



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA  
ELENA

INSTITUTO DE POSTGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL  
TALENTO HUMANO

COMPONENTE PRÁCTICO DE EXAMEN COMPLEXIVO  
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MAGÍSTER  
EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

TÍTULO:

LA SELECCIÓN DEL PERSONAL EN LAS EMPRESAS DE  
SEGURIDAD DEL CANTÓN LA LIBERTAD, AÑO 2021

AUTOR:

LCDO. GUILLERMO RUPERTO SUÁREZ FRANCO

TUTOR:

ING. CAROLA ALEJANDRO LINDAO MGT

LA LIBERTAD, ECUADOR

FEBRERO DE 2022

## **AUTORÍA DEL TRABAJO**

El presente Trabajo de Titulación constituye un requisito previo a la obtención del título de Magíster en Gestión del Talento Humano, Instituto de Postgrado, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Yo, **Guillermo Ruperto Suárez Franco** con cédula de identidad número 0912680253 declaro que la investigación es absolutamente original, auténtica y los resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad; el patrimonio intelectual del mismo pertenece a la Universidad Estatal Península de Santa Elena.



Guillermo Suárez Franco

## **APROBACIÓN DEL PROFESOR TUTOR**

En mi calidad de Profesor Tutor del Componente Práctico de Examen Complexivo, titulado, “La Selección de Personal en las empresas de Seguridad del Cantón La Libertad.”, elaborado por el señor (a) Guillermo Suárez Franco, del Programa de Maestría en Gestión del Talento Humano, Instituto de Postgrado, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Magíster en Gestión del Talento Humano, con la modalidad de Examen Complexivo, me permito declarar que luego de haber dirigido científicamente y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo práctico, éste cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual la apruebo en todas sus partes.

Atentamente,



---

Ing. Carola Alejandro Lindao Mgt.

PROFESOR TUTOR

## **DEDICATORIA**

“Este trabajo de investigación está dedicada a:

A mis padres Aureliano Suárez (+) y Gloria Franco quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

Mis hermanos por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este tiempo, por estar conmigo en todo momento gracias. A toda mi familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas”

Finalmente quiero dedicar este trabajo de manera especial a mi esposa e hijos pilar fundamental de mi vida por el apoyo incondicional brindado en este proceso”

Guillermo Suárez Franco

## **AGRADECIMIENTO**

Mi profundo agradecimiento a todas las autoridades y personal que hacen la Universidad Península de Santa Elena, por confiar en mí, abrirme las puertas y permitirme realizar todo el proceso de estudio dentro de este hermoso establecimiento educativo.

De igual manera, mis agradecimientos, a mis docentes en especial a la Ing. Carola Alejandro, Ing. Emanuel Bohórquez y Dr. Eduardo Pico Gutiérrez quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que pueda crecer día a día como profesional, gracias a cada una de ustedes por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional y amistad.

A todos mis amigos, áreas verdes, mantenimiento, seguridad, administrativos y docentes de la UPSE por apoyarme cuando más los necesite, por extender su mano en momentos difíciles y por el amor brindado cada día, de verdad mil gracias hermanitos, siempre las llevo en mi corazón.

Guillermo Suárez Franco

## **LA SELECCIÓN DE PERSONAL DE LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD DEL CANTÓN LA LIBERTAD, AÑO 2021**

### **RESUMEN**

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo analizar el proceso de selección de personal en función de la gestión del talento humano que permita la estabilidad laboral de los agentes de seguridad en las empresas de seguridad del cantón La Libertad. La selección de personal en las empresas de seguridad pretende encontrar al mejor recurso humano posible, el candidato más idóneo que posea un conjunto de competencias, conocimientos e incluso que sepa manejar sus emociones. Esta etapa de la gestión del talento humano debe realizarse siguiendo las características de selección del personal que requiere la empresa junto con el personal competente y calificado, existen limitaciones y deficiencias en la selección de un personal capacitado que requieren las empresas. La metodología aplicada para este tipo de investigación fue de alcance descriptivo cuyo diseño es mixto, los métodos a utilizarse es el analítico y sintético; y las técnicas de investigación es la encuesta a los actores principales con la finalidad de obtener resultados reales que permitan el mejoramiento de la situación actual de las empresas de seguridad. Los datos obtenidos contribuyen a proponer un modelo de selección de personal que otorgue a las empresas una ventaja competitiva sobre las demás en el mercado de trabajo local.

Palabras claves: empresas de seguridad, selección, personal competente y calificado.

## **THE SELECTION OF PERSONNEL OF THE SECURITY COMPANIES OF THE CANTON LA LIBERTAD, YEAR 2021**

### **ABSTRACT**

The objective of this research work is to analyze the personnel selection process based on the management of human talent that allows the job stability of security agents in security companies in the canton of La Libertad. The selection of personnel in security companies aims to find the best possible human resource, the most suitable candidate who has a set of skills, knowledge and even who knows how to manage their emotions. This stage of human talent management must be carried out following the characteristics of personnel selection that the company requires along with competent and qualified personnel, there are limitations and deficiencies in the selection of trained personnel that companies require. The methodology applied for this type of research was descriptive in scope whose design is mixed, the methods to be used are analytical and synthetic; and the research techniques is the survey of the main actors to obtain real results that allow the improvement of the current situation of the security companies. The data obtained contributes to proposing a personnel selection model that gives companies a competitive advantage over others in the local labor market.

Keywords: security companies, selection, competent and qualified personnel.



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA  
INSTITUTO DE POSTGRADO**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

QF. Rolando Calero Mendoza, PhD.  
**DIRECTOR DE POSTGRADO**

Ing. Carola Alejandro Lindao M.Sc  
**DOCENTE TUTORA**

Lic. Eduardo Pico Gutierrez, M.Sc  
**COORDINADOR DE POSTGRADO**

Ing. Emanuel Bohorquez Armijos, MBA  
**DOCENTE ESPECIALISTA**

Abg. Victor Coronel Ortiz, M.Sc  
**SECRETARIO GENERAL PROCURADOR**

## ÍNDICE

<b>AUTORÍA DEL TRABAJO</b> .....	ii
<b>APROBACIÓN DEL PROFESOR TUTOR</b> .....	iii
<b>DEDICATORIA</b> .....	iv
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	v
<b>RESUMEN</b> .....	vi
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>Planteamiento del Problema</b> .....	1
<b>Justificación</b> .....	3
<b>Objetivos de la Investigación</b> .....	4
<b>Objetivo general</b> .....	4
<b>Objetivos específicos</b> .....	4
<b>MARCO CONCEPTUAL</b> .....	5
<b>Selección del personal</b> .....	5
<b>Reclutamiento</b> .....	6
<b>Técnicas de selección de personal</b> .....	7
<b>Inducción del personal</b> .....	8
<b>Inducción organizacional</b> .....	8
<b>Inducción al puesto de trabajo</b> .....	8
<b>MARCO METODOLÓGICO</b> .....	9
<b>Análisis de Resultados</b> .....	13
<b>Modelo de selección de personal</b> .....	19
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	23
<b>Conclusiones</b> .....	23
<b>Recomendaciones</b> .....	24
<b>REFERENCIAS</b> .....	25

## INTRODUCCIÓN

En el Ecuador, los sectores que mayormente contratan el servicio de seguridad privada son los organismos financieros, empresas privadas, seguido de las grandes corporaciones, luego se encuentran las medianas, pequeñas empresas y personas en particular. Sin embargo, a pesar de que en las empresas de carácter público la seguridad es otorgada por el estado, existen aquellas que hacen uso del servicio que ofrecen estas empresas privadas.

