



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE
SANTA ELENA
FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
INSTITUTO DE POSTGRADO**

TÍTULO DE INFORME DE INVESTIGACIÓN.

Proceso de selección en la productividad de las pymes de Santa Elena, 2022.

AUTOR

Sosa Garcia Luis Octavio

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previo a la obtención del grado académico en
**MAGÍSTER ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS-MENCIÓN
GESTIÓN DE LAS PYMES.**

TUTOR

Palacios Meléndez José Giovanni

Santa Elena, Ecuador

Año 2023



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
INSTITUTO DE POSTGRADO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, LUIS OCTAVIO SOSA GARCIA

DECLARO QUE:

El trabajo de Titulación Proceso de selección en la productividad de las pymes de Santa Elena, 2022 previo a la obtención del título en Magister en Administración de Empresas- mención gestión de las Pymes, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Santa Elena, a los 26 días del mes de Junio de año 2023.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Luis Octavio Sosa Garcia", is centered on the page.

**Ing. Luis Octavio Sosa Garcia
C.I. 2400345522
AUTOR**



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE
SANTA ELENA
FACULTAD CENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
INSTITUTO DE POSTGRADO**

AUTORIZACIÓN

Yo, LUIS OCTAVIO SOSA GARCIA

Autorizo a la Universidad Estatal Península de Santa Elena a la publicación en la biblioteca de la institución el trabajo de titulación, Proceso de selección en la productividad de las pymes de Santa Elena, 2022 cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Santa Elena, a los 26 días del mes de Junio de año 2023.

**Ing. Luis Octavio Sosa Garcia
C.I. 2400345522
AUTOR**



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
INSTITUTO DE POSTGRADO**

Certificación de Antiplagio

Certifico que después de revisar el documento final del trabajo de titulación denominado Proceso de selección en la productividad de las pymes de Santa Elena, 2022 presentado por el estudiante, LUIS OCTAVIO SOSA GARCIA fue enviado al Sistema Antiplagio COMPILATIO, presentando un porcentaje de similitud correspondiente al 6%, por lo que se aprueba el trabajo para que continúe con el proceso de titulación.



TUTOR



Firmado electrónicamente por:
**JOSE GIOVANNI
PALACIOS MELENDEZ**

ING. JOSÉ PALACIOS MELÉNDEZ. MSc

Agradecimiento

A la Universidad Estatal Península de Santa Elena por haberme otorgado una beca 100% en base a mis estándares de calificaciones con el mejor promedio de mi cohorte para poder estudiar en este hermoso camino de cuarto nivel como es Magíster en Administración de Empresas.

A los profesores y personal administrativo de los distintos módulos de la maestría Administración de Empresas con mención en Pymes que con sus sabios consejos, experiencia y conocimientos sirvieron de base para enfrentar nuevos desafíos y lucha constante en la sociedad.

A mi hijo por su comprensión y compañía en momentos de mi preparación profesional y por sus ánimos que me alentaban para no desmayar y ser persistente de manera inquebrantable de este trabajo investigativo.

Luis Sosa García

Dedicatoria

Dedico este trabajo de manera especial a mis padres que con sus bellas palabras y motivación me alentaron a continuar y a no desmayar en el transcurso de mi vida.

A mis hermanos por su aprecio, sus continuos ánimos, buenas vibras en todo este proceso profesional de cuarto nivel.

Y a mi hijo, quien me impulsa a ser mejor persona y por el sigo adelante para darle los mejores ejemplos para que más adelante sea un profesional de éxito.

Luis Sosa García



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
INSTITUTO DE POSTGRADO**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

**Ing. Christian Zúñiga Muñoz, Msc.
COORDINADOR DEL PROGRAMA**

**PhD. Wilma Guerrero Villegas.
DOCENTE ESPECIALISTA 1**



Firmado electrónicamente por:
**LUPE CECILIA GARCIA
ESPINOZA**

**PhD. Lupe García Espinoza
DOCENTE ESPECIALISTA 2**



Firmado electrónicamente por:
**JOSE GIOVANNI
PALACIOS MELENDEZ**

**Ing. José Palacios Meléndez, Msc
TUTOR**

**Ab. Víctor Coronel Ortiz, MSc.
SECRETARIO GENERAL**

Índice General

Agradecimiento	I
Dedicatoria.....	II
Tribunal de Sustentación.....	III
Índice General.....	IV
Índice de Figuras	VI
Índice de Tablas.....	VI
Índice de Apéndice	VII
Resumen	VIII
Abstract.....	IX
Capítulo. El problema.....	1
Introducción	1
Situación Problemática	3
Formulación del problema.....	4
Sistematización de problema	5
Justificación del estudio.....	5
<i>Justificación Teórica</i>	5
<i>Justificación Práctica</i>	6
Objetivos del estudio.....	6
<i>Objetivo General</i>	6
<i>Objetivos Específicos</i>	6
Hipótesis	7
<i>Hipótesis Alternativa</i>	7
<i>Hipótesis Nula</i>	7
Capítulo I. Marco referencial	7
Antecedentes	7
Bases Teóricas	10
Variable Independiente – Proceso de Selección.....	10
Proceso de Selección.....	10
Reclutamiento	10

Tipo de reclutamiento	11
<i>Interno.</i>	11
<i>Externo.</i>	11
Control de Prueba Técnica	12
Pruebas Psicométricas.....	12
La entrevista	13
Ambiente.	13
<i>Ambiente Interno.</i>	14
<i>Ambiente externo</i>	14
Variable Dependiente - La Productividad	15
Factores de la Productividad	15
<i>Tecnológicos</i>	15
<i>Humanos</i>	16
<i>Económico</i>	16
Factores Motivacionales.	17
Motivación extrínseca.	17
<i>Motivadores Extrínsecos positivos</i>	18
<i>Clasificación de empresas según su tamaño en Ecuador</i>	20
Fundamento Legal	20
Ley orgánica de la economía popular y solidaria y del sector financiero popular y solidaria y del sector financiero popular y solidario.	22
Capítulo II. Metodología.....	23
Tipos de investigación	23
Diseño de la investigación.....	24
Método de la investigación.	25
Población.....	25
Tipo de muestreo	25
Técnica	25
Tipo de muestreo.	26
Técnicas y procesamiento de la información.....	28
Confiabilidad del instrumento.....	28
Capítulo III. Resultados y Discusión	29

Análisis de los datos.....	29
Análisis de datos de encuesta.....	30
Capítulo IV. Propuesta	45
IMPLEMENTACIÓN DE UN MODELO PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL A LAS PYMES DEL CANTÓN SANTA ELENA	46
Conclusiones.....	48
Recomendaciones	49
Referencias	50
Apéndice.....	55

Índice de Figuras

Figura 1.....	18
Figura 2.....	18
Figura 3.....	30
Figura 4.....	31
Figura 6.....	32
Figura 8.....	34
Figura 9.....	35
Figura 10.....	36
Figura 11.....	37
Figura 12.....	38
Figura 15.....	40
<i>Figura 17</i>	58
Figura 18.....	58

Índice de Tablas

Tabla 1:.....	8
Tabla 2:.....	9
Tabla 3:.....	20
Tabla 4:.....	27
Tabla 5:.....	28
Tabla 6:.....	32
Tabla 7:.....	33
Tabla 8:.....	39

Tabla 9:	39
Tabla 10:	41
Tabla 11:	42
Tabla 12:	43
Tabla 13:	44
Tabla 14:	59
Tabla 15	60

Índice de Apéndice

Apéndice 1 Encuesta	55
Apéndice 2. Cronograma de Actividades	57



PROCESO DE SELECCIÓN EN LA PRODUCTIVIDAD DE LAS PYMES DE SANTA ELENA, 2022.

AUTOR:

Luis Octavio Sosa G

TUTOR:

José Giovanni Palacios Meléndez

Resumen

El presente documento expone como tema de investigación el proceso de selección en la productividad de las pymes de Santa Elena, 2022. El problema identificado en el cantón es que, no existe un modelo de selección de personal dirigidos a los empleados en los diferentes negocios ya que, esto repercute en la productividad siendo la principal causa de afectación al rendimiento y desempeño de las pymes en sus actividades. La investigación tiene como objetivo determinar en qué medida los procesos de selección del personal inciden en la productividad de las pymes de Santa Elena. Este estudio se desarrolló con un tipo de investigación descriptiva – correlacional, exploratorio y analítico que permitió observar las realidades de hecho, especialmente de los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta, así como también un análisis de la relación existente de las variables. Es así que la perspectiva cualitativa permitió analizar los diversos criterios de la investigación, y cuantitativa por los análisis y resultados obtenido en el instrumento de investigación. Entre los resultados obtenidos en la investigación se puede señalar que no existe un modelo de proceso de selección de personal, y no se realizan capacitaciones al personal que está trabajando en el negocio, por lo que es necesario la implementación de un modelo de proceso de selección al personal como medida de evaluación a los empleados que ingresen a los diferentes negocios del cantón Santa Elena, tomando en consideración que es de vital importancia tener esta evaluación para que el personal que ingrese a trabajar en el negocio sea más productivo y pueda desenvolverse con efectividad en sus actividades y por consiguiente pueda cumplir con los objetivos esperados.

Palabras claves: productividad, pymes, capacitación, rendimiento, Santa Elena.



PROCESO DE SELECCIÓN EN LA PRODUCTIVIDAD DE LAS PYMES DE SANTA ELENA, 2022.

AUTHOR:

Luis Octavio Sosa G

TUTOR:

José Giovanni Palacios Meléndez

Abstract

This document exposes as a research topic the selection process in the productivity of SMEs in Santa Elena, 2022. The problem identified in the canton is that there is no personnel selection model aimed at employees in different businesses since that, this affects productivity, being the main cause of affectation to the yield and performance of SMEs in their activities. The objective of the research is to determine to what extent the personnel selection processes affect the productivity of SMEs in Santa Elena. This study was developed with a type of descriptive research - correlational, exploratory and analytical that allowed us to observe the realities of fact, especially the results obtained in the application of the survey, as well as an analysis of the existing relationship of the variables. It is thus that the qualitative perspective allowed to analyze the diverse criteria of the investigation, and quantitative by the analysis and results obtained in the investigation instrument. Among the results obtained in the investigation, it can be pointed out that there is no personnel selection process model, and training is not carried out for the personnel who are working in the business, so it is necessary to implement a selection process model. to the personnel as an evaluation measure for the employees who enter the different businesses of the Santa Elena canton, taking into consideration that it is vitally important to have this evaluation so that the personnel who enter to work in the business are more productive and can function effectively in its activities and therefore can meet the expected objectives.

Keywords: productivity, SMEs, training, performance, Santa Elena.

Capítulo. El problema

Introducción

Las primeras micro empresas surgieron en la actividad textil, el transporte, y la industria metálica, luego se expandieron rápidamente las del comercio y los servicios. Sin embargo, a inicios del siglo XX las pequeñas y medianas empresas evolucionaron para convertirse en grandes estructuras empresariales, compañías y consorcios que, han sido capaces de transnacionalizar la gestión empresarial; multinacionales que nacieron como consecuencia del proceso de ampliación de los mercados (Cabeza, 2017). Es así que se vive en un mundo globalizado y competitivo, donde la competencia ya no es solo a nivel local sino a nivel internacional.

Más allá de la complejidad de conceptualizaciones, las pequeñas y medianas empresas tienen el papel fundamental en la economía mundial porque la mayoría de las empresas de países en vías de desarrollo, desarrollados y emergentes, pertenecen a esta tipología. Por consiguiente, son registradas como el motor de la evolución y progreso monetario futuro, son comprometidos de la mayor creación de espacio de trabajo y realizan significativas contribuciones a la innovación y productividad (Alvarado, 2019).

Ecuador ha superado varias connotaciones tanto internas y externas relacionados con aspectos gubernamentales, monetarios y sociales, que trazan el horizonte del país; y en el marco de desarrollo ha llamado la curiosidad de incertidumbre monetaria (Gudiño, 2017). De esta forma nace la importancia de las Pymes considerando aspectos que requieren de orientación y asistencia en el uso de medidas financieras, tecnológicas, y de asesoramiento orientadas a sus

actividades por lo que deben seguir un proceso de modernización que garantice la buena toma de decisiones para su mejor desempeño.

