumento operativo que facilitará la planificación, organización y control de los procesos de

selección, contribuyendo a mejorar la calidad de las contrataciones y el cumplimiento de los objetivos institucionales (Chiavenato, 2020).

3.3. Infraestructura y Recursos

La implementación del Manual de Selección de Personal en Automatizaciones Simotic Cía. Ltda. requiere una infraestructura básica que permita organizar entrevistas, revisar documentación y registrar los resultados obtenidos durante cada proceso de contratación. La empresa podrá utilizar sus espacios administrativos actuales, equipos informáticos, conexión a internet, correo electrónico y herramientas digitales para publicar vacantes, recibir hojas de vida y almacenar la información de los postulantes, sin necesidad de realizar inversiones significativas.

En cuanto a los recursos humanos, participarán el representante legal y los responsables de las áreas técnica, comercial y financiera, de acuerdo con el cargo que se necesite cubrir. También serán necesarios formatos de perfiles de puesto, fichas de entrevista, matrices de evaluación, listas de verificación y registros de seguimiento. Según Chiavenato (2020), la gestión eficiente del talento humano requiere integrar personas, procedimientos y recursos tecnológicos para mejorar la calidad de las decisiones organizacionales.

3.3.1. Espacios, Equipos o Recursos Necesarios

Para la aplicación del Manual de Selección de Personal, Automatizaciones Simotic Cía. Ltda. aprovechará la infraestructura y los recursos con los que actualmente cuenta, por lo que no será necesario realizar inversiones adicionales. Entre los espacios requeridos se encuentran las oficinas administrativas destinadas a la recepción de postulantes, desarrollo de entrevistas y reuniones de evaluación. Asimismo, se utilizarán equipos informáticos, acceso a internet, impresoras, correo electrónico institucional y plataformas digitales para la difusión de vacantes, recepción de hojas de vida y almacenamiento de la información generada durante el proceso de selección.

Además de los recursos físicos y tecnológicos, será indispensable disponer de formatos estandarizados, como perfiles de cargo, solicitudes de personal, fichas de entrevista, matrices de evaluación por competencias, registros de verificación de referencias y documentos de inducción. Estos recursos facilitarán la organización y el

control de cada etapa del proceso, garantizando que las contrataciones se desarrollen de manera ordenada, objetiva y conforme a los lineamientos establecidos en el Manual de Selección de Personal (Chiavenato, 2020).

3.3.2. Distribución y Organización Física o Lógica

La organización propuesta favorece la coordinación entre el representante legal y los responsables de las áreas técnica, comercial y financiera, quienes participarán en la evaluación de los postulantes según el perfil requerido. Asimismo, la documentación generada durante el proceso será organizada en expedientes físicos o digitales que permitan consultar la información cuando sea necesario, fortaleciendo la transparencia, el seguimiento y la mejora continua de la gestión del talento humano (Gómez Ceja, 2018; Chiavenato, 2020).

3.4. Análisis de Recursos y Proveedores

El desarrollo del Manual de Selección de Personal requiere principalmente recursos administrativos, tecnológicos y documentales. Entre ellos se incluyen equipos informáticos, conexión a internet, plataformas de empleo, correo institucional, archivos digitales y formatos para registrar la información de los postulantes. Estos elementos permitirán gestionar convocatorias, organizar hojas de vida, documentar evaluaciones y conservar antecedentes de cada proceso de contratación.

En cuanto a los proveedores, Simotic podrá apoyarse en portales de empleo, redes profesionales, universidades, institutos técnicos y empresas especializadas en pruebas de selección cuando el cargo lo requiera. La elección de estas fuentes dependerá del perfil buscado, el costo, el alcance de la convocatoria y la calidad de los candidatos disponibles. Dessler (2020) señala que la elección adecuada de las fuentes de reclutamiento influye directamente en la cantidad y pertinencia de los postulantes obtenidos.

3.4.1. Insumos, Materiales o Herramientas Necesarias

La aplicación del Manual de Selección de Personal requiere una serie de insumos y herramientas que faciliten el desarrollo de cada etapa del proceso de contratación. Entre los principales recursos se encuentran los perfiles de cargo, solicitudes de personal, formatos de recepción de hojas de vida, guías de entrevista por competencias, matrices de evaluación, formularios para la verificación de referencias laborales, contratos de

trabajo y documentos de inducción. Estos instrumentos permitirán registrar la información de manera ordenada y respaldar las decisiones adoptadas durante la selección de candidatos.

Asimismo, será necesario utilizar herramientas tecnológicas como computadoras, acceso a internet, correo electrónico institucional, programas de ofimática y plataformas digitales para la publicación de vacantes y la recepción de postulaciones. El empleo de estos recursos facilitará la organización de la información, optimizará los tiempos de respuesta y permitirá mantener un registro documental que sirva de apoyo para futuras contrataciones y consultas administrativas (Gómez Ceja, 2018; Dessler, 2020).

3.4.2. Criterios de Selección

Los criterios de selección permitirán identificar al candidato que mejor se ajuste a los requerimientos de cada puesto dentro de Automatizaciones Simotic Cía. Ltda. Para ello, se considerarán aspectos como la formación académica, experiencia laboral, conocimientos técnicos, competencias conductuales, capacidad para resolver problemas, trabajo en equipo, comunicación, responsabilidad y adaptación al entorno laboral. La evaluación de estos criterios se realizará de acuerdo con las características y funciones de cada cargo, procurando que la decisión de contratación se fundamente en evidencias objetivas y no únicamente en la percepción del entrevistador.

Como apoyo al proceso, se emplearán entrevistas estructuradas, pruebas técnicas cuando el puesto lo requiera, revisión de referencias laborales y una matriz de evaluación que facilite la comparación entre los postulantes. Este procedimiento permitirá seleccionar al candidato que presente el perfil más adecuado para las necesidades de la empresa y contribuya al cumplimiento de los objetivos del cargo. De acuerdo con Alles (2019), la selección por competencias favorece una mejor correspondencia entre las características del postulante y las exigencias del puesto, incrementando las posibilidades de un desempeño exitoso.

3.5. Normativa Aplicable

La aplicación del Manual de Selección de Personal en Automatizaciones Simotic Cía. Ltda. deberá ajustarse a la normativa laboral, societaria y de protección de datos vigente en Ecuador. Entre las principales disposiciones se encuentran el Código del

Trabajo, las regulaciones emitidas por el Ministerio del Trabajo, las obligaciones de afiliación y registro ante el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y las normas relacionadas con la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la contratación formal de los trabajadores. El cumplimiento de estas disposiciones permitirá que la incorporación de personal se desarrolle dentro de un marco legal claro y reduzca posibles riesgos administrativos o laborales.

También deberán considerarse los lineamientos de la ISO 30405:2016 sobre reclutamiento, que promueve procesos definidos, transparentes y medibles para atraer, evaluar e incorporar candidatos. Además, la empresa deberá resguardar adecuadamente la información contenida en hojas de vida, evaluaciones y referencias laborales, limitando su uso exclusivamente a fines de selección. De esta manera, el manual no solo orientará la elección del personal, sino también el manejo responsable de la documentación generada durante el proceso.

3.5.1. Normas Técnicas, Sanitarias, Ambientales o Sectoriales

Por la naturaleza de sus actividades, Automatizaciones Simotic Cía. Ltda. debe considerar normas técnicas y laborales que garanticen que el personal contratado cuente con las competencias necesarias para desempeñar funciones relacionadas con automatización industrial, sistemas eléctricos y mantenimiento de equipos. En este contexto, la ISO 30405:2016 constituye una referencia para la gestión del reclutamiento, al establecer buenas prácticas para atraer, evaluar e incorporar talento humano de manera objetiva y organizada. Asimismo, los perfiles de cargo deberán contemplar los conocimientos técnicos, experiencia y competencias requeridas para cada puesto.

