

Personnel selection and its relationship with work competitiveness in the construction company “Atlánticonstruc S.A” Portoviejo-Manabi-2024

Selección del personal y su relación con la competitividad laboral en la empresa constructora “Atlánticonstruc S.A” Portoviejo-Manabi-2024

Autores:

Herrera-Menéndez, Jorge Javier
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ
Ingeniero Eléctrico
Maestrante en Administración de Empresas, Facultad de Posgrado
Portoviejo – Ecuador



Jherrera7143@utm.edu.ec



<https://orcid.org/0009-0001-1646-2168>

Moreira-Sornoza, Wilson Gabriel
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ
Ing. Contabilidad y Auditoría, MBA Administración Dirección de Empresas
Docente Tutor Administración de Empresas
Portoviejo – Ecuador



Wilson.moreira@utm.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0002-4268-8048>

Fechas de recepción: 09-ABR-2025 aceptación: 09-MAY-2025 publicación: 30-JUN-2025



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigar.com/>

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general analizar la selección del personal y su relación con la competitividad laboral en la empresa constructora Atlánticonstruc S.A. El enfoque que se utilizó es cuantitativo, su diseño fue de tipo no experimental, transversal correlacional. La población estuvo conformada por 27 colaboradores. La metodología utilizada es empírica analítica, lo cual permitió analizar los datos extraídos, el cuestionario se realizó con preguntas cerradas en escala de Likert, en este caso se le realizó a toda la población de la empresa. Para la confiabilidad del cálculo se realizó mediante el coeficiente Rho Spearman a través del programa SPSS cuyo resultado es $-0,156$, lo cual indica que la correlación es negativa y muy débil entre ambas variables. Al evaluar el p-valor de 0.438 , que está claramente por encima del nivel de significación, comúnmente utilizado de $\alpha = 0.05$, se puede observar que no es estadísticamente significativa, por lo cual no se puede rechazar la hipótesis nula. La identificación de una correlación negativa y débil puede ser un punto de partida para que la organización revise y mejore sus prácticas de selección de personal. Podría motivar a los líderes a explorar nuevas estrategias o programas de desarrollo que fortalezcan el alineamiento entre la selección de personal y los objetivos de competitividad.

Palabras clave: Selección del personal; competitividad laboral

Abstract

The general objective of this research was to analyze personnel selection and its relationship with labor competitiveness at the construction company Atlánticonstruc S.A. The approach used was quantitative, its design was non-experimental, correlational cross-sectional. The population consisted of 27 collaborators. The methodology used is empirical and analytical, which allowed for the analysis of the extracted data. The questionnaire was conducted with closed-ended questions on a Likert scale, in this case, it was administered to the entire company population. For reliability, the calculation was performed using the Spearman Rho coefficient through the SPSS program, whose result was -0.156, indicating a negative and very weak compensation between both variables. When evaluating the p-value of 0.438, which is clearly above the combined significance level used of $\alpha = 0.05$, it can be observed that it is not statistically significant, so the null hypothesis cannot be rejected. Identifying a negative and weak improvement can be a starting point for the organization to review and improve its personnel selection practices. It could motivate leaders to explore new development strategies or programs that strengthen the alignment between personnel selection and competitiveness objectives.

Keywords: Personnel selection; labor competitiveness

Introducción

Las empresas actualmente se enfrentan a una competitividad amplia al momento de poder atraer, desarrollar y retener al personal que esté altamente calificado, que contribuya alcanzar los objetivos de la organización, ya que cuando se tiene una selección del personal adecuada, los candidatos tienen habilidades interpersonales y pueden trabajar en equipo.

La importancia de una correcta selección del personal contribuye a mejorar la eficiencia organizacional. Según Sáenz y Martínez (2018), "una adecuada selección de personal no sólo optimiza los recursos humanos, sino que también eleva la productividad organizacional mediante la incorporación de individuos competentes que se alinean con los objetivos de la empresa". Así mismo Brewster et al., (2016) afirman que "una correcta selección de personal se traduce en un aumento significativo del desempeño individual y, por ende, del organizacional, lo que es esencial para cualquier entidad que busque destacarse en un mercado competitivo".

La competitividad laboral no solo beneficia a las organizaciones, sino que también contribuye a mejorar la calidad de vida de los trabajadores. (Gobierno del Ecuador, 2021) indica que "una mayor competitividad en el mercado laboral está asociada con salarios más altos y mejores condiciones laborales". Esto es vital para el desarrollo social y económico de las naciones. Así también, Santos y Ferreira (2022) mencionan que "la competitividad en el ámbito laboral es esencial para implementar prácticas sostenibles en las empresas, ya que empodera a los trabajadores para adoptar enfoques innovadores que promuevan la sostenibilidad."

Internacionalmente Coyaso y Vermonden (2015) en su artículo titulado "Lógica difusa para la toma de decisiones y la selección de personal" en la revista *Universidad & Empresa*, la investigación se enfocó en la lógica difusa para identificar de qué manera sirve la selección de personal y qué publicaciones relevantes existen acerca de su efectividad en el escenario empresarial. El estudio se realizó con base en una revisión de literatura hecha gracias al uso de bases de datos especializadas. Se identificó que la fuzzy logic pueda ofrecer al proceso de selección de personal algo de certidumbre, en particular, en lo relativo a la toma de decisiones que lo caracteriza.