En el cantón La Libertad, provincia de Santa Elena existen varias empresas de seguridad, así como también escuelas de formación para agentes de seguridad, entre las más conocidas y registradas en el servicio de rentas internas constan: G4s, Tevcol, Segupen, Jaguarsecurity, Calenseg, Sesei, Novacon, Ipac, Gruvipro, Segupen; mismas que contribuyen a la economía de los peninsulares, por ser entes de empleo, contando con un total de más de 250 Agentes de Seguridad aproximadamente y con el pasar del tiempo aquella cifra va en aumento, por las circunstancias que han sido expuestas anteriormente.

Con el transcurrir del tiempo muchas empresas de seguridad de la provincia están contrayendo problemas de índole económica y legal, mismos que las han llevado a ser sancionadas y clausuradas temporalmente. La investigación pretende analizar los procesos de selección del personal que permitan el mejoramiento de los servicios que prestan las empresas de seguridad.

Es necesario resaltar que la investigación será de gran utilidad para futuras investigaciones dentro del Cantón La Libertad como un referente a la selección de personal en las empresas de seguridad sobre la contratación y reclutamiento adecuados en los procesos de selección de personal.

### **Planteamiento del Problema**

Las empresas privadas de seguridad en Latinoamérica tienen a la selección de personal como factor fundamental para poder elegir a sus colaboradores, va enmarcado a que el personal tenga un desempeño laboral acorde a los objetivos de la empresa, la selección de personal está basado en el compromiso laboral a largo

plazo y la capacitación constante como estrategia significativa en la toma de decisiones.

En Ecuador los procesos de selección de personal en las empresas de seguridad tienen la libertad de diseñar el proceso de selección del personal que va a ocupar los cargos ya establecidos, su eficiencia depende de la manera como se administre este proceso y de las competencias que tenga el personal responsable de analizar toda la información recolectada para seleccionar al personal que va a ingresar a laborar en la organización

En el cantón La Libertad el auge delincencial está llevando ventaja sobre quienes están a cargo de su protección a tal punto que no se abastecen a cubrir con plena seguridad lugares que necesitan de ayuda por el aumento delincencial, las áreas donde existen empresas de expendio masivo de electrodomésticos, entidades bancarias etc. han sido blanco perfecto de la delincuencia organizada.

Parte de las debilidades de las empresas de seguridad es la selección de su personal, debido a que contratan solo por poseer el carné de seguridad que emite el ministerio de interior, que se obtiene mediante un curso de 160 horas realizado en empresas que tienen la potestad de realizar cursos, algunos candidatos son elegidos incluso sin tener la experiencia necesaria para responder ante las situaciones que se presenten.

Mediante la investigación descriptiva se cumplió con el diagnóstico de las empresas de seguridad, de manera que el desacierto de selección de una persona la cual no está plenamente capacitada para el cargo influye mucho con el desempeño que tiene el resto de los colaboradores, además de generar un aspecto negativo hacia la vista y conocimiento de los clientes de la empresa.

Se recomienda realizar un proceso de selección de personal acorde al lugar que va a laborar y el lugar que va a custodiar para que su desempeño laboral sea el que requiera la empresa. De este modo nace la interrogante: ¿De qué manera está afectando la selección de personal en función de la gestión del talento humano en la estabilidad laboral de las empresas de seguridad del cantón La Libertad?

## **Justificación**

Por medio de la presente investigación se obtendrá la información necesaria para desarrollar los correctivos e implementarlos en la selección y contratación de personal, de esta manera poder mejorar la situación actual en que las empresas de seguridad de la provincia de Santa Elena, específicamente las empresas del cantón La Libertad.

Por esta razón, la información generada en la presente investigación sobre el reconocimiento y análisis de la problemática presentada, que vendría a ser la selección del personal el problema principal de las empresas de seguridad y esto proviene de factores como la motivación del personal, problemas externos e internos inestables, entre ellos la contratación de personas sin experiencia en el cargo.

Una vez identificado el problema, la investigación procede a fijar metas u objetivos generales y específicos que permitió la determinación las causas del problema, el diseño cualitativo permite fundamentar el problema a través de las referencias bibliográficas para comparar las causas del problema y poder establecer una sinergia entre lo que datan los autores y la actualidad de la investigación.

A la vez, proporcionar al lector un punto de vista más argumentado sobre la importancia de la selección del personal dentro de las empresas de seguridad. De esta manera, dar apertura a próximas investigaciones, ya sean artículos científicos o tesis relacionados al tema.

Finalmente, una vez obtenidos los datos de la investigación y luego de ser analizados e interpretados, se proponen soluciones que mejoren los procesos de selección de personal y, por consiguiente, lleven hacia el éxito a las empresas que decidan adoptar dicha propuesta. Habiendo culminado así con cada uno de los ítems específicos con los que el presente trabajo está diseñado.

## **Objetivos de la Investigación**

### **Objetivo general**

Analizar el proceso de selección de personal en función de la gestión del talento humano que permita la estabilidad laboral de los agentes de seguridad del cantón La Libertad.

### **Objetivos específicos**

- Diagnosticar la situación actual en las empresas de seguridad del Cantón La Libertad, en cuanto a la selección de personal.
- Identificar los factores que influyen en los procesos de selección de personal
- Diseñar un modelo de selección de personal para las Empresas de Seguridad del Cantón La Libertad.

## MARCO CONCEPTUAL

### **Selección del personal**

En la actualidad, la selección de personal debe ser una actividad ética y constante dentro de cualquier institución, para elegir un personal de acuerdo con los objetivos de la organización, orientada a obtener resultados positivos, para esto se necesita conseguir candidatos que se adapten mejor a la forma de trabajo de la empresa. (Arévalo & Segura, 2018)

La selección de personal determinara si los candidatos cumplen con las características necesarias que se ajuste al perfil del puesto, continuando con las pruebas, entre las que se utiliza la entrevista preliminar, verificación de referencias, las pruebas psicotécnicas, exámenes médicos, visita domiciliaria, prueba del polígrafo que se legaliza con el contrato.

Según (Cancinos, 2015) el proceso de selección es el primer contacto con la organización, en este se puede conocer las expectativas que tiene la empresa con respecto a los candidatos que esperan ocupar el puesto de la vacante, como también lo que espera el candidato de la empresa y el puesto al que aplica.

(Kestler, 2015) manifiesta que la efectividad de una organización tiene como punto de partida desde el proceso de selección de personal, el cual se ejecuta mediante la aplicación de las diferentes pruebas de personalidad. Sin embargo, estas pruebas de personalidad son utilizadas desde décadas en el pasado, en donde este tipo de técnicas eran las más confiables para elegir a las personas mejor calificadas e inducirlos al sistema.

Por lo mencionado anteriormente, la selección de personal se considera como el punto inicial hacia un proceso en ocasiones complejo para el postulante debido a que por medio de las diversas pruebas en las que se somete dependerá si es apto o no para el puesto. (Vallejo Salinas, J. C., 1996)

## **Reclutamiento**

Para (Murillo Tulmo, 2015) la fase de reclutamiento está muy relacionada con la misión que tiene la empresa, las metas que se deben lograr y la responsabilidad del puesto. Algo que comúnmente pasa en el proceso de reclutamiento, es que al final se obtenga uno o varios candidatos, para que luego de realizar una entrevista, se pueda definir la incorporación o en el caso contrario volver al inicio del proceso.