En los cargos que involucren actividades operativas o trabajos en instalaciones industriales, la empresa deberá observar la normativa vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo emitida por el Ministerio del Trabajo del Ecuador, promoviendo condiciones seguras para sus colaboradores y verificando que los postulantes cumplan con los requisitos exigidos para el desempeño de sus funciones. Estas disposiciones contribuirán a disminuir riesgos laborales y a garantizar que el personal seleccionado pueda desarrollar sus actividades conforme a las exigencias técnicas y legales del sector.

3.5.2. Medidas de Seguridad y Cumplimiento

Durante el proceso de selección de personal, Automatizaciones Simotic Cía. Ltda. deberá garantizar el cumplimiento de principios de confidencialidad, igualdad de oportunidades y transparencia. La información proporcionada por los postulantes, como hojas de vida, certificados, referencias laborales y resultados de las evaluaciones, será utilizada únicamente con fines de contratación y permanecerá bajo resguardo de las personas autorizadas. Asimismo, todos los candidatos deberán ser evaluados mediante los mismos criterios e instrumentos establecidos en el Manual de Selección de Personal, evitando cualquier forma de discriminación o trato preferencial.

Una vez seleccionado el candidato, la empresa verificará el cumplimiento de los requisitos legales previos al ingreso, entre ellos la firma del contrato de trabajo, el registro de la documentación correspondiente y la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Además, el nuevo colaborador recibirá una inducción sobre las normas internas de la empresa, el uso adecuado de equipos de trabajo y las medidas de seguridad aplicables a su cargo, especialmente en las actividades relacionadas con automatización industrial y mantenimiento eléctrico, promoviendo así el cumplimiento de la normativa vigente y la prevención de riesgos laborales.

3.6. Localización o Ámbito de Aplicación

El Manual de Selección de Personal será aplicado en Automatizaciones Simotic Cía. Ltda., empresa ubicada en Amagásí del Inca E15-267, sector El Inca, parroquia Kennedy, ciudad de Quito, provincia de Pichincha, Ecuador, donde se desarrollan las actividades administrativas, comerciales y técnicas de la organización.

El ámbito de aplicación también incluye los medios digitales utilizados por la empresa para publicar vacantes, recibir hojas de vida, coordinar entrevistas y conservar la información de los postulantes. De esta manera, el manual podrá utilizarse tanto en procesos presenciales como virtuales, facilitando la gestión de las contrataciones y la organización de la documentación generada durante cada proceso de selección.

3.6.1. Macro Localización

El proyecto se desarrollará en la República del Ecuador, específicamente en la provincia de Pichincha, cuya capital es la ciudad de Quito. Esta ciudad constituye uno de

los principales centros económicos e industriales del país, concentrando un importante número de empresas dedicadas a la comercialización, servicios técnicos, automatización industrial, manufactura e ingeniería. Estas características favorecen la disponibilidad de talento humano especializado y facilitan el acceso a instituciones de educación superior, centros de capacitación y plataformas de empleo que apoyan los procesos de reclutamiento y selección de personal.

La ubicación de Simotic en Quito le permite atender clientes de diferentes sectores productivos y acceder a un mercado laboral con profesionales y técnicos en áreas como ingeniería eléctrica, electrónica, automatización industrial, mecatrónica y mantenimiento. Este entorno representa una ventaja para la aplicación del Manual de Selección de Personal, ya que amplía las posibilidades de captar candidatos con perfiles acordes a las necesidades operativas y estratégicas de la empresa.

3.6.2. Micro Localización

La aplicación del proyecto se realizará en las instalaciones de Automatizaciones Simotic Cía. Ltda., ubicadas en Amagás del Inca E15-267, sector El Inca, parroquia Kennedy, ciudad de Quito, provincia de Pichincha. En este lugar funcionan las áreas administrativa, comercial, financiera y técnica de la empresa, desde donde se gestionan los procesos relacionados con la contratación de personal y la ejecución de sus actividades operativas.

La ubicación de la empresa facilita el acceso de postulantes, clientes y proveedores, además de encontrarse en un sector con adecuada conectividad vial y disponibilidad de servicios básicos y tecnológicos. Estas condiciones favorecen el desarrollo de entrevistas presenciales, reuniones de evaluación y actividades de inducción, así como la coordinación de los procesos de selección con las diferentes áreas responsables de la contratación.

3.6.3. Factores de Decisión

La implementación del Manual de Selección de Personal en Automatizaciones Simotic Cía. Ltda. responde a la necesidad de organizar el proceso de contratación mediante procedimientos que faciliten la identificación y evaluación de candidatos. Entre los principales factores considerados para su aplicación se encuentran el crecimiento de

la empresa, la demanda de personal técnico especializado, la necesidad de definir perfiles de cargo y la importancia de incorporar colaboradores que respondan a los requerimientos de cada área. Estos aspectos justifican la adopción de un instrumento que sirva de guía para desarrollar los procesos de selección de manera ordenada y consistente.

Otro factor relevante corresponde a la disponibilidad de recursos humanos y tecnológicos con los que ya cuenta la organización, lo que permite implementar el manual sin realizar cambios significativos en su estructura. Además, la participación de los responsables de las áreas técnica, comercial y financiera durante el proceso de selección favorecerá una evaluación más completa de los postulantes, considerando tanto sus conocimientos técnicos como las competencias necesarias para desempeñar el cargo, contribuyendo a una mejor toma de decisiones durante la contratación (Chiavenato, 2020).

3.7. Matriz de Impacto y Mitigación

La implementación del Manual de Selección de Personal en Automatizaciones Simotic Cía. Ltda. generará efectos en la gestión interna de la organización, principalmente en la forma en que se desarrollan los procesos de reclutamiento, evaluación y contratación. La identificación de estos impactos permitirá anticipar posibles dificultades durante la aplicación del proyecto y establecer acciones que faciliten su ejecución. Para ello, se elaborará una matriz de impacto y mitigación que identifique los efectos positivos y negativos asociados a la propuesta, así como las medidas necesarias para reducir los riesgos y potenciar sus beneficios.

La matriz considerará aspectos relacionados con el ámbito organizacional, social, económico y operativo, evaluando factores como la adaptación del personal a los nuevos procedimientos, el uso de recursos administrativos, la objetividad en la selección de candidatos y el cumplimiento de la normativa vigente. Esta herramienta permitirá realizar un seguimiento de la implementación del manual y servirá como apoyo para la toma de decisiones orientadas a mejorar continuamente los procesos de selección de personal dentro de la empresa (David y David, 2020).

3.7.1. Impactos Sociales, Ambientales y Económicos

La implementación del Manual de Selección de Personal generará principalmente impactos positivos en el ámbito social y económico de Automatizaciones Simotic Cía. Ltda. Desde el punto de vista social, favorecerá la igualdad de oportunidades durante los procesos de contratación, al establecer criterios objetivos para evaluar a todos los postulantes. Asimismo, contribuirá a mejorar la integración de los nuevos colaboradores, fortalecer el trabajo en equipo y promover un ambiente laboral basado en la transparencia y el cumplimiento de funciones de acuerdo con el perfil de cada cargo. En el aspecto económico, una adecuada selección de personal permitirá disminuir los costos derivados de contrataciones inadecuadas, reducir la rotación de trabajadores y optimizar el tiempo empleado en los procesos de reclutamiento y capacitación (Chiavenato, 2020).

En cuanto al impacto ambiental, la propuesta no generará efectos negativos significativos, ya que se trata de un proyecto de carácter administrativo. Por el contrario, el uso de herramientas digitales para la publicación de vacantes, recepción de hojas de vida y almacenamiento de documentos contribuirá a disminuir el consumo de papel y otros materiales de oficina, promoviendo una gestión documental más eficiente. En conjunto, estos impactos favorecen el desarrollo organizacional de la empresa y aportan a una administración más eficiente de los recursos disponibles.