Así, mismo, Argote (2012), en su investigación doctoral con el tema "Modelación de las interrelaciones entre factores e índices de competitividad en empresas constructoras" en la universidad Pontificia Universidad Católica de Chile tomo como consecuencia apoyar la



toma de decisiones en la planificación estratégica asociada con la mejora de la competitividad. Dicho documento presento de inicio una exhaustiva revisión de los elementos más importantes para comprender el concepto de competitividad, y extrae de la literatura de aquellos factores que determinan la competitividad de las compañías constructoras y los índices que la miden. Esto resultó en un ordenamiento de los factores que mayormente afectan la competitividad de sus compañías, y de los índices que mejor reflejan su posición competitiva. Los resultados reflejaron las prioridades competitivas actuales de los contratistas en Chile. En esta etapa intermedia de la investigación se encontró que el precio permanece como el principal criterio para la adjudicación de contratos, y esto se ve reflejado en la elección de los factores e índices más relevantes. A pesar de ello, algunos de los gerentes generales entrevistados demostraron que están conscientes que otro tipo de factores son los que se podrían convertir en los más relevantes a futuro. El modelo propuesto se evaluó utilizando la técnica estadística de modelación Partial Least Squares. Los resultados finales mostraron que el liderazgo tiene, en términos generales, el mayor impacto sobre los índices de competitividad, lo que implica que cualquiera que sea la meta establecida por la constructora, debe poner especial atención en este tema del liderazgo.

La selección del personal no solo contribuye a la creación de equipos competentes, sino que también puede fomentar la sostenibilidad a largo plazo de las empresas. Como señala Brewster et al., (2016), "las organizaciones que implementan estrategias de selección alineadas con sus objetivos estratégicos experimentan una mayor estabilidad y rendimiento". En el sector de la construcción, seleccionar a los candidatos adecuados no solo mejora la productividad, sino que también promueve un ambiente de trabajo seguro y eficaz, elementos cruciales para mejorar la competitividad en una región que busca crecer y modernizarse.

La construcción es una actividad que se ha desarrollado desde el principio de la historia. Al ser una labor cotidiana, el hombre ha avanzado en la creación de técnicas, métodos y herramientas que le han permitido gestionar cada una de las fases y los recursos de sus proyectos para alcanzar una óptima calidad y un mínimo costo en su ejecución (Prado y Orobio, 2019).

En los últimos años el país se ha habido afectado agresivamente al momento de seleccionar el personal para las empresas, esto se debe al alto grado de apalancamiento que tienen ciertas personas al momento de conseguir trabajo. Mucho de ellos no tiene el conocimiento o la capacidad de poseer un puesto a desempeñar, es ahí el punto clave en donde entra la competitividad en donde es necesario el poder seleccionar a los colaboradores adecuados que ayuden al progreso y al alcanzar los objetivos. Esto implica mejorar los servicios de la empresa constructora basándose en lineamientos adecuados y aptos como se ha venido evolucionando en los últimos años con maquinaria actualizada y que se encuentren en buen

estado con un personal con un conocimiento acorde a cada una de las actividades que se encarga la empresa

Socialmente esta investigación consiste en que las nuevas generaciones y la empresa en común conozcan de la importancia de una buena selección del personal, lo cual sea idóneo y beneficioso para todos, así mismo generando competencias y realizando nuevos diagnósticos cada cierto tiempo para brindar una excelente atención y una calidad servicio.

En su práctica esta investigación permitió evaluar la relación de la Selección del personal y la competitividad laboral, utilizando las debidas técnicas como; el cuestionario a los colaboradores y establecer el nivel de relación a través del coeficiente Rho de Spearman. En cuanto al tipo de investigación fue de campo ya que el investigador se trasladó al lugar de los hechos y la población estuvo conformada por la totalidad de los colaboradores de la empresa

En efecto, esta investigación se realizó en la constructora Atlánticonstruc S. A del cantón Portoviejo provincia de Manabí, con el fin de resolver la problemática de estudio existente de: cómo se relaciona la selección del personal con la competitividad laboral, de esta manera cada uno de los puntos investigados suministran información relevante a los nuevos estudios, convirtiéndose en un apoyo de información científica para el desarrollo sostenible de las empresas constructoras. Tiene como objetivo principal analizar la Selección del personal y su relación con la Competitividad laboral, este estudio está basado en los tipos de investigación que menciona Sampieri (2018) con un diseño de tipo no experimental, transversal correlacional y un enfoque cuantitativo lo cual mide el grado de relación entre las dos variables.

Selección del personal y competitividad laboral: reflexiones y relaciones

Selección del personal

Para Cohen, (1981), menciona que la Selección consiste esencialmente en comparar las aptitudes y posibilidades del candidato con las exigencias del puesto. Entonces, en la Selección de Personal subyace el concepto de equilibrio entre las exigencias del puesto) las potencialidades y características de la persona. Así mismo Chiavenato (2009) plantea que la selección busca entre diversos candidatos, a quienes sean más adecuados para los puestos que existen en la organización o para las competencias que necesita; y el proceso de selección, por lo tanto, pretende mantener o aumentar la eficiencia o el desempeño humano, así como la eficacia de la organización.

Cuesta Santos (2010), indica que la selección del personal es un proceso que es realizado mediante concepciones y técnicas efectivas, consecuente con la dirección estratégica de la organización y las políticas de Gestión de Recursos Humanos (GRH), derivadas, con el objetivo de encontrar al candidato que mejor se adecue a las características requeridas



presentes y futuras previsibles de un puesto de trabajo o cargo laboral y de una empresa concreta o específica.