El autor (Molina, 2017) declara que “cuando se realiza la selección del personal, se elabora el perfil profesional y el cargo que se necesita en la empresa”. Lo cual significa que “debe existir una estructura en donde estén inmersas las actitudes y capacidades que deben tener el individuo a elegir, de acuerdo con las necesidades de la empresa” (Alonso, 2015).

El departamento de talento humano debe tener conocimientos sobre los puestos de trabajo, esto es muy importante para seleccionar al personal adecuado, porque cuando se contrata a una persona que no tienen la competencia para el puesto que ocupa, la empresa pierde y es menos eficiente a causa de esa debilidad (Guzmán, 2018).

El reclutamiento de personal es la aplicación de un proceso que va desde atraer a candidatos capaces de ocupar cargos dentro de la organización, dicho de este modo es un sistema que divulga información y ofrece al mercado oportunidades de empleo necesaria para cubrir con el personal requerido. Cabe recalcar que muchos candidatos pueden cumplir con el perfil del puesto, pero en ocasiones se califica otros factores como la capacidad de comunicarse con los demás. (Pérez, 2019) El reclutamiento es el proceso de identificar candidatos capacitados para llenar vacantes de la organización. Pero también existen ciertas características que son un valor agregado a la hora de seleccionar el personal.

Uno de los grandes retos del personal de talento humano es la etapa del reclutamiento del personal, en donde se deben tomar en cuentas los diversos factores del entorno con la finalidad de predecir los constantes cambios y

necesidades que podrían afectar a la empresa como tal, por lo tanto, el perfil idóneo debe englobar los aspectos físicos y sociales (Arturo, 2019).

### **Técnicas de selección de personal**

Uno de los últimos pasos para haber seleccionado el o los candidatos idóneos para el puesto a cubrir, un aspecto muy importante es que el entrevistado genere a través del estilo de la comunicación una visión general de lo sé que requiere, es decir, a través de la comunicación asertiva el entrevistador obtendrá una idea clara para proceder a la toma de decisiones, (Aran, 2015)

Para (Quijano & Silva , 2016) la selección de personal “es un proceso de previsión que trata de prever cuales serían los candidatos que tendrán éxito en el caso de ser contratados”. Por lo cual, es necesario saber cuáles son las exigencias del cargo que será ocupado. “Contribuye al logro de objetivos y brinda beneficios al capital humano de las organizaciones”. Para (Ruiz & Beltrán, 2017) el proceso de selección de personal corresponde a la situación actual de la empresa y las normas legales vigentes, apuntando hacia un cuadro comparativo entre los perfiles del puesto requeridos, optando por las mejores referencias presentadas. (Castro, 2016).

La entrevista laboral cumple el rol de ser uno de tantos filtros por el cual los postulantes deben realizar para que el reclutador evidencie las competencias y destrezas que son requeridas por la institución, en ocasiones la entrevista representa un obstáculo y síntoma de responsabilidad al postulante ya que genera un aspecto de ansiedad, estrés antes y durante la ejecución de esta, (Román, 2018)

La selección de personal por competencias “es un nuevo método usado por las organizaciones, porque permiten observar el conocimiento y las capacidades que tiene el individuo, junto a sus años de experiencia para poder realizar una actividad, por ende, obtener resultados que favorezcan a la empresa” (Sánchez, 2018).

El autor (Sánchez Oviedo, 2019) hace referencia al aprovechamiento de las redes de comunicación e interacción virtuales como ventaja en un proceso de

reclutamiento y selección, entre ellas se menciona la rapidez de difusión de ofertas laborales, el ahorro en espacios de publicidad, la consolidación de la marca empresarial, además se incluye el uso de las plataformas tales como kudert, mi dot y demás que son de utilidad para encontrar al candidato idóneo.

### **Inducción del personal**

Cuando el aspirante haya realizado y aprobado todas las pruebas, se lo notifica con el afán de integrarlo de inmediato a sus funciones, sin embargo, es posible que antes de aquello, tenga que pasar por el proceso legal de contratación y demás aspectos que conlleven relaciones de aquel ámbito (Chicaiza Sánchez, 2018). La inducción generalmente se realiza en dos partes, la primera es acerca de la empresa, y la segunda del puesto.

### **Inducción organizacional**

La inducción organizacional es un tipo de inducción que se realiza con el personal de nuevo ingreso y con los ya existentes, éste se realiza de manera presencial y tiene como finalidad mediante un recorrido breve, el poder relacionar al colaborador con las diferentes áreas existentes en la empresa, fortaleciendo de esta manera la inducción organizacional, (Martínez Fernández, 2019)

las políticas que maneja la empresa, procedimientos en el manejo de conflictos, e información más representativa de la empresa, tales como: misión, visión, valores corporativos, entre otros. La inducción laboral, forma parte de una estrategia comunicacional que pretende enseñar y orientar al nuevo colaborador las responsabilidades del cargo (Segovia Gutiérrez, 2020)

### **Inducción al puesto de trabajo**

La inducción al puesto “forma parte de una estrategia comunicacional que pretende enseñar y orientar al nuevo colaborador las responsabilidades del cargo”(Segovia Gutiérrez, 2020). La disciplina laboral es una de las características más importantes y mayormente evaluada en las empresas cada cierto periodo, por tal razón el personal de seguridad no debe caer en faltas estipuladas en el contrato laboral firmado, ni con las políticas empresariales, porque corre el riesgo de ser

separado inmediatamente de la institución, debido a que en este tipo de puestos laborales son constantemente removidos, (Luna Montesdeoca, 2019)

La discreción, es una de las cláusulas en el contrato y por regla de general de las empresas de seguridad, el agente de control debe guardar estrictamente la confidencialidad de las tareas que comúnmente realiza, más si dentro de sus funciones está el manejo de consolas y/o traslado de valores, por lo antes mencionado ellos deben firmar un acuerdo que los compromete legalmente a la reserva de información, (Vega Monsalve, 2016)

## **MARCO METODOLÓGICO**

Se realizó una investigación bibliográfica para tener referentes teóricos sobre la selección de personal y procesos de reclutamiento que aportaron significativamente al estudio. La investigación bibliográfica se caracteriza por el uso de datos secundarios como fuente de información. (Núñez, 2007). El uso de esta investigación brindó sostenibilidad argumentativa por medio de otras fuentes como ensayos, repositorios digitales y artículos científicos.

En el desarrollo del trabajo se indagó sobre las características de la selección de personal, esta información sirvió para elaborar las preguntas de la encuesta y a la vez la interpretación de estas.

La población que se consideró para la investigación está conformada por 10 empresas de seguridad ubicadas en el cantón Salinas. En donde se realizó una encuesta a 5 integrantes de cada empresa, obteniendo un total de 50 personas como población. Debido a que no supera la cantidad necesaria para la aplicación de una fórmula de muestreo, la población se convierte en muestra.

“La población es un conjunto finito o infinito de elementos con ciertas características en común relacionadas al problema que se pretende investigar”. (Ventura, 2017).

Mientras que la muestra “es un subconjunto específico que se extrae de la población mediante una fórmula de muestreo para extraer una muestra, de esta manera para recopilar información sin la necesidad de medir a toda la población”. (Arias, 2012).

Para la determinación y análisis se realizó una encuesta como instrumento de investigación. Para aplicar la encuesta se tuvo el acercamiento respectivo con las empresas de seguridad, la encuesta está diseñada en la plataforma Google formulario.