Según Espinoza (2020), existen conflictos que aquejan a las PYMES de América Latina en aspectos relevantes como el financiero, la infraestructura, la política y acciones de fomento, el mercado interno, el comercio exterior, la tecnología. Varias investigaciones científicas afirman que los principales obstáculos son: el acceso al crédito, la falta de recursos humanos especializados y el acceso a la tecnología, por lo tanto, en países latinoamericanos estos obstáculos son comunes, considerándolos como factores que influyen para que estas empresas no logren sobrevivir más de una década. Al momento de necesitar financiamiento las empresas ecuatorianas consideran como alternativa el crédito otorgado por instituciones financieras como Bancos o Cooperativas de Ahorro y Crédito, el mismo que es útil, pero que en el caso de las pequeñas y medianas empresas debido a los múltiples requisitos, costos y garantías solicitados por estas instituciones lo hace inalcanzable, esto por lo consiguiente conduce en muchos casos a que opten por el financiamiento propio o en su defecto a solicitar dinero a prestamistas informales.

Las Pymes en el cantón de **Santa Elena** se ha convertido en factor de crecimiento, económico, generador de empleo, e inclusión social permitiendo así lograr una vida digna para todos. No obstante, su financiamiento es limitado y detiene su crecimiento generando un estado de vulnerabilidad en sus actividades económicas y por ende baja capacidad de desarrollo en un mercado competitivo.

Desde una perspectiva interna, parte del fracaso de pequeñas y medianas empresas, se asocia a la mala gestión financiera, incremento de los gastos, y fallas constantes al no contar con un modelo de selección de personal. Por consiguiente, se puede mencionar como principales factores como, la edad de la empresa, la efectividad productiva, existencia de la estrategia empresarial a largo plazo, la motivación del personal, las relaciones sociales, dependencia de uno o varios proveedores, deterioro de la calidad del producto (bien o servicio) o una mala adaptación al cambio del entorno (Jazmín & Yaimara, 2022).

Situación Problemática

A nivel **mundial** la elaboración de los procesos de selección en la productividad de las Pymes trae consigo cambios a los emprendedores en la aplicación de estrategias de crecimiento económico, la creación de empleo y la reducción de la pobreza. De igual manera, una orientación y método más adecuado para el proceso de selección del personal de las Pymes es en un escenario globalizado.

Las Pymes en **Ecuador** constituyen fuentes de desarrollo económico que promueve el mercado mediante la creación de oferta y demanda que las ha convertido un factor indispensable para generar riqueza y empleo. - La economía promueve a los microempresarios en la búsqueda de mejoras en sus procesos productivos utilizando un proceso de selección del personal para incrementar la productividad y esto se refleja aplicando (Kaizen), palabra china que significa mejora continua en procesos productivos y actividades económicas.

En el cantón de **Santa Elena**, no se ha detectado que exista una asociación que apoye a los microempresarios a desarrollarse potencialmente, es por esa razón que hay muchas limitaciones en sus actividades económicas y no necesariamente se puede incrementar la

productividad. Cuando se habla de limitaciones se está refiriendo a poca aplicación de tecnología, escasa especialización y capacitación, reducido capital, bajos niveles de ahorro y de uso de los servicios financieros que les permita consolidarse en el mercado dando lugar a un notable crecimiento de la informalidad en actividades económicas.

Adicionalmente, al contratar al personal que labore en su negocio, toman la decisión de su contratación mediante la observación directa, es decir no existe un modelo de selección de personal que garantice su experiencia en poder trabajar en el área solicitada, si bien es cierto que la productividad es importante para los individuos, las empresas y la economía en general. Las personas y las empresas productivas pueden lograr más con menos esfuerzo y recursos, lo que permite un mayor crecimiento y progreso.

Para las pymes, la productividad es fundamental para la rentabilidad, la competitividad y el crecimiento. Los negocios productivos pueden producir más con los mismos costos, lo que les permite reducir precios, incrementar ganancias o ambos. Esto ayuda a atraer y retener clientes y empleados, impulsando el crecimiento de las ventas y los ingresos.

Es por ello que en el marco de las PYMES del cantón Santa Elena, al contar con recursos financieros más limitados, el recurso humano puede marcar una notable diferencia a la hora de buscar incrementar la productividad (Benites et al., 2020).

Formulación del problema

¿En qué medida los procesos de selección de personal inciden en la productividad de las Pymes de Santa Elena en, 2022?

Sistematización de problema

- ¿En qué medida las bases teóricas de los procesos de selección inciden en la productividad de las pymes de Santa Elena?
- ¿En qué medida la productividad incide en los procesos de selección de las pymes de Santa Elena?
- ¿En qué medida la implementación de un modelo de proceso de selección de personal beneficiaría a las Pymes de Santa Elena?

Justificación del estudio

Justificación Teórica

Este trabajo se justifica en primera instancia por el interés en abordar un problema de vital importancia para las pymes de Santa Elena con respecto a los procesos de selección del personal para incrementar la productividad. En ese sentido el trabajo investigativo se justifica por la escasa información sobre las limitaciones que tienen los microempresarios al ejercer sus actividades económicas y productivas debido a la falta de conocimiento en el ámbito tecnológico, capacitaciones, asesoramiento, apertura de créditos que inciden en su desarrollo lo que conllevan al análisis al objeto de estudio. En la revisión bibliográfica previa se ha podido determinar que existen muy pocos trabajos estudiados y analizados sobre este tema es por eso que se puede afirmar que la investigación aportará como material de consulta para los lectores en el ámbito ciencias Administrativas.

Justificación Práctica

Desde el punto de vista práctico, este trabajo investigativo se justifica por el aporte al conocimiento sobre los procesos de selección del personal de las pymes de Santa Elena, como resultado de las reflexiones en el campo teórico, por tal razón es necesario estudiar las Pymes que constan como objeto de estudio para tomar los correctivos necesarios y de esta forma ayudar a mejorar los procesos y aumentar la productividad. Asimismo, se considera que el presente estudio aporta con nuevas herramientas a las autoridades para el análisis respectivo y soluciones efectivas para el desarrollo y crecimiento en el campo de la productividad y competitividad de los microempresarios ya que ellos son los beneficiados de dicho estudio para que se puedan desenvolver en un mercado competitivo. Finalmente, este trabajo aporta en gran medida al desarrollo de la sociedad en general.

Objetivos del estudio

En base a las circunstancias y problemas que se lograron identificar en los procesos de selección en la productividad de las pymes de Santa Elena, se procede a plantear los siguientes objetivos de investigación.

Objetivo General

Determinar en qué medida los procesos de selección del personal inciden en la productividad de las Pymes de Santa Elena, 2022.

Objetivos Específicos

- Fundamentar en qué medida las bases teóricas de los procesos de selección inciden en la productividad de las pymes de Santa Elena

- Diagnosticar en qué medida la productividad incide en los procesos de selección de las pymes de Santa Elena.
- Implementar en qué medida un modelo de proceso de selección de personal beneficiaría a las Pymes de Santa Elena.

Hipótesis

Los procesos de selección inciden en la productividad de las Pymes de Santa Elena.

Hipótesis Alternativa (Ha)

Los procesos de selección si inciden en la productividad de las Pymes de Santa Elena.

Hipótesis Nula (Ho)

Los procesos de selección no inciden en la productividad de las Pymes de Santa Elena.

Capítulo I. Marco referencial

Antecedentes

Si bien es cierto el antecedente de investigación presenta los conceptos y teorías relevantes que sirven como base para el estudio propuesto, ayudando a conceptualizar y operacionalizar las variables e hipótesis de investigación, en esta parte se presenta investigaciones previamente realizadas y relacionadas con el tema de estudio considerando aspectos importantes como datos bibliográficos del autor, problema general, objetivo general, metodología, conclusión, recomendación y el aporte u observación acerca del tema en mención.

Tabla 1:*Antecedente de la investigación 1*

Tema	Autor	Problema General	Objetivo General	Metodología	Conclusión	Recomendación	Observación
<p>Incidencia en la inversión del talento humano sobre la productividad en las pequeñas y medianas empresas del sector comercial durante el periodo 2017 – 2018 en la región costa.</p>	<p>Samaniego Moncayo, Jesús David (2019). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, en su trabajo de titulación como Ingeniero Comercial.</p>	<p>En la actualidad, el mayor problema que existe en estas organizaciones empieza específicamente por el representante legal o el gerente general, los cuales para no generar mayor inversión y con la intención de evitar gastos, muchas veces prefieren no capacitar o evaluar a sus colaboradores, con la justificación que invierten mucho tiempo y dinero en estas prácticas y para el criterio de ellos no ven necesario que sean aplicadas.</p>	<p>Determinar si el factor de la inversión en el Talento Humano ejerce un efecto sobre la productividad en las pequeñas y medianas empresas de la región Costa</p>	<p>El estudio tiene un alcance descriptivo-correlacional, mediante aspectos mixtos, ya que se manejan herramientas numéricas y de opiniones respectivamente.</p>	<p>Según el estudio que se realizó, permite concluir que las pequeñas y medianas empresas pueden ser más productivas, lo que permite contribuir con el desarrollo sustentable económico y empresarial, dado que los involucrados no solo son representantes de las Pymes, sino también trabajadores, clientes o sociedad en general.</p>	<p>A través de programas de capacitaciones, manejo empresarial, talento humano, comprometer a las pequeñas y medianas empresas a implementar las inversiones en el departamento de Talento Humano, lo cual permita desarrollar y evidenciar el compromiso de la empresa con sus trabajadores, clientes y sociedad en general.</p>	<p>El autor de esta tesis ha realizado una investigación exhaustiva con importancia a las variables de la investigación lo que ha permitido tener una visión más clara al problema detectado.</p>

Tabla 2:*Antecedente de la investigación 2*

Tema	Autor	Problema General	Objetivo General	Metodología	Conclusión	Recomendación	Observación
Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de la victoria, 2018 (Sullca, 2023)	Torres Sullca, Vanessa (2018). Universidad Señor de Sipán- Trabajo previo a la obtención de Licenciada en Administración Pública.	En este trabajo de investigación hace referencia que el problema de la selección de recursos humano en la Municipalidad Distrital de la Victoria, ha encontrado algunas carencias en función a los recursos humano y a la vez al desarrollo de habilidades, por la razón de no saber seleccionar el personal idóneo a la empresa. Y esto se ve manifestado por falta de capacitación, de un título profesional y práctica laboral de la persona.	Implementar un modelo de proceso de selección en el área de talento humano para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores del municipio de la Victoria.	El estudio tiene un alcance descriptivo con un enfoque cuantitativo, y un diseño de investigación no experimental, la técnica de investigación que utilizó el autor fue la encuesta que les permitió obtener valiosa información.	Una vez realizado un diagnóstico del informe de investigación, del tema los procesos de selección de personal del municipio, se comprobó que no existe un proceso formal y organizado para la selección de los candidatos a laborar en cada una de las áreas y departamentos de la municipalidad la Victoria.	Se debe de proponer asesorías o capacitaciones de manera continua y constante a los diferentes colaboradores de la municipalidad distrital de La Victoria, con el objetivo de extender su capacidad de producción de los servicios que presta la empresa pública.	El autor de la presente investigación realizó un presupuesto de la implementación de un proceso de selección del personal para la Municipalidad distrital de la Victoria un total de 2092 soles (Perú) y tomando en referencia en Ecuador sería 564,509 dólares.

Bases Teóricas

Variable Independiente – Proceso de Selección

Proceso de Selección

Los procesos de selección deben tener la capacidad predictiva del comportamiento del candidato sometido a la técnica, dicha capacidad está sujeta a validez; las pruebas psicológicas establecen una medida justa y generalizada de los modelos de conducta de las personas es por ello, que nace la importancia de esta herramienta que contribuye a medir el coeficiente intelectual, decisiones, aptitudes, y visión del candidato por lo general, las preguntas están diseñadas específicamente para medir las competencias del trabajo y para examinar características y cualidades que pueden necesitar para llevar a cabo sus responsabilidades y tareas (WORKMETER, 2022).

Técnica de selección

Las técnicas de selección permiten escoger empleados, suficientemente capaces de cumplir las funciones establecidas dentro de la empresa. Es decir, el talento que ingrese a la empresa deberá tener los conocimientos necesarios para poder realizar las actividades que estén a su cargo y poder cumplirlas con satisfacción (Bravo Ross & Delgado Litardo, 2022).

Reclutamiento

Según Castillo (2020), el reclutamiento es un conjunto de métodos e instrucciones que se presentan atraer candidatos potencialmente calificados e idóneos para ocupar puestos en la empresa.

(Mayon et al., 2019), manifiesta que el reclutamiento es una acción de divulgación de llamada, de atención, de aumento en acceso; por tanto, es una actividad positiva de invitación.

Es decir, es el reclutamiento es un conjunto de procesos para atraer e identificar a aspirantes con potenciales aptitudes, actitudes y grado de conocimiento para ocupar el puesto ofrecido, con el objetivo de seleccionar a algunos de ellos para que reciban el anhelado empleo.