Una selección adecuada de personal es fundamental para el éxito organizacional. Como señalan Gamage y Hettiarachchi (2020) la selección de personal no solo asegura que se elijan candidatos cualificados, sino que también contribuye a la cohesión del equipo y al clima laboral positivo. Existen diversos métodos de selección, desde entrevistas y pruebas psicométricas hasta dinámicas grupales. En este sentido, Mendoza y Pérez (2021) destacan que "la combinación de distintos métodos de selección aumenta la validez predictiva del proceso, ayudando a identificar a los candidatos con el mejor ajuste para el puesto"

El proceso de selección consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir qué solicitantes deben ser contratados. El proceso se inicia en el momento en que una persona solicita un empleo y termina cuando se produce la decisión de contratar a uno de los solicitantes. La selección de personal ha tenido una evolución muy rápida, forzada por la dificultad de acceder a recursos humanos cualificados escasos y a la utilización de modelos muy variados, buscando habilidades actuales más que potencial futuro, poniendo un mayor énfasis al perfil psicográfico, es decir cómo piensa, siente y vive (Casado, 2023).

Figura 1

Principales aspectos a valorar en la Selección del personal

Aspectos a valorar en la Selección del personal
1. Formación académica tanto cultural como relacionada con su futuro puesto de trabajo.
2. Experiencia previa en puestos similares al que opta el candidato.
3. Nivel de inteligencia.
4. Interés o motivación del candidato por el puesto que va a ocupar.
5. Personalidad del candidato
6. Afinidad con los valores de la organización.
7. Capacidades físicas y fisiológicas.
8. Capacidad de adaptación al nuevo puesto de trabajo.
9. Intercambio de información que exista entre la organización y el candidato.

Fuente: (Ganga Contreras & Sánchez Álvarez, 2008). Basado en la información de los autores, Lillo 2005; Koontz y Weihrich, 1998.

La tecnología juega un papel cada vez más importante en la selección de personal, facilitando el proceso a través de plataformas de reclutamiento y sistemas de seguimiento de candidatos (ATS) (Applicant Tracking System). Según un estudio realizado por (Weisz, 2022), "la



implementación de tecnologías de selección ha demostrado reducir el tiempo de contratación y mejorar la calidad de los candidatos seleccionados" La evaluación constante del proceso de selección es crucial para garantizar su efectividad. Según López y Ortiz (2021), realizar un análisis post-selección permite identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias de reclutamiento para futuros procesos.

Enfoque Basado en Competencias

Para que se efectúe la contratación de los talentos humanos en una organización la puerta de entrada es la selección de personal, lo que constituye un proceso complejo, ya que, se tienen que escoger la (as) persona (as) más idónea (s) para cubrir las vacantes de la organización tomando como parámetro las necesidades de la empresa. Dependiendo de lo bien que se haya llevado este evento, tendrá por resultado el funcionamiento, desarrollo y crecimiento de la organización, ya sea esta pública o privada necesaria (Rivera-García, 2019).

El enfoque se basa en competencias que se centra en evaluar habilidades y comportamientos específicos que son cruciales para el desempeño del trabajo. Castro y Reyes (2021), la evaluación del talento implica un análisis profundo de las capacidades del individuo, permitiendo a las organizaciones hacer selecciones más acertadas para roles estratégicos

Competitividad laboral

La competitividad según Pinos et al., (2020) es entendida como la capacidad que posee una organización sea del sector público o privado, con fines de lucro o no, de constantemente ejercer ventajas comparativas con el afán de mantener una mejor posición en el entorno socioeconómico donde desempeña sus actividades, para los empresarios es, el tener éxito compitiendo con su producto en mercados internacionales y frente a las importaciones en territorio propio, por consiguiente Saavedra-García (2012), considera que el término competitividad es complejo, siendo necesario no solo abordar los indicadores internos, sino, externos a la organización para ser efectivos en la consolidación del mercado frente a la competencia.

De acuerdo a Zvorykina y Tomokhova (2021), la competitividad laboral es la recopilación de conocimientos (cómo hacer), habilidades (cómo hacer) y actitudes (cómo ser y querer hacer) que, cuando se aplican al desempeño de una determinada responsabilidad o contribución profesional, garantizan su éxito. Igualmente, Yang et al., (2021), mencionan que la competitividad laboral es el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que, cuando se aplican o demuestran en situaciones productivas, contribuyen al logro de los objetivos de la organización.

Según Sarfraz et al., (2021), revelan que las empresas mayormente se centran en evaluar el currículo del profesional, más no evaluaban su experiencia laboral, solo verificaban lo que

en teoría conocía, pero jamás se preocupan en ver esa experiencia en la realidad. La competencia también puede darse después del empleo, cuando los empleados compiten entre sí por un determinado nivel de remuneración, por la promoción profesional, el liderazgo, por la esfera de influencia, por estar cerca del jefe, etc., y en este caso, el empleado más competitivo tiene más posibilidades de ganar (Cezara y Sarai, 2021).

La competitividad laboral según Cequea et al., (2011) depende de dos factores, la Psicológica y la Psicosocial, la primera se refiere al individuo con las necesidades individuales de satisfacción, con fines, que implica todos los procesos psicológicos que se producen dentro del individuo como resultado de su historia, necesidades y expectativas. Los procesos individuales son inherentes al bienestar, la satisfacción, la motivación para el trabajo, la pertenencia a la organización y las actitudes de aprendizaje y cambio. Estos procesos psicológicos activan la motivación, la satisfacción, la participación, la identificación, el compromiso y la implicación en los individuos y forman sus competencias, que tendrán un efecto en su rendimiento (Lou, 2022). En cambio, la Psicosocial de acuerdo a Cequea et al., (2011), involucrando los procesos psicosociales que se producen en las personas cuando interactúan con otros para satisfacer las necesidades comunes, este término se refiere al comportamiento de las personas cuando se asocian con otros para satisfacer las necesidades comunes.