A 5 personas de cada empresa de seguridad se le aplicó una encuesta de 10 preguntas para obtener información sobre la selección del personal. Para (Quispe & Sanchez, 2011) la encuesta “es una técnica de investigación que se ejecuta mediante la elaboración de cuestionarios o lista de preguntas a una población determinada, con el fin de recopilar información”.

El instrumento de investigación de la encuesta es el cuestionario. El autor (Cajal, 2020) mencionó que: “el cuestionario es un instrumento que recopila datos que permiten obtener información mediante una serie de preguntas que los encuestados debe responder “. Este instrumento contiene un grupo de preguntas relacionadas con la variable de selección de personal y sus dimensiones.

El presente trabajo tiene como objeto de estudio analizar el modelo de selección de personal que tienen las empresas de seguridad existentes dentro de la provincia de Santa Elena, acogiendo al Cantón La Libertad, en dónde ha predominado la investigación de tipo descriptivo.

Por la presencia a nivel mundial de la pandemia por covid-19, en la provincia existieron fuertes limitaciones, mismas que afectaron en el proceso de obtención y recolección de datos; sin embargo, para conseguir los resultados de acuerdo con la investigación, se plantea una muestra no probabilística enlazada a la técnica tradicional de recolección de datos como encuesta.

Posteriormente, estos métodos tradicionales de recolección de datos serán realizados a partir del aprovechamiento de los espacios y plataformas tecnológicas más utilizadas, es decir, las encuestas se realizarán por medio de los formularios que ofrece la plataforma de Google Formulario. Culminando así con la propuesta generada a partir del análisis de la información obtenida.

Para que se efectúe la contratación de los talentos humanos en una organización la puerta de entrada es la selección de personal, que “constituye un proceso complejo, ya que, se tienen que escoger la persona más idónea para cubrir

las vacantes de la organización tomando como parámetro las necesidades de la empresa”. ( Rivera Garcia, 2019). Por lo tanto, es indispensable que el departamento de recursos humanos considere varios factores que permitan optimizar la selección del personal, por un lado, debe tener claro las necesidades de la empresa y por otra las cualidades y competencias que consideran del aspirante.

El proceso de selección de personal en una empresa se encasilla en tres tipos: selección de personal externo, interno y mixto. El primero consiste es seleccionar un trabajador de la misma empresa para que ocupe dicha vacante teniendo en cuenta que se debe conocer sus habilidades y capacidades, y que las mismas cumplen el requerimiento de la empresa, evitando así abrir un nuevo proceso de postulación de para alguien externo a la empresa a diferencia del proceso de selección externo donde se realiza otro tipo de gestión en recursos humanos con la intención de llenar una vacante con personal nuevo, este proceso requiere de más tiempo y dedicación donde las fases de selección son más exigentes con el perfil del aspirante.

Y finalmente el proceso de selección mixta, donde se recurre a una persona de confianza de la misma empresa (interna) para que recomiende otra persona conocida (externa) a fin de que acepte el cargo que ofrece la compañía, lo que convierte a esta estrategia como una oportunidad de optimizar procesos largos y rigurosos de selección de personal.

Para aplicar un adecuado proceso de selección de personal la empresa debe recurrir a diferentes técnicas entre las que se destaca la forma tradicional de elegir aspirantes al cargo.

En el blog empresarial *Emprende Pyme*, el autor (Ruíz, 2022) explica que tradicionalmente “las empresas se han valido de diferentes formas para atraer candidatos: solicitud de currículums, empleados de la empresa sugieren candidatos, propuesta externa de candidatos (sindicatos, asociaciones), anuncios en prensa y contratar a una agencia de selección de recursos humanos”. En consecuencia, esta forma tradicional implica realizar una entrevista, pruebas de habilidades y conocimientos, pruebas psicométricas y técnicas de simulación una vez revisada y seleccionada la hoja de vida de cada aspirante.

Por el contrario las técnicas de selección modernas simplifican el trabajo debido a que se utiliza la internet como parte de la transformación digital que permite utilizar herramientas online no solo aplicar entrevistas en modo videoconferencia sino también otras actividades como el juego de rol, café y empleo, situaciones extremas y gamificación, las cuales son técnicas que hacen uso de aplicativos con simulaciones reales lo que permite observar las capacidad y habilidad del aspirante en un contexto más práctico laboralmente.

La estabilidad laboral genera a la persona tranquilidad, salud, motivación y buen estado emocional. En estas condiciones el individuo está dispuesto a dar más y enfocarse hacia otros horizontes que lo lleven a mejorar su posición tanto en la organización como en la sociedad. (Montés Villalba, 2016). Dicho de esta manera, si el trabajador goza de estabilidad laboral en una empresa, se respetan y cumplen los derechos de todo trabajador y a su vez este repercute positivamente a la organización para la que trabaja, brindando oportunidades y beneficios laborales que efectivizan el desarrollo de ambos (empleado y empresa).

Las características de un guardia de seguridad deben ser muy concretas. Las mismas que en conjunto forman un buen profesional en el sector de la seguridad. (Prosegur, 2022) indica que estas características deben ser: la capacidad de reacción, un agudo sentido común, buenas habilidades comunicativas, capacidad de liderazgo, trabajo en equipo, formación y sobre todo experiencia.

## **Análisis de Resultados**

Para la obtención de los resultados se elaboró una encuesta con 10 interrogantes la cual fue dirigida a los miembros directivos, así como también a los operativos, en este caso guardias de seguridad dentro del Cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, en la que vale recalcar que muchos quisieron hacer uso del derecho de protección de sus identificaciones, por tal razón, no se registraron con los correos ni nombres, tanto como en la presente encuesta como en la entrevista otorgada.

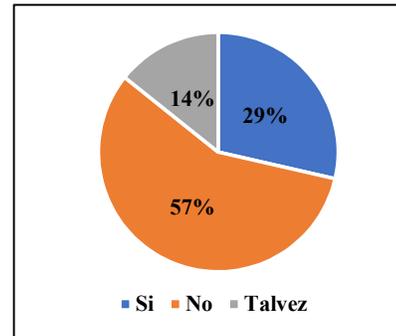
A pesar de la reserva de nombres, es importante aclarar que las empresas de seguridad encuestadas fueron: G4s, Tevcol, Segupen, Jaguarsecurity, Calenseg, Sesei, Novacon, Ipac, Gruvipro, Segupen, por lo tanto, a continuación, se presenta cada una de las interrogantes con los resultados obtenidos, que, a la vez, son de mucha importancia para el objetivo de esta investigación.

Por esta razón, la información generada en la presente investigación sobre el reconocimiento y análisis de la problemática presentada vendría a ser la selección del personal el problema principal de las empresas de seguridad.