3.7.2. Plan de Mitigación

Con el fin de garantizar una adecuada implementación del Manual de Selección de Personal, se establecerán acciones orientadas a prevenir o reducir las dificultades que puedan surgir durante su aplicación. Entre las principales medidas se contempla la socialización del manual con los responsables de las áreas involucradas, la capacitación sobre el uso de los formatos e instrumentos de evaluación y la definición clara de las funciones que cada participante deberá cumplir durante el proceso de selección. Estas acciones facilitarán la adaptación al nuevo procedimiento y promoverán una aplicación uniforme de los criterios establecidos.

Asimismo, se realizarán revisiones periódicas del manual para incorporar mejoras derivadas de la experiencia obtenida en los procesos de contratación y de posibles cambios en la normativa laboral o en las necesidades de la empresa. También se llevará un seguimiento de indicadores como el tiempo de contratación, el cumplimiento del perfil del cargo, el desempeño inicial del personal incorporado y la satisfacción de los

responsables del proceso. Estas medidas permitirán mantener actualizado el manual y asegurar que continúe respondiendo a los requerimientos de Automatizaciones Simotic Cía. Ltda. y de su gestión del talento humano (Chiavenato, 2020; Dessler, 2020).

CAPÍTULO IV: Estudio Económico Y Evaluación

El estudio económico permite identificar los recursos que se requieren para llevar a la práctica el Manual de Gestión para la Selección de Talento Humano de Automatizaciones SIMOTIC Cía. Ltda., considerando principalmente su reproducción física y presentación final.

Para contar con información real que permita sustentar económicamente la propuesta, se analizaron seis cotizaciones de proveedores de servicios de impresión y encuadernación de la ciudad de Quito. Esta revisión permitió comparar distintas alternativas de impresión, tipos de papel, acabados y sistemas de encuadernación, así como conocer el rango de precios disponible para la elaboración física del manual.

La propuesta no requiere la adquisición de maquinaria, equipos, mobiliario o programas especializados, debido a que la investigación, recopilación de información, elaboración del contenido, diseño de perfiles, estructuración de procedimientos, creación de formatos y diagramación forman parte del desarrollo de la presente investigación.

Por esta razón, dichas actividades se consideran un aporte propio y no representan un desembolso económico adicional para la empresa. El principal recurso monetario que podría requerirse corresponde a la impresión y presentación física del manual.

Las cotizaciones analizadas muestran diferentes alternativas, cuyos valores se encuentran aproximadamente entre USD 12,00 y USD 48,00, dependiendo de las características del papel, calidad de impresión y tipo de acabado seleccionado. La alternativa de USD 12,00 corresponde a un folleto tamaño A4 con portada en couché de 200 gramos, hojas internas de 75 gramos y espiralado, mientras que la propuesta de USD 48,00 contempla un manual A4, portada en couché de 250 gramos, 52 páginas internas en bond, impresión full color y acabado encolado.

En consecuencia, los valores que se presentan dentro de este capítulo deben considerarse referenciales, debido a que la decisión definitiva sobre la impresión del manual dependerá de las necesidades de Automatizaciones SIMOTIC Cía. Ltda., del uso que se dará al documento, de los recursos disponibles y de la respectiva aprobación institucional.

4.1.1. Fuentes de Financiamiento

La implementación del Manual de Gestión para la Selección de Talento Humano no requiere una inversión elevada, debido a que una parte importante de su elaboración corresponde al trabajo realizado durante el desarrollo de la presente investigación.

La recopilación y análisis de información, estructuración del contenido, elaboración de perfiles de cargos, definición de procedimientos, creación de los formatos, organización de la información y diagramación del documento constituyen un aporte propio, por lo que estas actividades no representan inicialmente un desembolso adicional para Automatizaciones SIMOTIC Cía. Ltda.

El principal requerimiento económico se relaciona con la producción física del manual, principalmente con la impresión, el tipo de papel, la elaboración de la portada y contraportada, así como el sistema de encuadernación o empastado que finalmente se seleccione.

En caso de que SIMOTIC decida realizar la impresión del documento, los recursos podrían provenir del presupuesto interno de la empresa, específicamente de aquellos fondos destinados a actividades administrativas o relacionadas con la gestión del talento humano.

Debido a que los valores obtenidos mediante las cotizaciones analizadas son relativamente accesibles, no se considera necesario recurrir a préstamos bancarios, créditos u otras formas de financiamiento externo.

Tabla 30. Fuentes de financiamiento

Fuente	Aplicación	Tipo de aporte
Desarrollo de la investigación	Elaboración, estructuración y organización del contenido del manual	Aporte propio
Diseño y diagramación	Preparación del documento para impresión	Aporte propio
Automatizaciones SIMOTIC Cía. Ltda.	Impresión, encuadernación y acabado final	Recursos propios de la empresa
Presupuesto administrativo	Posible asignación para reproducción del documento	Financiamiento interno
Departamento financiero	Evaluación y aprobación del desembolso	Control presupuestario

Fuente: Elaboración propia.

La estructura propuesta permite que la empresa pueda implementar el manual utilizando principalmente sus propios recursos. El aporte no monetario está constituido por el trabajo desarrollado durante la investigación, mientras que el desembolso económico se concentra únicamente en la reproducción física del documento.

La aprobación del gasto deberá realizarse de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria y las decisiones de Gerencia General y del área financiera de Automatizaciones SIMOTIC Cía. Ltda.

4.1.2. Presupuesto de Costos

El presupuesto de costos comprende los valores directamente relacionados con la producción física del Manual de Gestión para la Selección de Talento Humano.

La investigación, elaboración del contenido y diagramación no se consideran costos monetarios para la empresa, debido a que estas actividades fueron desarrolladas como parte de la presente propuesta. Por ello, el principal costo directo corresponde a la impresión, materiales utilizados y encuadernación del documento.

Con el propósito de determinar un valor adecuado, se analizarán las seis cotizaciones recibidas.

Tabla 31. Presupuesto de costos

N.º	Proveedor	Características principales	Valor referencial
1	Digital Plotter	Folleto tamaño A4, portada en couché de 200 g, hojas internas A4 de 75 g y espiralado.	USD 12,00
2	NuPrint – Agencia de Publicidad y Diseño	53 impresiones a color en papel bond de 75 g y empastado en marfiliza con laminado mate.	USD 18,50
3	Centro de Publicidad & Copiado	Impresión en papel bond o couché de 150 g, con diferentes opciones de empastado.	USD 19,40 a USD 35,80
4	Digital Plotter – Proforma N.º 55	56 impresiones en papel couché a USD 0,50 por impresión.	USD 28,00
5	Editorial Patria	Manual de 53 páginas A4, full color, papel.	USD 35,00
6	Grafic Publicidad Arte y Detalles	Manual A4, portada couché 250 g, 52 páginas internas en bond, full color y acabado encolado.	USD 48,00

Fuente: Elaboración propia.