Relación entre selección del personal y competitividad laboral

La selección de personal es un proceso crítico que impacta directamente en la competitividad laboral de una organización. Un proceso de selección efectivo permite captar talento que no solo posee las habilidades técnicas necesarias, sino que también se alinea con la cultura y los valores de la empresa. Según Schuler y Jackson (2019), "una selección adecuada de personal puede mejorar la calidad del capital humano, lo que, a su vez, incrementa la capacidad de la organización para competir en el mercado" (p. 45). Al contratar individuos con competencias estratégicas, las empresas pueden innovar más rápidamente y adaptarse a las condiciones cambiantes del mercado, un factor determinante en la competitividad.

La relación entre selección de personal y competitividad laboral es la influencia que un adecuado proceso de selección tiene en la productividad y el desempeño de los empleados. Schmidt y Hunter (1998), demostraron en su meta análisis que "la validez de los métodos de selección predice el desempeño laboral, donde aquellos métodos basados en la evaluación de competencias son más efectivos. Esto sugiere que las organizaciones que implementan procesos de selección basados en evidencia y que se centran en habilidades relevantes ven un aumento en la productividad.

Además, la selección de personal influye en la retención de talento. Según (Gallup, 2020), "las organizaciones que implementan prácticas de selección rigurosas experimentan tasas de



rotación más bajas, lo que reduce costos asociados al reclutamiento y la capacitación" (p. 89). La rotación elevada no solo afecta la moral del equipo, sino también la productividad general. En suma, una selección de personal bien estructurada es esencial para fomentar un entorno laboral dinámico y productivo, lo que contribuye en gran medida a la competitividad de la empresa.

Material y métodos

El presente estudio se llevó a cabo en la empresa constructora Atlánticonstruc S.A Portoviejo-Manabí; el diseño que se utilizó es de tipo no experimental, porque se visualizaron situaciones reales dentro de la constructora; además es transversal por que se extrajeron los datos en un tiempo único y en un plazo limitado, correlacional por que se resolvió la relación entre la selección del personal y la competitividad laboral.

Según Sampiere y Mendoza (2020) basándose en los tipos de investigación el presente estudio es de tipo correlacional por que tiene como objetivo analizar la selección del personal como variable independiente y su relación con la competitividad laboral como variable dependiente en la empresa constructora Atlánticonstruc S.A del cantón Portoviejo provincia de Manabí.

Mediante el coeficiente Rho Spearman se buscó la relación entre las dos variables de estudio tomando en cuenta la extracción de las tablas para sus respectivos análisis descriptivos.

Enfoque

El enfoque de este estudio fue cuantitativo, ya que se centró en los aspectos susceptibles y cuantificables de los fenómenos, se utilizó una metodología empírica y analítica que sirvió de prueba para los análisis de datos.

Población

La población de la empresa Atlánticonstruc S.A es de 27 colaboradores los cuales están divididos en diferentes departamentos; 1 gerente, 1 director de proyecto, 4 directores de ingeniería eléctrica, 5 del área de obra civil, 3 del área de ingeniería industrial mecánica, 10 obreros y 3 del área administrativa.

Muestra

No se extraerá ninguna muestra puesto que la población no es tan amplia, por lo cual se trabajará con la totalidad de los colaboradores de la empresa.

Material

Encuesta



Técnica de recolección de información mediante la formulación de preguntas a los encuestados, con el fin de obtener datos que se pueden analizar para hacer inferencias sobre la población de interés" (Smith, 2021)

Instrumento

Cuestionario estructurado

Es "un instrumento de recolección de datos que contiene preguntas organizadas en un formato fijo, permitiendo a los investigadores recopilar información estandarizada que sea fácil de analizar y comparar" (González y Pérez, 2022)

Métodos

Revisión bibliográfica

Se define como una evaluación crítica y sistemática de la literatura disponible sobre un tema de investigación que busca resumir el estado del conocimiento, identificar tendencias y áreas que requieren más estudio (Martínez y López, 2023)

Resultados

Para el respectivo análisis de los resultados del cuestionario realizado a los colaboradores de Atlánticonstruc S.A, se extrajeron los gráficos de cada pregunta, con sus respectivos porcentajes, proporcionando valiosa información, en este proceso además se pudo realizar la correlación de ambas variables de estudio mediante el software SPSS, las encuestas se realizaron enviando un link a los que integran la empresa lo cual la base de datos fue el formulario de google, las preguntas fueron cerradas con opciones a contestar en una escala de Likert lo cual 1(nunca), 2 (muy pocas veces), 3 (Algunas veces), 4 (Casi siempre) y 5 (siempre).

