



UNIVERSIDAD POLITECNICA

SALESIANA DE GUAYAQUIL

CARRERA DE PSICOLOGIA

**PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN DEL SUBSISTEMA DE
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL DEL AREA DE TALENTO
HUMANO DE UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL**

Trabajo de titulación previo a la obtención del

Título de **licenciada en Psicología**

AUTORAS:

CAMBA TORRES MAISSA SUGEY

MARURI RODRIGUEZ JOSSELYN EMILY

TUTOR:

LIC. WASHINGTON FABRICIO ESCORZA FLORES, MSC.

Guayaquil-Ecuador

2024

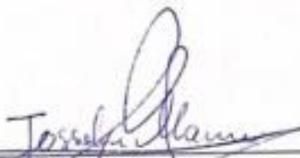
**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Nosotros, **Josselyn Emily Maruri Rodriguez** con documento de identificación No. **0944369198** y **Maissa Sugey Camba Torres** con documento de identificación No. **0926113655** manifestamos que:

Somos los autores y responsables del presente trabajo; y, autorizamos a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Guayaquil, 03 de septiembre del año 2024

Atentamente,



Josselyn Emily Maruri Rodriguez
0944369198



Maissa Sugey Camba Torres
0926113655

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, **Josselyn Emily Maruri Rodriguez** con documento de identificación No. **0944369198** y **Maissa Sughey Camba Torres** con documento de identificación No. **0926113655**, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor del **sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención: PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN DEL SUBSISTEMA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL DEL AREA DE TALENTO HUMANO DE UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL**, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: **Licenciada en Psicología**, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la **Universidad Politécnica Salesiana**.

Guayaquil, 03 de septiembre del año 2024

Atentamente,



Josselyn Emily Maruri Rodriguez
0944369198



Maissa Sughey Camba Torres
0926113655

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **Escorza Flores Washington Fabricio** con documento de identificación N° **0602898272**, docente de la **Universidad Politécnica Salesiana** declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN DEL SUBSISTEMA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL DEL AREA DE TALENTO HUMANO DE UNA EMPRESA DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL**, realizado por **Josselyn Emily Maruri Rodriguez** con documento de identificación No. **0944369198** y **Maissa Sughey Camba Torres** con documento de identificación No. **0926113655**, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción **Sistematización de experiencias prácticas de investigación y/o intervención** que cumple con todos los requisitos determinados por la **Universidad Politécnica Salesiana**.

Guayaquil, 03 de septiembre del año 2024

Atentamente,



Escorza Flores Washington Fabricio
0602898272

Dedicatoria

Quiero empezar este párrafo agradeciendo a Dios, él y únicamente él, me dio las fuerzas, y la sabiduría para poder cumplir con mis estudios; fue un proceso muy largo en lo personal, y hoy por hoy ya puedo decir que esta primera etapa en mi vida ha culminado.

De la misma forma, agradecerte a ti, Gorki Sandoval; quien ha sido mi soporte desde que inicié la carrera prácticamente, gracias por ser mi apoyo incondicional y por estar en los momentos más importantes de mi vida, pese a cualquier circunstancia.

A mis padres, y a Danny, quienes han estado día a día velando por mi bienestar, quiero expresar mi gratitud hacia ellos por su respaldo y comprensión al largo de todo mi proceso de estudio.

A usted, Mr. Fabricio, por su invaluable orientación y apoyo constante; así mismo, para mi compañera de tesis, Josselyn Maruri, por su dedicación y compañerismo incansable y este logro es el resultado de nuestro esfuerzo y colaboración conjunta.

Para finalizar, me dedico y me agradezco a mí misma, por haber sabido como llevar a cabo cada circunstancia que sucedía en el transcurso de la carrera, por no doblegar, por seguir luchando día tras día por cien números de cosas que hayan pasado en el camino; me abrazo y me agradezco por toda la paciencia y por toda la fuerza que tuve para llegar hasta este momento.

Maissa Sugey Camba Torres

Quiero comenzar dedicando este trabajo de titulación a Dios a quien se merece la gloria y la honra, por darnos la oportunidad de hacerlo con sabiduría.

De igual manera, a mis padre y hermanos quienes han sido una gran ayuda y ejemplo que todo se puede si queremos lograr nuestros objetivos con la ayuda de Dios.

De la misma manera extiendo mi más sincero amor y agradecimiento en esta sistematización a una persona muy especial que ha sido un apoyo muy importante en todo el trascurso de mi trabajo y un pilar fundamental para la culminación de esta, brindándome su motivación, paciencia, perseverancia y sobre todo si confianza en medio de este trayecto.

También dedico este trabajo a mi compañera de trabajo, Maissa Camba, quien es un excelente ejemplo de perseverancia y superación como madre que se supera cada obstáculo cada día.

Finalmente, agradezco especialmente al Ms. Fabricio Escorza por su perseverancia, paciencia y dedicación, quien nos brindó todo su conocimiento y experiencia.

Josselyn Emily Maruri Rodriguez

Resumen

El presente trabajo de sistematización propone la actualización del subsistema de reclutamiento y selección de personal del área de talento humano de una empresa de la ciudad de Guayaquil. Según Jakobsen et al., (2023) indica que el reclutamiento es un proceso de encontrar y atraer a personas para cubrir vacantes en la organización, a su vez que la selección se centra en los candidatos que serán contratados. La metodología es de diseño cualitativo de tipo descriptivo de caso único, se realizó un análisis documental para revisión del documento procedimiento de GTH- selección de personal. En los resultados obtenidos se encontraron que el proceso de reclutamiento de los perfiles es lento en la obtención de los candidatos, existe una priorización de candidatos referidos lo que induce a un sesgo en la selección, además, la demora en la obtención de los resultados de las pruebas ocupacionales.

Palabras claves: Reclutamiento, selección, talento humano

Abstract

This systematization work proposes the updating of the recruitment and selection subsystem of the human talent area of a company in the city of Guayaquil. According to Jakobsen et al. (2023), recruitment is a process of finding and attracting people to fill vacancies in the organization, while selection focuses on the candidates to be hired. The methodology is of qualitative design of descriptive type of single case, a documentary analysis was carried out to review the GTH procedure document - personnel selection. In the results obtained it was found that the recruitment process of the profiles is slow in obtaining candidates, there is a prioritization of referred candidates which induces a bias in the selection, in addition, the delay in obtaining the results of the occupational tests.

Key words: Recruitment, selection, human talent.

Contenido

Dedicatoria	IV
Resumen.....	VI
Abstract.....	VII
Primera Parte.....	3
Datos informativos del proyecto.....	3
Nombre del proyecto	3
Nombre de la institución	3
Tema que aborda la experiencia.....	3
Localización.....	4
Objetivo de la sistematización	4
Eje de sistematización	5
Objeto de la intervención o de la práctica de la investigación.....	7
Metodología de la sistematización.....	8
Preguntas claves	9
Preguntas de inicio:	9
Preguntas interpretativas:	9
Preguntas de cierre:	9

Organización y procesamiento de la información.....	10
Fase 1.....	10
Fase 2.....	10
Fase 3.....	11
Fase 4.....	11
Fase 5.....	11
Análisis de la información.....	12
Segunda Parte.....	16
Justificación.....	16
Caracterización de los beneficiarios.....	17
Interpretación.....	18
Principales logros del aprendizaje.....	19
Conclusiones.....	22
Recomendaciones.....	22
Anexos.....	29
<i>Anexo 1. Diarios de campo.....</i>	<i>29</i>
Anexo 2. MANUAL DE PROCEDIMIENTOS.....	44
<i>Anexo3. PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN.....</i>	<i>48</i>

Primera Parte

Datos informativos del proyecto

Nombre del proyecto

Propuesta de actualización del subsistema de reclutamiento y selección de personal del área de talento humano de una empresa de la ciudad de Guayaquil.

Nombre de la institución

Esta sistematización de experiencias se realizará en una empresa privada de Guayaquil.

Tema que aborda la experiencia

El tema que se detalla a continuación trata sobre la propuesta de actualización del subsistema de reclutamiento y selección desde el punto de vista de la psicología organizacional, de una empresa de la ciudad de Guayaquil. La Psicología Organizacional es una subdivisión de la Psicología, esta tiene su origen a mediados del siglo XIX, período en el que se puso en evidencia la importancia de la relación entre las diferencias individuales y el éxito de la realización de una determinada tarea. (Alvarez Silva, Estrella Marín, & Rosas Baldeón, 2018)

Para Pelaez,(2020) de manera funcional, el proceso de reclutamiento comienza al detectarse la necesidad de cubrir algún puesto de trabajo dentro de la organización; en este punto, debe seguirse la política de reclutamiento establecida por la empresa sobre el puesto a desempeñar; por ello, es necesario analizar el puesto y definir su perfil, de modo que determinemos los elementos para tener en cuenta o las características que deben reunir los candidatos.

En un estudio realizado por Roa, (2020) hace referencia a la indagación de Chiavenato, (2010), en ella manifiesta que la selección es, por el contrario, una actividad de elección, clasificación y decisión

y, por consiguiente, descriptiva; entonces, la selección busca los más adecuados perfiles para los cargos de la organización, con el fin de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal.

Localización

El proyecto descrito en este informe de sistematización se llevó a cabo en una empresa ubicada en el centro-sur de la ciudad de Guayaquil.

