



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Trabajo de titulación en la modalidad de proyecto de investigación previo a la obtención del Título de Ingeniera de Empresas

TEMA: “Recursos humanos 4.0 y las competencias del empleado”

AUTORA: Ana María Balarezo López

TUTOR: Dr. MBA. Walter Ramiro Jiménez Silva

AMBATO- ECUADOR

Agosto 2020



APROBACIÓN DEL TUTOR

Dr. MBA Walter Ramiro Jiménez Silva

CERTIFICA:

En mi calidad de tutor del Trabajo de Titulación **“Recursos humanos 4.0 y las competencias del empleado”** presentado por la señorita **Ana María Balarezo López** para optar por el título de Ingeniera de Empresas, **CERTIFICO**, que dicho proyecto ha sido prolijamente revisado y considero que responde a las normas establecidas en el Reglamento de Títulos y Grados de la Facultad, suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Ambato, 27 de agosto del 2020



Dr. MBA. Walter Ramiro Jiménez Silva

C.I. 0501797351

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **Ana María Balarezo López**, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente proyecto, como requerimiento previo para la obtención del Título de Ingeniera de Empresas, son absolutamente originales, auténticos y personales a excepción de las citas bibliográficas.



Ana María Balarezo López

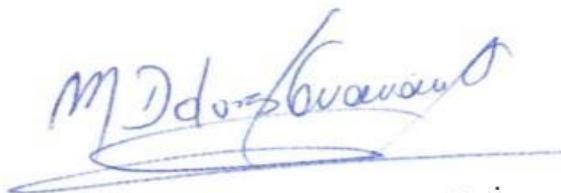
C.I. 1804664322

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos profesores calificadores, aprueban el presente trabajo de titulación, el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.



Ing. Mg. Julio Mauricio Vizúete Muñoz
C.I.: 1704039286



Ing. Mg. María Dolores Guamán Guevara
1802831691

Ambato, 27 de agosto 2020

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de titulación o parte de él, un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi proyecto con fines de difusión pública además apruebo la reproducción de este proyecto, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta producción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.



Ana María Balarezo López

C.I. 1804664322

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a la Universidad Técnica de Ambato, Carrera Organización de Empresas, por haber permitido mi formación y crecimiento pre profesional, mismo que a partir de hoy lo demostraré ante la sociedad y las personas que me rodean.

De manera especial a mi tutor Dr. Walter Jiménez por haberme guiado y brindando su apoyo incondicional para la elaboración de mi trabajo de titulación.

Agradezco a mis maestros por sus enseñanzas, por compartir sus conocimientos, pero sobre todo por haber depositado la esencia del saber en mi persona.

Ana María Balarezo López

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado en primer lugar a Dios, quien me ha sabido brindar la sabiduría necesaria para finalizar mi carrera.

A mi Madre por haberme impulsado a salir adelante, siempre me inculcó luchar por mis metas y anhelos, y sé que desde el cielo está muy orgullosa de mí.

A mi hija Anna Martina quien es mi motor, su tierna mirada ha sabido darme la fortaleza en este caminar.

A mi esposo, Juan Checa quien es mi compañero de vida y ha sabido darme su apoyo incondicional.

A mi querido hermano y a todas aquellas personas que de cierta forma me han dado su tiempo y consejos durante toda esta trayectoria.

Ana María Balarezo López

ÍNDICE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL TUTOR	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	iii
APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO	iv
DERECHOS DE AUTOR	v
AGRADECIMIENTO	vi
DEDICATORIA	vii
ÍNDICE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xvii
ÍNDICE DE FIGURAS	xxiii
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES	xxiv
RESUMEN EJECUTIVO	xxv
ABSTRACT	xxvi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	2
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.1. Tema de investigación.....	2
1.2. Definición del problema de investigación.....	2
1.3. Justificación.....	2
CAPÍTULO II	4
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	4
2.1. Objetivo general	4
2.2. Objetivos específicos.....	4
CAPÍTULO III	5
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	5
3.1. ORIGEN DE LOS RECURSOS HUMANOS	5
3.2. RECURSOS HUMANOS	6
3.3. PROCESO ESTRATÉGICO PARA LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	9
3.4. RECURSOS 4.0	11

3.5.	RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL.....	12
3.6.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PERSONAL	14
3.7.	COMPETENCIAS LABORALES.....	15
3.8.	CARACTERÍSTICAS DE LAS COMPETENCIAS	17
3.9.	TIPOS DE COMPETENCIAS LABORALES	17
3.10.	HABILIDADES ADMINISTRATIVAS.....	18
3.11.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	20
3.11.1.	VARIABLE INDEPENDIENTE: RECURSOS HUMANOS 4.0	20
3.11.2.	VARIABLE DEPENDIENTE: COMPETENCIAS LABORALES ...	23
CAPÍTULO IV	26
4.1. METODOLOGÍA.....	26
4.2.	ENFOQUE CUANTITATIVO, CUALITATIVO Y CUALICUANTITATIVO	26
4.2.1.	ENFOQUE CUANTITATIVO	26
4.2.2.	ENFOQUE CUALITATIVO.....	26
4.2.3.	ENFOQUE CUALICUANTITATIVO	27
4.3.	NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	27
4.3.1.	Estudio descriptivo	27
4.3.2.	Investigación de campo	27
4.4.	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	27
4.4.1.	Encuesta.....	28
4.4.2.	Investigación bibliográfica o documental.....	28
4.5.	POBLACIÓN Y MUESTRA	28
4.6.	VALIDACIÓN	29
4.7.	INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	30
4.8.	RESUMEN DE RESULTADOS.....	142
CAPÍTULO V.....	150
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	150
5.1.	CONCLUSIONES.....	150
5.2.	RECOMENDACIONES	151
CAPÍTULO VI.....	153
PROPUESTA.....	153
6.3.	OBJETIVOS	155

6.4. ANÁLISIS FODA	156
6.5. ACCIONES DE RECURSOS HUMANOS 4.0 PARA CONSOLIDAR LAS COMPETENCIAS DEL EMPLEADO	157
6.7. PRESUPUESTO.....	165
6.10. CRONOGRAMA	165
6.11. EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA PROPUESTA.....	166
BIBLIOGRAFÍA.....	168
ANEXOS	173
Encuesta.....	173

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Evolución del proceso estratégico de la gestión de recursos humanos.....	9
Tabla 2. Evolución de las competencias más requeridas	16
Tabla 3. Operacionalización de variable independiente: Recursos Humanos 4.0	20
Tabla 4. Operacionalización de variable dependiente: Competencias Laborales	23
Tabla 5. Población.....	29
Tabla 6. Resumen del procesamiento de los casos	29
Tabla 7. Estadísticos de fialibilidad	29
Tabla 8. Califique de acuerdo a su criterio la importancia de contar con una adecuada gestión de recursos humanos.....	30
Tabla 9. ¿Seleccione, qué tipo de reclutamiento de personal se aplica generalmente en la empresa?	31
Tabla 10. Valore de acuerdo a su criterio la importancia de cada uno de los procesos para seleccionar al personal dentro de la empresa	33
Tabla 11. Valore de acuerdo a su criterio la importancia de cada uno de los procesos para seleccionar al personal dentro de la empresa_ Revisión de solicitudes	34
Tabla 12. Valore de acuerdo a su criterio la importancia de cada uno de los procesos para seleccionar al personal dentro de la empresa_ Pruebas de selección.....	35
Tabla 13. Valore de acuerdo a su criterio la importancia de cada uno de los procesos para seleccionar al personal dentro de la empresa_ Entrevistas de empleo	36
Tabla 14. Valore de acuerdo a su criterio la importancia de cada uno de los procesos para seleccionar al personal dentro de la empresa	38
Tabla 15. Valore de acuerdo a su criterio la importancia de cada uno de los procesos para seleccionar al personal dentro de la empresa_ Decisión de selección	39
Tabla 16. Valore de acuerdo a su criterio la importancia de cada uno de los procesos para seleccionar al personal dentro de la empresa_ Examen físico	40
Tabla 17. ¿Qué método utilizan para evaluar al personal de la empresa?	42
Tabla 18. 5. ¿En qué proceso del reclutamiento y selección se utiliza herramientas tecnológicas?_ Reclutamiento del personal	43
Tabla 19. ¿Qué medios utiliza actualmente para reclutar personal?.....	46
Tabla 20. Señale qué herramientas tecnológicas le gustaría implementar en la empresa para reclutar y seleccionar personal.....	47

Tabla 21. Señale qué herramientas tecnológicas le gustaría implementar en la empresa para reclutar y seleccionar personal.....	48
Tabla 22. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 1Capacidad para aprender	49
Tabla 23. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 1Creatividad e innovación.....	50
Tabla 24. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 1Adaptación al cambio.....	52
Tabla 25. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 1Comunicación efectiva.....	53
Tabla 26. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 1Trabajo en equipo.....	54
Tabla 27. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 1Visión de futuro.....	56
Tabla 28. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1Capacidad de análisis y de síntesis	57
Tabla 29. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1Capacidad de organización y planificación.....	59
Tabla 30. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1Comunicación oral y escrita en la lengua nativa	60
Tabla 31. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1Conocimiento de una lengua extranjera.....	62
Tabla 32. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio.....	63
Tabla 33. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1Capacidad de gestión de la información	64
Tabla 34. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que	

competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1Resolución de problemas	66
Tabla 35. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1Toma de decisiones	67
Tabla 36. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utilizan en su trabajo_ 2.1El entusiasmo y las ganas de trabajar.....	69
Tabla 37. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.2Trabajo en equipo.....	70
Tabla 38. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.2Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar.....	72
Tabla 39. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.2Trabajo en un contexto internacional.....	73
Tabla 40. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.2Habilidades en las relaciones interpersonales.....	75
Tabla 41. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.2Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad	76
Tabla 42. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.2Razonamiento crítico	78
Tabla 43. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.2Compromiso ético	79
Tabla 44. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.3Aprendizaje autónomo	81
Tabla 45. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.3Adaptación a nuevas situaciones	82
Tabla 46. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.3Creatividad	83
Tabla 47. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.3Liderazgo.....	85

Tabla 48. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.3Conocimiento de otras culturas y costumbres.....	86
Tabla 49. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.3Iniciativa y espíritu emprendedor	88
Tabla 50. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.3Motivación por la calidad.....	89
Tabla 51. En referencia a su criterio personal, califique el nivel de importancia cada una de las características de las competencias laborales_ Adaptabilidad	91
Tabla 52. En referencia a su criterio personal, califique el nivel de importancia cada una de las características de las competencias laborales_ Conocimientos	92
Tabla 53. En referencia a su criterio personal, califique el nivel de importancia cada una de las características de las competencias laborales_ Desarrollo y aprendizaje .	93
Tabla 54. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_1Conocimientos de informática básica	95
Tabla 55. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_1Manejo de software de base de datos	96
Tabla 56. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_1Uso de programas para hacer presentaciones gráficas.....	97
Tabla 57. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_1Dominio de idiomas.....	98
Tabla 58. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_1Manejo de herramientas específicas al cargo.....	100
Tabla 59. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Asertividad.....	101
Tabla 60. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Escucha activa	102
Tabla 61. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Empatía	104
Tabla 62. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que	

habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Capacidad de negociación	105
Tabla 63. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Respeto	107
Tabla 64. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Credibilidad	108
Tabla 65. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Mente abierta	110
Tabla 66. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Saber expresarse	111
Tabla 67. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Pensamiento positivo	113
Tabla 68. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_3Atención.....	114
Tabla 69. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_3Memoria.....	115
Tabla 70. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_3Autoconciencia	117
Tabla 71. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_3Razonamiento	118
Tabla 72. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_3Capacidad de asociación.....	119
Tabla 73. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_3Resolución de problemas.....	121
Tabla 74. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_3Creatividad.....	122
Tabla 75. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_3Anticipación y planificación.....	123
Tabla 76. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo a su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_1Integridad.....	125
Tabla 77. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo a su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_1Dedicación.....	126
Tabla 78. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo a su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_1Responsabilidad.....	127