Tipo de reclutamiento.

En el reclutamiento puede ser Interno, es decir, atraer personas dentro de la misma organización, o bien Externo, atraer personas fuera de la organización o Mixto complemento de ambas. A continuación, las definiciones de los conceptos (Alles, 2017).

Interno.

Cuando el reclutamiento se realiza dentro de la propia organización se denomina reclutamiento interno. En ese caso se utilizan anuncios, por ejemplo, a través de la intranet, con el propósito de generar la auto postulación.

Externo.

Es la forma más frecuente de realizar un reclutamiento, e implica la difusión del mercado de los perfiles buscados, usualmente a través de anuncios, en periódicos o internet, junto con otras fuentes de posibles candidatos. Dentro del reclutamiento externo se deben considerar también los programas de referidos (Alles, 2017).

Control de Prueba Técnica

Según Euroinnova (2022), el control de prueba técnica cumple un rol importante y esencial para conocer las distintas habilidades y capacidades de cualquier aspirante y si tiene lo necesario para ocupar el cargo solicitado por la empresa contratante.

El control de prueba técnica es una parte esencial en un trabajo cuyo objetivo es medir el nivel de conocimiento, habilidades, y competencias que posee el postulante o candidato y competencias acorde a su área al que va a ocupar.

Pruebas Psicométricas

Las pruebas psicométricas son, una herramienta adicional a la entrevista que nos permite recoger una muestra de conducta y que, a partir de aquello, se pueden realizar inferencias acerca del comportamiento y funcionamiento cognitivo de la persona evaluada (Fernández, 2022).

Test o pruebas psicométricas se definen como un conjunto sistematizado de preguntas, que fueron seleccionadas y organizadas, con la finalidad de provocar en el sujeto reacciones cuantificables; en cuanto al ámbito de acción, aplicabilidad, tiempo, expresión, y significado (Felix, 2021).

Las pruebas psicométricas son evaluaciones o medidas que adopta una determinada empresa para medir las aptitudes y rasgos de la personalidad, inteligencia, capacidades y estilo conductual para de cierta forma poder tomar las mejores decisiones y que de tal forma la persona que tenga la puntuación más alta en el reclutamiento y entrevista pueda ser la correcta para la empresa.

La entrevista

La entrevista es la actividad más importante desarrollada por el selector, como se suele decir es el momento de la verdad central del proceso de selección. Es el momento de identificar las experiencias y competencias del candidato, ´pero también es la instancia en la cual al selector le toca “vender” la empresa y proyecto (Martínez, 2022).

En correspondencia con el concepto del autor antes mencionado se puede decir que la entrevista es la etapa casi final de todo un proceso de evaluación mediante pruebas que darán lugar a los mejores puntuados y de tal forma será entrevistado por la empresa para dialogar de sus experiencias y sus grandes fortalezas que lo hace único a diferencia del resto.

Ambiente.

El ambiente de trabajo, son aquellos factores internos y externos que perturba el bienestar físico y mental de los aspirantes. A esto se añaden componentes técnicos y sociales que inciden en el bienestar laboral del aspirante. Se trata de alcanzar un buen clima laboral que permita de manera positiva un aumento de productividad, comunicación efectiva, integración y trabajo de equipo (Areces, 2022).

Si bien es cierto que cuando la persona se encuentra en un ambiente donde es adecuado y propicio para sus actividades el resultado es efectivo y más aún cuando se da esa cordialidad y motivación que impulsa a dar el 101% en torno a su trabajo.

Chiavenato (2017), menciona que las organizaciones que se encuentran en su entorno de manera subjetiva y de acuerdo con sus expectativas, experiencias, problemas, convicciones y motivaciones, son factores que están en constantes cambios por los miembros de una

organización. Por ende, el entorno puede ser interpretado de diferentes maneras de las demás organizaciones o dirigentes que las manejan.

En entorno organizacional engloba factores en lo macro y lo micro. En lo que concierne en el entorno macro están involucrados fuerzas tecnológicas, económicas, políticas, sociales e internacionales y con lo que respecta a lo micro interviene proveedores, clientes, mercado, competidores, comunidad y gobierno, la apertura de estos aspectos son conocidas como entorno organizacional.

Ambiente Interno.

Este entorno consta de elementos como recursos humanos y físicos, el sistema de valores de la organización, la estructura organizativa, la misión y los objetivos de la misma (Sussoni, 2022).

Es todo factor interno que les permite al empleado a desarrollar bien sus tareas o actividades como recursos humanos, crecimiento y desarrollo personal, aspectos financieros etc.

Ambiente externo

Ambiente externo de una empresa son todos los factores que se encuentran en el exterior de una empresa y que pueden afectar el éxito de sus proyectos (Quiroa, 2021).

Es toda situación externa que puede afectar al empleado en sus actividades como factor político, condiciones laborales, leyes etc.

Variable Dependiente - La Productividad

La productividad empresarial es uno de los factores claves de cualquier negocio, y al que muchas veces no se le presta la atención necesaria. Cualquier empresa, sin importar su tamaño o su cometido, tiene como finalidad producir lo máximo y mejor posible. Esforzarse por lograr la máxima efectividad en cada uno de los procesos o procedimientos llevados a cabo dentro de la empresa, considerando ser una prioridad absoluta

La productividad es el objetivo principal del rendimiento laboral dentro de la institución, a diferencia que el desempeño se basa en los resultados obtenidos en el trabajo realizado no en el esfuerzo empleado para cumplir el objetivo, por eso en esta parte las instituciones públicas deben considerar aspectos motivacionales para que el personal de la empresa realice con éxito su trabajo y pueda cumplir con las metas y objetivos establecidos (Koontz et, 2017).

Factores de la Productividad

Los factores de la productividad, han sido un elemento clave para generar riqueza no solo en el ámbito organizacional sino también en la sociedad y. producto de aquello, mejorar las condiciones y calidad de vida de la población (Muñoz & Lombeida, 2021).

Tecnológicos

Es el conglomerado de conocimientos de manera práctica y científica que, unidos bajo una serie de procesos y método de rigor técnico son aplicables para la producción de bienes de utilidad práctica que puedan satisfacer las diferentes necesidades (Enríquez, 2021).

La tecnología se define como el conjunto de conocimientos prácticos y teóricos, métodos, procesos, estilos, herramientas y equipos sumergidos en las actividades que transforman entradas en salida (López et al., 2021).

Definitivamente la tecnología ayuda a mejorar la productividad enmarcándose en la optimización de recursos y a los tiempos de ejecución de tareas.

Humanos

El recurso humano es preciso para evaluar y analizar la productividad de una empresa pues el factor humano está presente en todos los cambios de la ejecución de un proceso y, este, requiere de la colaboración de un conglomerado conjunto de personas y de una indeleble relación laboral para la implementación de estrategias que requieran el logro de objetivo o en su defecto el éxito empresarial (Herrera et al., 2018).

El factor humano tiene que ver bastante dentro de este contexto ya que el talento ayuda con su conocimiento, experiencia y experticia para poder innovar y mejorar en sus actividades de trabajo que les permitirán obtener productividad y rendimiento.

Económico

El factor económico de una empresa contiene todas las tendencias importantes en la economía tales como factores micro y macroeconómicas que pueden ayudar y obstaculizar a la compañía en el logro de sus objetivos de negocios (School, 2021).

La parte económica de una empresa es de vital importancia porque va a determinar qué tan rentable será el negocio y otros indicadores de la economía que aportan al análisis de la empresa con respecto a su crecimiento y desarrollo.

Factores Motivacionales.

Los factores motivacionales se fundamentan en necesidades, de manera consciente o inconsciente; algunas son primarias, como las fisiológicas de agua, aire, alimento, sueño y refugio, otras se pueden considerar secundarias, como la autoestima, el estatus, la afiliación con otros afectos, los logros y la autoafirmación, es por ello que tiene una importancia debido a los factores como la necesidad de logro que busca la excelencia a cualquier prueba que se someta, reconocimiento que indica que desde el nacimiento el ser humano tiene necesidades específicas que van desde las más básicas como oxígeno y alimento hasta la más compleja por ejemplo en dar lo mejor de sí mismo esto queda bien descrito en la teoría desarrollada por el psicólogo Abraham Maslow, psicólogo estadounidense que es famoso por su teoría de necesidades que muestra en forma de una pirámide jerárquica con 5 niveles que inicia desde la parte Fisiología hasta llegar a la cima como es de autorrealización (Koontz et al., 2017).

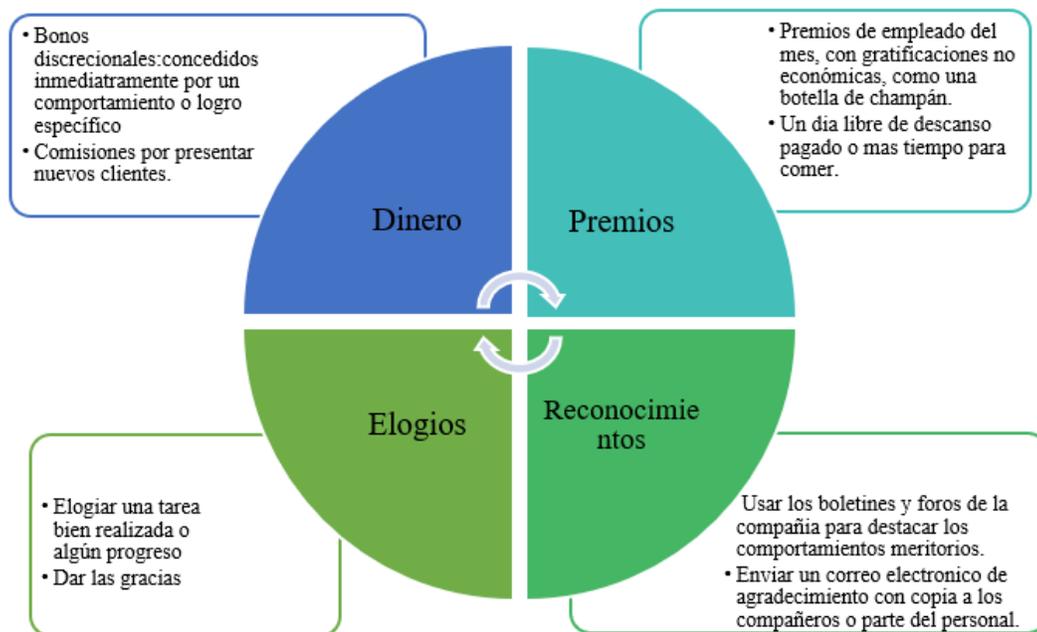
Motivación extrínseca.

Es el uso de motivadores aplicado a las personas. Para los directivos esto significa cosas positivas como el dinero, los premios, los elogios y los reconocimientos, y en la otra cara cosas negativas como las críticas y los castigos (Kinley, 2019).

Motivadores Extrínsecos positivos

Figura 1

Motivadores Extrínsecos positivos

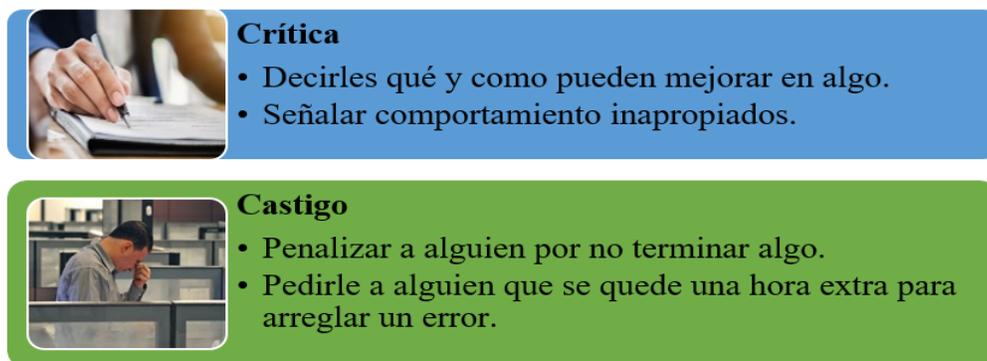


Nota: (Kinley, pág. 99).

Motivadores Extrínsecos negativos

Figura 2

Motivadores Extrínsecos negativos



Nota: (Kinley, pág. 75)

Pymes

El sector de las micro, pequeñas y medianas empresas, conocido como MIPYMES, es un motor clave del crecimiento económico y el desarrollo en muchos países. Las PYMES representan más del 90% de las empresas de todo el mundo y son responsables de la mayoría de los nuevos puestos de trabajo creados. Desempeñan un papel importante en el fomento de la innovación y competencia.