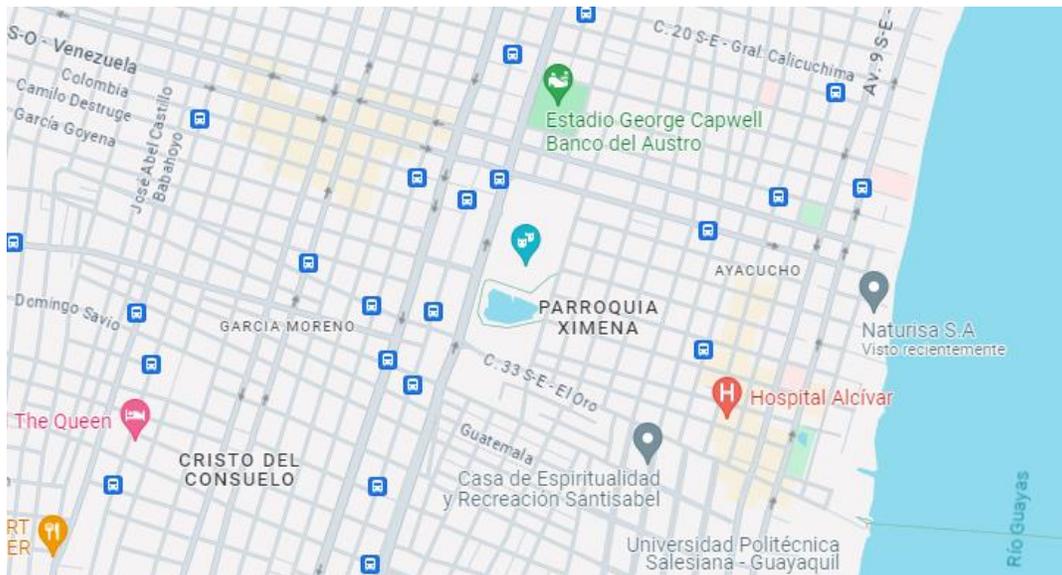


Figura 1

Objetivo de la sistematización

La empresa, una entidad privada dedicada a la acuicultura, lleva a cabo un proceso productivo integral en la cadena de valores del camarón, cuya cadena de producción implica el desarrollo de actividades en las fases de producción, siembra, cría, engorde, cosecha y comercialización de camarón, tanto en el mercado nacional e internacional. (Naturisa, 2019)

El objetivo principal de este proyecto es implementar un sistema integral en los procesos de reclutamiento y selección de personal en la empresa, esto nos permitirá analizar de manera más precisa los resultados obtenidos en cada fase del reclutamiento, identificando áreas de mejora y asegurando que los

estándares de selección estén alineados con las necesidades de la empresa.

El reclutamiento es un conjunto de actividades y procesos que se realizan para conseguir un número suficiente de personas calificadas, de forma que la organización pueda seleccionar a aquellas más adecuadas para cubrir sus necesidades de trabajo. (Dolan, 2007)

La selección de personal es el proceso que comprende tanto la recopilación de información sobre los candidatos a un puesto de trabajo como la determinación de a quién deberá contratarse. (Ortiz, 2021)

Eje de sistematización

González & De Elena, (1998) En su trabajo titulado “Propuesta de un modelo de dirección y gestión de recursos humanos” examinan la evolución de la dirección de recursos humanos en la gestión empresarial, destacando cómo, inicialmente, se centraba en la administración básica de personal. Sin embargo, a partir de los años 80, este enfoque se transformó, integrándose en la planificación estratégica.

Siguiendo esta perspectiva, Konateh et al., (2023) delimitan el reclutamiento como el proceso de atraer y generar un grupo de candidatos para un puesto específico, buscando captar talentos con habilidades y valores relevantes. En sintonía, Jakobsen et al., (2023) caracterizan el reclutamiento como el proceso de encontrar y atraer a personas para cubrir vacantes en la organización, mientras que la selección se centra en decidir cuáles candidatos serán contratados, evaluando y eligiendo a los más adecuados para cada puesto.

Según Hayat & Ahmad, (2024).el reclutamiento y la selección son actividades críticas que buscan atraer a candidatos calificados y evaluar su ajuste con la organización; estas actividades no solo buscan llenar vacantes, sino también asegurar que los individuos seleccionados aporten

valor y encajen en la cultura y objetivos organizacionales.

En esta misma línea, Ariyanti et al., (2024) establecen que el reclutamiento como el proceso de atraer a un grupo de candidatos calificados para ocupar un puesto específico en una organización; su objetivo es generar una reserva de candidatos potenciales que cumplan con los requisitos del trabajo, asegurando así que la empresa pueda elegir entre varios individuos que puedan desempeñar efectivamente el rol. Para Juicharoen et al., (2023) explican que el proceso de reclutamiento busca atraer a los candidatos más adecuados para las vacantes mediante la identificación de fuentes internas y externas, como anuncios y ferias de empleo; luego, la selección evalúa a los candidatos mediante currículums, entrevistas, pruebas prácticas y psicométricas para asegurar el mejor ajuste al perfil del puesto y a las necesidades organizacionales. De manera complementaria Indra et al., (2023) detalla que el proceso de gestión del talento incluye reclutamiento y selección, comenzando con la identificación de fuentes de candidatos y seguido por una evaluación exhaustiva mediante entrevistas y pruebas; este proceso asegura que los empleados sean colocados en los roles adecuados y contribuye al crecimiento organizacional.

Silvana et al., (2024) expone en su estudio, que el proceso de reclutamiento y selección en Apotek D'Farma comenzó con la identificación de necesidades laborales y la creación de descripciones de trabajo; luego, se revisaron las solicitudes; los candidatos preseleccionados fueron evaluados mediante entrevistas basadas en competencias para seleccionar al candidato más adecuado. Wulandari & Edy, (2024).describen el proceso de selección como una serie de pasos destinados a evaluar y determinar qué candidatos cumplen mejor con los requisitos del puesto vacante en una empresa; este proceso incluye la evaluación de habilidades, entrevistas, pruebas de capacidad y referencias para identificar a los candidatos más adecuados, garantizando

así que se contraten empleados capaces de contribuir eficazmente a los objetivos organizacionales. En otra investigación Ghulam Nabi, Ghulam Ghous y Samad Rahimiaghdam (2024) exploran el impacto de la tecnología en el proceso de reclutamiento y selección, proporcionando evidencia empírica de que la integración de herramientas digitales, como sistemas de seguimiento de candidatos y plataformas de evaluación en línea, mejora significativamente la eficiencia del proceso. De la misma manera Dirvi Surya Abbas, Tubagus Ismail, Muhamad Taqi y Helmi Yazid (2024) realizaron un estudio sobre cómo la auditoría de planificación, reclutamiento y selección afecta el rendimiento de los empleados en PT Indo Taichen Textile Industry.; los resultados indican que la auditoría de planificación tiene un efecto positivo y significativo en el desempeño de los empleados, mejorando su rendimiento general. Vikas et al. (2024) investigan las mejores prácticas en reclutamiento y el papel estratégico de los Recursos Humanos en la adquisición de talento; analizan cómo las organizaciones pueden optimizar sus métodos de contratación para atraer y seleccionar a candidatos altamente cualificados.

Tejkunwar Thorat y Jagtap (2024) examinan el proceso de reclutamiento en Bubble Byte Ventures, enfocándose en la gestión de la selección de nuevos empleados; evaluando la metodología utilizada para rastrear candidatos y asignar posiciones basadas en habilidades para asegurar un proceso transparente; este artículo destaca la relevancia de una evaluación precisa de conocimientos, así como la implementación de políticas que prevengan la discriminación y promuevan una selección basada en méritos.

Objeto de la intervención o de la práctica de la investigación

La presente sistematización tiene como objeto proponer la actualización de los

subsistemas en los procesos de reclutamiento y selección en una empresa de la ciudad de Guayaquil; esto con el objeto de optimizar la eficiencia y operatividad de los procesos de reclutamiento y selección de personal, lo cual se enfocará principalmente en realizar un análisis exhaustivo y estratégico en los procesos o diferentes fases.

Metodología de la sistematización

La presente sistematización de experiencias se enmarca dentro de un diseño cualitativo de tipo descriptivo, específicamente de un estudio de caso único; Para Fernandez, (2020) en su estudio habla de que en este tipo de enfoque el énfasis está en la recolección y el análisis detallado de datos no estructurados, lo que permite una exploración profunda de fenómenos sociales específicos. Según Guevara et al., (2020) explica en sus estudios que la investigación descriptiva se destaca como un método eficaz para la recolección de datos, proporcionando una comprensión profunda de situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de descripciones detalladas de actividades, objetos, procesos y personas. Roth, (2022) nos indica que aplica el uso de caso único y determina que este es un método de investigación que se enfoca en el estudio profundo y detallado de un solo sujeto, evento u organización; este enfoque permite a los investigadores explorar y comprender exhaustivamente las particularidades y contextos específicos del caso seleccionado, capturando aspectos únicos y complejos que podrían no ser evidentes en estudios más amplios. La muestra para este estudio se selecciona por conveniencia, y el análisis se realizará a partir de una revisión bibliográfica centrada en la normativa y los reglamentos de reclutamiento y selección de una empresa en la ciudad de Guayaquil.

Preguntas claves

Preguntas de inicio:

¿El proceso de reclutamiento y selección de una empresa de la ciudad de Guayaquil son aplicados según la normativa interna?

¿Existen manuales y reglamentos de reclutamiento y selección de personal en una empresa de la ciudad de Guayaquil?

¿Cuáles son los métodos y estrategias más efectivos para comunicar y documentar los requisitos, procedimientos y fases del proceso de contratación y selección a los empleados responsables, y cómo se asegura que estos se implementen correctamente y de manera uniforme en toda la organización?

Preguntas interpretativas:

¿El proceso de reclutamiento y selección de una empresa de la ciudad de Guayaquil se maneja de una manera tradicional?

¿El proceso de reclutamiento y selección de una empresa de la ciudad de Guayaquil se maneja por competencias?

¿La normativa indica que el proceso de reclutamiento y selección se desarrolla en principio por reclutar, después hacer preselección, después selección y por último la inducción de una empresa de la ciudad de Guayaquil?

Preguntas de cierre:

¿Se puede actualizar el proceso de reclutamiento y selección de una empresa de la ciudad de Guayaquil?

¿El personal de recursos humanos aplica según la normativa de reclutamiento y selección de personal de una empresa de la ciudad de Guayaquil?

¿Qué ajustes podrían realizarse para optimizar el proceso de contratación y selección y hacerlo más alineado con las necesidades de la empresa privada de Guayaquil?