Tabla 79. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo a su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_1Colaboración	129
Tabla 80. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo a su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_1Conducta.....	130
Tabla 81. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo a su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_1Paciencia.....	131
Tabla 82. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo a su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_1Honestidad.....	133
Tabla 83. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo a su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_2Ver el lado positivo	134
Tabla 84. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo a su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_2Versatilidad	136
Tabla 85. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo a su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_2Iniciativa.....	137
Tabla 86. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo a su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_2Adaptabilidad	138
Tabla 87. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo a su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_2Resolución de problemas	140
Tabla 88. Resumen de preguntas de opción múltiple	142
Tabla 89. Resumen de preguntas con escala de Likert	145
Tabla 90. Análisis FODA.....	156
Tabla 91. Parámetros para evaluar las herramientas	159
Tabla 92. Presupuesto	165
Tabla 93. Cronograma.....	165
Tabla 94. Matriz de monitoreo y evaluación	166

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Califique de acuerdo a su criterio la importancia de contar con una adecuada gestión de recursos humanos.....	31
Gráfico 2. ¿Selecione, qué tipo de reclutamiento de personal se aplica generalmente en la empresa?.....	32
Gráfico 3. Valore de acuerdo a su criterio la importancia de cada uno de los procesos para seleccionar al personal dentro de la empresa	33
Gráfico 4. Valore de acuerdo a su criterio la importancia de cada uno de los procesos para seleccionar al personal dentro de la empresa_ Revisión de solicitudes	34
Gráfico 5. Valore de acuerdo a su criterio la importancia de cada uno de los procesos para seleccionar al personal dentro de la empresa_ Pruebas de selección.....	36
Gráfico 6. Valore de acuerdo a su criterio la importancia de cada uno de los procesos para seleccionar al personal dentro de la empresa_ Entrevistas de empleo	37
Gráfico 7. Valore de acuerdo a su criterio la importancia de cada uno de los procesos para seleccionar al personal dentro de la empresa	38
Gráfico 8. Valore de acuerdo a su criterio la importancia de cada uno de los procesos para seleccionar al personal dentro de la empresa_ Decisión de selección	40
Gráfico 9. Valore de acuerdo a su criterio la importancia de cada uno de los procesos para seleccionar al personal dentro de la empresa_ Examen físico	41
Gráfico 10. ¿Qué método utilizan para evaluar al personal de la empresa?	42
Gráfico 11. 5. ¿En qué proceso del reclutamiento y selección se utiliza herramientas tecnológicas?_ Reclutamiento del personal	44
Gráfico 12. ¿En qué proceso del reclutamiento y selección se utiliza herramientas tecnológicas?_ Selección del personal	45
Gráfico 13. ¿Qué medios utiliza actualmente para reclutar personal?.....	46
Gráfico 14. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 1Capacidad para aprender	49
Gráfico 15. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 1Creatividad e innovación.....	51
Gráfico 16. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 1Adaptación al cambio.....	52
Gráfico 17. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 1Comunicación efectiva.....	54

Gráfico 18. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 1Trabajo en equipo.....	55
Gráfico 19. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1Capacidad de análisis y de síntesis	58
Gráfico 20. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1Capacidad de organización y planificación.....	59
Gráfico 21. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1Comunicación oral y escrita en la lengua nativa	61
Gráfico 22. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1Conocimiento de una lengua extranjera.....	62
Gráfico 23. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio.....	64
Gráfico 24. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1Capacidad de gestión de la información	65
Gráfico 25. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1Resolución de problemas	66
Gráfico 26. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1Toma de decisiones	68
Gráfico 27. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utilizan en su trabajo_ 2.1El entusiasmo y las ganas de trabajar.....	69
Gráfico 28. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.2Trabajo en equipo.....	71
Gráfico 29. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.2Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar.....	72
Gráfico 30. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que	

competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.2Trabajo en un contexto internacional.....	74
Gráfico 31. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.2Habilidades en las relaciones interpersonales.....	75
Gráfico 32. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.2Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad	77
Gráfico 33. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.2Razonamiento crítico	78
Gráfico 34. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.2Compromiso ético	80
Gráfico 35. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.3Aprendizaje autónomo	81
Gráfico 36. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.3Adaptación a nuevas situaciones	83
Gráfico 37. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.3Creatividad	84
Gráfico 38. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.3Liderazgo.....	85
Gráfico 39. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.3Conocimiento de otras culturas y costumbres.....	87
Gráfico 40. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.3Iniciativa y espíritu emprendedor.	88
Gráfico 41. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.3Motivación por la calidad.....	90
Gráfico 42. En referencia a su criterio personal, califique el nivel de importancia cada una de las características de las competencias laborales_ Adaptabilidad.....	91
Gráfico 43. En referencia a su criterio personal, califique el nivel de importancia cada una de las características de las competencias laborales_ Conocimientos	92

Gráfico 44. En referencia a su criterio personal, califique el nivel de importancia cada una de las características de las competencias laborales_ Desarrollo y aprendizaje	94
Gráfico 45. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_1Conocimientos de informática básica	95
Gráfico 46. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_1Manejo de software de base de datos	96
Gráfico 47. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_1Uso de programas para hacer presentaciones gráficas.....	98
Gráfico 48. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_1Dominio de idiomas.....	99
Gráfico 49. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_1Manejo de herramientas específicas al cargo.....	100
Gráfico 50. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Asertividad.....	102
Gráfico 51. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Escucha activa	103
Gráfico 52. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Empatía	104
Gráfico 53. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Capacidad de negociación	106
Gráfico 54. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Respeto	107
Gráfico 55. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Credibilidad	109
Gráfico 56. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Mente abierta	110
Gráfico 57. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Saber expresarse	112
Gráfico 58. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Pensamiento positivo	113

Gráfico 59. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_3Atención.....	115
Gráfico 60. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_3Memoria.....	116
Gráfico 61. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_3Autoconciencia	117
Gráfico 62. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_3Razonamiento	119
Gráfico 63. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_3Capacidad de asociación.....	120
Gráfico 64. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_3Resolución de problemas	121
Gráfico 65. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_3Creatividad.....	123
Gráfico 66. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_3Anticipación y planificación.....	124
Gráfico 67. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo a su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_1Integridad	125
Gráfico 68. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo a su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_1Dedicación	127
Gráfico 69. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo a su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_1Colaboración...	129
Gráfico 70. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo a su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_1Conducta	131
Gráfico 71. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo a su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_1Paciencia	132
Gráfico 72. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo a su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_1Honestidad	133
Gráfico 73. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo a su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_2Ver el lado positivo	135
Gráfico 74. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo a su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_2Versatilidad.....	136

Gráfico 75. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo a su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_2Iniciativa	138
Gráfico 76. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo a su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_2Adaptabilidad..	139
Gráfico 77. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo a su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_2Resolución de problemas	140
Gráfico 78. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo a su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_2Liderazgo	141
Gráfico 79. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo a su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_2Liderazgo	142

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Funciones de la administración	9
Figura 2. Proceso de reclutamiento	13
Figura 3. Proceso de selección	14

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Logotipo de la Distribuidora El Prado	153
Ilustración 2. Anuncio en Redes sociales.....	161
Ilustración 3. Anuncio en Prensa Escrita	161
Ilustración 4. Registro en la página.....	162
Ilustración 5. Información del candidato	162
Ilustración 6. Conexión con Linkeind.....	162
Ilustración 7. Resultados obtenidos.....	163
Ilustración 8. Resultados obtenidos.....	163

RESUMEN EJECUTIVO

Esta investigación tiene como objetivo analizar los recursos humanos 4.0 y las competencias del empleado, donde la tecnología se juega un papel importante en los procesos internos del departamento de recursos humanos, específicamente en los procesos de reclutamiento y selección de personal.

La fundamentación teórica permite la revisión de material bibliográfico con el fin de profundizar en el tema de estudio; utilizándose libros, revistas, documentos y tesis de grado sobre recursos humanos 4.0 y las competencias del personal. Lo cual permitió establecer aspectos claves a evaluar a través de la encuesta al sector comercial específicamente de venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco.

A su vez, en esta investigación se recolectó información primaria al poseer un acceso directo con la realidad misma de los hechos que en este caso es en empresas comercializadoras de productos de consumo masivo, estableciendo un conocimiento más amplio sobre el problema. Se apoya en su estudio descriptivo pues se propondrán que utilicen recursos humanos 4.0 para consolidar las competencias de los empleados, a través de acciones específicas para el sector comercial.

Finalmente, los resultados obtenidos en esta investigación son las acciones que utilizan recursos humanos 4.0 para consolidar las competencias del empleado en comercializadoras de productos de consumo masivo, la definición de los requerimientos para el nuevo personal de la empresa., el establecimiento de los medios donde se publicarán los anuncios de las vacantes laborales, la selección de un sistema de seguimiento de candidatos, el establecimiento de los canales donde se enviará las hojas de vida, el registro y postulación de los candidatos, el análisis de los participantes y selección y las entrevistas y pruebas prácticas, para seleccionar al candidato o candidatos ideales.

PALABRAS CLAVES: INVESTIGACIÓN, RECURSOS HUMANOS, TALENTO HUMANO, GESTIÓN POR COMPETENCIAS

ABSTRACT

This research aims to analyze human resources 4.0 and employee competencies, where technology plays an important role in the internal processes of the human resources department, specifically in the recruitment and selection of personnel processes.

The theoretical foundation allows the review of bibliographic material in order to deepen the subject of study; using books, magazines, documents and thesis on human resources 4.0 and staff skills. This allowed establishing key aspects to be evaluated through the survey of the commercial sector specifically for the wholesale of food, beverages and tobacco.

In turn, this research will collect primary information by having direct access to the reality of the events, which in this case is in companies that market consumer products, establishing a broader knowledge of the problem. It is based on their descriptive study, since it will be proposed that they use 4.0 human resources to consolidate the skills of the employees, through specific actions for the commercial sector.

Finally, the results obtained in this research are the actions that use human resources 4.0 to consolidate the skills of the employee in marketers of consumer products, the definition of the requirements for the new personnel of the company, the establishment of the means where Job vacancy announcements, selection of a candidate tracking system, establishment of channels where resumes will be sent, candidate registration and application, participant analysis and selection, and interviews will be published. and practical tests, to select the ideal candidate or candidates

KEY WORDS: HUMAN RESOURCES, TECHNOLOGIES, SKILLS, SKILLS, COMMERCIAL ENTERPRISES.

INTRODUCCIÓN

Gracias al avance continuo y vertiginoso de las Tecnologías de Información y Comunicación, el departamento de Recursos Humanos necesita apoyarse en herramientas tecnológicas que le permitan seleccionar rápidamente a su personal ideal; así como el seguimiento y evaluación de este cuando ya ha sido contratado.

Por ello, los recursos 4.0 son maneras nuevas para organizar los medios productivos y conseguir una mayor eficiencia. Además, involucra nuevas tecnologías para reclutar personal de acuerdo con un perfil previamente establecido, medir la experiencia de un empleado utilizando su grado de interacción en la empresa a través de sus medios sociales y conocer el grado de satisfacción de los empleados al formar parte de una empresa.

Similarmente, los recursos humanos 4.0 permiten un cambio de paradigma, salir de la zona de confort y utilizar diferentes herramientas para la selección y reclutamiento del personal, en donde se especifiquen competencias y habilidades específicas. Razón por la cual en esta investigación se pretende analizar los recursos humanos 4.0 y las competencias de los empleados de las empresas comercializadoras de productos de consumo masivo.