Las PYMES tienen varias ventajas que las hacen muy valiosas para una economía:

- Son muy flexibles y ágiles. Pueden adaptarse rápidamente a los cambios del mercado y aprovechar nuevas oportunidades de negocio.
- Promueven la innovación y la creatividad. Las PYMES suelen ser más innovadoras que las grandes empresas al poder centrarse en proyectos más específicos.
- Estimulan el espíritu emprendedor. Las PYMES suelen surgir de ideas emprendedoras que buscan hacer realidad nuevos proyectos.
- Contribuyen a la competitividad y la especialización productiva. Las PYMES suelen especializarse en nichos de mercado concretos donde pueden alcanzar una posición competitiva.

El INEC (2023), en su base de datos presenta la siguiente información con respecto al tipo de empresa y su criterio de clasificación de empresas según su tamaño en Ecuador.

Clasificación de empresas según su tamaño en Ecuador

Tabla 3:

Según el número de colaboradores en empresas de Ecuador

Tipo de empresa	Criterio de clasificación		
	No. de colaboradores	Valor bruto en ventas	No. de activos
Microempresas	De 1 9 personas	Igual o menor a \$100,000.00	Hasta \$100,000.00
Pequeñas empresas	De 10 49 personas	De \$100,001.00 a \$1,000,000.00	De \$100,001.00 hasta \$750,000.00
Medianas empresas	De 50 199 personas	De \$1,000,001.00 a \$5,000,000.00	De \$750,000.01 hasta \$3,999,000.00
Grandes empresas:	Más de 200 personas	Más de \$5,000,000.00	Más de \$4,000,000.00

Nota: (INEC, 2023)

Fundamento Legal

Según la **Constitución de la República del Ecuador**, sección octava con respecto a trabajo y seguridad social en su **Art 33** hace referencia que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. Por tal razón el estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida

decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En este contexto hace mención que todas las personas gozamos de los mismos derechos inscrito en la carta magna constitución del Ecuador, tomando en consideración aspectos claves este artículo como **el trabajo** que es un derecho fundamental e importante inherente e inseparable del ser humano, **fuentes de realización** personal por el autoconocimiento de saber ser, saber hacer, y saber conocer los lineamientos estipulados en la presente ley, reglamentos y normativas, y **base de la economía** por la contribución, creación, gasto de valor y las distintas riquezas que se crea en una sociedad.

Es por ello que, en el presente **Código Orgánico de Producción, Comercio e Inversiones del Desarrollo Empresarial** de las micro, pequeñas y medianas empresas. Por otro lado Copci es un conjunto de decisiones legales que ayuda a realizar las actividades productivas de la mejor manera considerando el incremento de la innovación, transformación de la matriz productiva ya que hoy en día se toma como un desafío para cambiar ciertas políticas de inversiones y financiamiento al sector productivo, también incentivar y generar empleo de calidad en base a los reglamentos y normativas estipulados en el Copci.

con respecto a su **Art 106.- Clasificación de las MYPIMES**. - Para la definición de los programas de fomento y desarrollo empresarial a favor de las micro, pequeñas y medianas empresas, estas se considerarán de acuerdo a las categorías siguientes (COPCI, 2010).

a.- Micro empresa: Es aquella unidad productiva que tiene entre 1 a 9 trabajadores y un valor de ventas o ingresos brutos anuales iguales o menores de trescientos mil (US \$ 300.000,00) dólares de los Estados Unidos de América;

b.- Pequeña empresa: Es aquella unidad de producción que tiene de 10 a 49 trabajadores y un valor de ventas o ingresos brutos anuales entre trescientos mil uno (US \$ 300.001,00) y un millón (US \$ 1000.000,00) de dólares de los Estados Unidos de América.

c.- Mediana empresa: Es aquella unidad de producción que tiene de 50 a 199 trabajadores y un valor de ventas o ingresos brutos anuales entre un millón uno (USD 1.000.001,00) y cinco millones 5000.000,00) de dólares de los Estados Unidos de América.

Ley orgánica de la economía popular y solidaria y del sector financiero popular y solidaria y del sector financiero popular y solidario.

Art. 1.- Definición.- Para efectos de la presente Ley, se entiende por economía popular y Solidaria a la forma de organización económica, donde sus integrantes, individual o colectivamente, organizan y desarrollan procesos de producción, intercambio, comercialización, financiamiento y consumo de bienes y servicios, para satisfacer necesidades y generar ingresos, basadas en relaciones de solidaridad, cooperación y reciprocidad, privilegiando al trabajo y al ser humano como sujeto y fin de su actividad, orientada al buen vivir, en armonía con la naturaleza, por sobre la apropiación, el lucro y la acumulación de capital (Ley Orgánica Economía Popular y Solidaria, 2011).

La ley orgánica popular economía y solidaria es una entidad técnica de supervisión y control que busca el desarrollo y estabilidad del correcto funcionamiento en los procesos técnicos, confiables y transparente que impulsa a la consolidación de las organizaciones en procura del bien vivir. Es así, que en el art 283 de la constitución del 2008 en su sistema económico social y solidario reconoce el ser humano como sujeto y fin con la finalidad de estar en un ambiente armónico con la naturaleza.

Art. 3.- Con respecto al **Objeto** la presente ley indica los siguientes puntos que son fundamentales:

- Reconocer, fomentar y fortalecer la Economía Popular y Solidaria y el Sector Financiero Popular y Solidario en su ejercicio y relación con los demás sectores de la economía y con el Estado;
- Potenciar las prácticas de la economía popular y solidaria que se desarrollan en las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades, y en sus unidades económicas productivas para alcanzar el Sumak Kawsay;
- Establecer un marco jurídico común para las personas naturales y jurídicas que integran la Economía Popular y Solidaria y del Sector Financiero Popular y Solidario;

De acuerdo al **Artículo 4.- Principios** hace referencia que las personas y organizaciones amparadas por la presente ley, en el ejercicio de sus actividades, se regirán por los siguientes principios importantes, según corresponda:

- a. La búsqueda del buen vivir y del bien común;
- b. La prelación del trabajo sobre el capital y de los intereses colectivos sobre los individuales; c) El comercio justo y consumo ético y responsable;
- c. La equidad de género y respeto a la identidad cultural;

Capítulo II. Metodología

Tipos de investigación

Para el presente trabajo se han propuesto procesos de selección en la productividad de las pymes de santa Elena está enmarcada en los siguientes tipos de investigación: de orden descriptivo correlacional, exploratorio, y analítico con diseño no experimental considerando también aspectos cuali-cuantitativos para una mejor comprensión del tema de investigación.

Se realizó una investigación **descriptiva correlacional** que permitió realizar un diagnóstico concreto de la situación actual por la que se encuentran atravesando las pymes de Santa Elena, y correlacional porque permitió asociar las variables procesos de selección del personal y productividad de tal manera poder medir el grado de relación que existe entre las mismas.

Se realizó una investigación **exploratoria** que ayudó a profundizar el tema de investigación e identificar las causas y efectos del objeto de estudio, y a su vez conocer la situación actual la que enfrenta las Pymes de Santa Elena con respecto al perfil de puesto y productividad respondiendo las interrogantes ¿Qué? ¿Por qué? y ¿Cómo? . Es de carácter exploratorio porque no existen investigaciones que aborden el tema analizado en el presente trabajo.

También se realizó una investigación **analítica** con la finalidad de analizar las variables persistentes en el tema de investigación como es procesos de selección en la productividad referente al objeto de estudio y su problemática que tiene en la actualidad los microempresarios y las limitaciones que no les permite desarrollar en sus actividades económicas, para así poder obtener buenos resultados que permitan fundamentar el desarrollo de la investigación.

Diseño de la investigación

Para el presente tema de investigación se desarrolló un diseño no experimental de corte transversal permitiendo observar el fenómeno de estudio para luego analizarlos y posteriormente tomar decisiones con los resultados obtenidos.

Se utilizó también un enfoque **mixto** con aspectos cuali-cuantitativos que ayudaron a describir las características del objeto de estudio y obtener información a través de la estadística

aplicada e ingresadas en el sistema SPSS con la utilización del instrumento de investigación, la encuesta, para obtener una visión más clara de la realidad existente.

Método de la investigación.

En la investigación se utilizó el método **inductivo**, donde se utilizó las premisas del objeto de estudio para llegar a una conclusión general y poder recolectar información necesaria que permita verificar los procesos de selección y productividad, observaciones que permite conocer los hechos y perjuicios en las pymes de Santa Elena con la finalidad de tomar mejores decisiones.

Diseño de muestreo

Población

La población total para la presente investigación es de 4061 pymes, datos que fueron obtenidos por el INEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos) las mismas que están dirigidas a las Pymes del Cantón Santa Elena.

Tipo de muestreo

Técnica

El instrumento de recolección de información que se utilizó en la investigación fue la encuesta que ayudó a entender la problemática. Los datos de la información e indicadores de la temática en estudio fueron debidamente procesados en un Software estadístico, cuya representación será procesada mediante estadística descriptiva para una mejor interpretación de las tendencias de las variables

Se utilizó la encuesta con preguntas de selección múltiples y preguntas cerradas con la finalidad de tener información relevante por escrito por parte del encuestado.

Es por esta razón que la encuesta puede definirse como método de recogida de datos por medio de una serie de interrogantes, cuyos argumentos se logran de manera escrita u oral con la finalidad de tener respuestas a un conjunto de preguntas (Dihigo, 2021).

Tipo de muestreo.

Se procedió a realizar la siguiente fórmula empleada por Allan Webster denominada *muestreo probabilístico aleatorio simple* que consiste en que las unidades, argumentos o elementos de la población tienen al inicio la misma eventualidad de ser escogidos para conformar la muestra y se logra conceptualizando las diferentes características de la población y el tamaño adecuado de la muestra, y por medio de una selección circunstancial de las unidades de muestreo (Sampieri, 2018).

Tamaño de la muestra

Para la determinación del tamaño de la muestra se empleó un 95% de nivel de confiabilidad y 5 % de margen de error, tomando en consideración que la fórmula empleada corresponde a una población finita. A continuación, se pueden visualizar los cálculos correspondientes.

Tabla 4:*Población*

Fórmula de muestra	Simbología	Descripción	Datos
$n = \frac{Z^2 PQN}{E^2 (N - 1) + Z^2 PQ}$	n=	Tamaño de muestra	? (valor a calcular)
	N=	Población	4061 (INEC)
	Z=	Nivel de confianza	95% (1.96)
	P=	Probabilidad de ocurrencia	50% (0.50)
	Q=	Probabilidad de no ocurrencia	50% (0.50)
	E=	Error máximo	5% (0.05)

Nota: Fórmula Finita de Allan Wester

A continuación, se procede a reemplazar los datos en la fórmula de la muestra:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{Z^2 PQN}{E^2 (N - 1) + Z^2 PQ} \\
 n &= \frac{(1.96)^2 (0.50)(0.50)(4061)}{(0.05)^2 (4061 - 1) + (1.96)^2(0.50)(0.50)} \\
 n &= \frac{(3.8416)(0.25)(4061)}{(0.0025)4060 + (3.8416)(0.25)} \\
 n &= \frac{3900,18}{10.15 + 0.9604} \\
 &= \frac{3900,18}{11,11} \\
 \mathbf{n} &= \mathbf{351}
 \end{aligned}$$

Con una población de 4061 pequeñas y medianas empresas (Pymes) en el cantón Santa Elena se estableció un total de 351 pymes como muestra a considerar para la realización de la encuesta.

Técnicas y procesamiento de la información.

En este sentido para efectos del procesamiento y codificación de datos o de la información, se utilizará software estadístico para la verificación y comprobación de la hipótesis, de tal manera que se pueda identificar la relación que existe entre las distintas interrogantes planteadas en cuestionario, como vamos a analizar variables cuantitativas y cualitativas se utilizará el del alfa de Cronbach que permite determinar la confiabilidad del instrumento de información y el procedimiento utilizado.

Confiabilidad del instrumento

Se determinó la credibilidad del instrumento de recolección de información mediante la aplicación de una encuesta dirigidas a las pymes del cantón Santa Elena, que permitió obtener resultados precisos sobre el estudio con una herramienta estadística capaz de establecer la fiabilidad de las preguntas de manera sistematizada, es decir con mucha precisión.

Tabla 5:

Alfa de Cronbach

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,712	10

Nota. El alfa Cronbach muestra un valor superior a 0.7, tomando en consideración la totalidad de las preguntas, por lo que se confirma la fiabilidad del cuestionario.