Organización y procesamiento de la información

Los datos e información utilizada para llevar a cabo esta sistematización fueron obtenidas durante 5 fases:

Fase 1

En esta fase, el tutor encargado oriento una reunión general para conocer los lineamientos y parámetros de la sistematización. Esta reunión tuvo sitio el 04/06/2024. Se alcanzarán los objetivos y metas del proyecto, se seguirán las responsabilidades y roles de los participantes y se respetarán los tiempos establecidos para completar las distintas fases. (Ver el anexo 1)

Fase 2

En esta etapa, se pudo realizar el eje sistemático de la sistematización, lo cual ayudo a definir los fundamentos teóricos y metodológicos que orientaran para la investigación sobre “Propuesta de actualización en el subsistema de reclutamiento y selección de personal en una empresa de la ciudad de Guayaquil”. Esta actividad tuvo lugar el 10 de julio del 2024, el 20 de julio del 2024 y el 27 de julio del 2024. Los conceptos clave, y la metodología de la investigación se seguirán en esta etapa. (Ver el anexo 1)

Fase 3

En esta parte, se define el objeto de investigación y las posibles preguntas que se pretende responder en el proceso de sistematización. Esta actividad tuvo espacio el 07 de agosto de 2024. Se llevo a cabo a partir de una revisión de literatura sobre los conceptos empíricos relacionados con el tema de sistematización, En esta etapa, no obtuvimos resultados favorables ante la solicitud de políticas de reclutamientos y quedamos en la esperada de respuesta por parte de la coordinadora de selección (ver anexo 1)

Fase 4

La coordinadora de selección de una empresa de la ciudad de Guayaquil aceptó de manera voluntaria colaborar con la sistematización durante esta etapa. Se pudieron observar los procedimientos de reclutamiento y selección de personal, esto se llevó a cabo el 26 de agosto de 2024, para esto, se le explicó el propósito de la revisión de dichos procedimientos para poder tener en consideración una propuesta de actualización en los procesos de reclutamiento y selección de personal. Este proceso finalizo el 27 de julio del 2024. (Ver anexo 1)

Fase 5

En esta etapa, se realizó la redacción del informe de sistematización. Esta actividad se llevó a cabo el 28/08/2024. En esta parte, se desarrolló el informe final sobre la sistematización “Propuesta de actualización en el subsistema de reclutamiento y selección de personal en una empresa de la ciudad de Guayaquil”. El informe final incluyo una revisión de literatura, una descripción de la metodología utilizada, las conclusiones y recomendaciones del proyecto. (Ver anexo 1). Se culmina la quinta etapa el 01/09/2024 con una propuesta de mejora (Ver anexo 3)

Análisis de la información

Para analizar la información recolectada, se seguirán una serie de pasos estructurados. Primero, se revisarán los procedimientos y manuales de la empresa que actualmente afectan el proceso de reclutamiento y selección de personal. Esto ayudará a identificar si las prácticas actuales están en línea con los requisitos internos.

El presente análisis evalúa el proceso de reclutamiento y selección de personal, considerando como referencia el (Procedimientos de GTH - selección de personal, 2020) , el objetivo es identificar las etapas del proceso, evaluar sus cumplimiento con los lineamientos establecidos y analizar las posibles desviaciones detectadas.

Primer paso se realiza la solicitud de contratación, conforme al (Procedimientos de GTH - selección de personal, 2020) toda solicitud de contratación debe ser debidamente justificada y aprobada por la gerencia correspondiente. En este caso, no se han evidenciado inconsistencias en el proceso de gerencia de requerimientos, lo cual garantiza la alineación estratégica de las contrataciones.

A continuación del siguiente paso a seguir, se realiza la difusión de vacante, una vez aprobada la solicitud, se procede a la difusión de la vacante a través de múltiples canales, seleccionando aquellos que mejor se ajustan al perfil del cargo a cubrir. Esta etapa se ha ejecutado de acuerdo con los lineamientos establecidos, utilizando plataformas especializadas para la publicación de ofertas laborales y la gestión de candidatos, sin embargo, se puede presenciar que en la espera que se registren los postulantes genera una tardanza en el registro de los perfiles.

Como pasos esenciales después de la difusión de la vacante a requerir, se continua con recepción de hojas de vidas, según el al (Procedimientos de GTH - selección de personal, 2020)

se realizará filtro mediante una evaluación del sistema AMITAI. Sin embargo, se ha detectado una desviación significativa en el proceso, ya que se ha evidenciado una influencia externa por parte del requisitor en la preselección de candidatos, lo cual contraviene el principio de objetividad y transparencia establecido en el manual. Esta práctica puede generar sesgos en el proceso y comprometer la calidad de las contrataciones. Cabe recalcar que lo observado conforme el análisis de la desviación, con lleva consecuencias negativas, como es la presencia de disminución de objetividad del proceso y aumentas las probabilidades que la persona seleccionada no cumpla con los conocimientos y aptitudes, Así mismo, deterioro de la imagen organizacional, causando afectaciones en la reputación de la empresa.

Una vez culminada la etapa de recepción de currículos, se procederá a un filtro curricular exhaustivo, cuyo objetivo primordial es identificar a aquellos candidatos que, a priori, se ajustan al perfil competencial del puesto vacante. Este proceso de screening se basará en la evaluación de variables como el nivel educativo, experiencia laboral relevante, habilidades técnicas y soft skills requeridas para el desempeño óptimo de las funciones.

Los candidatos que superen satisfactoriamente el filtro curricular serán invitados a realizar una evaluación psicométrica de honestidad a través de la plataforma AMITAI. Con anterioridad a la aplicación de esta herramienta, los aspirantes serán contactados vía telefónica para informarles sobre los detalles de la evaluación y proporcionarles el enlace correspondiente.

Es importante destacar que todos los postulantes, sin excepción, deberán completar la prueba AMITAI. Sin embargo, los resultados obtenidos serán ponderados de manera diferencial en función de las exigencias específicas de cada cargo. La evaluación, cuya duración estimada es de 25 a 30 minutos, permanecerá activa durante un periodo determinado, garantizando así la flexibilidad en la programación de esta.

Al finalizar la etapa de evaluación psicométrica, se procederá a un análisis detallado de los resultados obtenidos, los cuales serán integrados a la información recabada en el filtro curricular. Con base en esta valoración integral, se seleccionarán a los candidatos más idóneos para continuar en el proceso de selección. Conforme a lo observado no se presento ninguna novedad que no se alinea con (Procedimientos de GTH - seleccion de personal, 2020).

De la misma manera, se continua con la fase devaluación de competencias y técnicas, Se implementará una batería de evaluaciones diversificada, adaptada a cada perfil. Para puestos directivos, se administrará el test KUDERT, reconocido por su capacidad para evaluar habilidades directivas y de toma de decisiones. En el caso de personal operativo, como aquellos destinados a labores en camaroneras, se incluirán pruebas de aptitud física, tales como la evaluación de natación, dada la naturaleza de las tareas a realizar. Para roles altamente especializados, se programarán entrevistas técnicas con expertos del área, a fin de corroborar conocimientos específicos y experiencia (Procedimientos de GTH - seleccion de personal, 2020).

El fin de garantizar la selección de los mejores candidatos. De acuerdo con lo observado no se presenta alteración de la información, (Procedimientos de GTH - seleccion de personal, 2020).

En secuencia de las evaluaciones se procede a realizar pruebas psicológicas y ocupacionales, conforme a (Procedimientos de GTH - seleccion de personal, 2020) todos los candidatos, a excepción del personal acuícola, serán sometidos a una evaluación psicológica estandarizada, diseñada y administrada por el Departamento de Gestión del Talento Humano (GTH). Para perfiles directivos y aquellos puestos críticos definidos por la Gerencia de Talento Humano o la Gerencia General, se elaborará un perfil psicológico personalizado a través de la consulta con un especialista en evaluación psicológica. Esta evaluación tendrá carácter

confidencial y estará orientada a identificar las competencias y aptitudes requeridas para el desempeño exitoso del puesto conforme está establecido en el a (Procedimientos de GTH - seleccion de personal, 2020). En esta fase, de acuerdo con lo observado, se presenta retrasos en el levantamiento y entrega de informes ocupacionales, que puede ser extendida en un plazo de un mes, causando que los postulantes desistan de proceso de reclutamiento. Tras la evaluación exhaustiva de los perfiles candidatos, según el (Procedimientos de GTH - seleccion de personal, 2020), se conformará una terna de aspirantes altamente calificados.

Culminada la etapa de preselección esta dinámica colaborativa permitirá una evaluación integral de los candidatos, asegurando la elección del perfil más idóneo para el puesto vacante.

En esta etapa no se presento inconformidades en el lineamiento del proceso de selección, pero si se lograba observa que, en proceso de selección, existían inclinaciones favorables por los candidatos referidos.

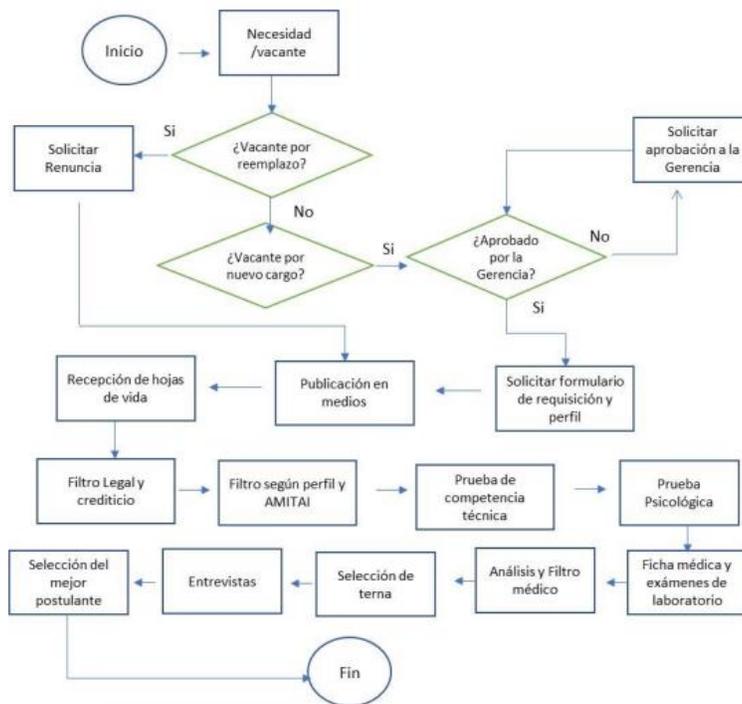


Figura 2

(Procedimientos de GTH- Selección de personal, 2020)

Segunda Parte

Justificación

Este estudio de caso tiene como objetivo principal realizar un análisis exhaustivo y proponer una mejora en los procesos de selección de una empresa ubicada en Guayaquil. La relevancia de esta investigación radica en la necesidad de abordar las ineficiencias recurrentes en los procesos de reclutamiento, las cuales impactan negativamente en la productividad y eficiencia organizacional.