Entonces, se puede deducir que al utilizar los recursos humanos 4.0 para reclutar personal, se logra procesos de reclutamiento mucho más ágiles y se selecciona óptimamente a los candidatos que mejor estén preparados para el desempeño de funciones específicas para el cargo que postulan.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Tema de investigación

“Recursos humanos 4.0 y las competencias del empleado”

1.2. Definición del problema de investigación

La carencia de estrategias de recursos humanos 4.0 incide en las competencias de los empleados de las comercializadoras de productos de consumo masivo de la ciudad de Ambato.

1.3. Justificación

La gestión del talento humano y de los recursos humanos están sufriendo grandes cambios, así aparece la cuarta generación en torno a esta área. Donde, la selección del personal actualmente se ha transformado y ha dado paso de los métodos antiguos para reclutar personal, hacia métodos más actuales que utilizan herramientas tecnológicas, y medios sociales para ello (Beck, Sollbrekke, Sutphen, & Fremstad, 2015); (Maresova, y otros, 2018); (Martínez- Ruiz, 2019). En ese sentido, los recursos humanos 4.0 permiten un cambio de paradigma, salir de la zona de confort y utilizar diferentes herramientas para la selección y reclutamiento del personal, en donde se especifiquen competencias y habilidades específicas.

De este modo, las competencias se definen como habilidades, conocimientos y capacidades de desempeño que posee una persona para desenvolverse y ejercer sus labores y funciones diarias en un trabajo (Puga-García, Madiedo-Albolatrach, & Brito-Hernández, 2007); (Müch-Galindo & García-Martínez, 2017). A su vez, estos autores manifiestan que un individuo debe poseer competencias administrativas, de supervisión, comunicación y cognitivas. Entonces, al utilizar los recursos humanos 4.0 para reclutar personal, permiten una selección del perfil del empleado mucho más específico; y para las empresas es fundamental seleccionar personal eficaz que cumpla con sus funciones óptimamente y sea competitivo.

El problema que se identifica es que las empresas no cuentan con una automatización en la selección del personal, ni una evaluación de sus empleados. Evidenciándose que sus métodos de reclutamiento de personal son rudimentarios y tradicionales y sus empleados actuales requieren una diferente evaluación de su desempeño. Por ello, esta investigación tiene como objetivo analizar los recursos humanos 4.0 y las competencias de los empleados de las comercializadoras de productos de consumo masivo de la ciudad de Ambato.

CAPÍTULO II

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Objetivo general

Analizar los recursos humanos 4.0 y las competencias de los empleados de las comercializadoras de productos de consumo masivo de la ciudad de Ambato.

2.2. Objetivos específicos

1. Investigar teóricamente sobre los recursos humanos 4.0 y las competencias del empleado.
2. Establecer la situación actual sobre las formas de reclutar y evaluar el personal, y las competencias actuales que posee el personal en las empresas comerciales específicamente de venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco.
3. Formular acciones que utilicen recursos humanos 4.0 para consolidar las competencias del empleado en la Distribuidora El Prado.

CAPÍTULO III

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

3.1. ORIGEN DE LOS RECURSOS HUMANOS

La evolución que ha tenido este concepto es amplia, inicialmente, como primera función a partir del surgimiento de la sistematización científica del trabajo, donde el padre fue Frederick W. Taylor (Chiavenato, 2006); puesto que se consideraba que el capital humano es el cuello de botella para las organizaciones por lo cual es importante que todos los gerentes tengan conocimientos de recursos humanos con el fin de no cometer prácticas laborales injustas y seguir con los procesos bajo la ley (Desser, 1994).

Actualmente, las empresas reconocen que el ser humano asociado con otros, debidamente constituidos y con los recursos adecuados, es capaz de lograr objetivos previamente establecidos. Por tanto, las personas deben tener la flexibilidad para adaptarse a los cambios permanentes del entorno, por la alta competitividad que existe hoy en día (García de Hurtado & Leal, 2008).

Desde el final de la Revolución Industrial y en la década de los cincuenta en muchas empresas se hablaba de administración de personal o relaciones industriales; siendo un enfoque que no es sistémico y se centra en tareas por separado o funciones de carácter rutinario y burocrático relacionadas con la remuneración de los trabajadores, el control de la disciplina laboral y el ausentismo (Chiavenato, 2006).

Posteriormente, aparece otro concepto denominado “Administración de Recursos Humanos”, donde las organizaciones progresan y asimilan los adelantos científicos técnicos, para concluir en una modernización de la función del personal. Durante los años cincuenta y sesenta, los organismos nacionales necesitaban contar con personal encargado de las relaciones con los sindicatos; por ello, aparecen técnicas más sofisticadas en la administración de personal, enfocándose en la planificación del entrenamiento, desarrollo del personal, y programas de carreras más estructurados.

Después, el modelo “personal” va siendo sustituido tímidamente por la Gerencia de los

Recursos Humanos, para responder mejor a los nuevos desafíos del entorno, enfocándose en nuevas responsabilidades como el clima laboral, conocido actualmente como clima organizacional, diseño de planes de sucesión, modernización de los sistemas retributivos, comunicación interna, participación, motivación, calidad total y formación de los trabajadores, desarrollo de sus competencias. Por estas consideraciones, aparece la Gerencia de Recursos Humanos que actúa como un órgano más abierto donde el personal, también se beneficia de la incorporación masiva de mujeres y de una gran variedad de profesionales universitarios (García de Hurtado & Leal, 2008).

Hacia finales del siglo XX y principio del XXI, el conocimiento y las habilidades del recurso humano han cobrado gran relevancia siendo cada día más importantes en comparación con otros activos tangibles. De allí que el área de recursos humanos se haya convertido en un área vital para el éxito de las organizaciones (Acosta, 2008). Además, en el siglo XXI, gracias al inminente avance de la información y la tecnología aparece una nueva realidad, donde el crecimiento es rentable y exigencias de los clientes son cada vez más difíciles de satisfacer, siendo un ambiente altamente competitivo. Razón por la cual, la nueva realidad competitiva les exige, nuevas maneras de pensar acerca de nuevas filosofías de los negocios, y profesionales en gerencia de recursos humanos (Valdez, 2002). Así nace lo que se le conoce como “Gestión de Recursos Humanos” que es de carácter estratégico y con un enfoque mucho más organizado al proceso de formación de personal; donde considera las expectativas y necesidades del personal, su nivel de satisfacción son aspectos importantes para los empleados (García de Hurtado & Leal, 2008).

3.2. RECURSOS HUMANOS

Los recursos humanos tienen características específicas que permiten consolidar una ventaja competitiva, dado que son factores de producción valiosos, raros, no imitables y heterogéneos, donde el elemento humano como recurso es, la habilidad innata o capacidad de los trabajadores para aprender (Boudreau, 1983). Donde la importancia radica en que los recursos humanos en la generación de rentas a partir de la creación de habilidades específicas a la empresa, tomando como referencia el conocimiento y destrezas acumuladas por los trabajadores en un período de tiempo (Capelli & Singh, 1992).

La administración de recursos humanos de acuerdo a (Correa, 2013) es un proceso administrativo que se aplica al incremento y conservación del capital humano en una empresa, este término se origina de las áreas de economía política y áreas sociales donde este se utilizaba para identificar factores de producción, el concepto moderno de recursos humanos surge en la década de 1920 en reacción al enfoque de eficiencia de Taylor. Además, los recursos humanos deben estar dentro de la visión estratégica de una empresa, que generalmente está limitada; sin embargo, mientras el gerente de recursos humanos dependa de la presidencia de la empresa se puede obtener mayores avances, puesto que:

- El rendimiento de los trabajadores depende en gran medida de las actividades de RRHH.
- La calidad de las decisiones estratégicas que toma la alta gerencia está ligada a la calidad de los datos que da RRHH.
- La implantación adecuada de los objetivos y metas están basados en RRHH.

Donde, los directivos o responsables de RRHH deben ser más proactivos, con una interrelación mayor entre nivel directivo y trabajador. De esta forma, se evidencia que las prioridades se han reorientado a los temas estratégicos lo cual hace que se desarrollen actividades y programas los cuales conducirán a un incremento de la calidad y de la cantidad, determinándose así las necesidades de los trabajadores (Correa, 2013).

Sin embargo, la empresa puede crear o ampliar sus capacidades empresariales mediante la aplicación de prácticas de recursos humanos, que se enfoquen en la contratación de personal adecuado para la empresa y no para cubrir un puesto; invirtiendo en una capacitación continua para crear nuevas capacidades para favorecer a la productividad de largo plazo (Ortiz & Avellana, 2002). Donde, el objetivo principal es apoyar en la organización proporcionando el personal con mayor potencialidad para cubrir no solo el puesto, sino para en el futuro mantener e incrementar la aportación individual y de equipo, para la consecución de los objetivos empresariales (Sotomayor, 2016).

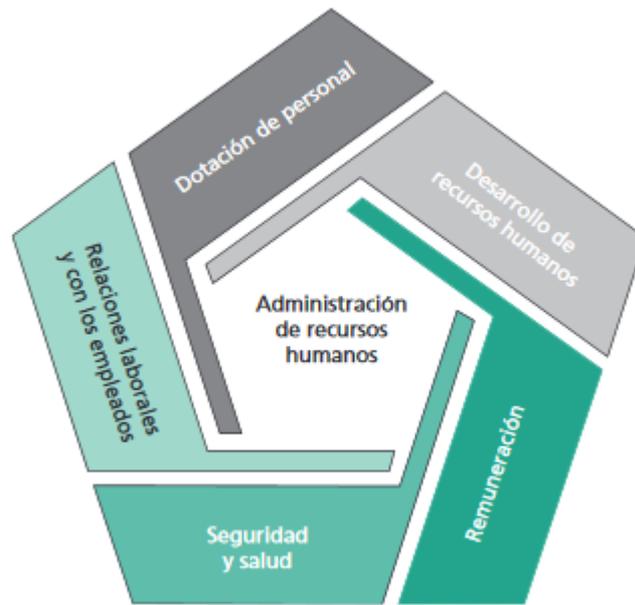
En este sentido, la planeación de recursos humanos se refiere un proceso que permite situar el número adecuado de personas calificadas en el puesto adecuado y en el momento adecuado. También, es un sistema que permite ajustar la oferta de personal interna (empleados disponibles) y externa (empleados que se buscan o se han de contratar) a las vacantes que espera tener la organización en un periodo dado (Mendoza, López, & Salas,

2016). Además, los recursos humanos engloban varios aspectos a nivel organizacional: reclutamiento, contratación, inducción, capacitación y desarrollo, desarrollo de carrera, remuneración, sueldos, evaluación de desempeño, contacto obrero-patronal. También involucra, la cultura, clima, rotación, satisfacción laboral, resistencia al cambio, el diseño y la puesta en marcha de manuales de procedimientos, manuales de funciones (Correa, 2013).

Mientras que para (Acosta, 2008) la gestión de recursos humanos se centra en las técnicas de organización del trabajo, la contratación, la selección del rendimiento, la formación, la mejora de las calificaciones y el desarrollo de la carrera profesional, así como la participación directa de los trabajadores y la comunicación. Además, (Llanos, Martínez, & Rodríguez, 2005) los objetivos de la administración de recursos humanos son: 1.- Adquisición a través de las funciones de reclutamiento, selección y contratación de personal, para atraer y elegir al personal ideal con conocimientos y experiencia que apoye en la consecución de los objetivos organizacionales. 2.- Desarrollo mediante las funciones de capacitación del personal para consolidar los conocimientos y habilidades del mismo. 3.- Retención mediante técnicas y prácticas de remuneración, motivación, capacitación para mantener y conservar al personal valioso de la empresa.