A partir de estos valores pueden establecerse las siguientes combinaciones:

Tabla 32. Presupuesto de costos

Alternativa	Cálculo	Valor
Bond + empastado tipo tesis	10,40 + 9,00	USD 19,40
Bond + empastado personalizado	10,40 + 15,00	USD 25,40
Couché + empastado tipo tesis	20,80 + 9,00	USD 29,80
Couché + empastado personalizado	20,80 + 15,00	USD 35,80

Fuente: Elaboración propia

Comparación de alternativas

Tabla 33. Comparación alternativa

Alternativa	Valor	Presentación	Uso recomendado
Digital Plotter – espiralado	USD 12,00	Básica	Consulta interna
NuPrint – empastado laminado	USD 18,50	Buena	Uso administrativo
Centro de Publicidad & Copiado	USD 19,40–35,80	Variable	Depende del papel y acabado
Digital Plotter – couché	USD 28,00	Intermedia	Referencia de impresión
EDIPA – encuadernado	USD 35,00	Alta	Copia institucional
EDIPA – doble anillado metálico	USD 40,00	Alta	Uso frecuente en Talento Humano
EDIPA – empastado	USD 45,00	Muy alta	Presentación para Gerencia

Grafic Publicidad	USD 48,00	Alta	Manual completo encolado
-------------------	-----------	------	--------------------------

Fuente: Elaboración propia

La comparación permite observar que el precio no debe ser el único criterio para escoger al proveedor. También es necesario considerar el uso que tendrá el manual, su presentación y la frecuencia con la que será consultado.

Para una copia sencilla destinada a consulta interna, la alternativa de USD 12,00 puede resultar suficiente. Sin embargo, si el manual va a utilizarse permanentemente dentro del área de Talento Humano, es conveniente seleccionar un sistema que facilite la manipulación del documento y ofrezca una mayor durabilidad.

En este sentido, la alternativa de Editorial Patria – EDIPA con doble anillado metálico por USD 40,00 presenta una adecuada relación entre costo, calidad y funcionalidad. Esta opción incluye impresión full color, papel couché de 150 gramos, portada laminada mate y un sistema de anillado que facilita la apertura completa del documento durante su utilización.

Por esta razón, para efectos del presente estudio económico se considera un costo referencial de USD 40,00 por ejemplar. Este valor no implica que la empresa deba contratar obligatoriamente esta alternativa, sino que sirve como referencia para establecer un presupuesto razonable.

Presupuesto de costos referencial

Tabla 34. Presupuesto de costos referencial

Concepto	Cantidad	Valor unitario	Valor total
Investigación y recopilación de información	1	Aporte propio	USD 0,00
Elaboración y estructuración del contenido	1	Aporte propio	USD 0,00
Diseño y diagramación	1	Aporte propio	USD 0,00
Impresión full color, materiales, portada laminada y doble anillado metálico	1 manual	USD 40,00	USD 40,00

Concepto	Cantidad	Valor unitario	Valor total
TOTAL, DEL PRESUPUESTO DE COSTOS			USD 40,00

Fuente: Elaboración propia

De esta manera, para disponer inicialmente de un ejemplar físico del manual se establece un costo referencial de USD 40,00. Este valor puede disminuir o aumentar en función del proveedor, material y tipo de encuadernación que finalmente seleccione Automatizaciones SIMOTIC Cía. Ltda.

4.1.3. Presupuesto de Gastos

El presupuesto de gastos considera aquellos desembolsos complementarios que podrían surgir durante la implementación del manual y que no están directamente relacionados con su impresión o encuadernación.

En la presente propuesta no se identifican gastos administrativos importantes, debido a que la empresa cuenta con recursos que pueden ser utilizados para poner en práctica el manual. No se requiere adquirir computadores, mobiliario, equipos especializados o contratar personal adicional.

Asimismo, la investigación, elaboración del contenido, organización de la información y diagramación fueron desarrolladas como parte de la presente propuesta, por lo que no representan un gasto adicional para SIMOTIC.

La socialización del manual puede desarrollarse internamente con los responsables de las áreas involucradas y el seguimiento de su aplicación puede ser realizado por el personal existente.

5. Presupuesto de gastos

Tabla 35. Presupuesto de gastos

Concepto	Condición	Valor estimado
Investigación y recopilación de información	Aporte propio	USD 0,00

Concepto	Condición	Valor estimado
Elaboración y organización del contenido	Aporte propio	USD 0,00
Diseño y diagramación	Aporte propio	USD 0,00
Uso de equipos informáticos	Recursos existentes de la empresa	USD 0,00
Uso de programas de oficina	Recursos disponibles	USD 0,00
Socialización interna del manual	Actividad institucional	USD 0,00
Aplicación y seguimiento	Personal existente	USD 0,00
TOTAL, DE GASTOS ADICIONALES		USD 0,00

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con este análisis, la implementación inicial del manual no generaría gastos administrativos adicionales, debido a que las actividades necesarias pueden desarrollarse utilizando los recursos humanos y tecnológicos disponibles.

Es importante considerar que varias de las cotizaciones revisadas indican expresamente que sus precios no incluyen IVA. NuPrint establece esta condición en su propuesta, al igual que Digital Plotter y Editorial Patria – EDIPA. Por esta razón, el IVA no se incorpora dentro del presupuesto referencial presentado en este capítulo. El valor tributario correspondiente deberá calcularse únicamente cuando la empresa seleccione al proveedor y se realice la contratación definitiva.

En términos generales, el estudio económico demuestra que la implementación del Manual de Gestión para la Selección de Talento Humano de Automatizaciones SIMOTIC Cía. Ltda. es accesible para la organización, debido a que no requiere inversiones importantes y el principal desembolso corresponde a la impresión del documento.

Tomando como referencia la alternativa seleccionada para el análisis, el costo estimado es de USD 40,00 por ejemplar, mientras que los gastos adicionales de implementación se estiman en USD 0,00, debido al aprovechamiento de recursos existentes y al aporte propio realizado durante la investigación.

De esta manera, la empresa dispone de una propuesta económicamente flexible, ya que puede optar por una alternativa de menor costo o por una presentación de mayor calidad de acuerdo con sus necesidades y disponibilidad presupuestaria.

CONCLUSIONES

El diagnóstico realizado permitió conocer de manera más cercana la realidad de Automatizaciones SIMOTIC Cía. Ltda. y la forma en que actualmente se desarrollan los procesos de selección de personal. Se pudo identificar que la empresa cuenta con la participación y experiencia de los responsables de cada área al momento de contratar, lo cual representa una fortaleza. Sin embargo, al encontrarse en una etapa de crecimiento y no contar con un departamento especializado de Talento Humano, los procesos dependen en gran medida del criterio de las personas que intervienen en cada contratación. Además, la ausencia de procedimientos, formatos y criterios unificados puede generar diferencias al evaluar a los candidatos.

El análisis de las encuestas y entrevistas confirmó que la necesidad de contar con un manual de selección nace de la realidad de la propia empresa. Se encontraron aspectos que ya se realizan dentro de SIMOTIC, pero que no siempre se aplican de la misma manera, como las entrevistas, las pruebas técnicas, la verificación de referencias, la definición de perfiles y la inducción. Asimismo, el 60,9 % de los colaboradores encuestados manifestó que considera necesaria la implementación de un manual formal, lo que demuestra que existe una percepción favorable hacia la organización y mejora del proceso de selección.

El estudio técnico y operativo permitió establecer que el Manual de Selección de Personal puede ser aplicado utilizando los recursos que SIMOTIC ya posee. La empresa cuenta con responsables de las áreas técnica, comercial y financiera, además de equipos informáticos, espacios de trabajo y herramientas digitales que pueden ser utilizados durante los procesos de contratación. Por esta razón, La incorporación de formatos, procedimientos, diagramas de flujo y mecanismos de seguimiento permitirá llevar un mejor orden y dejar evidencia de las decisiones tomadas durante cada selección.

El análisis económico permitió determinar que la implementación del Manual de Gestión para la Selección de Talento Humano no representa un gasto elevado para SIMOTIC. La investigación, organización de la información, elaboración del contenido y diagramación forman parte del aporte realizado dentro del proyecto, por lo que el principal desembolso económico corresponde a la impresión y presentación física del documento. Para el estudio se tomó como referencia un valor de USD 40,00 por ejemplar

y no se identificaron gastos administrativos adicionales significativos, ya que la empresa puede utilizar sus recursos humanos y tecnológicos actuales.