A través de esta sistematización, se busca identificar las principales deficiencias en los sistemas de selección actuales y diseñar un nuevo modelo que garantice la selección de

candidatos altamente cualificados y alineados con los perfiles de puesto requeridos. En línea con las investigaciones de Anwar y Abdullah (2021), se enfatiza la importancia de adaptar las prácticas de gestión de talento humano (GTH) al contexto cultural y económico específico de la organización. La adaptación de los procesos de selección a las particularidades locales es fundamental para optimizar el rendimiento organizacional y asegurar la sostenibilidad en el tiempo.

Asimismo, los hallazgos de Aliyu (2021) corroboran la estrecha relación entre la eficacia del proceso de selección y el alineamiento de los empleados con los objetivos estratégicos de la empresa. Un proceso de selección riguroso y basado en competencias garantiza que los nuevos colaboradores posean las habilidades y actitudes necesarias para desempeñarse de manera sobresaliente y contribuir al éxito de la organización."

Es por este motivo hemos tomado en consideración la sistematización de experiencias enfocado en "Propuesta de actualización del subsistema de reclutamiento y selección de personal del área de talento humano de una empresa de la ciudad de Guayaquil."

Caracterización de los beneficiarios

Analizando los procesos de La empresa privada guayaquileña cuenta con un equipo de Talento Humano conformado por 23 colaboradores. Específicamente, el área de Reclutamiento y Selección se encuentra integrada por cuatro profesionales: una jefa de Desarrollo Organizacional, una Coordinadora de Selección y dos Asistentes de Selección. Este equipo, compuesto exclusivamente por género femenino, presenta una distribución generacional que abarca un rango de edad entre los 21 y los 35 años.

Interpretación

Analizando los procesos de selección en una empresa de Guayaquil, hemos encontrado conforme lo observado, unas de la primera problemática, que está asociada a la creación de perfiles en el sistema de reclutamiento, lo cual genera retrasos y obstaculiza la eficiencia del proceso; del mismo modo, se evidencia una tendencia marcada hacia la preferencia por candidatos referidos, lo que introduce un sesgo significativo en la selección y contraviene los principios de objetividad y transparencia establecidos en el manual de procesos; esta situación revela una influencia externa por parte del requirente en la preselección de candidatos, lo cual compromete la equidad del proceso; por último, se destaca la demora en la obtención de los resultados de las pruebas ocupacionales, que se prolonga hasta un mes en promedio; este lapso de tiempo puede existir una probabilidad de genera frustración, deserción en los postulantes, impactando negativamente en la reputación de la organización; en conjunto, estas dificultades ponen de manifiesto la necesidad de implementar medidas correctivas para garantizar la eficiencia, transparencia y equidad del proceso de reclutamiento

Así mismo en otro estudio Hunkenschroer y Luetge, (2022) exploran las implicaciones éticas de las herramientas de reclutamiento que promete mejorar la eficiencia y precisión en la selección de candidatos, el estudio revela inconsistencias y desafíos éticos, como el sesgo algorítmico y la falta de transparencia. Por otro lado, en el estudio de Darmawan et al., (2020) evalúa la eficacia de las redes sociales en el reclutamiento para ensayos clínicos en comparación con métodos tradicionales; el estudio identifica inconsistencias en los resultados y destaca la necesidad de mejorar las prácticas de recolección y reporte de datos; estas observaciones revelan problemas en la implementación de las técnicas de reclutamiento; lo cual es similar al a los resultados que obtuvimos del análisis de la empresa.

Por otro lado, en el estudio realizado en la Aduanas de Nigeria (NCS) por Dan et al., (2020) pone de manifiesto varias inconsistencias conceptuales y operativas; principalmente, el sistema de reclutamiento se ve afectado por prácticas de favoritismo y nepotismo; estas deficiencias en el proceso de selección no solo distorsionan la equidad, sino que también afectan negativamente la eficiencia operativa y la productividad del personal, los hallazgos de esta investigación corroboran los resultados obtenidos en nuestro propio análisis.

Principales logros del aprendizaje

¿Cuáles fueron las lecciones aprendidas?

Se adquirieron conocimientos en cuando a los procedimientos de reclutamiento y selección de personal, lo cual nos proporcionó una comprensión más profunda de cómo mejorar ciertas partes de los procesos, y a su vez como esto puede afectar la salud mental tanto de los colaboradores como de los postulantes.

¿Qué es lo que se aprendió con el proyecto o práctica de investigación?

El proyecto o practica de investigación nos mostró como llevar a cabo una sistematización de experiencia sobre una propuesta de actualización en el subsistema de reclutamiento y selección de personal. Se pudo aprender sobre los procedimientos que se usan en la empresa para una nueva contratación, y su vez, como poder realizar una propuesta de mejora para la misma.

¿Cómo aportó mi formación académica a entender las prácticas psicosociales desde distintos ámbitos de intervención?

La formación académica, ayudo a contribuir en las prácticas en el ámbito desde distintos ámbitos de intervención, en específico desde la psicología organizacional ya que nos permitió aplicar conceptos teóricos, metodológicos, y éticos en una empresa de ciudad de Guayaquil.

Se describen las experiencias positivas y negativas.

Finalmente se propone alternativas para situaciones similares. ¿Qué se haría igual? ¿Qué cambiaría?

El trabajo que llevo toda esta sistematización, con los participantes, compañeros y tutor encargado, fue una experiencia tanto positiva como negativa; positiva en la parte que hubo cooperación y apoyo mutuo por diversas partes, y se desarrolló relaciones de confianza, empatía y respeto. Por otro lado, negativo, ya que hubo un poco la falta de comunicación entre pares, lo cual pudo afectar en cierto punto nuestra investigación, así mismo, como la limitación de tiempo y recursos que fue una experiencia desfavorable ya que se tuvo que trabajar bajo presión y afectaron el cronograma.

¿Qué productos generó el proyecto de intervención o la práctica de investigación?

La sistematización generó una propuesta de actualización del proceso del subsistema de reclutamiento y selección de personal, entre los cuales podemos observar las recomendaciones y conclusiones del estudio, para mejorar los procesos de reclutamiento y selección. A su vez, se desarrollaron herramientas metodológicas que pueden ser usadas en futuras investigaciones.

¿Cuáles objetivos de los que se plantearon se lograron? ¿Cuáles no? ¿Por qué?

Los objetivos planteados que se lograron incluyen la identificación de las principales áreas que necesitan mejoras en los procesos de reclutamiento y selección, así como la aplicación de las recomendaciones sugeridas. Sin embargo, algunos objetivos como la adopción total de nuevas prácticas de todos los colaboradores, no se alcanzaron; debido a la limitación de recursos, como tiempo, documentos, y la resistencia al cambio por parte de algunos miembros del equipo.

¿Identificaron elementos de riesgo en algún momento de la experiencia con el proyecto de intervención o de investigación?

Si, durante la experiencia con la sistematización, se identificaron varios elementos de riesgo; entre ellos, se destacó la posible resistencia al cambio por parte del personal encargado de los procesos actuales, así como el riesgo de que nuevas herramientas o propuestas metodológicas no se integren de manera efectiva con los sistemas existentes.

¿Qué elementos innovadores identifican en la experiencia?

Uno de los más destacados fue la integración de plataformas de reclutamiento, o a su vez, el uso de la automatización en los procesos de reclutamiento y selección, lo que nos permite una evaluación más eficiente y objetiva.

¿Qué impacto tiene esos elementos innovadores para los grupos poblacionales con cuales se trabajó o para el grupo de investigación?

Genera un impacto significativo en los grupos poblacionales involucrados, como para el equipo de investigación. Para los candidatos, es necesario el uso automatizado para garantizar los procesos de manera equitativa, reduciendo sesgos y aumentando las oportunidades de ser evaluado de manera objetiva. Esto a su vez, permite mejorar las metodologías de selección y ajustar las estrategias de reclutamiento para adaptarse mejor a las necesidades del mercado laboral y las características que presentan los candidatos, generando un impacto positivo en la eficiencia del proceso de reclutamiento y selección de personal.

¿Qué impacto a nivel de la salud mental se evidenció como consecuencia del proyecto o para los beneficiarios de la investigación?

Se evidencia principalmente en dos áreas, para los postulantes, la transparencia y equidad por los nuevos sistemas, lo cual redujeron la ansiedad y estrés mientras se encuentran en el proceso de selección. Por otro lado, para el área de reclutamiento y selección de personal, la automatización de procesos ayudó a disminuir la carga de trabajo, reduciendo el agotamiento y el

estrés laboral. En general, estos cambios promovieron una mejora en la salud mental tanto de los candidatos como de los profesionales involucrados en los procesos.

Conclusiones

1. La experiencia de la siguiente sistematización en una empresa de Guayaquil se registró que, en el proceso de reclutamiento en las plataformas de obtención de perfil, suele ser un proceso lento, lo que prolonga el tiempo total de selección.
2. Se observó una tendencia a priorizar a los candidatos referidos, lo que en ocasiones puede interferir con la equidad del proceso.
3. El análisis de los procesos de selección evidenció una demora considerable en la recepción de los resultados de los exámenes ocupacionales, con un promedio de 20 a 30 días. Esta situación obstaculiza significativamente el avance del proceso.

Recomendaciones

1. Se recomienda implementar un sistema de registro automatizado que permita a los postulantes completar sus perfiles de manera ágil y eficiente, solicitando únicamente la información esencial. Esta medida reducirá significativamente los tiempos de selección y facilitará la identificación de los candidatos más adecuados.
2. Se sugiere permitir la participación de los candidatos referidos, pero garantizar que todos compitan en igualdad de condiciones y que el mejor calificado sea seleccionado.
3. Se propone explorar alternativas como la realización de exámenes en línea o la contratación de un nuevo proveedor de servicios de evaluación para agilizar este paso y reducir la deserción de candidatos.