En referencia a (Mondy, 2010) dentro de las funciones de la administración de los recursos humanos poseen cinco áreas: dotación del personal, desarrollo de los recursos humanos, remuneración, seguridad y salud, y relaciones laborales y con los empleados (ver figura 1). Donde la dotación del personal es el proceso a través del cual una empresa se asegura de que los empleados poseen habilidades específicas para desempeñar los cargos correctos. El desarrollo de recursos humanos se refiere a la capacitación, desarrollo y planeación de la carrera y actividades laborales. La remuneración se refiere al pago o compensación por los servicios prestados. La seguridad y salud es el hecho de proteger a los empleados de lesiones o accidentes laborales. Finalmente, las relaciones laborales y de los empleados se basan en cómo se interrelacionan con los directivos y organizaciones en su defensa.

Figura 1. Funciones de la administración



Fuente: (Mondy, 2010)

3.3. PROCESO ESTRATÉGICO PARA LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La gestión de los recursos humanos es un proceso a implementar en la empresa donde la planificación estratégica permite advertir los cambios que pueden presentarse en el futuro en el corto, mediano o largo plazo (Cuesta, 2010).

Tabla 1. Evolución del proceso estratégico de la gestión de recursos humanos

AUTOR	DEFINICIÓN
(Puchol, 1997); (Puchol, 2012)	Existen dos tipos de planificación: la logística y la estratégica. La logística se ocupa de tener los recursos adecuados en el lugar adecuado y en el momento adecuado (...) la estratégica significa el ajuste de un plan a las reacciones anticipadas de quienes serán afectados por él.
(Acosta, 2008)	Gestión de Recursos Humanos significa planificar a los empleados idóneos con las cualificaciones idóneas en el momento justo y en el lugar adecuado. La gestión de recursos humanos, como el principal activo de las

	<p>organizaciones, puede definirse como una inversión en las personas para obtener la máxima productividad individual y organizacional.</p>
<p>(Cuesta, 2010)</p>	<p>Posee el papel preponderante de la planificación de los recursos humanos y en la planeación estratégica, pero esta no solo compete a ella, por lo cual es imprescindible considerar su precisa ubicación en la dirección y planeación estratégica empresarial en sus interacciones con las variaciones de los restantes procesos, destacándola en su función integral o sistémica</p>
<p>(Bazán, 2011)</p>	<p>La planificación estratégica es la capacidad de anticiparse al futuro, para diseñar el mismo, así como las diferentes formas de lograrlo. Siendo el proceso estratégico el modo idóneo para la toma de decisiones anticipadas que deben implementarse para alcanzar dicho futuro</p>
<p>(Manjarrez, 2016)</p>	<p>La planificación estratégica anticipa los cambios del entorno que pueden afectar a la organización para lo cual se deben tener en cuenta los aspectos internos de la misma, así como los posibles cambios que puedan efectuarse para su desempeño. La gestión de los recursos humanos no es un concepto abstracto, ha evolucionado con las condicionantes históricas sociales en que ha tenido lugar. Planteado desde diversas aristas y dimensiones, por las disímiles escuelas de pensamiento, ha transitado hasta nuestros días para establecerse de acuerdo a las necesidades que se presentan en las empresas y atendiendo a las características del capital humano que labora en ellas. La función de los recursos humanos ha evolucionado desde la administración de personal (el hombre como un costo), pasando por la gestión de los recursos humanos (el hombre como una inversión) hasta su actual contextualización donde se lo concibe como la gestión del capital humano (el hombre aportando conocimientos a la organización).</p>

3.4. RECURSOS 4.0

Para (Real Pérez, Leyva Carreras, & Heredia Bustamente, 2014) los recursos 4.0 son maneras nuevas para organizar los medios productivos y conseguir una mayor eficiencia. Además, involucra nuevas tecnologías para reclutar personal de acuerdo a un perfil previamente establecido, medir la experiencia de un empleado utilizando su grado de interacción en la empresa a través de sus medios sociales y conocer el grado de satisfacción de los empleados al formar parte de una empresa. En ese sentido, gracias al avance continuo y vertiginoso de las Tecnologías de Información y Comunicación, el departamento de Recursos Humanos necesita apoyarse en herramientas tecnológicas que le permitan seleccionar rápidamente a su personal ideal; así como el seguimiento y evaluación de este cuando ya ha sido contratado.

Dentro de los recursos 4.0 existen varios parámetros a considerar, como lo detalla (Echeverría, 2018):

- Especial atención en el desarrollo de competencias tales como pensamiento crítico, comprensión y capacidades de análisis.
- Integración de los nuevos medios (de comunicación) en las empresas.
- Inclusión del aprendizaje en la práctica, que favorece el desarrollo de competencias interpersonales como la colaboración, trabajo en equipo, lectura de claves sociales y respuesta adaptativa;
- Integración de la capacitación interdisciplinaria para desarrollar competencias y conocimientos en variedad de temas.

Por otro lado, para (Falconi, López, Pomaquero, & López, 2018) el concepto Industrial 4.0 apareció en un artículo publicado por el gobierno alemán en noviembre de 2011, como una estrategia de alta tecnología para 2020. Posteriormente, se llamó "Industria 4.0" y se vislumbró rápidamente como la estrategia nacional alemana. Actualmente, ha sido ampliamente estudiada y es un punto de acceso para la mayoría de las industrias mundiales y la industria de la información. Donde la gestión organizacional debería haber considerado el impacto social y económico del uso de las tecnologías industriales 4.0 en las operaciones, gracias al aumento de la digitalización del proceso comercial y la automatización externa, las empresas pueden aprovechar la oportunidad que brinda la

industria 4.0 para garantizar la participación del cliente en varios aspectos de la mejora.

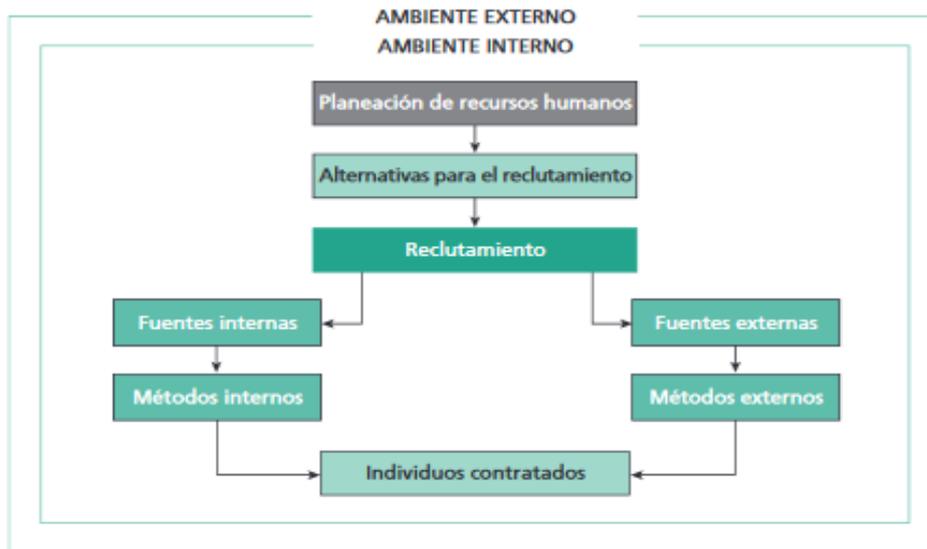
3.5.RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL

Los autores (Beck, Sollbrekke, Sutphen, & Fremstad, 2015) indican que el reclutamiento y selección del personal son una tendencia actual que engloba adaptarse a diferentes herramientas tecnológicas para continuar con la atracción de los mejores talentos humanos para una empresa. Asimismo, los profesionales de RR.HH. (Recursos Humanos) necesitan saber dónde y cómo conectarse con posibles candidatos para cualquier puesto de trabajo que necesite una empresa (Paul, Bhumali, Aithal, & Bhowmick, 2018). De esta forma, los recursos humanos 4.0 utilizan herramientas tecnológicas que faciliten el reclutamiento del personal; así mismo, permite establecer qué competencias requiere dicho personal.

Para (Mondy, 2010) el reclutamiento es un proceso para atraer a las personas correctas, en el momento idóneo, con las cualidades, conocimientos y competencias necesarias para ocupar los puestos disponibles en una empresa. De esta forma el mismo autor señala las siguientes condiciones externas para el reclutamiento del personal, como:

- Condiciones del mercado laboral: demanda y oferta de habilidades específicas, pues cuando la tasa de desempleo es alta se requerirán perfiles bien definidos.
- Consideraciones legales: dependiendo de cada entidad deben responder a las exigencias legales de cada país.

Figura 2. Proceso de reclutamiento

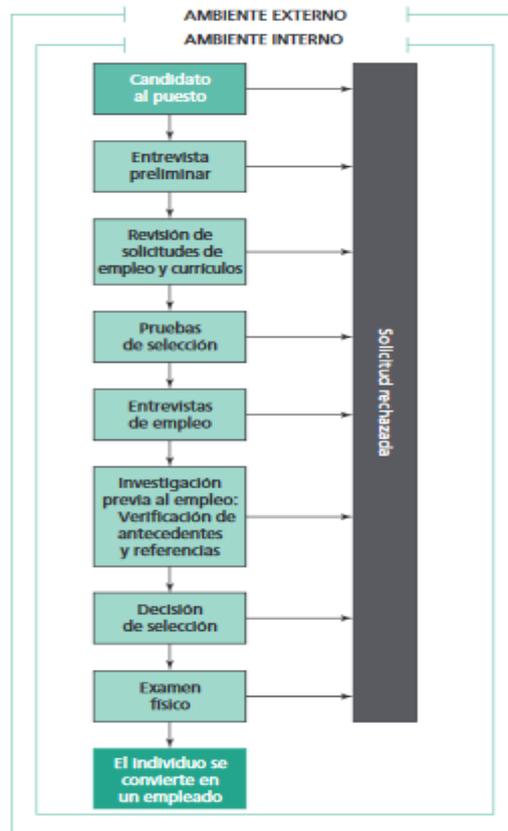


Fuente: (Mondy, 2010)

De acuerdo con (Mondy, 2010) la selección del personal es un proceso de elección, a partir de un grupo de solicitantes de empleo, al individuo más apto para un puesto en particular para la organización. Donde es importante el acoplamiento adecuado de las personas con los puestos de trabajo y con la organización. Además, el mismo autor especifica varios factores que afectan el proceso de selección:

- Otras funciones de recursos humanos: si el paquete de remuneración es inferior a los que ofrece la competencia, se verá afectado directamente.
- Consideraciones legales: los aspectos legales para que una persona desempeñe un cargo dentro de la empresa.
- Rapidez en la toma de decisiones: el tiempo para tomar una decisión de selección influye en el rendimiento total para la empresa.
- Jerarquía organizacional: pues las empresas siguen diferentes enfoques para ocupar los puestos a distintos niveles.
- Reserva de candidatos: que es el número de candidatos calificados que se reclutan para un puesto de trabajo específico.

Figura 3. Proceso de selección



Fuente: (Mondy, 2010)

3.6.SEGUIIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PERSONAL

De acuerdo con (Sánchez-Henríquez & Calderón-Calderón, 2012) el seguimiento y evaluación del personal se refiere a una forma de medir el aporte de cada trabajador al logro de objetivos. En donde, la evaluación constante del personal en las empresas es muy importante para que exista un trabajo en equipo y se logren los objetivos empresariales; pero muy difícil de lograr de manera adecuada, puesto que la evaluación conlleva a niveles de conocimiento específicos que deben poseer cada uno de los trabajadores.

Además, la evaluación del desempeño es un proceso sistemático y estructurado, que se enfoca en el seguimiento de la labor profesional del empleado, para valorar su actuación y los resultados logrados en el desempeño de su cargo (Aguilar & Sastre, 2003). En ese sentido, este proceso debe ser sistémico y frecuente para que una empresa esté encaminada a cumplir su visión y misión en un entorno altamente competitivo.