RECOMENDACIONES

Se recomienda que SIMOTIC formalice progresivamente sus procesos de selección mediante la aplicación del Manual de Gestión para la Selección de Talento Humano, de manera que los responsables de las distintas áreas cuenten con una misma guía para desarrollar las contrataciones. También es importante revisar y actualizar periódicamente los perfiles de los cargos, especialmente conforme la empresa continúe creciendo y surjan nuevas necesidades técnicas y administrativas.

Se recomienda fortalecer aquellas etapas que presentaron mayores diferencias durante la investigación, principalmente la definición previa del perfil del cargo, la aplicación de entrevistas estructuradas, las pruebas técnicas cuando el puesto lo requiera, la verificación de referencias y la inducción del nuevo colaborador. También sería conveniente utilizar diferentes medios de reclutamiento para ampliar las posibilidades de encontrar candidatos con perfiles más especializados.

Se recomienda realizar una socialización del manual antes de iniciar su aplicación, de manera que las personas que participan en las contrataciones conozcan claramente los procedimientos, responsabilidades y formatos que deberán utilizar. Además, se sugiere realizar revisiones periódicas para conocer si el proceso está funcionando correctamente, tomando en cuenta aspectos como el tiempo de contratación, el cumplimiento del perfil, el desempeño inicial del nuevo colaborador y la satisfacción del área que solicitó la vacante.

Se recomienda que, al momento de realizar la impresión definitiva del manual, SIMOTIC solicite cotizaciones actualizadas y seleccione la alternativa que mejor se adapte a sus necesidades y presupuesto. También sería conveniente considerar la resistencia y facilidad de uso del documento, especialmente si será consultado con frecuencia. El valor de USD 40,00 puede mantenerse como referencia, pero la decisión final deberá depender de las condiciones y precios disponibles al momento de realizar la impresión.

Se recomienda que Automatizaciones SIMOTIC Cía. Ltda. implemente el Manual de Gestión para la Selección de Talento Humano como una herramienta de apoyo para organizar y estandarizar sus procesos de contratación. Debido a que la empresa se encuentra en una etapa de crecimiento y actualmente no cuenta con un departamento

especializado en Recursos Humanos o Talento Humano, sería conveniente considerar la contratación de un asesor especializado en Gestión del Talento Humano, quien pueda acompañar y orientar de mejor manera actividades como la elaboración y actualización de perfiles de cargo, publicación de vacantes, entrevistas, evaluaciones, verificación de referencias, selección, contratación e inducción del nuevo personal. Este asesor también podría capacitar a los responsables de las diferentes áreas en el uso correcto del manual y sus formatos, realizar revisiones periódicas del proceso y proponer mejoras de acuerdo con las necesidades que vayan surgiendo. De esta manera, SIMOTIC podrá fortalecer progresivamente su gestión del talento humano sin necesidad de crear de forma inmediata un departamento completo y, conforme la empresa continúe creciendo, podrá evaluar la posibilidad de incorporar formalmente esta área dentro de su estructura organizacional.

BIBLIOGRAFÍA

Chiavenato, I. (2019). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones (5.^a ed.). McGraw-Hill.

Werther, W. B., Davis, K., & Guzmán, M. (2014). Administración de recursos humanos. McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones (5.^a ed.). McGraw-Hill.

Sitio oficial de Simotic Ecuador: <https://simoticecuador.com/>

Servicio de Rentas Internas. (2019). Registro Único de Contribuyentes: Automatizaciones Simotic Cía. Ltda.

Porter, M. E. (2008). Las cinco fuerzas competitivas que le dan forma a la estrategia. Harvard Business Review.

Dessler, G. (2020). Administración de recursos humanos (16.^a ed.). Pearson.

Alles, M. (2019). Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias. Granica.

Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano (5.^a ed.). McGraw-Hill Education.

Servicio de Rentas Internas (SRI). (2019). Registro Único de Contribuyentes de Automatizaciones Simotic Cía. Ltda.

Alles, M. (2019). Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias. Granica.

Dessler, G. (2020). Administración de recursos humanos (16.^a ed.). Pearson.

Servicio de Rentas Internas del Ecuador. (2019). Registro Único de Contribuyentes – Automatizaciones Simotic Cía. Ltda.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2023). Ley de Compañías.
<https://www.supercias.gob.ec>

Asamblea Nacional del Ecuador. (2024). Código del Trabajo.
<https://www.trabajo.gob.ec>

Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. (2013). Extracto de constitución de AUTOMATIZACIONES SIMOTIC CÍA. LTDA.

Servicio de Rentas Internas. Registro Único de Contribuyentes de Automatizaciones Simotic Cía. Ltda.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2022). Administración (14.^a ed.). Pearson.

David, F. R., & David, F. R. (2020). Conceptos de administración estratégica (16.^a ed.). Pearson.

Porter, M. E. (2008). The Five Competitive Forces That Shape Strategy. Harvard Business Review, 86(1), 78-93. <https://hbr.org/2008/01/the-five-competitive-forces-that-shape-strategy>

Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano (5.^a ed.). McGraw-Hill Education.

Dessler, G. (2020). Administración de recursos humanos (16.^a ed.). Pearson Education.

International Organization for Standardization. (2016). ISO 30405:2016 Human resource management — Guidelines on recruitment. <https://www.iso.org/standard/64149.html>

Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano (5.^a ed.). McGraw-Hill Education.

Dessler, G. (2020). Administración de recursos humanos (16.^a ed.). Pearson.

Hernández Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill.

Entrevista al representante legal de Automatizaciones Simotic Cía. Ltda.

Entrevistas a especialistas en Gestión del Talento Humano.

. David, F. R., & David, F. R. (2020). *Conceptos de administración estratégica* (16.^a ed.). Pearson Educación.

Gómez Ceja, G. (2018). *Sistemas administrativos: Análisis y diseño* (8.^a ed.). McGraw-Hill Education.

International Organization for Standardization. (2016). ISO 30405:2016 Human resource management — Guidelines on recruitment. ISO.

ANEXOS

❖ Encuesta para Trabajadores de Simotic

Objetivo: Conocer la percepción de los trabajadores sobre el proceso de selección, contratación e incorporación a la empresa.

1.- Datos Generales

¿Cuánto tiempo lleva trabajando en Simotic?

Menos de 6 meses

Entre 6 meses y 1 año

Entre 1 y 3 años

Más de 3 años

2.- ¿Cuál es su área de trabajo?

Administrativa

Operativa/Técnica

Comercial

Otra

Proceso de Reclutamiento y Selección

3.- ¿Cómo se enteró de la vacante en Simotic?

Redes sociales

Recomendación de un conocido

Portal de empleo

Página web de la empresa

Otro

4.- ¿La información de la vacante fue clara y completa?

Sí

No

Parcialmente

5.- ¿Participó en una entrevista antes de ser contratado?

Sí

No

6.- ¿Considera que la entrevista permitió demostrar sus conocimientos y habilidades?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Neutral

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

7.- ¿Se evaluaron sus conocimientos técnicos para el cargo?

Sí

No

No recuerda

8.- ¿El proceso de selección fue organizado y transparente?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Neutral

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

9.- ¿La empresa verificó sus referencias laborales o experiencia profesional?

Sí

No

Desconoce

10.- ¿El tiempo de respuesta durante el proceso de contratación fue adecuado?

Muy adecuado

Adecuado

Regular

Inadecuado

Contratación e Inducción

11.- ¿Recibió información clara sobre sus funciones antes de ser contratado?

Sí

No

Parcialmente

12.- ¿Firmó un contrato de trabajo al ingresar a la empresa?

Sí

No

13.- ¿Recibió una inducción al momento de ingresar?