Capítulo III. Resultados y Discusión

Análisis de los datos

Con los resultados obtenidos de manera general con la ayuda del instrumento de investigación cuya evaluación con la aplicación del SPSS (Alpha de Cronbach) dió una fiabilidad de 0.712 dando como resultado que la encuesta está bien elaborada y las preguntas que muestran están relacionadas y acorde con el tema como es proceso de selección en la productividad de las pymes de Santa Elena.

Al momento de levantar información con el cuestionario de preguntas al objeto de estudio los microempresarios se mostraron con interés en poder responder lo que se le preguntaba, por consiguiente, en el cantón Santa Elena la mayoría de los microempresarios son varones y las personas que están al frente de dicho negocio fluctúan en una edad de 38 años y 47 años con un nivel de estudio secundaria y con intervalos de 7 a 10 años de permanencia en su puesto de trabajo.

Adicional a eso la mayoría de los microempresarios manifestaron que no poseen un modelo de reclutamiento que les permita evaluarlos al personal antes de ingresar a su negocio y que por lo general lo realizan mediante la observación o referidos de sus conocidos.

Es así que en la presente investigación se encontró que el personal que ingresa al negocio no recibe capacitación para el mejoramiento de sus actividades, aunque en el diálogo con ellos indicaron estar conscientes que la selección del personal influye en la productividad y por ende la buena relación entre los compañeros de trabajo aumenta el rendimiento.

Y por último recalcar que los resultados antes mencionados fueron ingresados en un software estadístico que proporciona un análisis estadístico avanzado donde se hizo la

comprobación de chi cuadrado y la correlación de dos interrogantes más importantes del objeto de estudio.

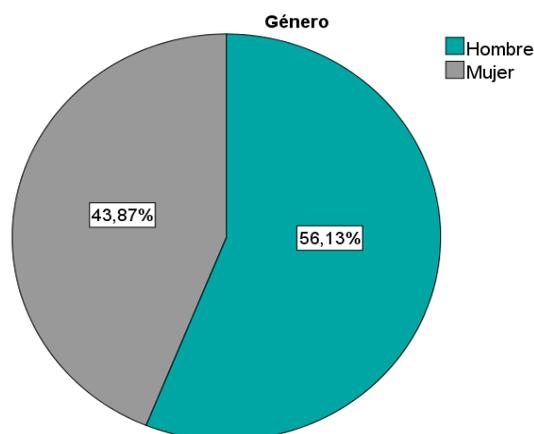
Análisis de datos de encuesta

Género

La investigación señala que entre las pymes del cantón Santa Elena, aquella manejadas por los hombres son la mayoría, manteniendo una diferencia de 12,26 % con respecto a la variable género. Esto guarda relación con la información del Inec que indica que en el cantón Santa Elena en su mayoría de los habitantes son hombres.

Figura 3

Género



Nota: Información obtenida de la encuesta

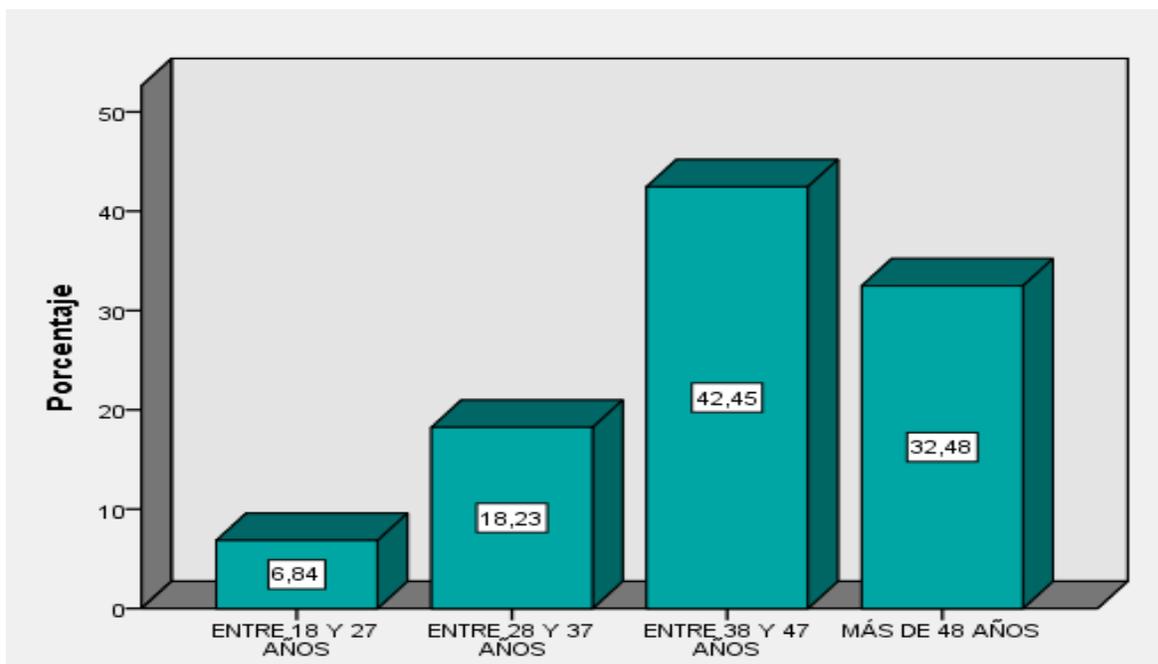
Edad

Según la información de la figura 4 con respecto a la edad de los microempresarios la mayoría de las pequeñas y medianas empresas fluctúa una edad entre 38 y 47 años con un porcentaje mayoritario de 42.45 % en comparación del resto, lo que significa que en los negocios

se encuentran laborando gente con experiencia, o también se deduce que son aquellas personas que no encontraron trabajo y por ende iniciaron su propio emprendimiento.

Figura 4

Edad



Nota: Información obtenida de la encuesta

Escolaridad

Conforme a la información de la tabla 8, se registra que los microempresarios tienen un nivel de estudio secundario con un porcentaje de 42,5 % en las pymes del cantón Santa Elena. Los microempresarios comentaron que no culminaron sus estudios porque sus trabajos le impedían asumir responsabilidades y compromisos adquiridos que le demandaban de tiempo y por ende desistieron de sus estudios.

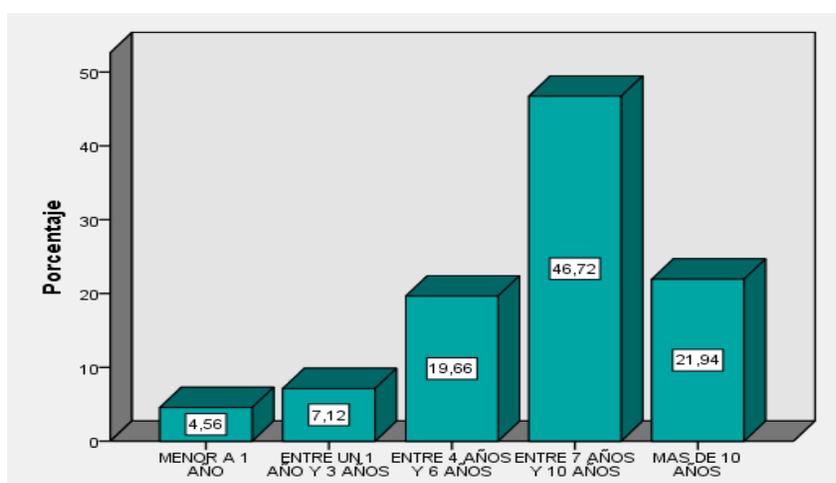
Tabla 6:*Tipo de Escolaridad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
PRIMARIA	120	34,2	34,19	34,2
LICENCIATURA	27	7,7	7,7	41,9
DOCTORADO	6	1,7	1,7	43,6
SECUNDARIA	149	42,5	42,5	86,0
MAESTRÍA	8	2,3	2,3	88,3
NINGUNA	41	11,7	11,7	100,0
Total	351	100,0	100,0	

Nota: Información obtenida de la encuesta

Permanencia en el negocio.

Como se observa en la figura los microempresarios del cantón Santa Elena tienen entre 7 y 10 años de permanencia en su negocio. Esto significa que tienen presencia y fuerza en el mercado donde se encuentran y más aún están posesionados en la mente del consumidor y al momento de la compra los clientes se dirigen de manera directa a su respectivo negocio.

Figura 5*Tiempo laborando en el negocio/servicio*

Nota: Información obtenida de la encuesta

Modelo de selección del personal

Se observa que la mayor parte de los microempresarios respondieron con el mismo porcentaje de 25.40 % con la opción de indeciso y que definitivamente no utilizan un modelo de selección, donde se elige al personal que ingresa al negocio. Esto muestra que no le dan la debida importancia a un modelo de selección de personal, entendiéndose que es de vital importancia hacer este procedimiento porque va a permitir optar al personal idóneo con el perfil de competencia acorde a su giro de negocio y que por lo general su contratación lo realizan de manera empírica o de observación directa.

Tabla 7:

Modelo de selección de personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFINITIVAMENTE SI	50	14,2	14,2	14,2
PROBABLEMENTE SI	56	16,0	16,0	30,2
INDECISO	89	25,4	25,4	55,6
PROBABLEMENTE NO	67	19,1	19,1	74,6
DEFINITIVAMENTE NO	89	25,4	25,4	100,0
Total	351	100,0	100,0	

Nota: Información obtenida de la encuesta

Efectividad de la gestión administrativa y administración del negocio

La mayoría de los encuestados indicaron que el proceso de selección son parámetros que ayuda a la efectividad de la gestión administrativa y administración de las pymes del cantón Santa Elena, reconociendo los múltiples beneficios como incremento de la productividad,

maximización del uso de los recursos, planificación. y coherencia en los procesos administrativos.

Figura 6

Efectividad en gestión y administración de la empresa



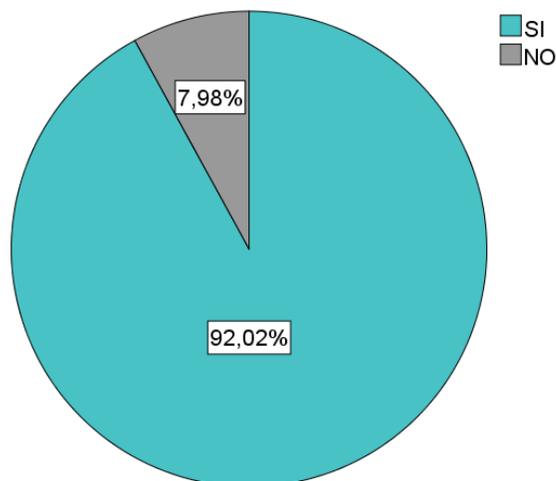
Nota: Información obtenida de la encuesta

Especificaciones y descripciones del puesto laboral.

Según información obtenida por parte de las encuestas los microempresarios respondieron que no cuentan con las especificaciones y descripciones del puesto laboral y por ende esta afectaría a los negocios. Esto deja en evidencia que sin estos elementos antes mencionados no existiría la buena comunicación y por ende no se lograría los objetivos enmarcados al negocio. Debe de tomarse en cuenta que las especificaciones y descripciones de puesto en un negocio es una tarea rutinaria que se debe llevar a cabo porque es la base de una estructura organizacional, y más aún porque debe tener muy claro cuáles son los procedimientos que tiene día a día, después de todo le ayudará a tener claridad para que el empleado pueda producir rápidamente en sus actividades.

Figura 7

Especificaciones y descripciones del puesto laboral.