Finalmente, una vez obtenidos los datos de la investigación mediante la encuesta realizada, se procede a analizar e interpretar los resultados, y, por ende, proponer soluciones que mejoren los procesos de selección de personal mediante las conclusiones y recomendaciones pertinentes, que lleven hacia el éxito a las empresas que decidan adoptar dicha propuesta

**Pregunta 1: ¿En la empresa de seguridad a la que pertenece, existe un proceso de selección estructurado?**

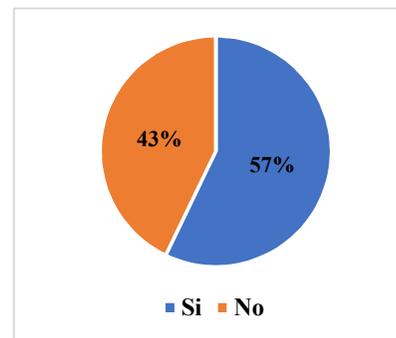
Ítem	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1	Si	15	29%
2	No	28	57%
3	Tal vez	7	14%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>



**Análisis:** Existe un alto porcentaje de personas que hicieron referencia a que el proceso de selección de personal que realiza la empresa de seguridad a la que pertenecen no es la adecuada. Esto ocasiona que las empresas que contratan el servicio de seguridad sean menos productivas, exista una repercusión sobre el prestigio o la marca. Inclusive pérdidas económicas de ser el caso.

**Pregunta 2: ¿Al momento de reclutar al personal, se obtienen datos confiables y de suma utilidad por parte de los candidatos?**

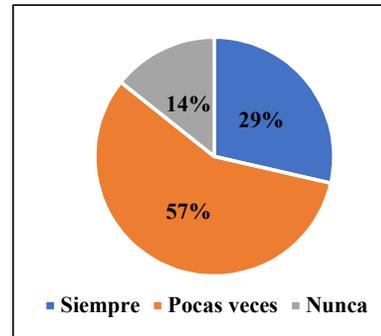
Ítem	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1	Si	28	57%
2	No	22	43%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>



**Análisis:** Se puede observar que en los resultados no existe una alta diferencia entre las dos categorías, puesto que igual hay un resultado considerable que los datos no son totalmente confiables. Por lo tanto, probablemente no todos los candidatos son los adecuados para cubrir la vacante de empleo que requiere la empresa, por consiguiente, en su mayoría son candidatos recomendados.

**Pregunta 3: ¿La entrevista de selección se realiza de acuerdo con los requerimientos de la empresa?**

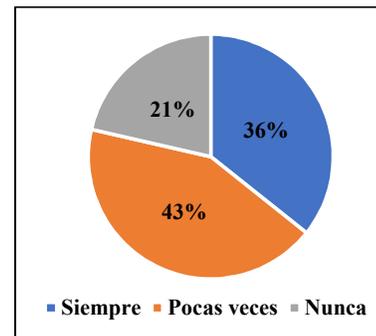
Ítem	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	14	29%
2	Pocas veces	29	57%
3	Nunca	7	14%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>



**Análisis:** Los encuestados en su mayoría respondieron de manera negativa, puesto que la selección no es la adecuada, esto ocasiona una inconformidad con los postulantes a nuevo ingreso y personal administrativo, puesto que no existe una planificación u organización al momento de contratar al personal.

**Pregunta 4: ¿La entrevista de selección se realiza de acuerdo con las políticas de la empresa?**

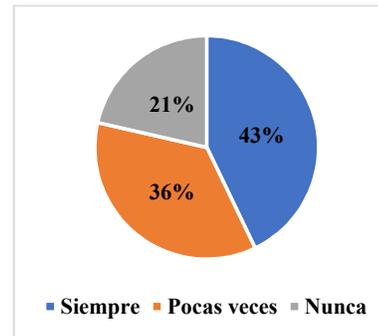
Ítem	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	18	36%
2	Pocas veces	22	43%
3	Nunca	10	21%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>



**Análisis:** De acuerdo con la información brindada, la mayoría de encuestados indica que pocas veces las entrevistas se realizan de manera efectiva, es probable que mucho de los candidatos hayan sido contratados sin una entrevista de por medio, es una situación muy común dentro de la provincia.

**Pregunta 5: ¿En el proceso de entrevista a los candidatos se les informa correctamente las funciones concernientes al cargo para el que están aplicando?**

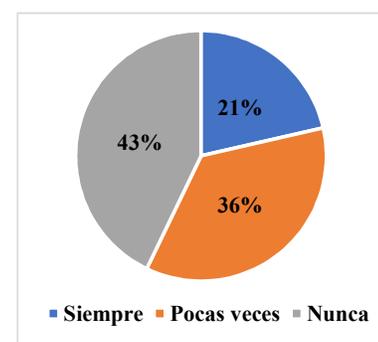
Ítem	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	22	43%
2	Pocas veces	18	36%
3	Nunca	10	21%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>



**Análisis:** En esta interrogante las respuestas por parte de los encuestados están divididas, se puede determinar que no todas las empresas informan a los candidatos sobre las funciones por desempeñar. La importancia de la comunicación entre las personas que cumplen funciones en la gestión del talento humano con los postulantes a agentes de seguridad es de vital importancia, dado que depende de aquello obtener buenos elementos dentro de la empresa.

**Pregunta 6: ¿La verificación de referencias laborales se hace con cada candidato?**

Ítem	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	10	21%
2	Pocas veces	18	36%
3	Nunca	22	43%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

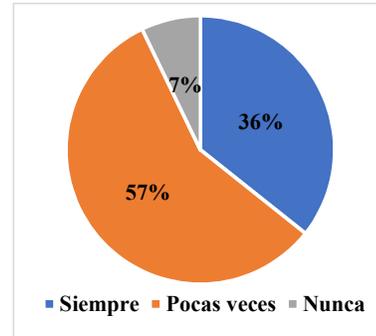


**Análisis:** De acuerdo con los resultados obtenidos, la mayoría de los encuestados mostraron su inconformidad en la interrogante presentada, puesto que indican que no se hace una verificación correspondiente. Asumiendo que los motivos de la mala planificación y control de las áreas de gestión del talento humano son los

causantes de que los procesos no se ejecuten siguiendo un correcto protocolo de contratación.

**Pregunta 7: ¿El proceso de selección de personal es constantemente supervisado por su jefe inmediato?**

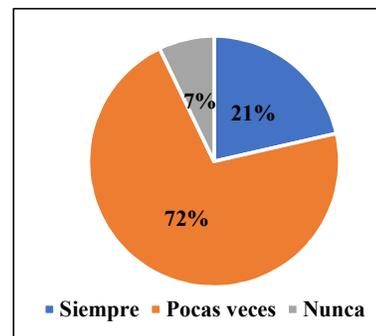
Ítem	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	18	36%
2	Pocas veces	28	57%
3	Nunca	4	7%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>



**Análisis:** Mas de la mitad de encuestados muestran su inconformidad a través de la interrogante generada, algo que era de esperarse dado que a medida que se desarrollaba la encuesta, se ha notado la mala administración y control de los procesos de contratación y selección que tienen las empresas de seguridad. Aunque cada una tiene independencia, cometen un error similar; factores que habrá que analizar.

**Pregunta 8: ¿En el proceso de selección se realizan evaluaciones técnicas, de acuerdo con cada perfil depuesto?**

Ítem	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	10	21%
2	Pocas veces	36	72%
3	Nunca	4	7%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

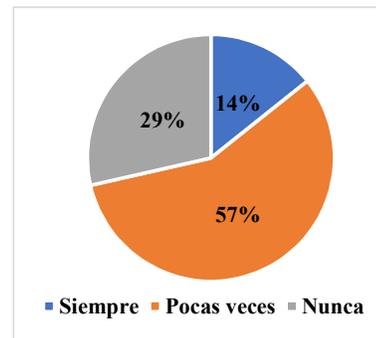


**Análisis:** Cabe recalcar que los postulantes en su mayoría vienen de escuelas de formación de agentes de seguridad o de programas de entrenamiento, razón por la que validan el certificado emitido por ciertas escuelas, aprovechando

esto como un ahorro de los recursos que la empresa posee y que son destinados a otras actividades, aunque afecta significativamente a la empresa, porque no es un proceso que da seguimiento la misma para verificar la veracidad de las evaluaciones.