Referencia bibliográfica

Abbasi, Z., Billsberry, J., & Todres, M. (2024). Empirical studies of the “similarity leads to attraction” hypothesis in workplace interactions: a systematic review. *Management Review Quarterly*, 74(2), 661–709. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11301-022-00313-5>, <https://doi.org/10.1007/s11301-022-00313-5>

Ajayi, F. A., & Udeh, C. A. (2024). Innovative recruitment strategies in the IT sector: A review of successes and failures. *Magna Scientia Advanced Research and Reviews*, 10(2), 150–165. <https://magnascientiapub.com/journals/msarr/content/innovative-recruitment-strategies-it-sector-review-successes-and-failures>.
<https://doi.org/10.30574/msarr.2024.10.2.0057>

Aliyu, U. L. (2021). The impact of recruitment and selection process in an organization. *Novateur publications international journal of innovations in engineering research and technology*, 8. <https://media.neliti.com/media/publications/429428-the-impact-of-recruitment-and-selection-7cc59acd.pdf>

Ariyanti, R., Dwi, D. A., Agustine, P., Safitri, K. F., Musti, L. P., & Anshori, I. (2024). The influence of effective job analysis methods for determining recruitment and selection criteria for employees. 2(2), 106–115. <https://journal.institercom-edu.org/index.php/JMS/article/view/373>

Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). *The impact of human resource management practice on organizational performance*. *International Journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, 5(1), 2456–8678. <https://aipublications.com/ijeem/issue-detail/vol-5-issue-1/>. <https://doi.org/10.22161/ijeem.5.1>

Dan, I. S., Ayodele, N. C., & Abiodun, O. M. (2020). *Recruitment, training and employee productivity in Nigerian Customs Service*. *Jurnal Studi Pemerintahan*, 11(2). <https://jsp.umy.ac.id/index.php/jsp/article/view/55>. <https://doi.org/10.18196/jgp.112114>

Darmawan, I., Bakker, C., Brockman, T. A., Patten, C. A., & Eder, M. (2020). *The role of social media in enhancing clinical trial recruitment: Scoping review*. *Journal of Medical Internet Research*, 22(10). <https://www.jmir.org/2020/10/e22810/>. <https://doi.org/10.2196/22810>

Fisher, S. L., Connelly, C. E., & Bonaccio, S. (2024). *Reactions of applicants with disabilities to technology-enabled recruitment and selection: A research agenda*. *International Journal of Selection and Assessment*, 32(2), 182–194. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/ijsa.12456> .<https://doi.org/10.1111/ijsa.12456>

Hayat, z., & ahmad, m. (2024). *Recruitment and selection of innovative leaders: strategies for identifying the ideal leader*. *EPH-International Journal of Business & Management Science*. <https://eijbms.com/index.php/ms/article/view/162> .<https://doi.org/10.53555/eijbms.v10i1.162>

Hunkenschroer, A. L., & Luetge, C. (2022). *Ethics of AI-enabled recruiting and*

selection: A review and research agenda. Journal of Business Ethics, 178(4), 977–1007.

<https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-022-05049-6> .

<https://doi.org/10.1007/s10551-022-05049-6>

Indra, R., Rubadi, Ratna, T. H. S., & Agustian, Z. (2023). Talent management concepts: Analysis recruitment, program training, mentoring, and leadership. International Journal of Business and Applied Economics, 2(2), 233–244.

<https://journal.formosapublisher.org/index.php/ijbae/article/view/2772> .

<https://doi.org/10.55927/ijbae.v2i2.2772>

Jakobsen, M., Løkke, A. K., & Keppeler, F. (2023). Facing the human capital crisis: A systematic review and research agenda on recruitment and selection in the public sector. Public Administration Review, 83(6), 1635–1648.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/puar.13733> .

<https://doi.org/10.1111/puar.13733>

Juicharoen, N., Wangthong, S., & Suksanchananun, W. (2023). Recruitment and selection evolution to the Human Resource 5.0 era.

<https://ajmesc.com/index.php/ajmesc/article/view/286>

Konateh, H., Duramany-Lakkoh, E. K., & Udeh, E. (2023). Cost and administrative effectiveness of recruitment and selection practices on public service delivery in public sector institutions. European Journal of Business and Management Research, 8(2), 21–30.

<https://www.ejbm.org/index.php/ejbm/article/view/1814> .

<https://doi.org/10.24018/ejbm.2023.8.2.1814>

Lee, S. W., & Mao, X. (2023). *Recruitment and selection of principals: A systematic review*. *Educational Management Administration and Leadership*, 51(1), 6–29.

<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1741143220969694> .

<https://doi.org/10.1177/1741143220969694>

Langer, M., Demetriou, A., Arvanitidis, A., Vanderveken, S., & Hiemstra, A. M. F. (2024). *A quasi-experimental investigation of differences between face-to-face and videoconference interviews in an actual selection process*. *Applied Psychology* <https://iaap-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/apps.12558> .

<https://doi.org/10.1111/apps.12558>.

Pelaez, M. (2020). *Studocu*. *Obtenido de Studocu*:

<https://www.studocu.com/gt/document/universidad-galileo/tecnologia-aplicada/t16-ht1paso1-14001531/9682689>

Portillo, A. E., & Mancera-Valencia, F. J. (2021). *The processes of recruitment and selection of personnel: Between objectivity and subjectivity*. *International Journal of Social Sciences Perspectives*, 9(1), 1.

<https://onlineacademicpress.com/index.php/IJSSP/article/view/460>

<https://doi.org/10.33094/7.2017.2021.91.1.8>

Raja, C. L. (2024). *A study on recruitment and selection process with reference to Titan Company Limited (Jewellery Division)*.

<https://www.researchgate.net/publication/382000184> .

Sharma, N., William, P., Kulshreshtha, K., Sharma, G., Haralayya, B., Chauhan, Y., & Shrivastava, A. (2023). *Human Resource Management model with ICT architecture: Solution of management & understanding of psychology of human resources and corporate social responsibility*. <https://jrtdd.com/index.php/journal/article/view/1226>.

Silvana, E., Ardiansyah, R., & Muchsinati, E. S. (2024). *Effective recruitment and selection aspects at Apotek D'Farma*. 4(4).

<https://journal.uib.ac.id/index.php/concept/article/view/9276> .

Wulandari, A., & Edy, S. (2024). *The influence of the recruitment and selection process on competence mediated by employee work quality at PT Arjuna Sejahtera Bersama*. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(3), 2549–2558.

<https://jurnal.unived.ac.id/index.php/er/issue/view/281>.

<https://doi.org/10.37676/ekombis.v12i3>

Chiavenato, I. (2010). *Administración de recursos humanos - El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill.

https://bibliotecadigital.fce.unam.edu.ar/bitstream/handle/bhp/565/Chiavenato%20I_2011_Administracion.pdf?Sequence=1&isallowed=y.

González, L. F., & De Elena, Y. P. J. (1998). *Propuesta de un modelo de dirección y*

gestión de recursos humanos. [Http://hdl.handle.net/10366/126820](http://hdl.handle.net/10366/126820)

Ortiz, L. F. (2021). Reclutamiento y selección virtual por competencias.

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/21827>

Roa, N. (2020). Análisis de los procesos de reclutamiento y selección del personal administrativo de la Federación deportiva provincial de Esmeraldas. Esmeraldas.

<https://repositorio.puce.edu.ec/items/40bb1bbe-42b0-4b29-b08c-8cf6ddf8e4a5>

Roth. (2022). Los Estudios de caso único en la investigación social y organizacional. Avanzando hacia la comprensión de sus aspectos epistemológicos y metodológicos.

<https://revistas.udec.cl/index.php/rle/article/view/9506>

Universidad Católica de Colombia. (2020). Cultura organizacional: Reflexiones sobre el concepto. En J. J. Vesga-R., Cultura organizacional: reflexiones sobre el concepto (págs. 1a ed., Vol. 12, pág. 11). Bogotá. Obtenido de Universidad Católica de Colombia.

<https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/67df3f51-1029-41f2-b902-c8e58e724a92>

Anexos

Anexo 1. Diarios de campo

	CARRERA DE PSICOLOGIA
REGISTRO DIARIO	
Nombre:	Camba Torres Maissa / Maruri Rodriguez Josselyn
Fecha:	04/06/2024
Proyecto / área:	“Propuesta de actualización del subsistema de reclutamiento y selección de personal del área de talento humano de una empresa de la ciudad de Guayaquil”
Actividad:	Asistencia a reunión para revisión de tema para sistematización dirigido por el Ms. Darwin Andrés Hidalgo Sotomayor.
Tiempo utilizado:	1 hora (20:00 - 21:00pm)
Para qué lo hice:	Nos reunimos para conocer y tener en cuenta los parámetros establecidos para poder iniciar la sistematización.
Lugar - espacio:	Universidad Politécnica Salesiana Campus María Auxiliadora
Quienes participaron:	Profesor quien dirige la materia de integración curricular, y mi compañera de proyecto.
Resultados:	Como resultado de nuestra reunión, hemos establecido una comprensión clara de los temas presentados, destacando como principal las prioridades claves y los próximos pasos a seguir.
Observaciones e impresiones:	Hemos acordado plazos y las responsabilidades para poder avanzar de manera efectiva.

	CARRERA DE PSICOLOGIA
REGISTRO DIARIO	
Nombre:	Camba Torres Maissa / Maruri Rodriguez Josselyn
Fecha:	26/6/2024
Proyecto / área:	“Propuesta de actualización del subsistema de reclutamiento y selección de personal del área de talento humano de una empresa de la ciudad de Guayaquil”
Actividad:	Asistencia a reunión general de sistematización dirigido por el tutor: "Escorza Flores Washington Fabricio"
Tiempo utilizado:	1 hora (19:00 - 20:00pm)
Para qué lo hice:	Nos reunimos para conocer y tener en cuenta los lineamientos y los desafíos que lleva a cabo el proyecto de sistematización
Lugar - espacio:	Universidad Politécnica Salesiana Campus María Auxiliadora
Quienes participaron:	Participaron el tutor de la sistematización, y mi compañera de proyecto.
Resultados:	Se explicaron los temas preliminares de sistematización, se pusieron en discusión las posibles implicaciones y recomendaciones, a su vez, se establecieron tareas y plazos para la siguiente fase.
Observaciones e impresiones:	El tutor nos ayudó a dar una amplia indagación en cuando a nuestro tema y nos orientó sobre aspectos a mejorar.

	CARRERA DE PSICOLOGIA
REGISTRO DIARIO	
Nombre:	Camba Torres Maissa / Maruri Rodriguez Josselyn
Fecha:	06/7/2024
Proyecto / área:	Propuesta de actualización del subsistema de reclutamiento y selección de personal de una empresa de la ciudad de Guayaquil
Actividad:	Reunión 1, con pareja de sistematización
Tiempo utilizado:	2 horas (15:00pm - 17:00pm)
Para qué lo hice:	Para poder planificar las actividades por realizar en cuanto a la sistematización "Propuesta de actualización del subsistema de reclutamiento y selección de personal de una empresa de la ciudad de Guayaquil"
Lugar - espacio:	En la casa de Maissa Camba
Quienes participaron:	Mi compañera de sistematización y yo
Resultados:	Se realizaron parámetros de estudio, acordando objetivos, métodos y herramientas para poder realizar la sistematización.
Observaciones e impresiones:	Fue una reunión sumamente productiva, en donde hubo interés y compromiso por ambas partes.