Para evaluar el desempeño, se puede utilizar varios métodos de acuerdo a (García, 2016);

(Alonso & Moscoso, 2018); (Ramos, Barrada, Fernández, & Koopmans, 2019):

- Método de la escala gráfica de calificaciones: evalúa las características que debe poseer el trabajador y hacer uso de rangos que permitan marcar el nivel de su desempeño como bajo hasta excelente.
- Método de clasificación alterna: ordenando a los trabajadores de mejor a peor en función de una característica específica, teniendo al más alto y después al más bajo hasta clasificarlos a todos.
- Método de la comparación por pares: cada subordinado a evaluar se compara con todos los iguales de su nivel jerárquico en cada una de sus características.
- Método de verificación de campo: un experto diseña una evaluación a través de la información documentada por el supervisor para realizar una retroalimentación para que se discuta con el experto y posterior con el trabajador.
- Método de la distribución forzada: el supervisor asigna porcentajes pre-establecidos del personal a su cargo en categorías del desempeño.
- Método de los incidentes críticos: registra el número de incidentes críticos de cada uno de los trabajadores, en donde el jefe inmediato lleva a cabo un registro de casos positivos o negativos del comportamiento laboral.
- Evaluación 360°: recopila las habilidades, capacidades y comportamientos de un trabajador en diversas fuentes (niveles jerárquicos) como lo son: clientes, subordinados, iguales y superiores.

3.7. COMPETENCIAS LABORALES

De acuerdo a (Real Pérez, Leyva Carreras, & Heredia Bustamente, 2014); (Duque-Ceballos, García-Solarte, & Hurtado-Ayala, 2017) las competencias laborales son capacidades para reaccionar y responder exitosamente a una demanda concreta, para realizar una tarea específica; considerándose también un conjunto de destrezas y actitudes que una persona debe poseer entorno a su profesión. Además, abarcan diferentes conocimientos, actitudes, y habilidades que una persona requiere para optar por un puesto de trabajo.

El término competencia involucra varios elementos, como: conductas, cogniciones,

rasgos personales, actitudes, motivaciones, conocimientos, entre otros (Artidiello y Conrado, 2005; Gómez, 2006; Pereda y Berrocal, 2001). Para Arráiz estos elementos poseen una estrecha relación con el resultado exitoso de la actividad, siendo la sumatoria de un conjunto de formaciones psicológicas, brindando una conceptualización sesgada por el enfoque de rasgos; donde son características de las personas que poseen directamente con el éxito y rendimiento en el trabajo. Así, agrupan conocimientos, habilidades, motivos, rasgos de carácter, actitudes y comportamientos (Manjarrez, 2016).

Para (Tobón, 2004) las competencias nacen por el abordaje de los problemas contextualizados para interrogar la realidad, el ser y el hombre; también por aprender de la realidad, estableciendo relaciones entre diferentes temas. Así, de las consideraciones anteriores se han derivado diferentes clasificaciones como las competencias de logro y acción, de ayuda y servicio, de influencia, gerenciales, cognitivas, de eficacia personal; también teóricas, prácticas, sociales y de conocimiento; pero pueden clasificarse como: básicas, secundarias, genéricas y específicas (Cuesta, 2010).

En ese sentido, para (Manjarrez, 2016) una competencia laboral se refiere la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada, así como desempeños satisfactorios en situaciones reales, que se crean en base a un pensamiento científico-técnico reflexivo. Siendo importante para la toma de decisiones que actualmente requieren para desenvolverse en un mercado altamente competitivo, y por ello los profesionales necesitan poseer cierto tipo de actitudes, habilidades, valores y conocimientos específicos en el nuevo contexto laboral.

Por otro lado, los autores (Bakhshi, Downing, & Schneider, 2017) detallan las habilidades, competencias y conocimientos que los profesionales de distintas ramas necesitarán para permanecer activos en un futuro no muy lejano, como lo detallan a continuación en la tabla 2.

Tabla 2. Evolución de las competencias más requeridas

En 2015	En 2020
Resolución de problemas complejos	Resolución de problemas complejos
Coordinación	Pensamiento crítico
Gestión de equipos	Creatividad

Pensamiento crítico	Pensamiento crítico
Negociación	Coordinación
Control de calidad	Inteligencia Emocional
Preocupación por el servicio al cliente	Juicio y toma de decisiones
Juicio y toma de decisiones	Preocupación por el servicio al cliente
Escucha activa	Negociación
Creatividad	Flexibilidad cognitiva

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: (Bakhshi, Downing, & Schneider, 2017)

3.8. CARACTERÍSTICAS DE LAS COMPETENCIAS

De acuerdo a (Bisquerra & Pérez, 2007) las características de las competencias son las siguientes:

- Son adaptables a las personas de forma individual o grupal.
- Involucran conocimientos, saberes; habilidades, saber-hacer; actitudes y conductas saber- estar y saber-ser, integrados entre sí.
- No separables desarrollo y aprendizaje continuo, unido a la experiencia.
- Constituye un capital o potencial de actuación vinculado a la capacidad de movilizarse o ponerse en acción.
- Se inscribe en un contexto determinado que posee referentes de eficacia y que cuestiona su transferibilidad.

3.9. TIPOS DE COMPETENCIAS LABORALES

En referencia a (Vidal, Salas, Fernández, & García, 2016); (Aristizábal-Montes, Rivera-González, Bermúdez-Bedoya, & García-Castro, 2016) señalan las siguientes competencias laborales:

- Básicas: que se desarrollan en la educación inicial; involucra conocimientos y habilidades para integrarse a una sociedad.
- Conductuales: habilidades y conductas orientadas al logro, proactividad, rigurosidad, flexibilidad e innovación.
- Funcionales: competencias técnicas para ejecutar actividades que forman parte de

un puesto laboral.

De acuerdo con (Sánchez & Herrera, 2016) las competencias de desarrollo técnico también denominadas funcionales, son aquellas que se encuentran alrededor de conocimientos y procedimientos relacionados con un área profesional. Aquí se conjuga el saber y saber-hacer, para realizar un trabajo especializado, de una actividad laboral. Por otro lado, las competencias de desarrollo socio-personal que son las competencias genéricas se refieren a las que la sociedad demanda para que los individuos se enfrenten a situaciones complejas en diferentes áreas de su vida.

Por estas razones, es importante que se establezcan que competencias requieren el nuevo personal que se integre a una empresa; así como qué competencias deben seguir en constante práctica y actualización en el personal ya contratado y que labora en la empresa.

3.10. HABILIDADES ADMINISTRATIVAS

La administración ha estado presente en la historia del ser humano, por ello se deben tener en cuenta las capacidades de un administrador, así como las habilidades y competencias que este debe tener; por ello a continuación se detallan las habilidades esenciales de acuerdo a (Robbins, 2004); (González, 2006).

- **Habilidades técnicas:** es la forma de aplicar conocimientos o experiencia y es así como se llega a la afirmación que todos los trabajos requieren experiencia especializada.
- **Habilidades humanas:** es la capacidad que tienen estos profesionales de trabajar con personas, de entenderlas y motivarlas.
- **Habilidades conceptuales:** es la facilidad mental de analizar y diagnosticar situaciones complicadas, para así poder detectar los problemas.

Por consiguiente, el comportamiento de los trabajadores dentro de una empresa necesita un trabajo multidisciplinar y especial atención a cada uno de los perfiles laborales para los cargos o funciones dentro de la misma.

La cuarta revolución industrial requiere que cada empresa se conforme de acuerdo con las exigencias del mercado, mejorando sus capacidades innovadoras en los negocios para

lograr el éxito. Depende de las empresas organizar cómo su equipo de empleados forma parte de las habilidades extraordinarias y es administrado por líderes competentes en dimensiones más amplias en esta era de la industria 4.0. Por consiguiente, las empresas deben asociar la tecnología para la adquisición de nuevas habilidades laborales. La organización empresarial necesita líderes con habilidades de gestión apropiadas que permitan una mayor preparación y capacidad para adoptar la innovación y el aprendizaje de nuevos conocimientos, lo que ayuda a la práctica. Razón por la cual, la práctica gerencial debe enfocarse en equipar a los empleados para que tengan acceso a los beneficios de los cambios tecnológicos y garantizar que operan formas sostenibles de interacción con los clientes. Así, la práctica gerencial empleada debe centrarse en las personas y tener como objetivo garantizar la flexibilidad en el manejo de los aspectos emocionales y de comportamiento de los empleados. Los desarrollos tecnológicos requieren una educación constante, confiable y el cumplimiento de las normas éticas y legales. Los gerentes deben enfocarse en el enfoque de liderazgo, que beneficia a una organización en la cuarta revolución industrial disruptiva (Arciénaga, y otros, 2018); (Müller, Kiel, & Voigt, 2018); (Falconi, López, Pomaquero, & López, 2018).

3.11. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

3.11.1. VARIABLE INDEPENDIENTE: RECURSOS HUMANOS 4.0

Tabla 3. Operacionalización de variable independiente: Recursos Humanos 4.0

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS BÁSICOS	TECNICAS	INSTRUMENTOS
<p>Recursos Humanos 4.0</p> <p>Para (Real Pérez, Leyva Carreras, & Heredia Bustamente, 2014) los recursos 4.0 son maneras nuevas para organizar los medios productivos y conseguir una mayor eficiencia. Además, involucra sus tipos, dentro de los procesos para selección y reclutamiento que utiliza nuevas tecnologías para reclutar personal de acuerdo con un perfil previamente</p>	<ul style="list-style-type: none"> Tipos 	<ul style="list-style-type: none"> Internas Externo Online Bases de datos de talentos 	<ul style="list-style-type: none"> ¿Seleccione, qué tipo de reclutamiento de personal se aplica generalmente en la empresa? 	Encuesta a empleados	1. Cuestionario estructurado
	<ul style="list-style-type: none"> Procesos para seleccionar al personal 	<ul style="list-style-type: none"> Entrevista preliminar Revisión de solicitudes Pruebas de selección Entrevistas de empleo Verificación de antecedentes y referencias Decisión de selección Examen físico 	<ul style="list-style-type: none"> Valore de acuerdo a su criterio la importancia de cada uno de los procesos para seleccionar al personal dentro de la empresa, siendo 5= Muy Importante, 4= Importante, 3= Indiferente, 2= Poco importante, 1= Nada 	Encuesta a empleados	2. Cuestionario estructurado

<p>establecido, medir la experiencia de un empleado utilizando su grado de interacción en la empresa a través de sus medios y conocer el grado de satisfacción de los empleados al formar parte de una empresa. Así, como permite la evaluación y seguimiento del personal.</p>			<p>importante.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿En qué proceso de selección se utiliza herramientas tecnológicas? 	Encuesta a empleados	3. Cuestionario estructurado
	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de reclutamiento del personal 	<ul style="list-style-type: none"> • Planeación de recursos humanos • Alternativas de reclutamiento • Reclutamiento: Fuentes internas y Fuentes externas 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿En qué proceso del reclutamiento se utiliza herramientas tecnológicas? 	Encuesta a empleados	4. Cuestionario estructurado
	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación y seguimiento del personal 	<ul style="list-style-type: none"> • Método de la escala gráfica de calificaciones • Método de clasificación alterna • Método de la comparación por pares • Método de verificación de campo • Método de la distribución forzada • Método de los incidentes críticos • Evaluación 360° 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué método utilizan para evaluar al personal de la empresa? 	Encuesta a empleados	5. Cuestionario estructurado