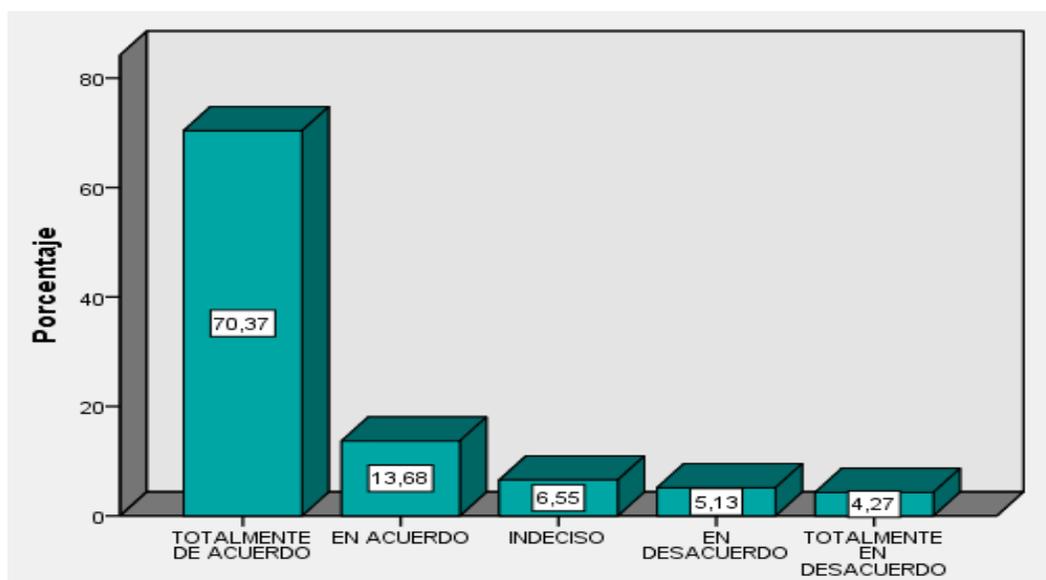
Nota: Información obtenida de la encuesta

Perfil de competencias

Acorde a la información de la figura 10, con respecto a las funciones que están teniendo sus empleados son acorde a su perfil de competencias los microempresarios en su mayoría respondieron totalmente de acuerdo, teniendo como respuesta que tienen la experiencia y experticia en sus actividades por ende dan respuesta a las necesidades que el cliente busca al momento de la compra. Es así la importancia que radica el perfil de competencia en un negocio para que la persona pueda conducirse y desempeñarse adecuadamente en el puesto es importante precisar que el perfil de competencia no hace referencia a la persona que ocupa, sino que brinda información sobre diversos aspectos relacionados a la posición en sí, indica funciones del puesto, identifica que se hace, donde se hace y como se hace.

Figura 8

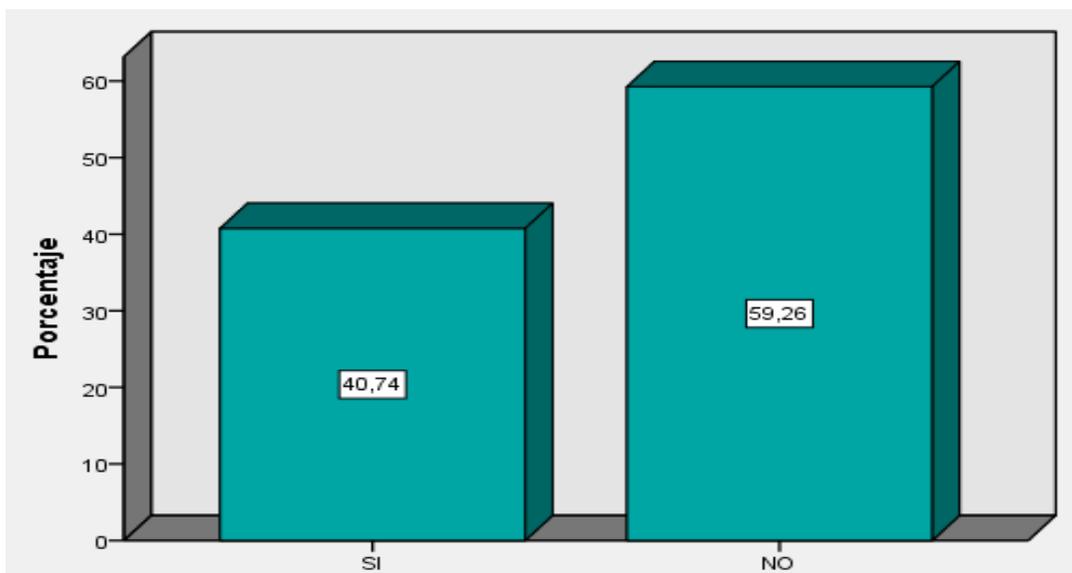
Perfil de Competencias



Nota: Información obtenida de la encuesta

Capacitaciones

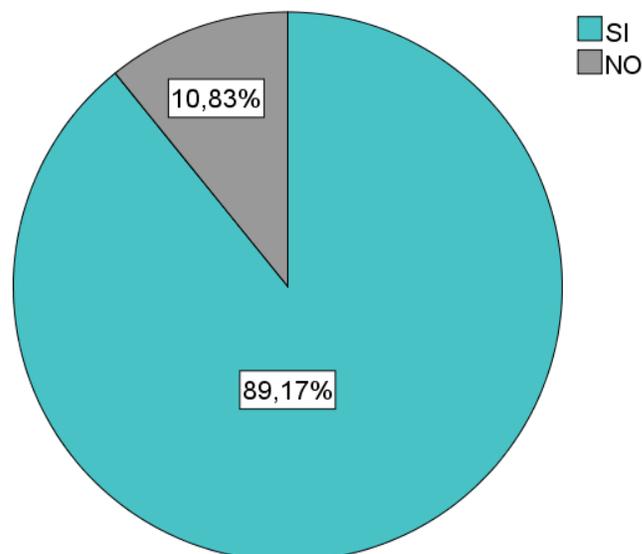
Los microempresarios indicaron que su personal no recibe capacitación. Con esta premisa, se evidencia que el personal necesita capacitación porque juega un papel importante en el desempeño de las tareas y actividades, porque es el proceso mediante el cual los empleados adquieren los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para comunicarse en su negocio y realizar el trabajo que se les encomienda. Se debe de reconocer que el conocimiento caduca rápidamente, de este modo se debe de aprender de manera constante para su crecimiento personal y profesional, por lo contrario, la persona que no se capacite quedará obsoleto cada vez más rápido, dicho esto las capacitaciones muestran el valor que tiene la persona para su negocio ya que las capacitaciones son una inversión que trae consigo mismos resultados positivos.

Figura 9*Capacitación del personal*

Nota: Información obtenida de la encuesta

Productividad de los empleados

Con la información de la figura 12, se evidencia con un porcentaje de 89.17% de manera positiva los microempresarios indicaron que la selección del personal influye en la productividad de sus empleados. Lo que significa que la productividad tiene dos elementos claves como son la eficacia y la eficiencia en las actividades que realiza el microempresario en su negocio y como resultado de lo antes mencionado se logra la efectividad. Si bien es cierto todo negocio desea el éxito, pero para lograrlo es necesario que el negocio tenga rendimiento, aspectos económicos y productividad. Por lo tanto, la productividad es un indicador de eficiencia que permite analizar y evaluar cómo va el negocio en sus actividades operacionales.

Figura 10*Productividad de los empleados*

Nota: Información obtenida de la encuesta

Porcentaje de productividad en los negocios.

Conforme a los resultados de la tabla 8, en gran medida los microempresarios respondieron que su negocio ha incrementado un 26 y 50% con respecto a la productividad, gracias a las estrategias de bajo coste, respuesta rápida y de diferenciación que han implementado en su negocio que les ha permitido sin duda alguna a permanecer en el entorno que se desenvuelve. Los encuestados indicaron que hubiese sido más alto el porcentaje, pero la pandemia afectó a la mayoría de las pequeñas y medianas empresas teniendo pérdidas y afectaciones en su negocio y que actualmente se están desarrollándose y creciendo de manera positiva.

Tabla 8:*Nivel de Productividad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ENTRE EL 1 AL 25%	124	35,3	35,3	35,3
ENTRE EL 26 AL 50%	149	42,5	42,5	77,8
ENTRE EL 51 AL 75%	47	13,4	13,4	91,2
ENTRE EL 76 AL 100%	31	8,8	8,8	100,0
Total	351	100,0	100,0	

Nota: Información obtenida de la encuesta

Buena relación entre los compañeros de trabajo

Según la información por parte de los microempresarios respondieron con un porcentaje de 96 % afirmando que la buena relación entre los compañeros de trabajo aumenta la productividad. Lo que se traduce que el trabajo en equipo, la sinergia y las buenas prácticas con los compañeros permite tener un ambiente armonioso, colaborativo, e incremento de productividad para el logro de objetivos.

Tabla 9:*Relación Laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	337	96,0	96,0	96,0
NO	14	4,0	4,0	100,0
Total	351	100,0	100,0	

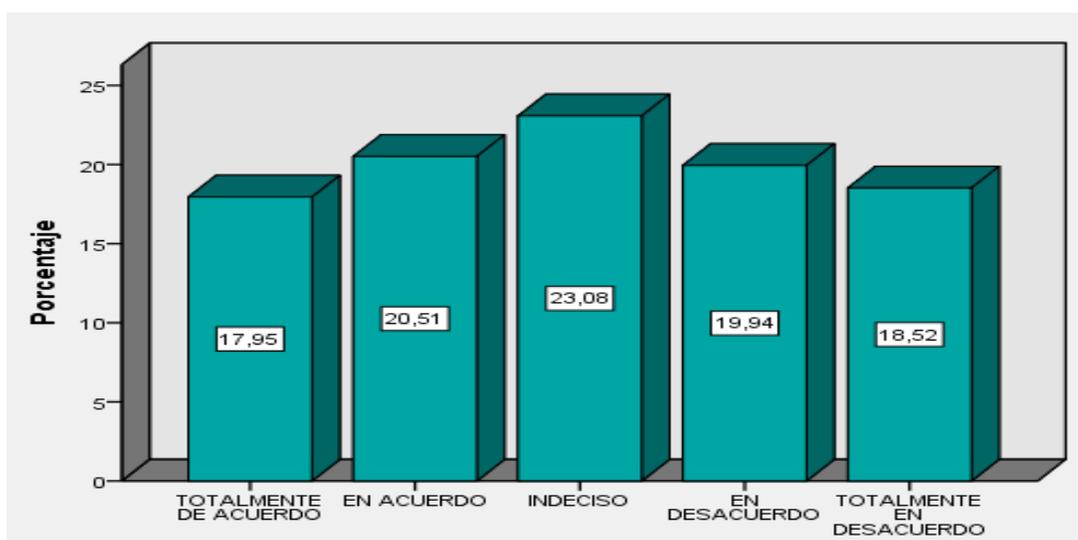
Nota: Información obtenida de la encuesta

Habilidades

En gran medida, los microempresarios de las pequeñas y medianas empresas del cantón Santa Elena respondieron estar indecisos que los empleados de los negocios poseen todas las habilidades en el cargo que desempeñan, lo que significa que, no poseen las aptitudes, actitudes en desarrollar sus actividades como consecuencia de esto conlleva que las actividades no se ejecuten de manera correcta y con facilidad.

Figura 11

Habilidades



Nota: Información obtenida de la encuesta

Recursos

Los resultados de la tabla 10 dan a conocer que el 65 % de los encuestados respondieron que los recursos que poseen los negocios son suficientes para realizar las tareas o actividades diarias. De esta manera se evidencia que los recursos son necesarios para las pymes para que de esta manera puedan vender sus productos o servicios que ofertan y más aún sentirse seguros.

cuando el cliente adquiera un producto o solicite un servicio estén totalmente satisfechos con la necesidad que tenga.

Tabla 10:

Recursos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SI	228	65,0	65,0	65,0
NO	123	35,0	35,0	100,0
Total	351	100,0	100,0	

Nota: Información obtenida de la encuesta

Resultados

La hipótesis nula que se planteó en la investigación fue: Los procesos de selección no inciden en la productividad de las Pymes de Santa Elena, y la hipótesis alternativa: Los procesos de selección si inciden en la productividad de las Pymes de Santa Elena. La comprobación se realizó mediante el chi cuadrado que permitió saber si se acepta la hipótesis nula o se rechaza esta hipótesis y se acepta la hipótesis alternativa en la presente investigación

Comprobación de hipótesis

Tabla 11:

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
¿Considera usted que las funciones que están teniendo sus empleados son acorde a su perfil de competencias? * ¿Considera usted que la selección del personal influye en la productividad de sus empleados?	351	100,0%	0	0,0%	351	100,0%

Nota: Información obtenida en software Estadísticos SPSS.

De acuerdo a los datos ingresados en el Sistema SPSS se tomó en consideración dos interrogantes más importantes en función a las variables con respecto al instrumento de investigación con la finalidad de conocer su relación directa y, de esta forma, observar los datos obtenidos de la tabla puesto que como resultado se indica que se cumple con el 100 % de su correspondencia en torno a sus interrogantes, es por ello que en la presente investigación, analizadas las interrogantes se verifica el cumplimiento del objetivo 2 del tema de estudio que hace referencia a diagnosticar en qué medida la productividad incide en los procesos de selección de las pymes de Santa Elena.

Tabla de contingencia ¿Considera usted que las funciones que están teniendo sus empleados son acorde a su perfil de competencias? * ¿Considera usted que la selección del personal influye en la productividad de sus empleados?