Sí

No

14.- ¿La inducción le permitió conocer adecuadamente sus responsabilidades?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Neutral

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

15.- ¿Recibió información sobre normas, políticas y procedimientos de la empresa?

Sí

No

Parcialmente

Adecuación al Cargo

16.- ¿Considera que posee las competencias necesarias para desempeñar su puesto?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Neutral

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

17.- ¿Las funciones que realiza actualmente coinciden con las explicadas durante la contratación?

Sí

No

Parcialmente

18.- ¿Considera que la empresa selecciona personal acorde a las necesidades de cada puesto?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Neutral

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

Mejora del Proceso

19.- ¿Considera necesario que Simotic cuente con un manual formal de selección de personal?

Sí

No

20.- ¿Qué aspecto considera más importante para mejorar el proceso de selección?

Definición clara de perfiles de cargo

Entrevistas estructuradas

Pruebas técnicas

Verificación de referencias

Inducción al personal

Todas las anteriores

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdgnTQm_kZ0kRnIZGMoKMrqXOT6aLJFL02jLEXjZRB4hnClQ/viewform?usp=header

❖ **Entrevista para el Representante Legal de Simotic o**

Objetivo: Identificar cómo se realiza actualmente el proceso de selección y contratación de personal.

- 1) ¿Cómo identifica la necesidad de contratar nuevo personal en la empresa?
- 2) ¿Qué criterios utiliza para definir el perfil de un puesto de trabajo?
- 3) ¿Qué medios utiliza para reclutar candidatos?
- 4) ¿Quién es responsable de realizar las entrevistas y seleccionar al personal?
- 5) ¿Qué aspectos considera más importantes al evaluar a un candidato?
- 6) ¿Aplica pruebas técnicas, psicológicas o de conocimientos antes de contratar?
- 7) ¿Qué dificultades ha enfrentado durante los procesos de contratación?
- 8) ¿Cómo verifica la experiencia laboral y referencias de los postulantes?
- 9) ¿Existe algún procedimiento formal o documento que guíe la selección de personal?
- 10) ¿Qué beneficios considera que aportaría un manual de selección de personal a Simotic?

Nombre y Apellido

Cargo

Fecha:

❖ **Entrevista a un Especialista en Contratación o Coordinador de Gestión del Talento Humano**

Objetivo: Obtener criterios técnicos para la elaboración del manual de selección de personal.

1. ¿Cuál considera que es la importancia de contar con un proceso formal de selección de personal
2. ¿Cuáles son las etapas fundamentales que debe incluir un proceso de selección?
3. ¿Qué herramientas recomienda utilizar para evaluar a los candidatos?
4. ¿Cómo se puede garantizar la objetividad en la selección de personal?
5. ¿Qué información debe contener el perfil de un puesto de trabajo?
6. ¿Cuáles son los errores más frecuentes que cometen las empresas al contratar personal?
7. ¿Qué indicadores pueden utilizarse para medir la efectividad del proceso de selección?
8. ¿Qué papel cumple la inducción dentro del proceso de incorporación de personal?
9. ¿Qué estrategias recomienda para atraer candidatos calificados?
10. ¿Qué elementos considera indispensables en un manual de selección de personal para una empresa como Simotic?

Nombre y Apellido

Cargo

Fecha:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdy1BueOPHz_u98Un5-akn_rhFNHtrCQ8UcgIi3fBl2VzOR-Q/viewform?usp=header

PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN



SIMOTIC
AUTOMATIZACIÓN Y SISTEMATIZACIÓN INDUSTRIAL



SIMOTIC

AUTOMATIZACIÓN Y SISTEMATIZACIÓN INDUSTRIAL

POLÍTICAS Y BASE LEGAL

En **SIMOTIC CÍA. LTDA.**, actuamos con responsabilidad, transparencia y compromiso, cumpliendo con la normativa legal vigente y nuestros principios éticos para generar confianza, valor y sostenibilidad.



CONTRATO
Y LEGALIDAD



ÉTICA E
INTEGRIDAD



CONFIDENCIALIDAD
Y PROTECCIÓN
DE DATOS



IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES Y
NO DISCRIMINACIÓN



CUMPLIMIENTO
LABORAL Y
NORMATIVO

www.simoticecuador.com



SIMOTIC

AUTOMATIZACIÓN Y SISTEMATIZACIÓN INDUSTRIAL

PRESENTACIÓN Y GENERALIDADES

SIMOTIC CÍA. LTDA. es una empresa ecuatoriana especializada en soluciones de automatización y sistematización industrial, comprometida con la innovación, la calidad y la eficiencia operativa de nuestros clientes.

Nuestro objetivo es diseñar, implementar y mantener sistemas y equipos que optimizan procesos, incrementan la productividad y aseguran la continuidad operacional en diversos sectores industriales.



**Transformamos tecnología
en soluciones eficientes
para el crecimiento
sostenible de tu industria.**



**AUTOMATIZACIÓN
INDUSTRIAL**



**SISTEMAS
ELÉCTRICOS**



**INGENIERÍA Y
DISEÑO**



**MANTENIMIENTO
INDUSTRIAL**



**SOLUCIONES QUE
INCREMENTAN TU
PRODUCTIVIDAD**

www.simoticecuador.com



DICCIONARIO DE COMPETENCIAS

Conjunto de competencias clave que impulsan nuestro desempeño, fortalecen nuestro equipo y generan valor.





SIMOTIC

AUTOMATIZACIÓN Y SISTEMATIZACIÓN INDUSTRIAL

PERFILES DE CARGOS

01 GERENTE GENERAL



Lidera la estrategia empresarial, toma decisiones clave y garantiza el crecimiento sostenible y la rentabilidad de la organización.

02 JEFE DE PROYECTOS



Planifica, coordina y supervisa proyectos de automatización, garantizando el cumplimiento de alcance, tiempo, costo y calidad.

03 INGENIERO DE AUTOMATIZACIÓN



Diseña, programa y implementa soluciones de automatización industrial para optimizar procesos y aumentar la eficiencia operativa.

04 INGENIERO ELÉCTRICO



Diseña y supervisa sistemas eléctricos industriales, asegurando la eficiencia, seguridad y cumplimiento de normativas vigentes.

05 TÉCNICO DE AUTOMATIZACIÓN



Instala, configura y da mantenimiento a equipos de automatización, garantizando su correcto funcionamiento en campo.

06 PROGRAMADOR PLC



Desarrolla y programa lógicas de control en PLCs y HMI, asegurando el correcto funcionamiento de los sistemas automatizados.

07 DISEÑADOR DE TABLEROS ELÉCTRICOS



Diseña planos y esquemas de tableros eléctricos, selecciona componentes y asegura cumplimiento de estándares técnicos.

08 ASISTENTE ADMINISTRATIVO



Brinda soporte administrativo, organiza documentación y coordina procesos internos para el buen funcionamiento empresarial.

09 EJECUTIVO COMERCIAL



Gestiona clientes y prospección comercial, presenta soluciones técnicas y cierra negocios alineados a las necesidades del cliente.

10 AUXILIAR CONTABLE



Registra y controla operaciones contables, emite reportes financieros y apoya en el cumplimiento de obligaciones tributarias.



SIMOTIC

AUTOMATIZACIÓN Y SISTEMATIZACIÓN INDUSTRIAL



COMPROMISO

Actuamos con responsabilidad y vocación de servicio.



INNOVACIÓN

Impulsamos soluciones creativas que transforman la industria.



CALIDAD

Nos enfocamos en la excelencia y mejora continua.



TRABAJO EN EQUIPO

Colaboramos con respeto y confianza para alcanzar resultados extraordinarios.