Tabla 1

Edad de los colaboradores de Atlánticonstruc S.A

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	30-35	5	18,5	18,5	18,5
	36-40	6	22,2	22,2	40,7
	41-45	5	18,5	18,5	59,3
	46-50	7	25,9	25,9	85,2
	51-55	3	11,1	11,1	96,3
	56-60	1	3,7	3,7	100,0



Total	27	100,0	100,0	
-------	----	-------	-------	--

Elaborado por: Javier Herrera (2025)

Fuente: Encuesta aplicada al personal de Atlánticonstruc S.A

Los datos obtenidos en la encuesta demostraron que, el 18,5% correspondiente a 5 personas con edades entre 30 a 35 años, el 22,2% correspondiente a 6 personas que se encuentran en un rango de edad entre 36 a 40 años, el 18,5% correspondiente a 5 personas cuya edad están entre 41 y 45 años, el 25,9% correspondiente a 7 personas que se encuentra en un rango de 46 a 50 años, el 11,1% correspondiente a 3 personas con edades entre 51 a 55 años, el 3,7% correspondiente a una persona con edad entre 56 a 60 años.

Tabla 2

Genero de los colaboradores de Atlánticonstruc S.A

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mujer	3	11,1	11,1	11,1
	Hombre	24	88,9	88,9	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Elaborado por: Javier Herrera (2025)

Fuente: Encuesta aplicada al personal de Atlánticonstruc S.A

Los datos obtenidos en la encuesta demostraron que, el 11,1% corresponde a tres mujeres y el 88,9% correspondiente a 24 colaboradores son hombres, dando una totalidad de 27 trabajadores con un porcentaje del 100% de encuestados.

Tabla 3

¿Al momento de la selección del personal para la empresa, se busca que cada uno cuente con estudios superiores a 3er nivel en adelante?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy pocas veces	6	22,2	22,2	22,2
	Algunas veces	20	74,1	74,1	96,3
	Casi siempre	1	3,7	3,7	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Elaborado por: Javier Herrera (2025)

Fuente: Encuesta aplicada al personal de Atlánticonstruc S.A



Los datos obtenidos en la encuesta demostraron que el 74,1% correspondiente a 20 colaboradores respondieron que algunas veces al momento de seleccionar el personal para la empresa se busca que cada uno cuente con estudios superiores a tercer nivel en adelante, el 22,2% correspondiente a 6 colaboradores respondieron que muy pocas veces, 3,7% equivalente a 1 colaborador respondió que casi siempre.

Tabla 4

¿La empresa valora la formación adicional como estudios de preparación en institutos, autoaprendizaje etc, además de los estudios superiores, al momento de seleccionar el personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy pocas veces	6	22,2	22,2	22,2
	Algunas veces	12	44,4	44,4	66,7
	Casi siempre	8	29,6	29,6	96,3
	Siempre	1	3,7	3,7	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Los datos obtenidos en la encuesta demostraron que el 44,4% correspondiente a 12 colaboradores respondió que algunas veces la empresa valora la formación adicional, como estudios de preparación en institutos de autoaprendizaje etc., además de los estudios superiores, el 29,6% correspondiente a 8 colaboradores respondió que casi siempre, el 22,2% correspondiente a 6 colaboradores respondió que muy pocas veces y el 3,7% correspondiente a 1 colaborador respondió que siempre.

Tabla 5

¿El proceso de selección del personal de la compañía es bastante riguroso y complejo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy pocas veces	12	44,4	44,4	44,4
	Algunas veces	15	55,6	55,6	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Elaborado por: Javier Herrera (2025)

Fuente: Encuesta aplicada al personal de Atlánticonstruc S.A

Datos obtenidos de la encuesta demostraron que el 55,6% correspondiente a 15 colaboradores respondió que el proceso de selección del personal de la compañía es bastante riguroso y complejo, el 44,4% correspondiente a 12 colaboradores respondieron que muy pocas veces.

Tabla 6

¿En algún momento en el proceso de selección del personal la empresa ha tenido alguna dificultad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,7	3,7	3,7
	Muy pocas veces	18	66,7	66,7	70,4
	Algunas veces	8	29,6	29,6	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Elaborado por: Javier Herrera (2025)

Fuente: Encuesta aplicada al personal de Atlánticonstruc S.A

Los datos obtenidos en la encuesta demostraron que el 66,7% de los encuestados correspondiente a 12 colaboradores manifestaron que muy pocas veces en algún momento en el proceso de selección del personal la empresa ha tenido alguna dificultad, el 29,6% correspondiente a 8 colaboradores respondió que algunas veces y el 3,7% de 1 colaborador respondió que nunca.

Tabla 7

¿Los candidatos que busca la empresa siempre deben de constar con experiencias laborales calificadas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy pocas veces	5	18,5	18,5	18,5
	Algunas veces	15	55,6	55,6	74,1
	Casi siempre	7	25,9	25,9	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Elaborado por: Javier Herrera (2025)

Fuente: Encuesta aplicada al personal de Atlánticonstruc S.A

Los datos obtenidos en la encuesta demostraron que el 55,6% de los encuestados correspondientes a 15 colaboradores manifestaron que, algunas veces los candidatos que busca la empresa siempre deben de constar con experiencias laborales calificadas, el 25,9%

correspondiente a 7 colaboradores respondió que casi siempre y el 18,5% correspondiente a 5 colaboradores respondió que muy pocas veces.

Competitividad laboral

Tabla 8

¿La empresa anualmente realiza capacitaciones que ayuden a los colaboradores a desarrollar nuevos conocimientos, lo cual los vuelva más competitivos en el campo laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy pocas veces	1	3,7	3,7	3,7
	Algunas veces	8	29,6	29,6	33,3
	Casi siempre	18	66,7	66,7	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Elaborado por: Javier Herrera (2025)

Fuente: Encuesta aplicada al personal de Atlánticonstruc S.A

Los datos obtenidos de la encuesta demostraron que el 66,7% de los encuestados correspondientes a 18 colaboradores respondió que casi siempre la empresa anualmente realiza capacitaciones que ayudan a los colaboradores a desarrollar nuevos conocimientos lo cual los vuelve más competitivos en el campo laboral, el 26,6% correspondiente a 8 colaboradores respondió que algunas veces y el 3,7% correspondiente a 1 colaborador respondió que muy pocas veces.