**Pregunta 9: ¿Durante el proceso de selección se realiza un assessment (trabajo practico) para evaluar al candidato?**

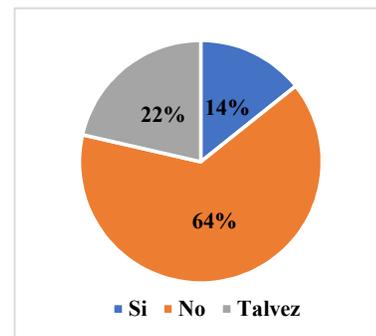
Ítem	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	7	14%
2	Pocas veces	28	57%
3	Nunca	15	29%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>



**Análisis:** De acuerdo con los datos proporcionados, en las escuelas de formación de agentes de seguridad, emiten ciertas certificaciones que avalan todos los requisitos que la empresa contratante requiere, por tal razón los agentes son insertados directamente en estas. Por lo tanto, el proceso de selección y contratación está dividido y no es un proceso que realiza la misma empresa.

**Pregunta 10: ¿El proceso de selección que utiliza la empresa de seguridad, ha sido efectivo durante los últimos años?**

Ítem	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1	Siempre	7	14%
2	Pocas veces	32	64%
3	Nunca	11	22%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>



**Análisis:** Es evidente mediante la obtención de los resultados aplicados en la encuesta que durante los últimos años las empresas de seguridad del Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena no tienen una estructura sólida de contratación y selección de personal, la falta de implementación de modelos de contratación ocasiona que los agentes de seguridad no cumplan con las expectativas del puesto, además de tener un bajo rendimiento. Esto es provocado porque cualquier candidato puede realizar un curso y obtener fácilmente un puesto de trabajo.

### **Modelo de selección de personal**

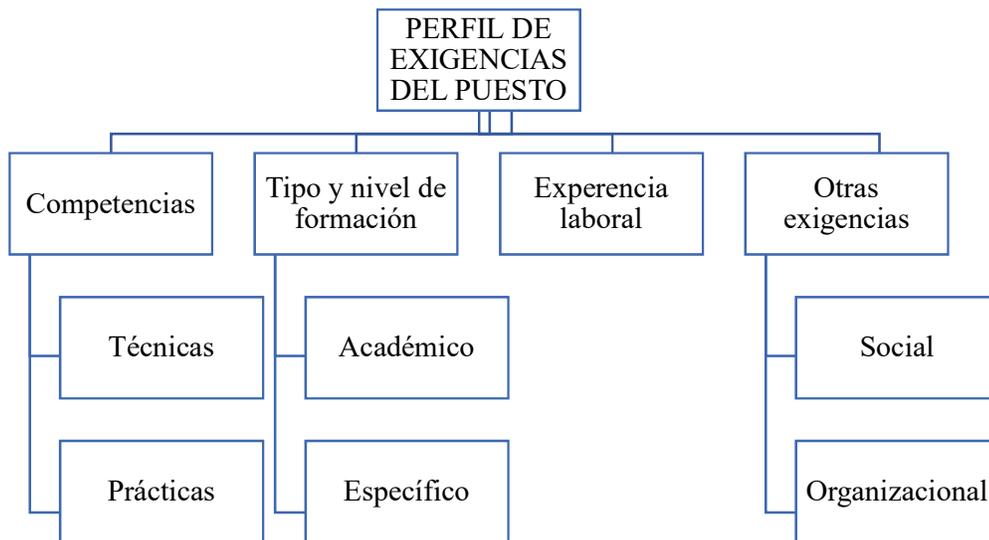
Una vez obtenido los resultados de las interrogantes presentadas a los servidores administrativos y operativos de las diferentes empresas de seguridad del cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, se puede evidenciar que el proceso de selección y contratación de personal; ya no es democrático, ni mucho menos convincente hacia los sectores peninsulares. El deficiente manejo de estos cargos ocasiona un desfaz total en cuanto a la prestación de estos servicios.

Es así, que se presenta la siguiente propuesta del procedimiento de selección basada en la teoría de (Ruiz, 2018) en la que hace mención sobre un proceso estándar por parte del talento humano como principal ente regulador de la selección de personal y, que, es el más adecuado implementar en las empresas de seguridad, por ende, esto ocasiona un aspecto de réplica empresarial, cumpliendo con la finalidad de la investigación.

Este modelo cumple con pasos y funciones fundamentales para tener un mejor control y que a su vez ayuda a la planificación de los encargados de la gestión del talento humano; el modelo en mención es aplicable en las distintas formas de contratación y selección de personal, es decir de manera presencial o mediante el aprovechamiento de plataformas tecnológicas.

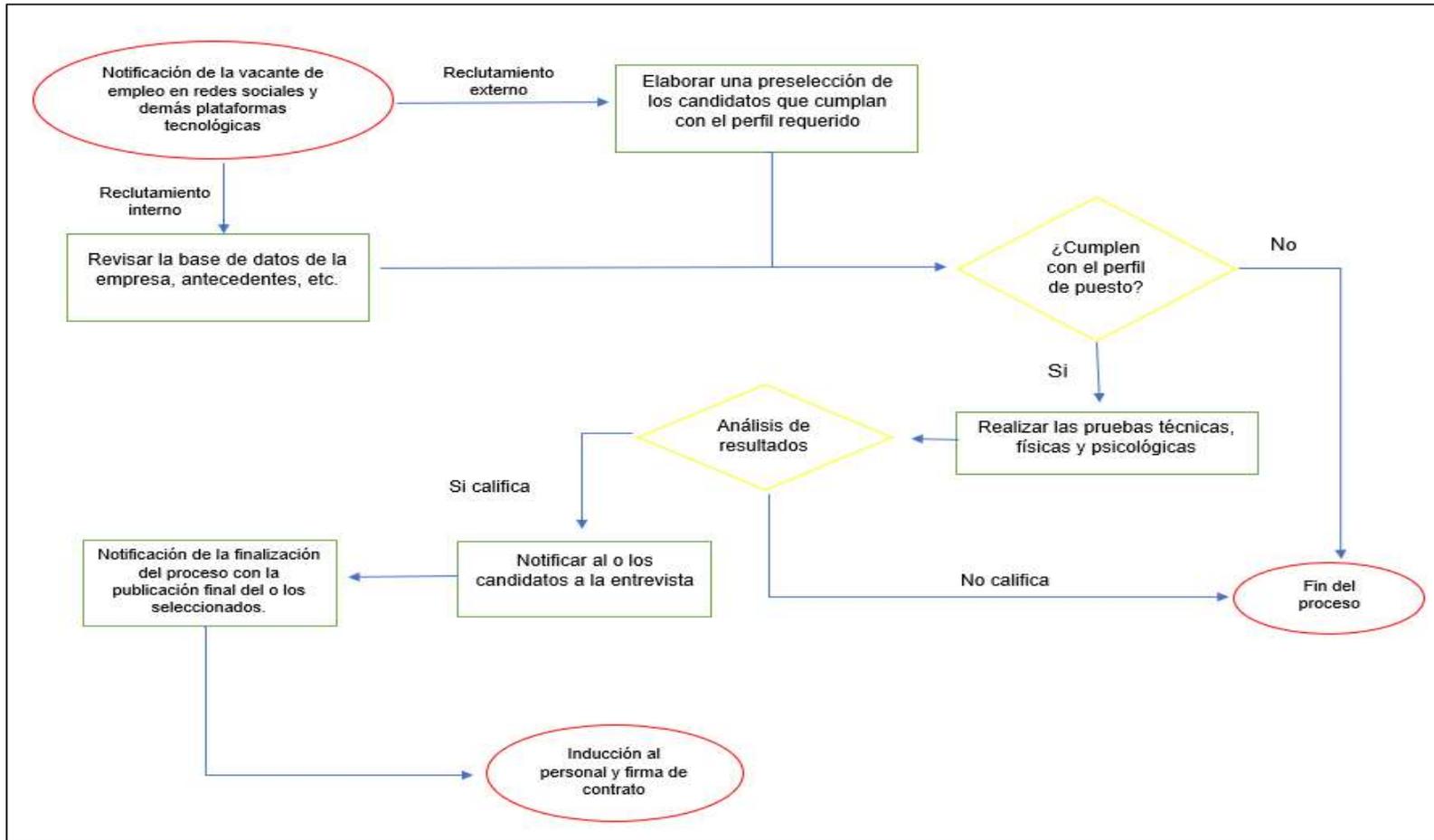
Seleccionar al personal adecuado, capacitarse constantemente, estar motivado, contar con un buen clima laboral y trabajar en equipo, son factores vitales y de suma importancia para alcanzar un prestigio dentro del contexto donde se desenvuelve la empresa, según los objetivos y metas que se hayan propuesto cumplir, y así, estas puedan ofrecer un producto o servicio de calidad.