SIMOTIC

AUTOMATIZACIÓN Y SISTEMATIZACIÓN INDUSTRIAL

INDUCCIÓN E INCORPORACIÓN



**BIENVENIDO
A NUESTRO EQUIPO**

**TU TALENTO
NOS IMPULSA**



CULTURA ORGANIZACIONAL

Promovemos un ambiente de respeto, colaboración y compromiso con la excelencia.



MISIÓN

Brindamos soluciones de automatización y mantenimiento industrial que optimizan procesos y generan valor sostenible.



VISIÓN

Ser líderes en automatización industrial en Ecuador, reconocidos por nuestra innovación, calidad y servicio.



VALORES

- Integridad
- Responsabilidad
- Innovación
- Trabajo en equipo
- Orientación al cliente



ADAPTACIÓN AL PUESTO

Te acompañamos para que comprendas tus funciones, herramientas y expectativas desde el primer día.

NUESTRO PROCESO DE INCORPORACIÓN



BIENVENIDA

Te recibimos y te presentamos nuestra cultura y equipo.



CAPACITACIÓN

Adquieres conocimientos claves sobre nuestros procesos y herramientas.



INTEGRACIÓN

Te conectas con tu equipo y participas activamente en nuestros proyectos.



DESARROLLO

Impulsamos tu crecimiento profesional y reconocemos tu talento.



www.simoticecuador.com



SIMOTIC

AUTOMATIZACIÓN Y SISTEMATIZACIÓN INDUSTRIAL

SEGURIDAD INDUSTRIAL



USO CORRECTO
DE EPP



PREVENCIÓN
DE RIESGOS



SEÑALIZACIÓN
Y ALERTAS



PROCEDIMIENTOS
SEGUROS



PERSONAS



PROCESOS



DESEMPEÑO



SEGURIDAD

INDICADORES DE GESTIÓN

Tablero de control – Selección de Personal



CANDIDATOS
EVALUADOS

1,248



SELECCIONES
EFECTIVAS

156



TASA DE
CONVERSIÓN

12.5%



CALIDAD DE
CONTRATACIÓN

85%



PROCESO DE SELECCIÓN



Postulaciones
recibidas 2,980



Evaluación
inicial 1,870



Entrevistas
realizadas 642



Evaluación
técnica 312



Selecciones
efectivas 156

TASA DE CONVERSIÓN GLOBAL: 12.5%



EVOLUCIÓN DE CONTRATACIONES



EFICIENCIA DEL PROCESO



18 días

Tiempo promedio
por contratación

CALIDAD DE INCORPORACIÓN



92%

Contrataciones que
superan expectativas
a 90 días

SATISFACCIÓN DEL ÁREA USUARIA



4.6/5

Promedio de
satisfacción



DESEMPEÑO POR COMPETENCIA



EFICIENCIA POR FUENTE DE RECLUTAMIENTO



COSTO POR CONTRATACIÓN

\$176 USD



SIMOTIC
AUTOMATIZACIÓN Y SISTEMATIZACIÓN INDUSTRIAL



DECISIONES BASADAS EN **DATOS**, TALENTO ALINEADO A LA **ESTRATEGIA**.



GRAFIC PUBLICIDAD ARTE Y DETALLES

Razon Social: NAULA TENENLA DIEGO ARMANDO
 Dir. Matriz: CHILLOGALLO / CARLOS FREIRE S32-18 Y PASAJE S33
 Dir. Sucursal: CHILLOGALLO, CARLOS FREIRE S32-18 Y S33
 Teléfono: 0992738622
 Correo: pagos.graficpublicidad@gmail.com

RUC: 1721117479001

PROFORMA:

Nro: 002-000000278

Obligado A Llevar Contabilidad: NO

Agente Retención Resolución No.

Contribuyente Especial Resolución Nro. NAC-
 COD. ARTESANO: 246423

RÉGIMEN GENERAL



Razon Social: Consumidor Final
 Fecha De Emisión: 2026-08-11

Identificación : 99999999999999999999
 Guía De Remisión:

Cod. principal	Cant.	Descripción	Precio	Descuento	Total
CPP	1	1 catalogo en tamaño A4 portadas en couche 250gr internas en papel bond todo full color 52 paginas internas mas portada y contraportada encolado al color	48.00	0.00	48.00

Información Adicional:

Observaciones:

Subtotal Sin Impuestos	48.00
Subtotal 0 %:	48.00
Subtotal No Objeto IVA:	0.00
Subtotal Exento De IVA:	0.00
Descuento:	0.00
Total:	48.00

@.NET**CENTRO DE PUBLICIDAD
&
COPIADO**

Quito, 11 de agosto de 2026

Cliente: Simotic

Ruc:

Dirección:

Teléfono: 97 946 3455

PRESUPUESTO DE TRABAJO

Descripción	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total
Impresiones en papel bond a color impresion laser	52	0,20	10,40
Impresiones en papel couche 150 gramos a color impresion laser	52	0,40	20,80
Empastado personalizado	01	15,00	15,00
Empastado tipo tesis con pan de oro	01	9,00	9,00

V.Total**Nota:** El precio de nuestros trabajos no incluye iva.



PROFORMA

RUC: 1708753056001

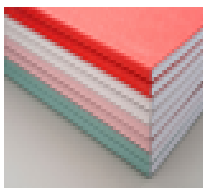
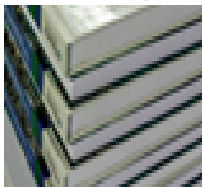
P-001-026

Nro.003893

CLIENTE: Carolina

FECHA: 12 - 08 - 2026

TELF: 097 946 3455

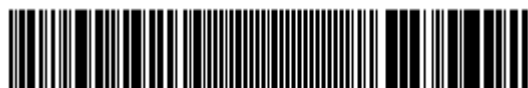
Cant.	DESCRIPCIÓN	V. Unit.	V. TOTAL.
1	Manual de 53 pág. Tamaño A4 con impresión full color tiro y retiro en papel couche de 150gr y portadas impresas full color en cartulina plegable de 300gr laminado mate. Terminado encuadernado. 	\$35	\$35
1	Manual de 53 pág. Tamaño A4 con impresión full color tiro y retiro en papel couche de 150gr y portadas impresas full color en cartón laminado mate. Terminado doble anillado metálico. 	\$40	\$40
1	Manual de 53 pág. Tamaño A4 con impresión full color tiro y retiro en papel couche de 150gr y portadas impresas full color en cartón laminado mate. Terminado empastado. 	\$45	\$45



PROFORMA

Nº 55

ENRIQUEZ LARCO ANA LUCIA - DIGITAL PLOTTER
 Direccion Matriz: ANTONIO DE ULLOA N21-
 30 Y SAN GREGORIO
 Telefono 1:0995013742 Telefono 2:0995013742
 Correo:digital_plotter100@hotmail.com
 Obligado a Llevar Contabilidad:NO



2407202601172646648300120019010000003761234567810

Nombres: Jessica de la Torre

RUC:

Código	Descripción	Código Auxiliar	Cantidad	Precio Unitario	Desc.	Total
P000000007	IMPRESIONES COUCHE		56	0.50	0.00	28
					0.00	
				Subtotal:		
				Descuento:		
				Subtotal Neto:		
				Subtotal 15%:		
				SubTotal 5%:		
				SubTotal 0%:		0.00
				Subtotal No Objeto IVA:		0.00
				Subtotal Exento IVA:		0.00
				ICE:		0.00
				IVA 5%:		0.00
				IVA 15%:		
				Propina:		
				VALOR TOTAL		28



TECNOLOGÍA SUPERIOR EN

Gestión de Talento Humano

TEMA:

Manual de selección de personal para fortalecer los procesos de gestión del talento humano de la empresa Simotic (Sistematización y Automatizaciones industriales) en la ciudad de Quito, periodo 2026

Nombre del Estudiante: De la Torre Jessica

Nombre del Estudiante: Pinto Carolina

Nombre del Tutor:

Omar Vinueza

ANTECEDENTES

SIMOTIC es una empresa en crecimiento que no cuenta con un departamento especializado de Talento Humano. Por ello, los procesos de selección son realizados por los responsables de cada área, lo que genera la necesidad de contar con procedimientos más claros y organizados.