Tabla 9

¿Usted es una persona que le gusta estar en constante preparación y desarrollo profesional voluntariamente sin que la empresa se lo autorice?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	11	40,7	40,7	40,7
	Casi siempre	16	59,3	59,3	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Elaborado por: Javier Herrera (2025)

Fuente: Encuesta aplicada al personal de Atlánticonstruc S.A

Los datos obtenidos en la encuesta demostraron que el 59,3% correspondiente a 16 colaboradores respondió que casi siempre son personas que les gusta estar en constante preparación y desarrollo profesional voluntariamente sin que la empresa se lo autorice y el 40,7% correspondiente a 11 colaboradores respondió que algunas veces.

Tabla 10

¿Quiénes integran la empresa han demostrado habilidades al momento de solucionar problemas, volviéndolos más competitivos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy pocas veces	2	7,4	7,4	7,4
	Algunas veces	16	59,3	59,3	66,7
	Casi siempre	8	29,6	29,6	96,3
	Siempre	1	3,7	3,7	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Elaborado por: Javier Herrera (2025)

Fuente: Encuesta aplicada al personal de Atlánticonstruc S.A

Los datos obtenidos en la encuesta demostraron que el 59,3% correspondiente a 16 colaboradores respondió que algunas veces quienes integran la empresa han demostrado habilidades al momento de solucionar problemas volviendo los más competitivos, el 29,6% correspondiente a 8 colaboradores respondió que casi siempre, el 7,4% correspondiente a 2 colaboradores respondió que muy pocas veces y el 3,7% correspondiente a 1 colaborador respondió que siempre.

Tabla 11

¿Si el personal de la empresa demuestra crecimiento en sus trabajos y sus habilidades se desarrollan constantemente, la empresa les permite subir de rango?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	7	25,9	25,9	25,9
	Casi siempre	17	63,0	63,0	88,9
	Siempre	3	11,1	11,1	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Elaborado por: Javier Herrera (2025)

Fuente: Encuesta aplicada al personal de Atlánticonstruc S.A

Los datos obtenidos en la encuesta demostraron que el 63% de los encuestados correspondientes a 17 colaboradores respondió que casi siempre el personal de la empresa demuestra un crecimiento en sus trabajos y habilidades desarrollando constantemente lo cual les permite subir de rango, el 25,9% correspondiente 7 colaboradores respondió que algunas veces y el 11,1% correspondiente a tres colaboradores respondió que siempre.

Tabla 12

¿La empresa busca constantemente nuevas formas de mejorar los procesos de selección, para tener un equipo apto a las necesidades que los clientes requieran?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Algunas veces	7	25,9	25,9	25,9
Casi siempre	18	66,7	66,7	92,6
Siempre	2	7,4	7,4	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Elaborado por: Javier Herrera (2025)

Fuente: Encuesta aplicada al personal de Atlánticonstruc S.A

Los datos obtenidos en la encuesta demostraron que el 66,7% correspondiente a 18 colaboradores casi siempre la empresa busca constantemente nuevas formas de mejorar los procesos de selección para tener un equipo apto a las necesidades que los clientes requieren el 25,9% correspondiente a siete colaboradores respondió que algunas veces y el 7,4% correspondiente a dos colaboradores respondió que siempre.

Discusión

Los resultados de esta investigación buscaron brindar una visión más detallada sobre si hay una relación entre la selección del personal y la competitividad laboral en la empresa constructora Atlánticonstruc S.A. Como se detalla en la tabla 13 de correlación revela un coeficiente de $\rho = -0.156$, indicando una correlación negativa muy débil. Este resultado, acompañado de un p-valor de 0.438, que supera el nivel de significación $\alpha = 0.05$, sugiere que la relación observada no es estadísticamente significativa. A través de la aplicación del coeficiente Rho de Spearman en una población completa de colaboradores, se evidenció que, aunque la relación entre la selección de personal y la competitividad laboral es negativa y débil, el análisis sugiere que la calidad de la selección puede no estar alineada con las necesidades reales del mercado y de la organización. Esta discrepancia resalta la necesidad de una revisión y posible reestructuración de los procesos de selección y formación dentro de la empresa.

Para Pinto et al., (2021) en su estudio investigativo con el tema selección del personal y desempeño laboral de los colaboradores que forman parte la Dirección de Operaciones Agrarias del distrito de Tarapoto, concluyó que la relación entre la Selección de Personal y Desempeño Laboral es directa, moderada y estadísticamente significativa por obtener una correlación de $r= 0.40$ y un $t_c= 3.64$.

Según Cabana et al., (2023) en su investigación con el tema análisis de la percepción del control de gestión, productividad y competitividad en empresas mineras de la macro zona norte de Chile mediante un modelo de ecuaciones estructurales sus resultados demostraron que la competitividad en las empresas mineras es consecuencia de la influencia positiva, directa e indirecta de la productividad sustentable, donde su varianza es explicada en un 55.9%. En conclusión, el uso del control de gestión constituye un elemento fundamental para la toma de decisiones y el logro de resultados estratégicos

La encuesta revela varias tendencias significativas en torno al proceso de selección y desarrollo profesional dentro de la empresa Atlánticonstruc. S.A. Algunos puntos destacados incluyen que un 74,1% de los colaboradores considera que se busca que los candidatos posean estudios superiores, lo cual subraya la importancia que la organización otorga a la educación formal en su estrategia de reclutamiento. Además, un 66,7% indica que la empresa realiza capacitaciones anuales, reflejando un compromiso hacia el desarrollo continuo de sus empleados.