	CARRERA DE PSICOLOGIA
REGISTRO DIARIO	
Nombre:	Camba Torres Maissa / Maruri Rodriguez Josselyn
Fecha:	10/7/2024
Proyecto / área:	Propuesta de actualización del subsistema de reclutamiento y selección de personal de una empresa de la ciudad de Guayaquil
Actividad:	Eje de sistematización
Tiempo utilizado:	1 hora (19:00pm - 20:00pm)
Para qué lo hice:	Tuvo como objetivo revisar el progreso y poder realizar los avances en cuanto al eje de sistematización del proyecto.
Lugar - espacio:	En la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil, Campus María Auxiliadora.
Quienes participaron:	Tutor, mi compañera de sistematización y yo.
Resultados:	En el transcurso de la reunión, nos enfocamos en los procesos de reclutamiento y selección de personal de la empresa y como se llevan a cabo dichos procedimientos.
Observaciones e impresiones:	La reunión fue muy productiva, ya que se obtuvo la comprensión de los pasos a seguir sobre la sistematización.

	CARRERA DE PSICOLOGIA
REGISTRO DIARIO	
Nombre:	Camba Torres Maissa / Maruri Rodriguez Josselyn
Fecha:	20/7/2024
Proyecto / área:	“Propuesta de actualización del subsistema de reclutamiento y selección de personal de una empresa de la ciudad de Guayaquil”
Actividad:	Indagar más información sobre los procesos de reclutamiento y selección de personal para mejorar el objeto y objetivo de la sistematización.
Tiempo utilizado:	2 horas (15:00pm - 17:00pm)
Para qué lo hice:	Para poder realizar los avances pertinentes y correcciones realizadas por el Mrs. Escorza, en cuanto a las diferentes partes de la sistematización.
Lugar - espacio:	Sala de reuniones virtuales por Zoom.
Quienes participaron:	Mi compañera de sistematización y yo
Resultados:	Se avanzo a gran manera los objetivos establecidos, la primera parte de la sistematización y se observaron videos para la implementación de las normas APA al documento.
Observaciones e impresiones:	Fue una reunión eficiente y llena de conocimiento para poder tener la fluidez en cuanto a la realización de la sistematización.

	CARRERA DE PSICOLOGIA
REGISTRO DIARIO	
Nombre:	Camba Torres Maissa / Maruri Rodriguez Josselyn
Fecha:	27/7/2024
Proyecto / área:	“Propuesta de actualización del subsistema de reclutamiento y selección de personal de una empresa de la ciudad de Guayaquil”
Actividad:	Buscar y revisar información sobre la metodología para la sistematización.
Tiempo utilizado:	2 horas (15:00pm - 17:00pm)
Para qué lo hice:	Para abordar la ejecución del proyecto, se han asignado responsabilidades claras y se han establecido las fechas para presentar los avances.
Lugar - espacio:	En la casa de Josselyn Maruri
Quienes participaron:	Mi compañera de sistematización y yo
Resultados:	Se pudieron realizar las partes establecidas por el tutor encargado, se pudo evidenciar un gran avance para la próxima revisión.
Observaciones e impresiones:	Con estos lineamientos, estamos preparadas para dar continuidad a la sistematización de manera organizada y efectiva.

	CARRERA DE PSICOLOGIA
REGISTRO DIARIO	
Nombre:	Camba Torres Maissa / Maruri Rodriguez Josselyn
Fecha:	07/08/2024
Proyecto / área:	“Propuesta de actualización del subsistema de reclutamiento y selección de personal de una empresa de la ciudad de Guayaquil”
Actividad:	Reunión con el tutor de la sistematización.
Tiempo utilizado:	1 hora (19:00pm - 20:00pm)
Para qué lo hice:	Para poder planificar las actividades por realizar en cuanto a la sistematización "Propuesta de actualización del subsistema de reclutamiento y selección de personal de una empresa de la ciudad de Guayaquil"
Lugar - espacio:	En la casa de Maissa Camba
Quienes participaron:	El tutor, mi compañera de sistematización y yo
Resultados:	Durante la reunión, se pudieron observar varios errores y se realizaron las correcciones pertinentes, se identificaron recursos para poder realizar avances de manera as fluida.
Observaciones e impresiones:	Se delinee un cronograma claro en cuanto a las partes del proceso para garantizar cada fase de la sistematización.

	CARRERA DE PSICOLOGIA
REGISTRO DIARIO	
Nombre:	Camba Torres Maissa / Maruri Rodriguez Josselyn
Fecha:	14/8/2024
Proyecto / área:	Propuesta de actualización del subsistema de reclutamiento y selección de personal de una empresa de la ciudad de Guayaquil
Actividad:	Reunión con tutor de sistematización
Tiempo utilizado:	1 hora (19:00pm - 20:00pm)
Para qué lo hice:	Se tenían que hacer revisiones en cuanto a los avances de la sistematización, pero no se pudo realizar la reunión por motivos de que no tenías permiso para salir del aula
Lugar - espacio:	Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil, campus María Auxiliadora.
Quienes participaron:	No se pudo realizar la reunión.
Resultados:	No se realizó la reunión.
Observaciones e impresiones:	-----

	CARRERA DE PSICOLOGIA
REGISTRO DIARIO	
Nombre:	Camba Torres Maissa / Maruri Rodriguez Josselyn
Fecha:	14/8/2024
Proyecto / área:	“Propuesta de actualización del subsistema de reclutamiento y selección de personal de una empresa de la ciudad de Guayaquil”
Actividad:	Reunión con pareja de sistematización
Tiempo utilizado:	2 horas (15:00pm - 17:00pm)
Para qué lo hice:	Nos reunimos para poder completar gran parte en cuanto a la sistematización “Propuesta de actualización del subsistema de reclutamiento y selección de personal de una empresa de la ciudad de Guayaquil”
Lugar - espacio:	Reunión por sala virtual en Zoom.
Quienes participaron:	Mi compañera de sistematización y yo
Resultados:	Se pudo avanzar en cuanto a los diarios de campo, se revisaron audios de las reuniones dadas por el tutor encargado para poder realizar los avances pertinentes.
Observaciones e impresiones:	Fue una reunión sumamente productiva, en donde hubo interés y compromiso por ambas partes.

	CARRERA DE PSICOLOGIA
REGISTRO DIARIO	
Nombre:	Camba Torres Maissa / Maruri Rodriguez Josselyn
Fecha:	21/8/2024
Proyecto / área:	“Propuesta de actualización del subsistema de reclutamiento y selección de personal de una empresa de la ciudad de Guayaquil”
Actividad:	Objeto de la sistematización
Tiempo utilizado:	1 hora (19:00pm – 20:00pm)
Para qué lo hice:	Para que el tutor encargado pueda revisar los avances que se han realizado, y nos puedan dar los parámetros a seguir en la siguiente parte de la sistematización.
Lugar - espacio:	En la Universidad Politécnica Salesiana de Guayaquil, campus María Auxiliadora.
Quienes participaron:	Tutor y Josselyn Maruri
Resultados:	Se encontraron una gran variedad de errores, los cuales se han ido rectificando para poder culminar la primera parte de la sistematización.
Observaciones e impresiones:	Fue una reunión exhausta, ya que hubo errores que ya habían sido revisado, y nuevamente surgieron. A su vez, se realizaron avances en el proyecto.

	CARRERA DE PSICOLOGIA
REGISTRO DIARIO	
Nombre:	Camba Torres Maissa / Maruri Rodriguez Josselyn
Fecha:	26/8/2024
Proyecto / área:	Propuesta de actualización del subsistema de reclutamiento y selección de personal de una empresa de la ciudad de Guayaquil
Actividad:	Revisión del manual de procedimientos de una empresa de la ciudad de Guayaquil.
Tiempo utilizado:	1 hora (10:00am – 11:0am)
Para qué lo hice:	Para poder conocer los procedimientos y los métodos de cómo se realiza la contratación en la empresa después de todo el proceso de por medio
Lugar - espacio:	En las instalaciones de una empresa de la ciudad de Guayaquil
Quienes participaron:	Coordinadora de Selección y Maissa Camba
Resultados:	En la reunión con la coordinadora, primero se visualizaron los procedimientos que se llevan a cabo en la fase de reclutamiento y selección de personal. Se pudo identificar áreas de mejora, y herramientas claras para la siguiente fase del proyecto.
Observaciones e impresiones:	Durante la reunión, se pudo observar la importancia de poder tener una planificación estratégica desde la fase inicial de la investigación; para así, poder enfocarnos en la sistematización de manera eficiente.

	CARRERA DE PSICOLOGIA
REGISTRO DIARIO	
Nombre:	Camba Torres Maissa / Maruri Rodriguez Josselyn
Fecha:	27/8/2024
Proyecto / área:	Propuesta de actualización del subsistema de reclutamiento y selección de personal de una empresa de la ciudad de Guayaquil
Actividad:	Análisis y validación del proceso operativo
Tiempo utilizado:	1 hora (10:00am – 11:00am)
Para qué lo hice:	Para poder identificar las posibles inoperancias y así poder asegurar que el proceso se lleva a cabo con los estándares establecidos; para poder proponer mejoras que optimicen la ejecución y esto pueda garantizar la calidad del resultado.
Lugar - espacio:	En las instalaciones de una empresa de la ciudad de Guayaquil.
Quienes participaron:	Coordinadora de selección, Maissa Camba y Josselyn Maruri
Resultados:	Se encontraron varias áreas o partes en donde se pueden implementar mejoras, incluyendo la reducción de tiempos en ciertas etapas de los procesos.
Observaciones e impresiones:	Fue una reunión sumamente productiva, ya que pudimos notar ciertas necesidades o ajustes que se deben de implementar y a su vez poder proponer acciones correctivas que mejoren la eficacia del proceso.