JUSTIFICACIÓN

La elaboración del manual es importante porque permitirá ordenar el proceso de selección, definir criterios comunes, registrar la información de los candidatos y mejorar la contratación de personal acorde con las necesidades de la empresa.



OBJETIVOS



Objetivo General

Elaborar un manual para la selección de personal de la empresa Simotic, con el propósito de mejorar el proceso de contratación y elegir trabajadores que cumplan con las necesidades de la empresa

Objetivos Específicos

1



Identificar las necesidades y requisitos que debe cumplir el personal para cada puesto de trabajo.

2



Analizar el proceso actual de selección de personal para detectar posibles problemas o dificultades al momento de contratar empleados.

3



Diseñar un manual práctico y claro que sirva como guía para realizar entrevistas, evaluaciones y contratación del personal.

4



Describir estrategias que ayuden a mejorar la selección de personal y permitan incorporar trabajadores más capacitados.



MARCO TEÓRICO

La selección de personal requiere una gestión organizada que integre perfiles de cargo, competencias, entrevistas, evaluaciones y criterios objetivos, con el fin de incorporar colaboradores que respondan a las necesidades reales de la organización.



METODOLOGÍA

La investigación permitió conocer de manera integral la situación actual de SIMOTIC mediante la combinación de información obtenida de los colaboradores, responsables de la empresa y especialistas en Gestión del Talento Humano.



RESULTADOS

Los resultados evidencian que algunas etapas del proceso de selección, como las entrevistas, no se aplican de manera uniforme, lo que puede generar diferencias al momento de evaluar a los candidatos.



Resultado: necesidad de fortalecer la aplicación uniforme de entrevistas dentro del proceso de selección.

RESULTADOS

La evaluación de conocimientos y la verificación de antecedentes laborales requieren mayor organización y constancia para respaldar de mejor manera las decisiones de contratación.



Resultado: necesidad de fortalecer la evaluación técnica y la verificación de referencias en el proceso de selección.

9 RESULTADOS



La percepción de los colaboradores demuestra la necesidad de **fortalecer y formalizar el proceso de selección** mediante procedimientos claros que orienten cada etapa de la contratación.

¿QUÉ ESPERAN LOS COLABORADORES?



Los colaboradores señalan que un proceso de selección más estructurado permitirá tomar mejores decisiones, garantizar igualdad de oportunidades y asegurar que se elija al candidato más adecuado para cada puesto.



Perfiles de cargo definidos.



Entrevistas con criterios claros y consistentes.



Evaluaciones técnicas adecuadas.



Verificación de referencias laborales.



Proceso de inducción al nuevo colaborador.



Un proceso de selección ordenado fortalece a la organización.



La formalización del proceso de selección contribuye al crecimiento sostenible, **mejora la calidad del talento** y fortalece la cultura organizacional de SIMOTIC.

10 CONSOLIDADO DE RESULTADOS



El análisis conjunto de encuestas y entrevistas confirma que SIMOTIC necesita **estandarizar su proceso de selección** para reducir la improvisación, unificar criterios y mejorar la incorporación de nuevos colaboradores.



Encuestas

Evidenciaron diferencias en entrevistas, evaluaciones y referencias durante la selección.



Entrevistas

Confirmaron la ausencia de lineamientos formales y criterios homogéneos para contratar.



Hallazgo central

El proceso actual requiere mayor organización, uniformidad y control documental.



Conclusión

Estandarizar la selección permitirá decisiones más objetivas y una mejor incorporación del personal.



SIMOTIC necesita un proceso de selección más estructurado y uniforme.



Resultado: la estandarización del proceso fortalecerá la selección y el crecimiento organizacional de SIMOTIC.

11

PROPUESTA



La propuesta consiste en un **Manual de Gestión para la Selección de Talento Humano** diseñado para organizar, orientar y estandarizar los procesos de contratación de acuerdo con la realidad actual de SIMOTIC.

¿QUÉ PROPONE EL MANUAL?



IMPACTO ESPERADO



12 PROPUESTA



El manual establece una ruta organizada para desarrollar la selección de personal desde la identificación de la necesidad de contratación hasta la incorporación e inducción del nuevo colaborador.



¿QUÉ LOGRA ESTE PROCESO?



Mayor precisión en la selección del talento.



Procesos claros y consistentes.



Decisiones objetivas y con menor subjetividad.



Mejores resultados en desempeño y productividad.



Colaboradores más comprometidos desde el inicio.



Fortalecimiento de la gestión del talento humano.

13 | PRESUPUESTO

SIMOTIC
SOLUCIONES EN MOVILIDAD



La implementación del manual representa una alternativa económicamente accesible para SIMOTIC, debido a que aprovecha los recursos existentes y concentra el principal desembolso en la reproducción física del documento.



¿POR QUÉ ES ACCESIBLE?



Aporte propio
Investigación,
contenido y
diagramación



**Recursos
existentes**
Uso de equipos
y personal actual



Baja inversión
Costo reducido
de
implementación



Gasto principal
Impresión y
acabado del
manual



RESUMEN PRESUPUESTARIO

Investigación y elaboración:	Aporte propio
Diseño y diagramación:	Aporte propio
Impresión y acabado del manual:	USD 40,00
Gastos administrativos adicionales:	USD 0,00
Costo referencial por ejemplar:	USD 40,00

IMPACTO ECONÓMICO



Viable



Bajo costo



Uso de recursos
existentes



Implementación
factible

14 | CONCLUSIONES

SIMOTIC
SISTEMATIZACIÓN Y AUTOMATIZACIONES INDUSTRIALES



La investigación permitió comprobar que SIMOTIC necesita fortalecer sus procesos de selección y que el manual propuesto constituye una herramienta viable para acompañar de manera organizada el crecimiento de la empresa.



1. Diagnóstico institucional

SIMOTIC se encuentra en crecimiento y requiere procesos de selección más estructurados y uniformes.



2. Resultados obtenidos

Las encuestas y entrevistas evidenciaron la necesidad de fortalecer entrevistas, evaluaciones, referencias e inducción.



3. Viabilidad de la propuesta

El manual puede aplicarse con los recursos humanos, tecnológicos y administrativos existentes.



4. Aporte del manual

La propuesta permitirá organizar la selección de personal y acompañar el crecimiento de la empresa.



SÍNTESIS FINAL

El Manual de Gestión para la Selección de Talento Humano constituye una herramienta viable, útil y necesaria para fortalecer la gestión de personal en SIMOTIC.

15 | RECOMENDACIÓN



SIMOTIC
SISTEMATIZACIÓN Y AUTOMATIZACIONES INDUSTRIALES



Se recomienda implementar el manual y complementar su aplicación con el apoyo de un profesional especializado en Gestión del Talento Humano, que oriente las contrataciones y contribuya al fortalecimiento progresivo de esta área dentro de SIMOTIC.



1. Implementación del manual

Aplicar el manual como guía para organizar las etapas del proceso de selección.



2. Asesor especializado

Contar con apoyo profesional en Gestión del Talento Humano para orientar las contrataciones.



3. Fortalecimiento del proceso

Mejorar perfiles, entrevistas, evaluaciones, referencias e inducción del personal.



4. Crecimiento institucional

Acompañar de manera progresiva el desarrollo del área de talento humano dentro de SIMOTIC.



**GRACIAS POR SU
ATENCIÓN**

ETIQUETA