La importancia de un perfil de exigencia de puestos es debido a que tanto el contratante como el contratado puedan tener una idea clara de lo que la empresa requiere, tanto en la parte técnica como la disposición operativa que debe manejar y así poder alinear la gestión del talento humano hacia la estrategia del negocio, además el valor agregado mediante las competencias podría ser cuantificable en valores monetarios (Delgado, 2000).



Un modelo de selección de personal adecuado para mejorar la situación de las empresas de seguridad del cantón La Libertad parte desde un diagrama de flujo con pasos y funciones muy importantes para que el proceso de contratación y planificación de quienes forman parte del departamento de talento humano se realice de la manera correcta y satisfactoria.

A continuación, se muestra el diagrama de flujo general de selección y contratación más pertinente para los procesos de selección de personal:



**Diagrama de flujo general de selección y contratación**

El diagrama de flujo empieza desde el reclutamiento, que consiste en localizar a las personas con características y actitudes adecuadas para ocupar los puestos en la organización, en donde se notifica la vacante existente mediante redes sociales o plataformas para que la información se distribuya. Detallando claramente cuáles serán las funciones y responsabilidades que se necesita en el cargo. Luego existe una fase de reclutamiento interno y externo, cuando es interno se revisa la base de datos de la empresa para verificar que candidatos poder reclutar, con el fin de seleccionar guardias de seguridad que ya tengan experiencia y no estén activos.

Mientras que el reclutamiento externo, se realiza una preselección de los candidatos que postularon mediante los medios mencionados anteriormente. Después del reclutamiento, se revisará el perfil de los candidatos, en el caso de no cumplir con el perfil, se finaliza el proceso para estos candidatos, mientras los que, si cumplen con el perfil del puesto, después de comparar la información presentada por el candidato con los requisitos de la empresa sobre el perfil que se requiere, pasan a realizar las pruebas técnicas, físicas y psicológicas como evaluaciones para medir el desempeño del aspirante.

Conforme a los resultados obtenidos mediante las pruebas, se pueden obtener varios candidatos con las condiciones equivalentes para ocupar el cargo de la vacante. Se analizan los resultados obtenidos en cada una de estas pruebas y en el caso de no calificar o no obtener la puntuación necesaria, finaliza el proceso para estos candidatos.

No obstante, los candidatos que, si calificaron, son notificados para presentarse a la entrevista. Luego de la entrevista pertinente se notifica la finalización del proceso de selección de personal y se publican los resultados de quienes fueron escogidos. Finalmente, se firma el contrato y se realiza una inducción al personal. Cabe recalcar que el proceso no solo debe concluir en la contratación del personal, sino en seguir un monitoreo constante y desarrollo de sus potencialidades como guardia de seguridad. Realizar este monitoreo permitirá mejorar la imagen de la empresa y a la vez, brindar un servicio de calidad, a través de un personal altamente competente.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

Se recapitula los principales hallazgos en función de los objetivos planteados. Pueden recoger interpretaciones de los investigadores sobre la base del proceso de estudio de caso.

- El proceso y selección del personal representa una etapa fundamental de la gestión del talento humano dentro de las empresas de seguridad, siempre y cuando se aplique la técnica correctamente y se contraten al personal calificado, que cumpla con las necesidades que cumplan con las necesidades de la empresa, otorgando una ventaja competitiva.
- Por consiguiente, se reafirman la hipótesis general de acuerdo con los objetivos de investigación, en donde las empresas de seguridad, en su mayoría ejecutan procesos no adecuados de contratación, además de no tener estructuras para realizar este tipo de selección, en este ámbito ha caído las varias empresas de seguridad que al final han conllevado a fracasos.
- El nivel de inseguridad ha aumentado en el transcurso de los años, por esta razón, es necesario el desarrollo de un modelo de selección de personal adecuado que permita mejorar la calidad de los servicios que prestan las empresas de seguridad en el cantón La Libertad, provincia de Santa Elena, a través de una buena selección del personal por parte del departamento de talento humano.

## **Recomendaciones**

- Se recomienda llevar a cabo las técnicas correctas de selección de personal para contratar un personal calificado y garantizar el servicio que prestan las empresas de seguridad, además puedan tener estabilidad laboral,
- Promover el ingreso de personal plenamente calificado e implementar estrategias y/o convenios con centros de entrenamientos para que los postulantes puedan rendir las pruebas técnicas y prácticas. Además de diagnosticar el problema que mantienen las empresas de seguridad en cuanto a, clausura, sanciones, multas, cierres temporales y cierres definitivos.
- Aplicar un modelo de selección de personal que contribuya a captar un personal calificado que requiere la empresa de seguridad, promover que se cumplan con los debidos procesos de contratación de personal por parte del departamento de talento humano

## REFERENCIAS

- Alonso, P. M. (2015). Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 79-89.
- Aran, G. (2015). *Comunicación persuasiva en las entrevistas de trabajo*. Editorial UOC.
- Arévalo, B. A., & Segura, K. P. (Septiembre de 2018). *Diseño de un proceso de selección de personal en la empresa Finpac SA, dedicada a la venta de suministros ferreteros industriales*. Guayaquil.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de investigación. Introducción a la metodología*. Caracas: Editorial Episteme.
- Arturo, A. A. (2019). *Reclutamiento y selección de personal*. Editorial Elearning, SL.
- Cajal, F. A. (27 de agosto de 2020). *Siete instrumentos de Investigación de campo*. Liferder. Obtenido de <https://www.liferder.com/instrumentos-investigacion-campo/>
- Cancinos, A. M. (Agosto de 2015). "SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL (Estudio a realizarse en Ingenio Azucarero de la Costa Sur)". Quezaltenango. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>
- Castro, P. E. (2016). Procesos de reclutamiento y las redes sociales/Recruitment and social networks. *RIDE Revista Iberoamericana*.
- Chicaiza Sánchez, O. L. (2018). Políticas de selección del personal y satisfacción del cliente en hospitales públicos del Ecuador. *Revista Cubana de Investigación*.
- Genain, L. &. (2017). *Los test psicologicos de aptitud y personalidad*. Parkstone International.
- Guzmán, A. O. (2018). Nuevos Escenarios para el Reclutamiento y Selección de Personal: Descripción Del " Método Adizes". *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 13(1).
- Kestler, A. M. (2015). *Selección de Personal y Desempeño Laboral*. Obtenido de <http://186.151.197.48/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>
- Lotito, F. (2015). Test Psicológicos Y Entrevistas: Usos Y Aplicaciones Claves En El Proceso De Selección E Integración De Personas a Las Empresas. *Revista academia & negocios*. Obtenido de [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2777527](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2777527)
- Luna Montesdeoca, O. Y. (2019). Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*.