	CARRERA DE PSICOLOGIA
REGISTRO DIARIO	
Nombre:	Camba Torres Maissa / Maruri Rodriguez Josselyn
Fecha:	27/8/2024
Proyecto / área:	Propuesta de actualización del subsistema de reclutamiento y selección de personal de una empresa de la ciudad de Guayaquil
Actividad:	Presencia en la parte operativa del proceso desde el primer filtro
Tiempo utilizado:	1 hora (14:00pm – 15:00pm)
Para qué lo hice:	Para poder observar la operatividad de los procedimientos establecidos por la empresa y poder notar alguna mejora para poder proponer la implementación de nuevas herramientas de seguimiento en los procesos.
Lugar - espacio:	En las instalaciones de una empresa de la ciudad de Guayaquil.
Quienes participaron:	Coordinadora de selección y Maissa Camba.
Resultados:	Se pudo observar que hay deficiencia en ciertas partes del proceso, desde la primera llamada al postulante, teniendo en espera y sin notificar en que parte del proceso se encuentra, teniendo como resultado una falta de empatía por parte de los aspirantes.
Observaciones e impresiones:	Estar presente en la primera parte del proceso de selección fue sumamente gratificante, ya que con eso podemos establecer ideas nuevas para la propuesta al subsistema de reclutamiento y selección que tienen establecido.

	CARRERA DE PSICOLOGIA
REGISTRO DIARIO	
Nombre:	Camba Torres Maissa / Maruri Rodriguez Josselyn
Fecha:	28/8/2024
Proyecto / área:	Propuesta de actualización del subsistema de reclutamiento y selección de personal de una empresa de la ciudad de Guayaquil
Actividad:	Desarrollo de propuesta para actualizar el subsistema de reclutamiento y selección de personal.
Tiempo utilizado:	2 horas (18:00pm – 20:00pm)
Para qué lo hice:	Para poder realizar mejoras en los procesos que se llevan a cabo en la empresa.
Lugar - espacio:	Reunión virtual por medio de la plataforma de zoom.
Quienes participaron:	Coordinadora de selección, Maissa Camba y Josselyn Maruri
Resultados:	Se realizaron propuestas que tengas acciones correctivas para la mejora general y coherencia en los procesos de reclutamiento y selección.
Observaciones e impresiones:	Fue una reunión satisfactoria, ya que se pudieron poner varias ideas sobre la mesa para escoger la mejor propuesta que este acorde a las necesidades de la empresa.

	CARRERA DE PSICOLOGIA
REGISTRO DIARIO	
Nombre:	Camba Torres Maissa / Maruri Rodriguez Josselyn
Fecha:	01/9/2024
Proyecto / área:	Propuesta de actualización del subsistema de reclutamiento y selección de personal de una empresa de la ciudad de Guayaquil
Actividad:	Desarrollo de propuesta para actualizar el subsistema de reclutamiento y selección de personal.
Tiempo utilizado:	1 hora (18:00pm – 19:00pm)
Para qué lo hice:	Se realiza una propuesta de mejora en la actualización en el procedimiento de GTH- selección de personal.
Lugar - espacio:	Documentación
Quienes participaron:	Maissa Camba y Josselyn Maruri
Resultados:	Se realizaron propuestas que tengas acciones limitada en el proceso de reclutamiento y selección con una duración no máxima de 15 días.
Observaciones e impresiones:	Fue una reunión satisfactoria, para la mejora en los procedimientos de GTH- selección de personal de una empresa de Guayaquil.

Anexo 2. MANUAL DE PROCEDIMIENTOS (Procedimientos de GTH - seleccion de personal, 2020)

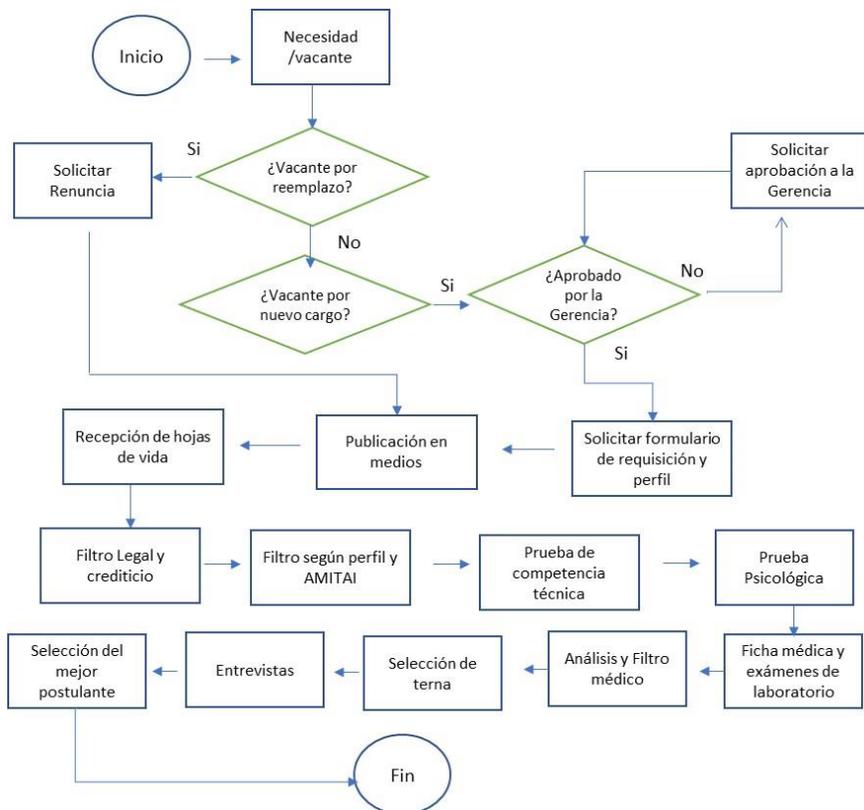
MANUAL DE PROCEDIMIENTOS			
NOMBRE DEL PROCEDIMIENTO: Selección de personal nuevo que ingresa			CÓDIGO: MP-GTH-001
MACROPROCESO: Gestión del Talento Humano	PROCESO: Desarrolllo Organizacional	SUPROCESO: Selección	
EMITIDO POR: Coordinadora de selección	Revisión No. 1		FECHA: Septiembre 20 de 2022

1. PROPÓSITO Y ALCANCE

El presenta Manual de procedimientos está diseñado para guiar la realización de todas las actividades relacionadas con el proceso de selección de personal en S.A para llenar una vacante existente en cualquiera de los cargos de la empresa, ya sea para efectuar un reemplazo de un colaborador saliente o para ocupar un nuevo cargo, sea este temporal o fijo.

El procedimiento inicia con la identificación de la necesidad de contratación, sea de forma explícita o implícita y culmina con la selección del candidato idóneo luego de haber pasado por todas las pruebas habilitantes y las entrevistas correspondientes.

2. DIAGRAMA DE FLUJO DE LAS ACTIVIDADES



3. PROCEDIMIENTO

ACTIVIDADES	DETALLE
<p>1. Necesidad manifiesta para llenar una vacante</p>	<p><u>Vacante por reemplazo de personal</u></p> <p>Si la vacante a ser llenada es por reemplazo, el jefe o encargado del departamento o equipo de bienestar social notificarán la salida de un colaborador, enviando primero la respectiva renuncia. A partir de ello, se inicia el respectivo reemplazo ya sea, a través de una solicitud explícita, o de manera implícita a partir de la identificación de la necesidad.</p> <p><u>Vacante por nuevo cargo, fijo o temporal</u></p> <p>Si es un nuevo cargo, se recibe el formulario de requisición de personal de parte del jefe del área que solicita la vacante (a través del google forms) conjuntamente con directrices sobre el perfil. Este nuevo requerimiento debe estar aprobado por la alta gerencia.</p>

<p>2. <u>Publicación en medios</u></p>	<p>El medio a través del cual se realizará la publicación de la vacante del puesto dependerá del cargo requerido. Para cargos de jefatura y administrativos como: biólogos, asistentes administrativos, contadores, etc., se utilizarán plataformas informáticas destinadas a este fin (como computrabajo, evaluar, etc.). Para cargos de menor nivel jerárquico se podrán usar grupos de difusión de whatsapp</p>
<p>3. <u>Receptar hojas de vida o postulaciones en plataformas digitales</u></p>	<p>Las hojas de vida se deberán enviar al correo electrónico: seleccion@S.A.com.ec o se descargarán de las plataformas digitales de apoyo utilizadas.</p>
<p>4. <u>Filtrar con base en record legal (página de la judicatura) y crediticio</u></p>	<p>Una vez recibidas las hojas de vida de los solicitantes, se procederá a investigar el record legal de los aspirantes en la página del Consejo de la Judicatura. En los cargos de mayor rango jerárquico se investigará el record crediticio de los postulantes en la página de Equifax.</p>
<p>5. <u>Filtrar en función del perfil del cargo.</u></p>	<p>Una vez pasado el filtro anterior, las hojas de vida serán filtradas en función del perfil del cargo requerido, seleccionando únicamente los postulantes que cumplan con las características de tal perfil (tales como: nivel de educación mínimo, experiencia, etc). Posterior a ello, se aplicará a los candidatos la prueba de honestidad utilizando para ello la herramienta “AMITAI”. Para la aplicación de esta prueba los aspirantes serán contactados previamente por teléfono para notificarles sobre la aplicación de dicha prueba además de hacerles llegar el link de acceso a la misma. Todos los postulantes deben realizar la misma prueba AMITAI, pero los resultados tendrán diferentes pesos en función del cargo al que aplican. La prueba, que dura entre 25 a 30 minutos, estará vigente por varios días. Luego de haber transcurrido varios días sin que los postulantes hayan hecho la respectiva prueba, el colaborador de S.A deberá contactarlos.</p>
<p>6. <u>Realizar pruebas de competencias y técnicas</u></p>	<p>En cargos jerárquicos de mayor nivel se aplicarán las pruebas de “KUDERT”. Para personal de campo o personal que va a laborar en camaroneras se realizará la prueba de natación. En casos especiales determinados por el área solicitante se coordinarán entrevista con los aspirantes como parte de la evaluación técnica.</p>
<p>7. <u>Pruebas psicológicas</u></p>	<p>Todos los aspirantes, con excepción de los trabajadores acuícolas, rendirán la prueba psicológica establecida por el departamento de GTH. Para cargos de jefatura, u otros</p>

	determinados por la Gerencia de Talento Humano o la Gerencia General, se elaborará el perfil psicológico del candidato con un experto en el tema, prueba que tendrá el carácter de confidencial.
8. Realizar ficha médica y orden para exámenes de laboratorio	El médico ocupacional de la empresa levantará una ficha médica para cada postulante conjuntamente con el examen físico correspondiente y ordenará además la realización de exámenes de laboratorio.
9. Receptar Resultados del laboratorio e informe del departamento médico	El doctor de la empresa accederá a los resultados de los exámenes de laboratorio de todos los aspirantes ingresando con su usuario y contraseña para luego analizarlos, realizar su diagnóstico y emitir su respectivo informe.
10. Realizar filtro con base en informe médico	A partir del análisis e informe médico realizado por el doctor se seleccionarán los aspirantes que se encuentren en condiciones físicas y mentales adecuadas para poder trabajar en el cargo de postulación
11. Selección de la terna y entrevista a las mejores opciones con el jefe del área	Cumplidos los requisitos anteriores, se seleccionará una terna de aspirantes los cuales deberán someterse a una entrevista personal. Los biólogos, asistentes contables y demás cargos administrativos realizarán la entrevista directamente con el jefe que solicita cubrir la vacante. Los postulantes para el área acuícolas serán enviados directamente al área requiriente.
12. Selección final por parte del jefe de área	Luego de las entrevistas realizadas a los finalistas, se elegirá a la persona que se considere la mejor opción para desempeñar el cargo para el cual aplicó.