Tabla 12:

Recuento

		¿Considera usted que la selección del personal influye en la productividad de sus empleados?		Total
		SI	NO	
¿Considera usted que las funciones que están teniendo sus empleados son acorde a su perfil de competencias?	TOTALMENTE DE ACUERDO	247	0	247
	EN ACUERDO	44	4	48
	INDECISO	7	16	23
	EN DESACUERDO	3	15	18
	TOTALMENTE EN DESACUERDO	12	3	15
Total		313	38	351

Nota: Información obtenida en software Estadísticos SPSS.

Tabla 13:*Pruebas de chi-cuadrado*

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	211,824 ^a	4	,000
Razón de verosimilitudes	153,657	4	,000
Asociación lineal por lineal	122,533	1	,000
N de casos válidos	351		

a. 3 casillas (30,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,62.

Con la prueba del Chi-cuadrado, se puede comprobar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa puesto que, la significancia asintótica bilateral se tiene una continuidad esperada inferior a 0,05, con 4 grados de libertad (gl) y un coeficiente de 211.824, lo que significa que, sí existe relación evidente entre las dos variables independiente y dependiente del objeto de estudio, es decir el proceso de selección en la productividad de las pymes de Santa Elena.

Capítulo IV. Propuesta

En base a los resultados obtenidos mediante la aplicación de encuestas a microempresarios de pequeñas y medianas empresas del cantón Santa Elena se hace necesario la **implementación de un modelo para el proceso de selección de personal** a los diferentes negocios del cantón, dicho modelo está conformado por 9 etapas esenciales (como se muestra en el flujograma de procesos).- para realizar un correcto proceso de selección de personal, puesto que definitivamente la implementación de este modelo aumenta la productividad de los empleados en cada negocio y el desempeño en sus actividades.

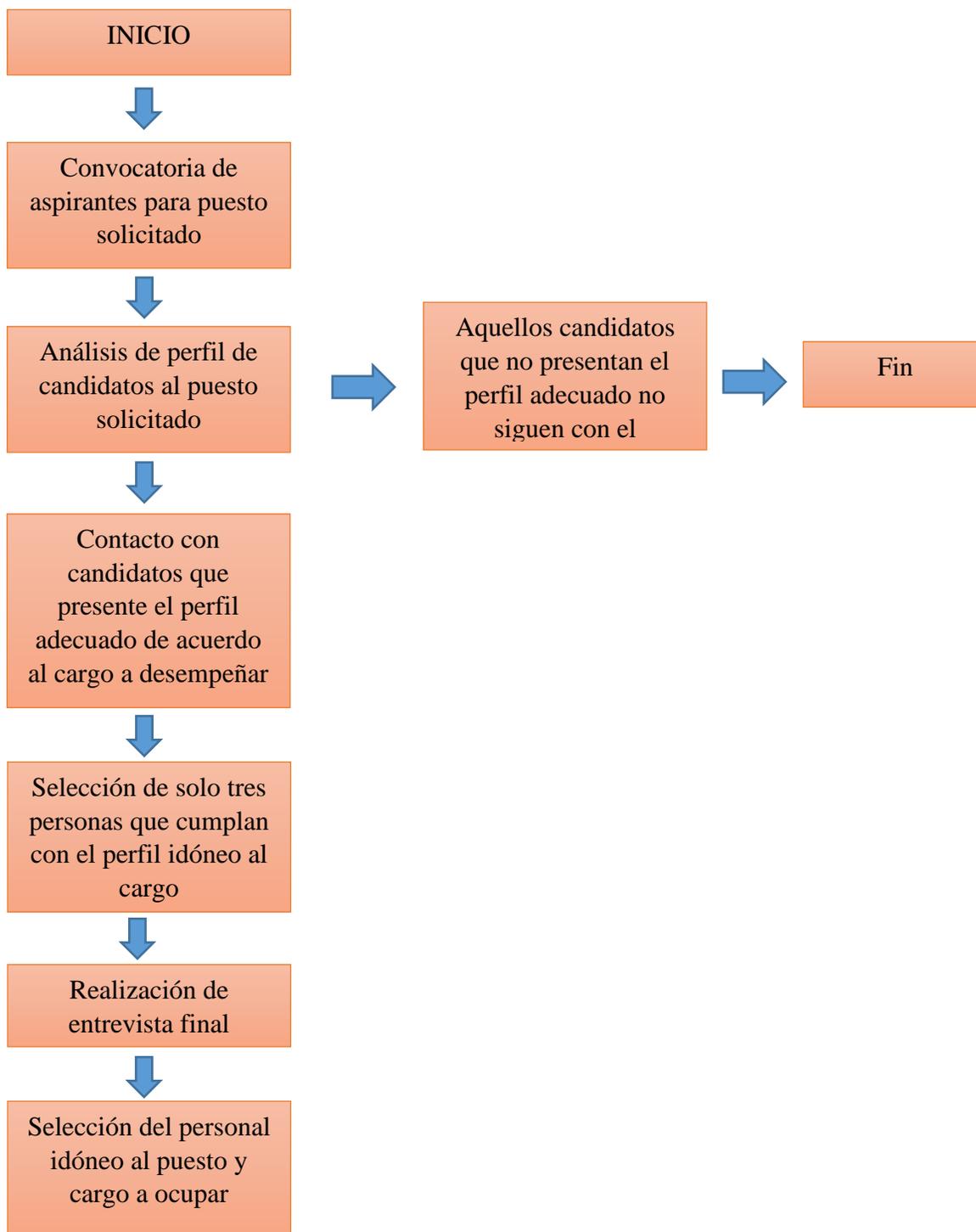
La selección de personal es un proceso importante para cualquier empresa. Un buen proceso de selección puede ayudar a identificar a los candidatos más cualificados que son la mejor opción para el puesto y la cultura de la empresa. Esto a su vez puede mejorar la productividad del negocio.

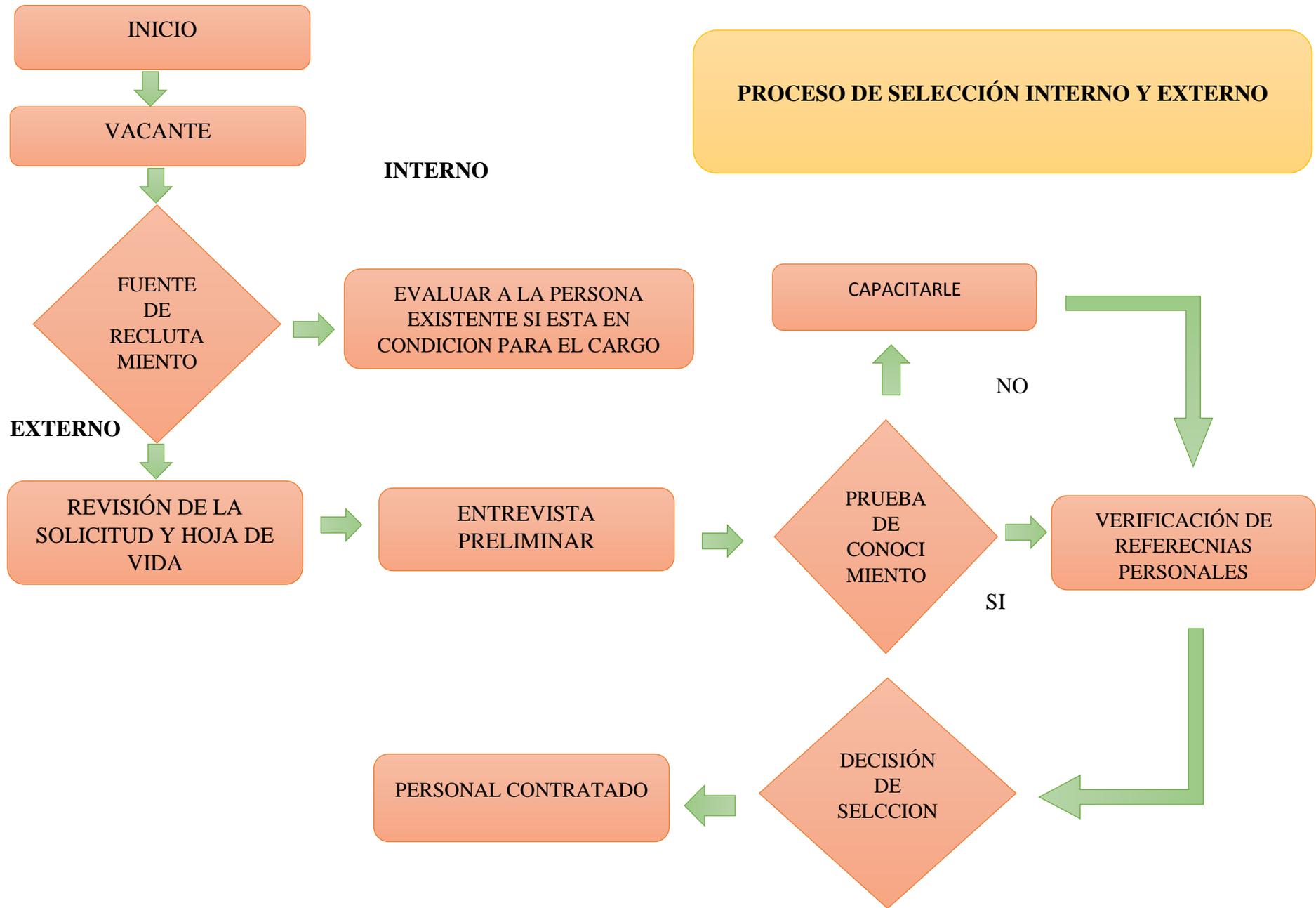
El proceso de selección identifica las habilidades, experiencia y personalidad adecuada de cada postulante para el trabajo. Estos empleados tienen más probabilidades de tener éxito y permanecer en la empresa durante más tiempo. Esto reduce los costos de contratación y capacitación asociados con la rotación de personal.

Los empleados adecuadamente seleccionados también suelen ser más productivos. Se ajustan bien al trabajo y la cultura de la empresa, lo que los motiva a desempeñarse mejor. Esto puede traducirse en mayores ingresos, menores costos y una mayor satisfacción de los clientes.

En resumen, un sólido proceso de selección de personal puede mejorar significativamente la productividad de una empresa al identificar y contratar a los empleados más adecuados y motivados.

IMPLEMENTACIÓN DE UN MODELO PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL A LAS PYMES DEL CANTÓN SANTA ELENA





Conclusiones

De acuerdo a la investigación realizada, se pone a consideración las siguientes conclusiones:

Se consultó por parte de varios autores especializados con respecto a las bases teóricas de los procesos de selección de personal en la productividad de las pymes de Santa Elena ayudaron a la profundización y comprensión del tema de investigación con el objetivo de generar nuevos conocimientos y producción de ideas para luego ser analizados e interpretados a la orientación del problema detectado.

Se realizó la comprobación de la hipótesis en SPSS mediante el chi cuadrado que el proceso de selección de personal incide en la productividad, ya que representa una importancia para los negocios de Santa Elena en vista que deben acoplarse a un nuevo sistema como es el proceso de selección en el personal que va a ingresar en sus pymes, puesto que ayuda a agilizar los procesos administrativos de su negocio. Si bien es cierto la productividad está ligada a la motivación, la satisfacción laboral, el aprendizaje, la cultura organizacional y la toma de decisiones son elementos que presentan mayor rendimiento del trabajo y permiten alcanzar el cumplimiento de los objetivos establecidos de cada una de las pymes.

Se evidenció que el personal que labora en las PYMES no reciben capacitaciones para el mejoramiento de sus actividades, dejando a un lado esta importante herramienta que contribuye a la mejora continua, aumento de productividad, efectividad sobre sus conocimientos orientados a sus objetivos, cambio y desafíos en cada una de sus funciones, puesto que al invertir en el desarrollo de habilidades del personal aumenta la satisfacción personal.

Recomendaciones

Para lograr los resultados esperados del proceso de selección en la productividad de las Pymes de Santa Elena se recomienda lo siguiente.

Se recomienda a los microempresarios a tomar cursos de capacitación puesto que al momento de aplicar la encuesta una de sus preguntas fue ¿El personal que labora en su empresa recibe constante capacitaciones para el mejoramiento de sus actividades? y la mayoría respondieron que no, lo que significa que se debe de adoptar esta medida para que sus empleados estén orientados en ejecutar con efectividad sus actividades y por lo consiguiente el cliente pueda estar satisfecho

Que los microempresarios del cantón Santa Elena indaguen, investiguen más acerca de la importancia de la productividad y el proceso de selección del personal, ya que estos elementos antes mencionados son relevantes puesto que les ayudará a tomar mejores decisiones y que su negocio cumpla con los objetivos esperados.