	<ul style="list-style-type: none"> • Medios 	<ul style="list-style-type: none"> • Radio • Prensa • Volantes • Redes sociales • Redes del gobierno 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿En qué proceso del reclutamiento y selección se utiliza herramientas tecnológicas? 	Encuesta a empleados	6. Cuestionario estructurado
	<ul style="list-style-type: none"> • Herramientas tecnológicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Redes sociales profesionales (LinkedIn, InfoJobs, entre otros) • Análisis de big data (procesamiento de CV) • Chatbots (comunicación con los potenciales trabajadores durante el proceso de selección) • Realidad virtual (Simulador del puesto vacante) 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué medios utiliza actualmente para reclutar personal? 	Encuesta a empleados	7. Cuestionario estructurado

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

3.11.2. VARIABLE DEPENDIENTE: COMPETENCIAS LABORALES

Tabla 4. Operacionalización de variable dependiente: Competencias Laborales

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS BÁSICOS	TECNICAS	INSTRUMENTOS
<p>Competencias Laborales</p> <p>De acuerdo a (Real Pérez, Leyva Carreras, & Heredia Bustamente, 2014); (Duque-Ceballos, García-Solarte, & Hurtado-Ayala, 2017) las competencias laborales son capacidades para reaccionar y responder exitosamente a una demanda concreta, para realizar una tarea específica; considerándose también un conjunto de habilidades, destrezas y actitudes que una persona debe poseer entorno a su</p>	<ul style="list-style-type: none"> Tipos 	<ul style="list-style-type: none"> Genéricas Suplementarias: instrumentales, personales y sistémicas 	<ul style="list-style-type: none"> Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo, siendo 5= Muy Frecuente, 4= Frecuente, 3= Regular, 2= Poco frecuente, 1=Nada frecuente. 	Encuesta a empleados	8. Cuestionario estructurado
	Características	<ul style="list-style-type: none"> Adaptabilidad Conocimientos Desarrollo y aprendizaje 	<ul style="list-style-type: none"> En referencia a su criterio personal, califique el nivel de importancia cada una de las características de las competencias laborales, siendo 5= Muy 	Encuesta a empleados	9. Cuestionario estructurado

			Frecuente, 4= Frecuente, 3= Regular, 2= Poco frecuente, 1=Nada frecuente.		
--	--	--	--	--	--

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

CAPÍTULO IV

4.1. METODOLOGÍA

El autor (Navarro, 2014) señala que la metodología es el procesamiento y tratamiento del método, y éste a su vez engloba en dirigirse en un buen camino (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014); a través del análisis de las limitaciones y de los recursos, que se utilizan y asignan de acuerdo a las propuestas y desventajas. En ese sentido, la metodología es un proceso de investigación que analiza los métodos que se aplicarán durante el estudio, sus limitaciones y recursos. Bendícenos

4.2. ENFOQUE CUANTITATIVO, CUALITATIVO Y CUALICUANTITATIVO

El enfoque que se aplicará en este estudio es el cuali-cuantitativo, que requiere de aspectos cuantitativos y cualitativos, sin embargo, se detallan a continuación una explicación de cada uno de ellos.

4.2.1. ENFOQUE CUANTITATIVO

En referencia a (Baena-Paz, 2014) el enfoque cuantitativo es aquel que mide las características de los fenómenos sociales, mediante la sustentación del marco conceptual referente al problema analizado, así como sus relaciones con las variables del estudio. A su vez, para (Del Cid, Mendez , & Sandoval , 2010) aquellos datos necesitan tratamiento de comprobación a través de análisis numéricos y estadísticos. Entonces, este enfoque cuantitativo mide características de las ciencias sociales pero que requiere de valores numéricos y estadísticos.

4.2.2. ENFOQUE CUALITATIVO

En enfoque cualitativo se basa en el análisis de casos específicos y no de casos genéricos, su objetivo es cualificar y describir el fenómeno social desde rasgos específicos de la realidad (Martí Saldes, 2011). Similarmente, los autores (Hernández, Fernández, &

Baptista, 2014) señalan que describen detalladamente cada uno de los sucesos que los investigadores perciben. Entonces, este enfoque se encarga de describir lo que el investigador puede observar de la realidad estudiada.

4.2.3. ENFOQUE CUALICUANTITATIVO

El enfoque cuali-cuantitativo utilizan análisis numéricos y estadísticos, a la par de describir los sucesos evidenciados (Monje Álvarez, 2011); (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Por consiguiente, este enfoque es el más apropiado para la investigación pues engloba análisis cuantitativos y cualitativos; con el fin de obtener un mejor resultado y criterios, para generar y realizar conocimiento previo a la propuesta de acciones referente a Recursos Humanos 4.0.

4.3. NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN

4.3. 1. Estudio descriptivo

De acuerdo a (Gutiérrez, 2006); (Baena-Paz, 2014) un estudio descriptivo es un tipo de investigación que especifica las diferentes características y propiedades de un suceso en particular, describiéndolos exactamente cómo suceden y analizándose en detalle. De esta forma, en la presente investigación es de carácter descriptivo pues se propondrán que utilicen recursos humanos 4.0 para consolidar las competencias de los empleados.

4.3.2. Investigación de campo

Por otro lado, se utilizará una investigación de campo pues es aquella que obtiene datos directamente de la realidad, a través de diferentes técnicas de recolección de datos (Heinemann, 2003). Para esta investigación, se recolectará información primaria al poseer un acceso directo con la realidad misma de los hechos que en este caso es la empresa El Prado, estableciendo un conocimiento más amplio sobre el problema.

4.4. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Las técnicas de recolección de información son herramientas que permiten asegurar la

validez y confiabilidad de los datos compilados (Martí Saldes, 2011); (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Así, para la presente investigación se detallan las técnicas a utilizarse.

4.4.1. Encuesta

La encuesta es una técnica de recolección de información que extrae aspectos cuantitativos para conseguir información de primera mano (Baena-Paz, 2014). De esta forma, se utilizará una encuesta estructurada para recabar información relevante sobre la situación actual de las empresas del sector de venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco, sobre las formas de reclutar y evaluar el personal, y las competencias actuales que posee el personal. Similarmente, se aplicará una entrevista a al jefe departamental de la misma empresa.

4.4.2. Investigación bibliográfica o documental

Los autores (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010) señalan que la investigación bibliográfica o documental es aquella que obtiene los documentos que poseen la información necesaria para el estudio. En ese sentido, para la localización de la información se aplicará la investigación documental que se refiere a la revisión de material bibliográfico con el fin de profundizar en el tema de estudio. Para ello se utilizará libros, revistas, documentos y tesis de grado sobre recursos humanos 4.0 y las competencias del personal. De esta forma analizar la información secundaria relevante para desarrollar el tema de investigación.

4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

De acuerdo con (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) una población es una reunión de datos que poseen características y especificaciones propias; mientras que la muestra es una parte representativa de la población que poseen similares características. Por ello, para esta investigación se toma como referencia una población de 168 empresas comerciales específicamente de venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco; y al ser un número finito no se calculará muestra, sino que se aplicará a toda la población de la ciudad de Ambato.

Tabla 5. Población

Área geográfica	Sector empresarial	Número de empresas
Ecuador	Empresas comerciales	314,127
Tungurahua	Empresas comerciales	15,791
Ambato	Empresas comerciales	11,802
Ambato	Venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco.	168

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: (INEC, 2020)

4.6. VALIDACIÓN

Previo a la aplicación de la prueba piloto, el cuestionario ha sido avalado por un juicio de expertos o validación por expertos, tomándose en cuenta a dos docentes de la facultad de Ciencias Administrativas, los cuales poseen conocimientos específicos sobre el tema de investigación, quienes realizaron recomendaciones y sugerencias para que el cuestionario.

Posteriormente, se validó este cuestionario a través de la herramienta SPSS obteniéndose los siguientes resultados para el cuestionario de clientes externos.

Tabla 6. Resumen del procesamiento de los casos

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	168	100,0
Casos Excluidos ^a	0	0
Total	168	100,0

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Software SPSS

Como se observa en la tabla 6, se analizaron 168 casos de los cuáles para el cálculo de fiabilidad de esta investigación se consideraron todos, equivalente al 100%.

Tabla 7. Estadísticos de fiabilidad

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos

,836	81
------	----

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Software SPSS

En la tabla 7, se muestra el análisis de fiabilidad del cuestionario, con un resultado de 0.836, que equivale a 0.84. Cabe agregar, que la escala es de 0 a 1 y los valores aceptados son desde 0.8 en adelante; por lo tanto, este cuestionario se considera fiable.

4.7. INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Los resultados de la aplicación de la encuesta (Ver Anexo 1) se detallan a continuación.

I. RECURSOS HUMANOS

1. Califiqué de acuerdo a su criterio la importancia de contar con una adecuada gestión de recursos humanos.

Tabla 8. Califiqué de acuerdo a su criterio la importancia de contar con una adecuada gestión de recursos humanos.

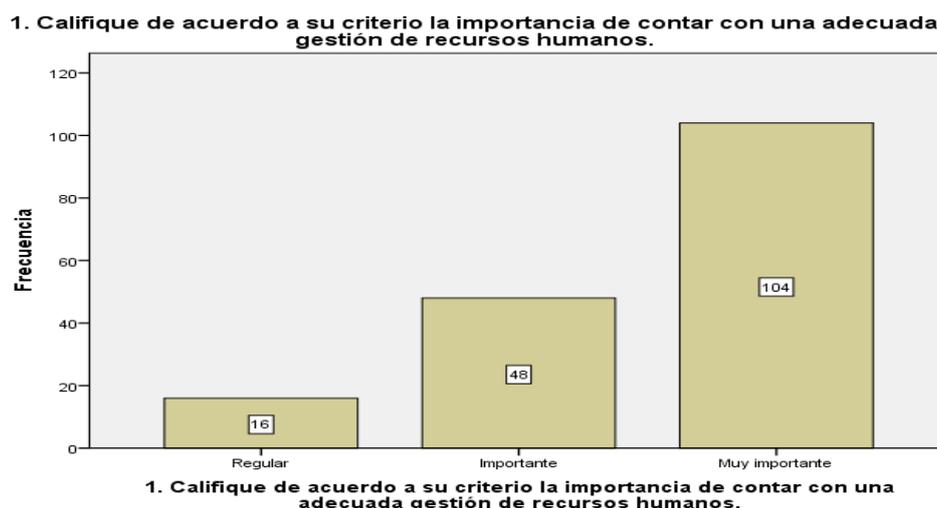
1. Califique de acuerdo a su criterio la importancia de contar con una adecuada gestión de recursos humanos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	16	9,5	9,5
	Importante	48	28,6	38,1
	Muy importante	104	61,9	100,0
	Total	168	100,0	100,0

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 1. Califique de acuerdo a su criterio la importancia de contar con una adecuada gestión de recursos humanos.



Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 168 empresas que corresponde al 61.9% mencionan como muy importante que la importancia de contar con una adecuada gestión de recursos humanos, 48 empresas que equivale a un 28.6% señala como importante y 16 empresas que corresponde al 9.5% como regular. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran importante contar con una adecuada gestión de recursos humanos, puesto que el manejo de personal es esencial para que dichas empresas posean un buen ambiente laboral.

2. ¿Seleccione, qué tipo de reclutamiento de personal se aplica generalmente en la empresa?

Tabla 9. ¿Seleccione, qué tipo de reclutamiento de personal se aplica generalmente en la empresa?