Anexo3. PROPUESTA DE ACTUALIZACIÓN

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS DE

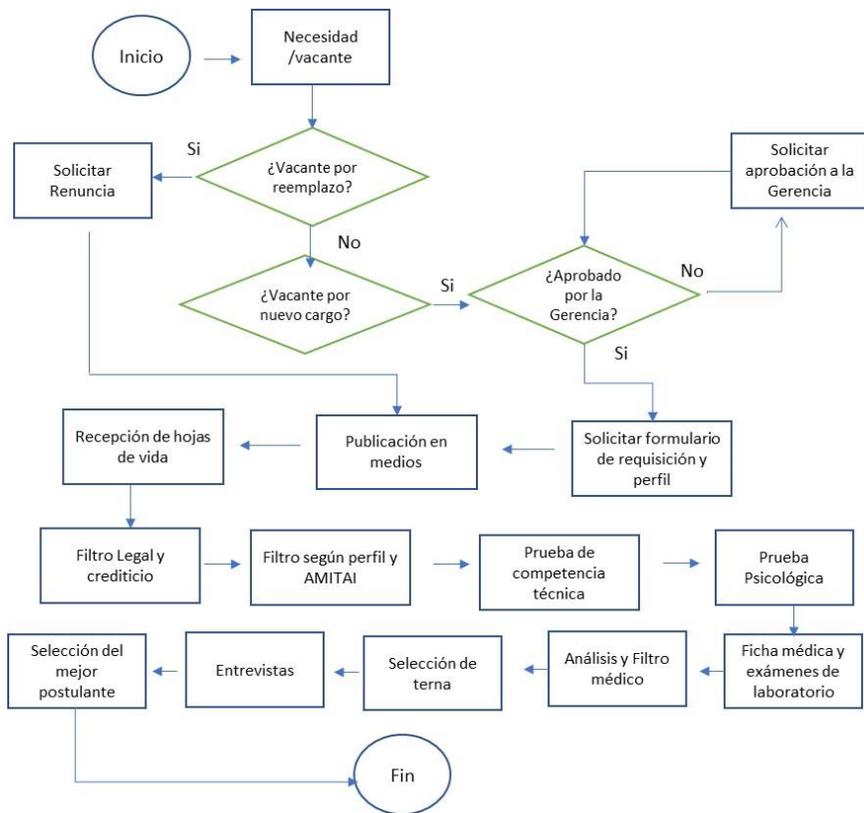
MANUAL DE PROCEDIMIENTOS			
NOMBRE DEL PROCEDIMIENTO: Selección de personal nuevo que ingresa			CÓDIGO: MP-GTH-001
MACROPROCESO: Gestión del Talento Humano	PROCESO: Desarrolllo Organizacional	SUPROCESO: Selección	
EMITIDO POR: Josselyn Maruri - Maissa Camba	Revisión No. 1		FECHA: Septiembre 01 de 2024

4. PROPÓSITO Y ALCANCE

El presenta Manual de procedimientos está diseñado para guiar la realización de todas las actividades relacionadas con el proceso de selección de personal en S.A para llenar una vacante existente en cualquiera de los cargos de la empresa, ya sea para efectuar un reemplazo de un colaborador saliente o para ocupar un nuevo cargo, sea este temporal o fijo.

El procedimiento inicia con la identificación de la necesidad de contratación, sea de forma explícita o implícita y culmina con la selección del candidato idóneo luego de haber pasado por todas las pruebas habilitantes y las entrevistas correspondientes.

5. DIAGRAMA DE FLUJO DE LAS ACTIVIDADES



6. PROCEDIMIENTO

ACTIVIDADES	DETALLE
<p>1. Necesidad manifiesta para llenar una vacante</p>	<p><u>Vacante por reemplazo de personal</u></p> <p>Si la vacante a ser llenada es por reemplazo, el jefe o encargado del departamento o equipo de bienestar social notificarán la salida de un colaborador, enviando primero la respectiva renuncia. A partir de ello, se inicia el respectivo reemplazo ya sea, a través de una solicitud explícita, o de manera implícita a partir de la identificación de la necesidad.</p> <p><u>Vacante por nuevo cargo, fijo o temporal</u></p> <p>Si es un nuevo cargo, se recibe el formulario de requisición de personal de parte del jefe del área que solicita la vacante (a través del google forms) juntamente con directrices sobre el perfil. Este nuevo requerimiento debe estar aprobado por la alta gerencia.</p>

<p>2. <u>Publicación en medios</u></p>	<p>El medio a través del cual se realizará la publicación de la vacante del puesto dependerá del cargo requerido. Para cargos de jefatura y administrativos como: biólogos, asistentes administrativos, contadores, etc., se utilizarán plataformas informáticas destinadas a este fin (como computrabajo, evaluar, etc.). Para cargos de menor nivel jerárquico se podrán usar grupos de difusión de whatsapp.</p>
<p>3. <u>Receptar hojas de vida o postulaciones en plataformas digitales</u></p>	<p>Las hojas de vida se deberán enviar al correo electrónico: seleccion@S.A.com.ec o se descargarán de las plataformas digitales de apoyo utilizadas. En caso de que existan candidatos referidos o recomendados, estos deberán cumplir con los mismo filtros y criterios de evaluación establecidos en el proceso de reclutamiento y selección.</p>
<p>4. <u>Filtrar con base en record legal (página de la judicatura) y crediticio</u></p>	<p>Una vez recibidas las hojas de vida de los solicitantes, se procederá a investigar el record legal de los aspirantes en la página del Consejo de la Judicatura. En los cargos de mayor rango jerárquico se investigará el record crediticio de los postulantes en la página de Equifax.</p>
<p>5. <u>Filtrar en función del perfil del cargo.</u></p>	<p>Una vez pasado el filtro anterior no menor a cinco días laborales, las hojas de vida serán filtradas en función del perfil del cargo requerido, seleccionando únicamente los postulantes que cumplan con las características de tal perfil (tales como: nivel de educación mínimo, experiencia, etc). Posterior a ello, se aplicará a los candidatos la prueba de honestidad utilizando para ello la herramienta “AMITAI”. Para la aplicación de esta prueba los aspirantes serán contactados previamente por teléfono para notificarles sobre la aplicación de dicha prueba además de hacerles llegar el link de acceso a la misma. Todos los postulantes deben realizar la misma prueba AMITAI, pero los resultados tendrán diferentes pesos en función del cargo al que aplican. La prueba, que dura entre 25 a 30 minutos, estará vigente por varios días. Luego de haber transcurrido varios días sin que los postulantes hayan hecho la respectiva prueba, el colaborador de S.A deberá contactarlos.</p>
<p>6. <u>Realizar pruebas de competencias y técnicas</u></p>	<p>En cargos jerárquicos de mayor nivel se aplicarán las pruebas de “KUDERT”. Para personal de campo o personal que va a laborar en camaroneras se realizará la prueba de natación. En casos especiales determinados por el área solicitante se coordinarán entrevista con los aspirantes como parte de la evaluación técnica. Los resultados deben ser presentado y comunicado al candidato no menos de dos días hábiles.</p>
<p>7. <u>Pruebas psicológicas</u></p>	<p>Todos los aspirantes, con excepción de los trabajadores acuícolas, rendirán la prueba psicológica establecida por el</p>

	departamento de GTH. Para cargos de jefatura, u otros determinados por la Gerencia de Talento Humano o la Gerencia General, se elaborará el perfil psicológico del candidato con un experto en el tema, prueba que tendrá el carácter de confidencial. Los resultados deben ser dentro de dos días laborales.
8. Realizar ficha médica y orden para exámenes de laboratorio	El médico ocupacional de la empresa levantará una ficha médica para cada postulante conjuntamente con el examen físico correspondiente y ordenará además la realización de exámenes de laboratorio. Toda adquisición de los resultados debe cumplir un mínimo de dos a tres días laborables.
9. Receptar Resultados del laboratorio e informe del departamento médico	El doctor de la empresa accederá a los resultados de los exámenes de laboratorio de todos los aspirantes ingresando con su usuario y contraseña para luego analizarlos, realizar su diagnóstico y emitir su respectivo informe, la emisión de los resultados ocupacional no debe ser mayor a tres días hábiles.
10. Realizar filtro con base en informe médico	A partir del análisis e informe médico realizado por el doctor se seleccionarán los aspirantes que se encuentren en condiciones físicas y mentales adecuadas para poder trabajar en el cargo de postulación
11. Selección de la terna y entrevista a las mejores opciones con el jefe del área	Cumplidos los requisitos anteriores, se seleccionará una terna de aspirantes los cuales deberán someterse a una entrevista personal. Los biólogos, asistentes contables y demás cargos administrativos realizarán la entrevista directamente con el jefe que solicita cubrir la vacante. Los postulantes para el área acuícolas serán enviados directamente al área requiriente.
12. Selección final por parte del jefe de área	Luego de las entrevistas realizadas a los finalistas, se elegirá a la persona que se considere la mejor opción para desempeñar el cargo para el cual aplicó. Todos los procesos de reclutamiento y selección, tanto administrativos como operativos, deberán concluir en un plazo máximo de quince días hábiles a partir de la fecha de apertura de la vacante.