Se recomienda a los microempresarios a adoptar y poner en práctica la implementación de modelo de proceso de selección de personal para sus negocios que les va a permitir mejorar su desempeño organizacional con sus empleados dando lugar a la productividad y que de esta manera al momento de seleccionar al personal se evalúe con el modelo de competencia para que el empleado que ingrese a su negocio tenga el perfil idóneo para realizar sus actividades.

Referencias

- Alles, M. A. (2017). *Elija al mejor: La entrevista en seleccion de personas : La entrevista por competencias*. Argentina: Ediciones Granica.
- Alvarado, K. D. (Noviembre de 2019). *Google Académico*. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/18366>
- Amat, O. (2018). *MBA INTENSIVO: Herramientas* . España: Profit.
- Areces, B. L. (2022). El ambiente en el trabajo. *Ocronos*, 52.
- Benites, L. A., Ruff, C., Ruiz, M., Matheu, A., Inca , M., & Juica, P. (2020). Análisis de los factores de competitividad para laproductividad sostenible de las PYMES en Trujillo(Perú). *Revista de métodos cuantitativos para la economía y empresa.*, 29. doi:<https://doi.org/10.46661/revmetodoscuanteconempresa.3513>
- Bravo Ross, W., & Delgado Litardo, B. (2022). Selección de personal: Relevancia de las entrevistas vs. las pruebas psicológicas. *Publicando*, 34.
- Bustillos, O. E. (13 de 08 de 2022). *Google Academico*. Obtenido de https://www.academia.edu/download/55139183/JimenezBustillos_OctavioEnrique_MonografiaPsicometria.pdf
- Cabeza, M. R. (2017). Estudio de la Gestion competitiva de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) comerciales. Caso Esmeraldas, Republica del Ecuador. *Revista Académica de Economía*, 10.
- Castillo, A. J. (2020). *Gestión Humana Integral*. Bogotá - Colombia: Ediciones ECOE.

- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional*. (3a. ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Constitución de la República del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). Recuperado el 8 de 6 de 2023, de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- COPCI. (19 de 12 de 2010). *Google Académico*. Recuperado el 11 de Junio de 2023, de <file:///L:/Descargas/C%C3%B3digo-Org%C3%A1nico-de-la-Producci%C3%B3n-Comercio-e-Inversiones-Copci.pdf>
- Dihigo, J. G. (2021). *Metodología de investigación para administradores*. Colombia, Bogotá: Ediciones de la U.
- Enríquez, G. F. (2021). El enfoque ciencia - tecnología - sociedad en la gestión del talento humano docente. *Revista Universidad y Sociedad- Scielo*, 9.
- Espinoza, G. R. (2020). El Crédito Bancario y las Pymes en Ecuador. *Yachana Revista Científica*, 14.
- Euroinnova. (13 de 08 de 2022). *Google Académico*. Obtenido de <https://www.euroinnova.ec/blog/que-es-una-prueba-tecnica>
- Felix, C. S. (13 de 08 de 2021). *Google Académico*. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/17968>
- Fernández, J. M. (2022). *Introducción a la Psicometría Teoría clásica y TRI*. Bolivia: Piramides.
- Franklin, F. E., & Krieger, M. J. (2011). *Comportamiento Organizacional: enfoque para América Latina*. México: Pearson Educación.

- Gudiño, R. C. (2017). La Aportación de las pequeñas y medianas empresas (pymes) en la economía ecuatoriana. *CIICAE-UIDE*, 12.
- Herrera, T., Granadillo, E., & Gómez, J. (2018). LA PRODUCTIVIDAD Y SUS FACTORES: INCIDENCIA EN EL MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL. *Scielo*, 14.
- INEC. (6 de 5 de 2023). *Google*. Obtenido de <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiZTM4MTU3NzgtOGE2YS00MDcxLThiYzYtNDE0NzFmOTNhODBiIiwidCI6ImYxNThhMmU4LWNhZWMtNDQwNi1iMGFiLWY1ZTI1OWJkYTExMiJ9>
- Jazmín, A. R., & Yaimara, P. S. (2022). Fracaso empresarial asociado alas habilidades del empresario. Caso enfocado en PYMES de la ciudad de Guayaquil –Ecuador. *Revista científica Portal de la Ciencia*, 11.
- Kinley, S. B. (2019). *Cambiando el comportamiento de los empleados*. Barcelona-España: Editorial Reverté S. A.
- Koontz, H., Weihrich, H., Cannice, M., Nagore, G., Herrero, M., & Yfarraguerri, L. (2017). *Administración una perspectiva global, empresarial y de innovación. (15a. ed.)*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Ley Orgánica Economía Poular y Solidaria. (10 de 05 de 2011). *Google*. Recuperado el 8 de 6 de 2023, de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_econ.pdf
- López, M., Pérez, J., & Rincón , E. (2021). *Factores que influyen en la productividad de las Pymes*. Bogotá- Colombia: Corporación Universitaria Unitec® y Fundación Universitaria San Mateo,.

- Martínez, D. (2022). *Selección del Personal I*. Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Mayon, F., Bermúdez, A., & Norman, M. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad Scielo*, 8.
- Moncayo, J. D. (14 de 6 de 2023). *Google*. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13636>
- Muñoz, G. A., & Lombeida, M. D. (2021). La Gestion del Talento Humano y su influencia en la productividad de la organizacion. *Revista de la Agrupacion Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administracion de Empresas (AJOICA)*, 20.
- Pereyra, L. E. (2022). *Metodología de la investigación*. México: Soluciones Educativas .
- Quiroa, M. (09 de 07 de 2021). *Factores externos de una empresa*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/factores-externos-de-una-empresa.html>
- Registro Estadístico de Empresas Ecuador. (13 de 6 de 2023). Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/directoriodeempresas/>
- Sampieri, R. H. (2018). *Metodología de la investigacion:Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- School, B. (19 de 04 de 2021). *Google académico*. Obtenido de <https://retos-operaciones-logistica.eae.es/factores-economicos-de-una-empresa-que-deben-tenerse-en-cuenta/>
- Sullca, V. T. (14 de 6 de 2023). *Google*. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8213>
- Sussoni, M. L. (14 de 08 de 2022). *Google Academico*. Obtenido de <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/24259>

WORKMETER. (08 de 08 de 2022). *Google académico*. Obtenido de
<https://www.workmeter.com/blog/productividad-empresarial/>



Apéndice 1 Encuesta

UNIVERSIDAD ESTATAL
PENINSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



Estimado participante: La presente es un cuestionario de preguntas con fines de investigación. Agradecemos con colaboración se sirva marcar sus respuestas con una "X", en el cuadro respectivo. Recuerde que la información que usted facilite será de absoluta confidencialidad.

ENCUESTA DIRIGIDA GERENTES/PROPIETARIOS DE PYMES

Objetivo: Obtener información relevante acerca del proceso de selección de personal en la productividad de las pymes de Santa Elena, 2022.

DATOS DEMOGRÁFICOS:

GÉNERO:

HOMBRE

MUJER

EDAD

ENTRE 18 Y 27 AÑOS

ENTRE 28 Y 37 AÑOS

ENTRE 38 Y 47 AÑOS

MÁS DE 48 AÑOS

TIPO DE ESCOLARIDAD

PRIMARIA

SECUNDARIA

LICENCIATURA

MAESTRÍA

DOCTORADO

NINGUNA

TIEMPO LABORANDO EN EL NEGOCIO/SERVICIO

MENOR A 1 AÑO

ENTRE UN 1 AÑO Y 3 AÑOS

ENTRE 4 AÑOS Y 6 AÑOS

ENTRE 7 AÑOS Y 10 AÑOS

MAS DE 10 AÑOS

Instrucciones

Marque con una X la respuesta que usted considere correcta.

V.I PROCESO DE SELECCIÓN

DEFINITIVAMENTE SI		PROBABLEMENTE SI		INDECISO		PROBABLEMENTE NO		DEFINITIVAMENTE NO	
--------------------	--	------------------	--	----------	--	------------------	--	--------------------	--

1.- ¿Actualmente se utiliza un modelo donde se procede a seleccionar el personal?

2.- ¿Considera usted que el proceso de selección son parámetros que ayuda a la efectividad de la gestión administrativa y administración de su empresa?

SI NO

3.- ¿Cree usted que la empresa al no contar con las especificaciones y descripciones del puesto laboral esta afectaría?

SI NO

4.- ¿Considera usted que las funciones que están teniendo sus empleados son acorde a su perfil de competencias?

TOTALMENTE DE ACUERDO		EN ACUERDO		INDECISO		EN DESACUERDO		TOTALMENTE EN DESACUERDO
-----------------------	--	------------	--	----------	--	---------------	--	--------------------------

5.- ¿El personal que labora en su empresa recibe constante capacitaciones para el mejoramiento de sus actividades?

SI NO

V.D. PRODUCTIVIDAD

6.- ¿Considera usted que la selección del personal influye en la productividad de sus empleados?

SI NO

7.- ¿Qué porcentaje considera usted que ha incrementado la productividad en su negocio?

ENTRE EL 1 AL 25%

ENTRE EL 26 AL 50%

ENTRE EL 51 AL 75%

ENTRE EL 76 AL 100%

8.- ¿Considera que la buena relación entre los compañeros de trabajo aumenta la productividad?

SI NO

9.- ¿Considera usted que los empleados de la empresa poseen todas las habilidades en el cargo que desempeñan?

TOTALMENTE DE ACUERDO		EN ACUERDO		INDECISO		EN DESACUERDO		TOTALMENTE EN DESACUERDO
-----------------------	--	------------	--	----------	--	---------------	--	--------------------------

10.- ¿Considera que los recursos que posee la empresa son suficientes para realizar las tareas o actividades diarias?

SI NO

¡Gracias por su colaboración

Cursos de formación en la plataforma Google.

Figura 12

Productividad Personal



Figura 13

Aumenta la Productividad en el trabajo

Aumenta la productividad en el trabajo

Optimiza la gestión de tu tiempo y descubre cómo puedes ser más eficiente gracias a la delegación y la priorización.

A CONTINUACIÓN:
¿Quieres seguir aprendiendo?
Descubre qué más puedes aprender con nuestra amplia oferta de cursos.

[Ver cursos online](#)

PROGRESO DEL CURSO

100%

DETALLES DEL CURSO

- Módulos: 1
- Horas: 1
- Principiante
- Sin coste

ÚLTIMAS INSIGNIAS QUE HAS CONSEGUIDO

Consigue una insignia cada vez que termines un módulo.
Has conseguido 1 de 1 insignias en este curso.

Tabla 14:*Operacionalización de las Variables*

TEMA	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
PROCESO DE SELECCIÓN EN LA PRODUCTIVIDAD DE LAS PYMES DE SANTA ELENA, 2022.	Formulación del problema ¿En qué medida los procesos de selección de personal inciden en la productividad de las Pymes de Santa Elena, 2022?	Objetivo General Determinar en qué medida los procesos de selección del personal inciden en la productividad de las Pymes de Santa Elena, 2022.	Los procesos de selección en la productividad inciden en la Pymes de Santa Elena.	Variable independiente: Proceso de Selección (X)	X.1 Tipo de Reclutamiento	X.1.1 Interno X.1.2 Externo
	Sistematización de problema <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿En qué medida las bases teóricas de los procesos de selección inciden en la productividad de las pymes de Santa Elena? ▪ ¿En qué medida la productividad incide en los procesos de selección de las pymes de Santa Elena? ▪ ¿En qué medida la implementación de un modelo de proceso de selección de personal beneficiaría a las Pymes de Santa Elena? 	Objetivos Específicos <ul style="list-style-type: none"> • Fundamentar en qué medida las bases teóricas de los procesos de selección inciden en la productividad de las pymes de Santa Elena. • Diagnosticar en qué medida la productividad incide en los procesos de selección de las pymes de Santa Elena. • Implementar en qué medida un modelo de proceso de selección de personal beneficiaría a las Pymes de Santa Elena. 			X.2 Técnicas de Selección	X..2.1 Control de Pruebas Técnicas X.2.2 Pruebas Psicométricas X.2.3 Entrevista
				Variable dependiente: Productividad (Y)	Y.1 Tipo de Ambiente	Y.1.1 Interno Y.1.2 Externo
					Y.2 Factores de la Productividad	Y.2.1 Económico Y.2.2 Humano Y.2.3 Tecnológicos
					Y.3 Factores Motivaciones	Y.3.1 Motivación Intrínseca Y.3.2 Motivación Extrínseca

Tabla 15

Aplicación de la encuesta a empresarios de las Pymes de Santa Elena.