2. ¿Seleccione, qué tipo de reclutamiento de personal se aplica generalmente en la empresa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Internas	34	20,2	20,2	20,2
Válidos Externo	98	58,3	58,3	78,6
Online	36	21,4	21,4	100,0

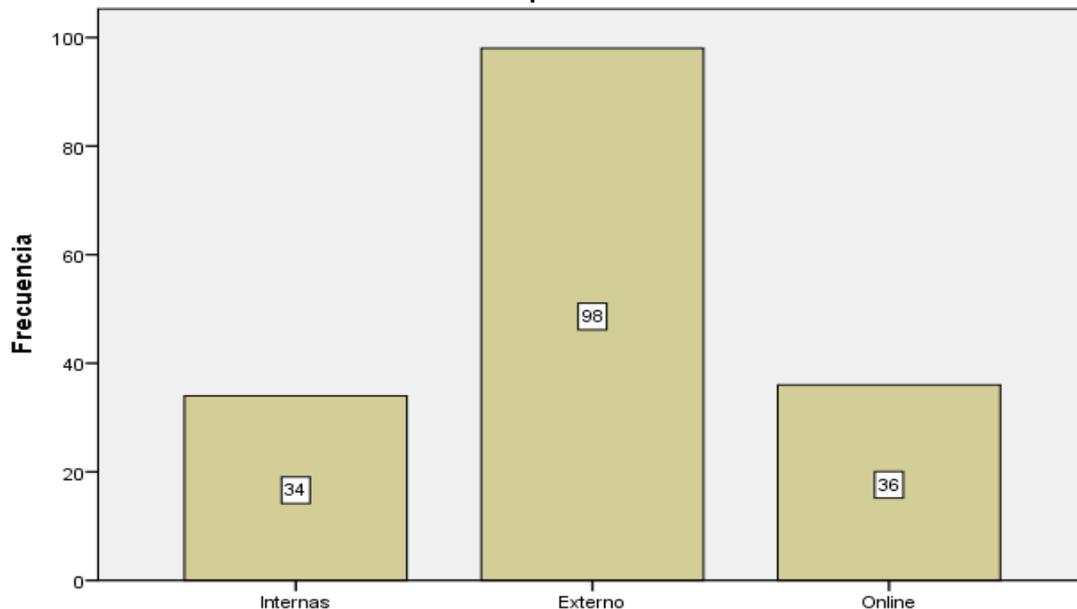
Total	168	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 2. ¿Selecione, qué tipo de reclutamiento de personal se aplica generalmente en la empresa?

2. ¿Selecione, qué tipo de reclutamiento de personal se aplica generalmente en la empresa?



2. ¿Selecione, qué tipo de reclutamiento de personal se aplica generalmente en la empresa?

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 98 empresas que corresponde al 58.3% mencionan el reclutamiento externo como el tipo que más se aplica en las mismas, 36 empresas que equivale a un 21.4% señala en reclutamiento online y 34 empresas que corresponde al 20.2% señalan el reclutamiento interno. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran que el tipo de reclutamiento de personal externo es el que se aplica generalmente en la empresa, puesto que prefieren que se incorporen personas capacitadas con conocimientos actualizados a la nómina.

- 3. Valore de acuerdo a su criterio la importancia de cada uno de los procesos para seleccionar al personal dentro de la empresa, siendo 5= Muy Importante, 4= Importante, 3= Indiferente, 2= Poco importante, 1= Nada importante.**

ENTREVISTA PRELIMINAR

Tabla 10. Valore de acuerdo con su criterio la importancia de cada uno de los procesos para seleccionar al personal dentro de la empresa

3. Valore de acuerdo a su criterio la importancia de cada uno de los procesos para seleccionar al personal dentro de la empresa_ Entrevista preliminar

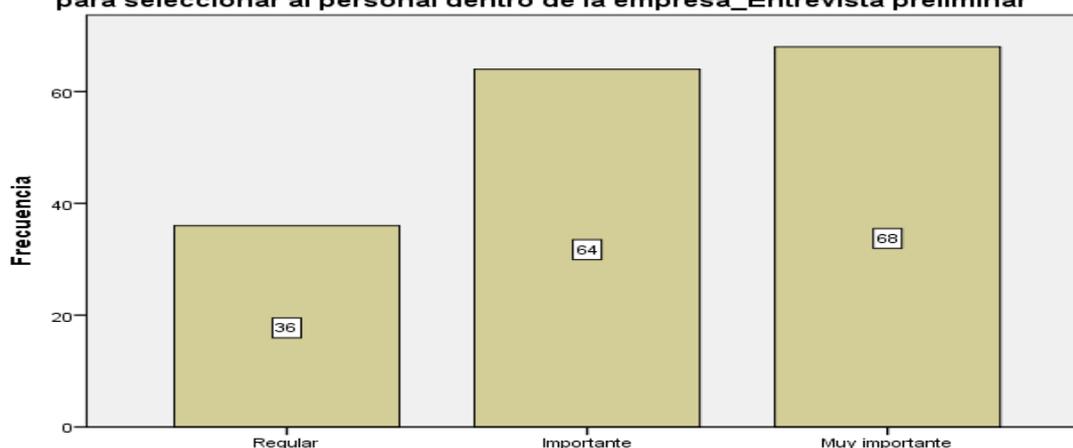
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	36	21,4	21,4	21,4
Importante	64	38,1	38,1	59,5
Muy importante	68	40,5	40,5	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 3. Valore de acuerdo con su criterio la importancia de cada uno de los procesos para seleccionar al personal dentro de la empresa

3. Valore de acuerdo a su criterio la importancia de cada uno de los procesos para seleccionar al personal dentro de la empresa_ Entrevista preliminar



3. Valore de acuerdo a su criterio la importancia de cada uno de los procesos para seleccionar al personal dentro de la empresa_ Entrevista preliminar

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 68 empresas que corresponde al 40.5% mencionan que es muy importante la entrevista preliminar dentro del proceso para seleccionar al personal, 64 empresas que equivale a un 38.1% señala como importante y 36 empresas que corresponde al 40.5% señalan como regular. Por tanto, se puede concluir que el mayor

porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran que es imprescindible la entrevista preliminar para seleccionar al personal dentro de las empresas, puesto que éstos permiten conocer de primera instancia cómo es el personal antes de evaluarlo.

REVISIÓN DE SOLICITUDES

Tabla 11. Valore de acuerdo con su criterio la importancia de cada uno de los procesos para seleccionar al personal dentro de la empresa_ Revisión de solicitudes

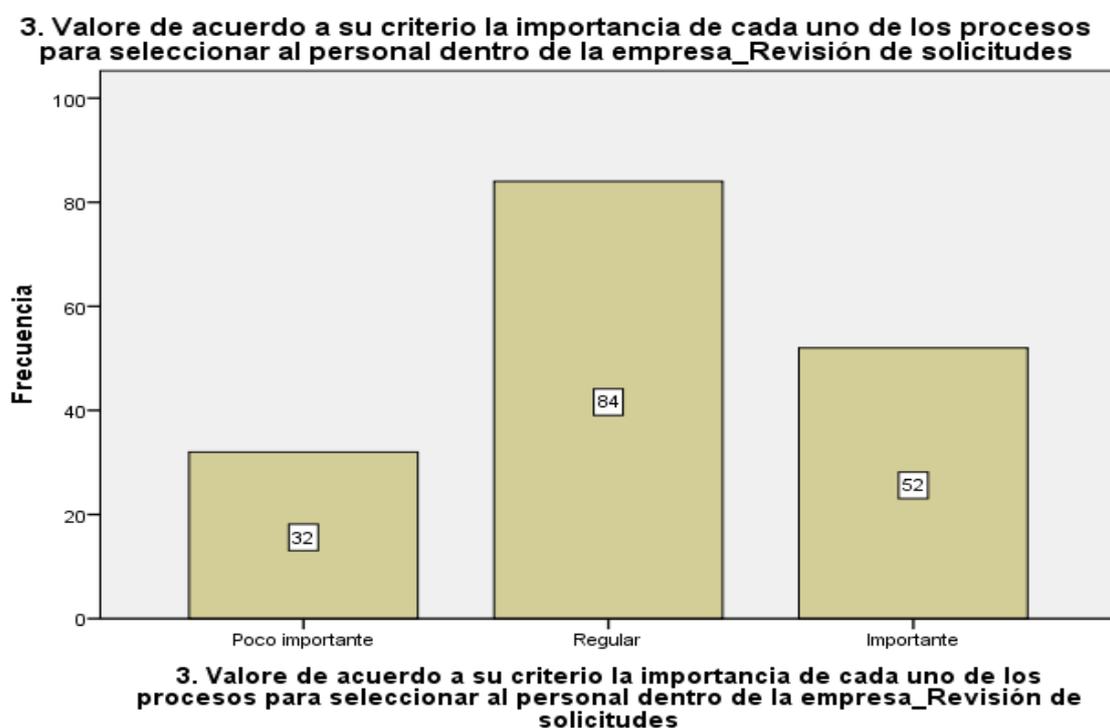
3. Valore de acuerdo con su criterio la importancia de cada uno de los procesos para seleccionar al personal dentro de la empresa_ Revisión de solicitudes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Poco importante	32	19,0	19,0	19,0
Regular	84	50,0	50,0	69,0
Importante	52	31,0	31,0	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 4. Valore de acuerdo a su criterio la importancia de cada uno de los procesos para seleccionar al personal dentro de la empresa_ Revisión de solicitudes



Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 84 empresas que corresponde al 50% mencionan que es regularmente importante la revisión de solicitudes dentro del proceso para seleccionar al personal, 52 empresas que equivale a un 31% señala como importante y 32 empresas que corresponde al 19% señalan como poco importante. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran que no es tan esencial la revisión de solicitudes, puesto que la propia entrevista es la que predomina al ser el contacto directo con los candidatos.

PRUEBAS DE SELECCIÓN

Tabla 12. Valore de acuerdo a su criterio la importancia de cada uno de los procesos para seleccionar al personal dentro de la empresa_ Pruebas de selección

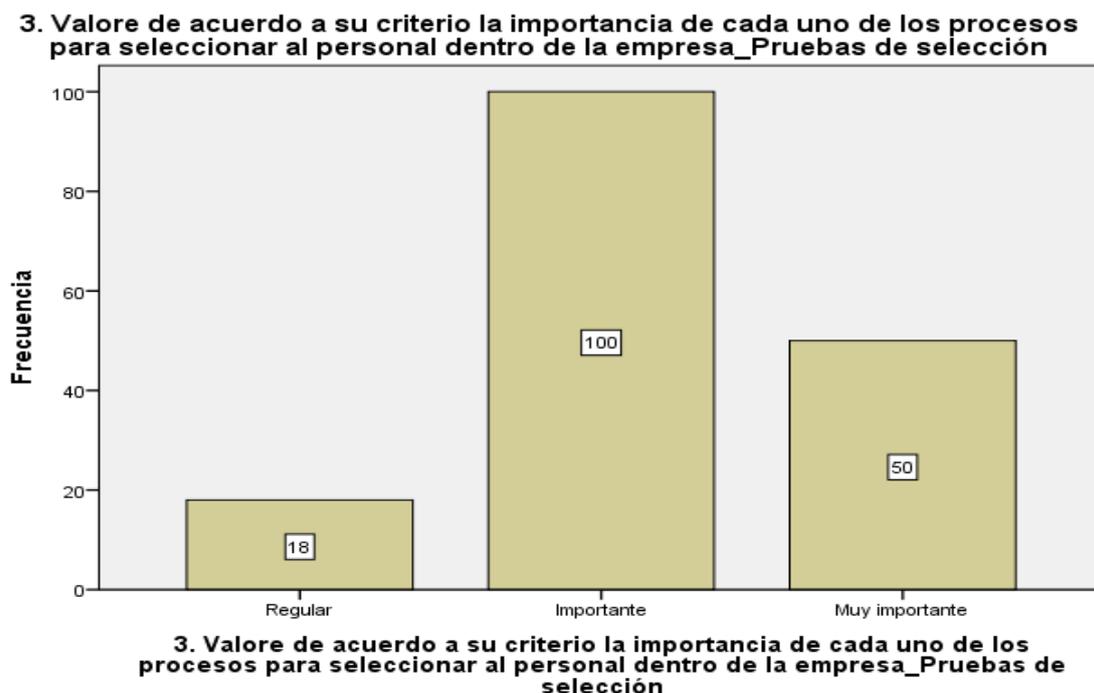
3. Valore de acuerdo a su criterio la importancia de cada uno de los procesos para seleccionar al personal dentro de la empresa_ Pruebas de selección

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	18	10,7	10,7
	Importante	100	59,5	70,2
	Muy importante	50	29,8	100,0
	Total	168	100,0	100,0

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 5. Valore de acuerdo a su criterio la importancia de cada uno de los procesos para seleccionar al personal dentro de la empresa_ Pruebas de selección



Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 100 empresas que corresponde al 59.5% mencionan que es importante las pruebas de selección dentro del proceso para seleccionar al personal, 50 empresas que equivale a un 29.8% señala como muy importante y 18 empresas que corresponde al 10.7% señalan como regular. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran que esencial las pruebas de selección, puesto que de esta forma se evalúa en diferentes ámbitos a los candidatos, como los conocimientos específicos para el cargo.