- Martínez Fernández, W. A. (2019). Rediseño del subproceso de inducción específica de la empresa XYZ [recurso electrónico] (Doctoral dissertation). *Repositorio Digital Univalle*.
- Molina, S. G. (2017). *Dspace*. Obtenido de <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/4425/3/TFG%20Garc%C3%ADa%20Molina%2C%20Sergio.pdf>
- Murillo Tulmo, P. C. (2015). *Sistema de reclutamiento y selección del personal para la cadena de supermercados Mercamaxx del Cantón Los Bancos*. Provincia de Pichincha: dspace.
- Núñez, F. M. (2007). *Seminario: Introducción a la metodología de investigación*.
- Pérez, O. (2 de Octubre de 2019). *People Next*. Obtenido de People Next: <https://blog.peoplenext.com.mx/la-importancia-del-proceso-de-reclutamiento-y-seleccion-en-una-empresa>
- Quijano, A. L., & Silva, K. N. (2016). Selección del personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes CIVA. Chiclayo, Perú.
- Quispe, P. ., & Sanchez, M. G. (2011). Encuestas y entrevistas en investigación científica. *Scielo*. Obtenido de [http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?pid=s2304-37682011000700009&script=sci\\_arttext](http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?pid=s2304-37682011000700009&script=sci_arttext)
- Román, V. J. (2018). La importancia de la entrevista como herramienta en el proceso de selección del talento humano. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
- Ruiz & Beltrán. (2017). Modelos de reclutamiento y selección de personal para el área comercial de instituciones financieras. *Revista boletín redipe*, 172-193.
- Sánchez Oviedo, E. J. (2019). *Las herramientas virtuales y su influencia en los procesos de reclutamiento y selección de personal en las medianas empresas de Lima, en el año 2015*. Obtenido de [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2336/Erik%20Sánchez\\_Trabajo%20de%20Investigación\\_Bachiller\\_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2336/Erik%20Sánchez_Trabajo%20de%20Investigación_Bachiller_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Sánchez, M. Á. (2018). Modelo de selección de personal basado en competencias para OMG de Ecuador. Caso: Fundación Edúcate. *Modelo de selección de personal basado en competencias para OMG de Ecuador. Caso: Fundación Edúcate*. Guayaquil, Ecuador.
- Segovia Gutiérrez, E. C. (2020). Plan de acción en el área de talento humano para procesos de inducción y desarrollo del personal de la empresa Image SA. *Repositorio digital UCSG*. Obtenido de <http://201.159.223.180/bitstream/3317/14479/1/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-268.pdf>
- Vallejo Salinas, J. C. (1996). El proceso de reclutamiento y selección de recursos humanos. *Doctoral dissertation, Universidad Autónoma de Nuevo León*.

Vega Monsalve, N. D. (2016). Razones del incumplimiento de los Controles de Seguridad en el Trabajo en Empresas Colombianas. *Ciencia & trabajo*.

Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista cubana de salud pública - SCIELO*.

## ANEXOS

### ENCUESTA REALIZADA A LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD

1. ¿En la empresa de seguridad a la que pertenece, existe un proceso de selección estructurado y efectivo?
2. ¿En la solicitud de empleo, se obtienen datos confiables y de suma utilidad para evaluar al candidato?
3. ¿La entrevista de selección se realiza de acuerdo con el puesto de trabajo y a la información requerida?
4. ¿La entrevista de selección se realiza de una manera efectiva?
5. ¿En el proceso de entrevista a los candidatos se les informa correctamente las funciones concernientes al cargo para el que están aplicando?
6. ¿La verificación de referencias laborales se hace con cada candidato de una manera honesta y efectiva?
7. ¿El proceso de selección de personal es constantemente supervisado por su jefe inmediato?
8. ¿En el proceso de selección se realizan evaluaciones técnicas, de acuerdo con cada perfil depuesto?
9. ¿Durante el proceso de selección se realiza un assessment (trabajo practico) para evaluar al candidato?
10. ¿El proceso de selección que utiliza la empresa de seguridad, ha sido efectivo durante los últimos seis meses?

### FORMULA EMPLEADA PARA SACAR LA MUESTRA

Existen 250 personas entre administradores, supervisores y agentes de seguridad

$$muestra(n) = \frac{N * Z_{alfa}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{alfa}^2 * p * q}$$

<b>N (Población)</b>	<b>250</b>
<b>Z</b>	1,89
<b>p (Prob. Éxito)</b>	0,9
<b>q (Prob. Fracaso)</b>	0,1
<b>d (Error)</b>	7%

Población por encuestar es de 52 personas de las empresas de seguridad

## ENCUESTA EN GOOGLE FORMULARIO

### "SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA"

UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA

ESTIMADO USUARIO, A CONTINUACIÓN ENCONTRARÁ UNA SERIE DE PREGUNTAS, POR FAVOR SELECCIONE EL CASILLERO DE ACUERDO CON SU PERSPECTIV CADA INTERROGANTE.

\*Obligatorio

¿En la empresa de seguridad a la que pertenece, existe un proceso de selección estructurado y efectivo? \*

- Si
- No
- Talvez

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

PROBLEMA	OBJETIVOS	IDEA POR DEFENDER	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿De qué manera la selección de personal afecta en la estabilidad laboral de las Empresas de Seguridad en el Cantón la libertad?	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Analizar el proceso de selección de personal en función de la gestión del talento humano que permita la estabilidad laboral de los agentes de seguridad del cantón La Libertad.</p>	<p>Un modelo de la selección del personal para buscar la estabilidad laboral de las Empresas de Seguridad del Cantón La Libertad.</p>	<p>Selección de Personal</p>	<p>Reclutamiento</p>	<p>* Descriptivo y perfil del puesto                      * Elaboración de las Ofertas de trabajo                      * Métodos para captar nuevo personal                      * Verificación de los antecedentes y referencias</p>	<p>Encuestas</p>
	<p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>-Diagnosticar la situación actual en las empresas de seguridad del Cantón La Libertad, en cuanto a la selección de personal.                      -Identificar los factores que influyen en los procesos de selección de personal                      -Diseñar un modelo de selección de personal para las Empresas de Seguridad del Cantón La Libertad.</p>			<p>Técnicas de selección de personal</p>	<p>* Test psicológico                      * Pruebas físicas                      * Pruebas prácticas                      * Pruebas de conocimientos                      * Entrevista                      * Incorporación</p>	
				<p>Inducción del personal</p>	<p>* Inducción a la organización                      * Inducción al puesto de trabajo</p>	

## EVIDENCIAS