Los resultados sugieren que hay un principio fundamental en la empresa de valorar tanto la educación formal como la formación adicional a través de capacitaciones y experiencias laborales. Este enfoque puede contribuir a formar un equipo competente que responda adecuadamente a las exigencias del mercado. Es evidente que la relación entre la capacitación constante y el crecimiento profesional escapa a la simple acumulación de títulos, promoviendo habilidades prácticas que son altamente valoradas en la actualidad.

Sin embargo, se observan discrepancias notables. Por ejemplo, aunque un 55,6% considera que el proceso de selección es riguroso, un 44,4% afirma lo contrario, indicando que puede haber una falta de consistencia en cómo se implementan los criterios de selección. Otra excepción es el hecho de que un 22,2% siente que la valoración de la formación adicional se menciona muy pocas veces, lo que sugiere que, a pesar de la intención, los procedimientos o la comunicación interna podría no ser efectiva. Estos aspectos no resueltos revelan áreas que requieren atención para garantizar que todos los colaboradores perciban de forma coherente las políticas de la empresa.

Desde una perspectiva teórica, estos resultados pueden contribuir a la conceptualización de modelos de gestión del talento que incorporen no solo la educación formal, sino también la formación continua y la experiencia práctica, fortaleciendo así el capital humano de la empresa. En términos de aplicaciones prácticas, la empresa podría considerar la implementación de políticas más claras y comunicativas que resalten la importancia de la formación adicional, así como un sistema estandarizado en su proceso de selección para asegurar que todos los colaboradores tengan una comprensión compartida de los criterios que se utilizan. También sería beneficioso realizar encuestas periódicas para evaluar la percepción de los empleados sobre la eficacia de estas políticas y ajustarlas según sea necesario.

Aunque la encuesta apunta hacia varias áreas fuertes dentro de la gestión de talento de la empresa, también destaca oportunidades importantes para mejorar la coherencia y la

comunicación, lo que resulta esencial para el desarrollo continuo de un equipo de trabajo más competente y motivado.

Análisis de los Resultado

Tabla 13
Correlaciones

		V1	V2
Rho de Spearman	V1	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	27
	V2	Coefficiente de correlación	-,156
		Sig. (bilateral)	,438
		N	27

** La correlación en el nivel 0,438 (bilateral)

Nota: Elaborado con el SPSS-V30

Fuente: elaboración propia

De acuerdo a la tabla anterior se puede apreciar que la relación entre la selección del personal y la competitividad laboral mediante el coeficiente Rho Spearman cuyo resultado es -0,156 lo cual indica que el coeficiente de correlación obtenido de $\rho = -0.156$ sugiere que hay una correlación negativa muy débil entre ambas variables, lo que indica que, aunque exista cierta tendencia, esta es prácticamente irrelevante.

Al evaluar el p-valor de 0.438, que está claramente por encima del nivel de significación comúnmente utilizado de $\alpha = 0.05$, podemos concluir que la relación observada no es estadísticamente significativa.

Conclusiones

La selección del personal y la competitividad laboral en Ecuador son elementos interdependientes que influyen profundamente en el desarrollo económico del país. En un entorno laboral cada vez más desafiante, las empresas ecuatorianas deben adoptar procesos de selección más rigurosos y estratégicos que no solo evalúen habilidades técnicas, sino también competencias blandas y valores alineados con la cultura organizacional. Esto no solo mejora la calidad del talento humano, sino que también fomenta un ambiente de trabajo dinámico y proactivo, capaz de enfrentar los retos del mercado. Adicionalmente, una selección adecuada minimiza el riesgo de rotación, ahorrando costos y tiempo a las empresas. En este sentido, la capacitación continua y el desarrollo profesional se convierten en componentes esenciales para mantener la competitividad, puesto que el rápido avance

tecnológico y las demandas cambiantes del mercado requieren que los trabajadores se actualicen constantemente. Por ello es vital que las organizaciones en Ecuador integren métodos de selección de personal más efectivos y promuevan el crecimiento profesional, lo que no solo elevará su competitividad, sino que también contribuirá al fortalecimiento del capital humano del país.

Por medio del método de correlación del coeficiente Rho Spearman se pudo determinar que la relación entre las variables sujetas a estudio, revela un coeficiente de $\rho = -0.156$, indicando una correlación negativa muy débil. Este resultado, acompañado de un **p-valor de 0.438**, que supera el nivel de significación $\alpha = 0.05$, sugiere que la relación observada no es estadísticamente significativa. Por lo tanto, podemos afirmar que cualquier asociación entre las variables de estudio probablemente atribuible al azar y no representa una conexión real. Estos hallazgos destacan la necesidad de cautela al interpretar la interacción entre estas variables en futuros análisis.

La selección del personal en Atlánticonstruc S.A. actualmente muestra una correlación negativa y débil con la competitividad laboral, este estudio resalta la importancia de una selección alineada con los objetivos organizacionales, así como la necesidad de capacitación continua y prácticas sostenibles para mejorar no solo la competitividad de la empresa, sino también la calidad de vida de sus colaboradores. Este trabajo proporciona un respaldo valioso para futuras investigaciones y la implementación de nuevas estrategias dentro de la industria constructora.

Referencias bibliográficas

- Argote, F. A. (2012). Modelación de las interrelaciones entre factores e índices de competitividad en empresas constructoras. *Pontificia Universidad Católica de Chile*.
- Brewster, C., Chung, C., & Sparrow, P. (2016). *Globalizing Human Resource Management*. Routledge.
- Brewster, C., Chung, C., & Sparrow, P. (2016). *Globalizing Human Resource Management*. Routledge.
- Cabana, S. R., Cortés, F. H., Vega, D. L., & Real, D. (2023). Análisis de la percepción del control de gestión, productividad y competitividad en empresas mineras de la macro zona norte de Chile mediante un modelo de ecuaciones estructurales. *Scielo*, 34(6).
- Casado, J. M. (2023). El valor de la persona, nuevos principios para la gestión del capital humano. 1º ed. . I.
- Castro, R., & Reyes, M. (2021). Talent assessment in recruitment: Strategies for identifying future leaders . *International Journal of Selection and Assessment*, 29(3), 286-298.
- Cequea, M., Núñez, M., & Rodríguez, C. (2011). Factores grupales que inciden en la productividad. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 15(61), 1-16.
- Cezara, A., & Sarai, N. (2021). Concepts Of Competitiveness On The Labor Market. . *Academica Brâncuși" Publisher*, 1(1), 60-65.
- Coyaso, F. J., & Vermonden, A. (2015). Lógica difusa para la toma de decisiones y la selección de personal. *Universidad & Empresa*, 17(29), 239-256.



- Cuesta Santos, A. (2010). Tecnología de gestión de recursos humanos. La Habana, Cuba: Félix Varela y Academia.
- Gallup. (2020). State of the Global Workplace: 2020 . Gallup Press.
- Gamage, T., & Hettiarachchi, H. (2020). The impact of recruitment and selection on organizational performance: A case study in the manufacturing sector. *International Journal of Management*, 11(2), 109-118.
- Ganga Contreras, F., & Sánchez Álvarez, R. (2008). Estudio sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal en la comuna de Puerto Montt, Región de Los Lagos-Chile. . *Gaceta laboral*, 14(2), 271-297.
- Gobierno del Ecuador. (2021). Informe sobre el Estado Laboral en Ecuador: Competitividad y Desarrollo Sostenible.
- González, M., & Pérez, R. (2022). Características y beneficios del cuestionario estructurado en la investigación social . *Metodología de la Investigación*, 8(3), 45-60.
- López, R., & Ortiz, M. (2021). Continuous improvement in the recruitment process: A systematic approach. . *Journal of Human Resources*, 6(2), 67-82.
- Martínez, J., & López, A. (2023). Importancia de la revisión bibliográfica en la investigación académica. *Revista Internacional de Metodología de Investigación*, 15(2), 23-34.
- Mendoza, M., & Pérez, A. (2021). Comparative analysis of recruitment and selection methods: Enhancing the effectiveness of the selection process. *Journal of Business and Management*, 29(1), 45-60.
- Pinos, J. P., Palacios, M. M., & Maldonado, M. A. (2020). La competitividad laboral en los Artesanos Macaneros. *Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(3), 574-599.
- Pinto, C. A., Mori, F. S., Castro, C. A., & Bardales, J. M. (2021). Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores, dirección de operaciones agrarias de Tarapoto - región San Martín. *Ciencia Latina*, 5(4).
- Prado, L. J., & Orobio, A. (2019). Grado de madurez en gestión de proyectos de una empresa constructora de vivienda: Un análisis en Colombia. *Espacios*, 40(43), 20.
- Rivera-García, L. M. (2019). Reclutamiento y selección del personal empresarial . (I. y. Polo de Capacitación, Ed.) *Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*, 4(12), 58-71.
- Sáenz, S., & Martínez, J. (2018). La importancia de la selección de personal en el desempeño organizacional. *Revista de Psicología y Recursos Humanos*, 2.
- Sampiere, M. A., & Mendoza, A. S. (2020). Metodología de la investigación. . En McGraw-Hill.
- Sampieri, R. H. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. .
- Santos, J., & Ferreira, L. (2022). The Role of Labor Competitiveness in Sustainable Development: Evidence from Emerging Markets. *Sustainable Development*, 30(5), 934-943.

- Sarfraz, M., Ivascu, L., Belu, R., & Artene, A. (2021). .Accentuating the interconnection between business sustainability and organizational performance in the context of the circular economy: The moderating role of organizational competitiveness. *Business Strategy and the Environment*, 30(4), 2108-2118.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: A meta-analysis. . *Psychological Bulletin*, 124(2), 262-274.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2019). Strategic Human Resource Management. 5.
- Smith, J. (2021). The impact of survey methodologies on data quality. . *Journal of Survey Research*, 15(14), 567-580.
- Weisz, B. (2022). The role of technology in modern recruitment processes: A comprehensive analysis. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100-120.
- Yang, H., Yang, M., Batt, L., Xie, X., You, E., & Goff, P. (2021). A new evaluation approach for teacher preparation programs using labor market competitiveness of teacher applicants. . *Teaching and Teacher Education*, 104(1), 1-19.
- Zvorykina, T., & Tomokhova, I. (2021). The Impact of the Professional Qualifications Quality on Competitiveness and Labor Market. *Kompetentnost' / Competency*, 9(10), 72-80.

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.