ENTREVISTAS DE EMPLEO

Tabla 13. Valore de acuerdo con su criterio la importancia de cada uno de los procesos para seleccionar al personal dentro de la empresa_ Entrevistas de empleo

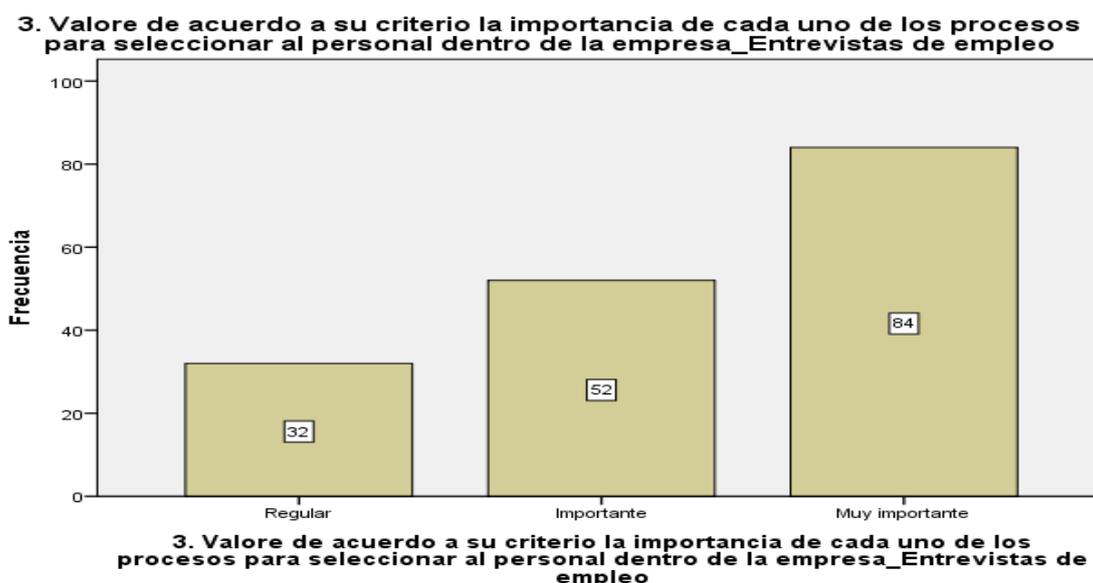
3. Valore de acuerdo con su criterio la importancia de cada uno de los procesos para seleccionar al personal dentro de la empresa_ Entrevistas de empleo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	32	19,0	19,0
	Importante	52	31,0	50,0
	Muy importante	84	50,0	100,0
	Total	168	100,0	100,0

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 6. Valore de acuerdo a su criterio la importancia de cada uno de los procesos para seleccionar al personal dentro de la empresa_ Entrevistas de empleo



Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 84 empresas que corresponde al 50% mencionan que son muy importante las entrevistas de empleo dentro del proceso para seleccionar al personal, 52 empresas que equivale a un 31% señala como importante y 32 empresas que corresponde al 19% señalan como regular. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran que imprescindible las entrevistas de empleo, puesto que de esta forma se existe un contacto directo con los candidatos, se los conoce y se los puede abordar con preguntas esenciales y casos prácticos para el cargo que postulan.

ENTREVISTAS DE EMPLEO

Tabla 14. Valore de acuerdo a su criterio la importancia de cada uno de los procesos para seleccionar al personal dentro de la empresa

3. Valore de acuerdo a su criterio la importancia de cada uno de los procesos para seleccionar al personal dentro de la empresa_ Verificación de antecedentes y referencias

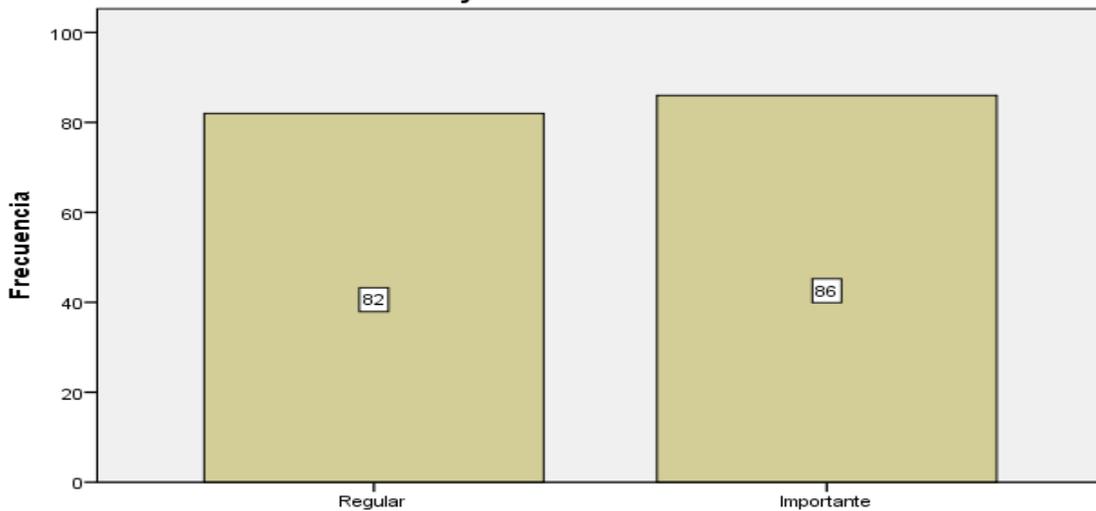
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	82	48,8	48,8	48,8
Válidos Importante	86	51,2	51,2	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 7. Valore de acuerdo a su criterio la importancia de cada uno de los procesos para seleccionar al personal dentro de la empresa

3. Valore de acuerdo a su criterio la importancia de cada uno de los procesos para seleccionar al personal dentro de la empresa_ Verificación de antecedentes y referencias



3. Valore de acuerdo a su criterio la importancia de cada uno de los procesos para seleccionar al personal dentro de la empresa_ Verificación de antecedentes y referencias

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 86 empresas que corresponde al 51.2% mencionan

que es importante la verificación de antecedentes y referencias dentro del proceso para seleccionar al personal y 84 empresas que corresponde al 48.8% señalan como regular. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran que esencial la verificación de antecedentes y referencias, puesto que se requiere investigar y corroborar toda la información que los candidatos ofrecen en las empresas donde desean postular, para evitar engaños o fraudes.

DECISIÓN DE SELECCIÓN

Tabla 15. Valore de acuerdo con su criterio la importancia de cada uno de los procesos para seleccionar al personal dentro de la empresa_ Decisión de selección

3. Valore de acuerdo con su criterio la importancia de cada uno de los procesos para seleccionar al personal dentro de la empresa_ Decisión de selección

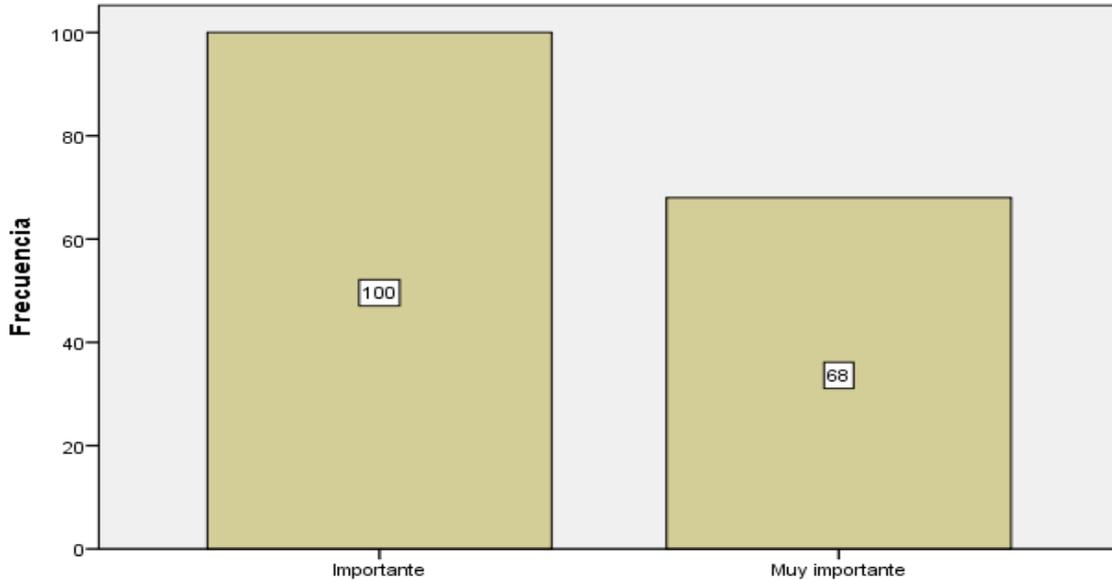
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Importante	100	59,5	59,5	59,5
Válidos Muy importante	68	40,5	40,5	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 8. Valore de acuerdo con su criterio la importancia de cada uno de los procesos para seleccionar al personal dentro de la empresa_ Decisión de selección

3. Valore de acuerdo con su criterio la importancia de cada uno de los procesos para seleccionar al personal dentro de la empresa_ Decisión de selección



3. Valore de acuerdo con su criterio la importancia de cada uno de los procesos para seleccionar al personal dentro de la empresa_ Decisión de selección

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 100 empresas que corresponde al 59.5% mencionan que es importante la decisión de selección dentro del proceso para seleccionar al personal y 68 empresas que corresponde al 40.5% señalan como muy importante. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran que esencial la decisión de selección, puesto que después de los procesos anteriores, la decisión es fundamental para el desempeño y evolución apropiada de la empresa.

DECISIÓN DE SELECCIÓN

Tabla 16. Valore de acuerdo con su criterio la importancia de cada uno de los procesos para seleccionar al personal dentro de la empresa_ Examen físico

3. Valore de acuerdo con su criterio la importancia de cada uno de los procesos para seleccionar al personal dentro de la empresa_ Examen físico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	96	57,1	57,1	57,1
Válidos Importante	72	42,9	42,9	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 9. Valore de acuerdo con su criterio la importancia de cada uno de los procesos para seleccionar al personal dentro de la empresa_ Examen físico

3. Valore de acuerdo a su criterio la importancia de cada uno de los procesos para seleccionar al personal dentro de la empresa_ Examen físico



3. Valore de acuerdo a su criterio la importancia de cada uno de los procesos para seleccionar al personal dentro de la empresa_ Examen físico

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 96 empresas que corresponde al 57.1% mencionan que es regularmente importante el examen físico dentro del proceso para seleccionar al personal y 72 empresas que corresponde al 42.9 % señalan como importante. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran que esencial el examen físico, puesto

que en la mayoría de los empleos no es necesario este tipo de exámenes.

4. ¿Qué método utilizan para evaluar al personal de la empresa?

Tabla 17. ¿Qué método utilizan para evaluar al personal de la empresa?

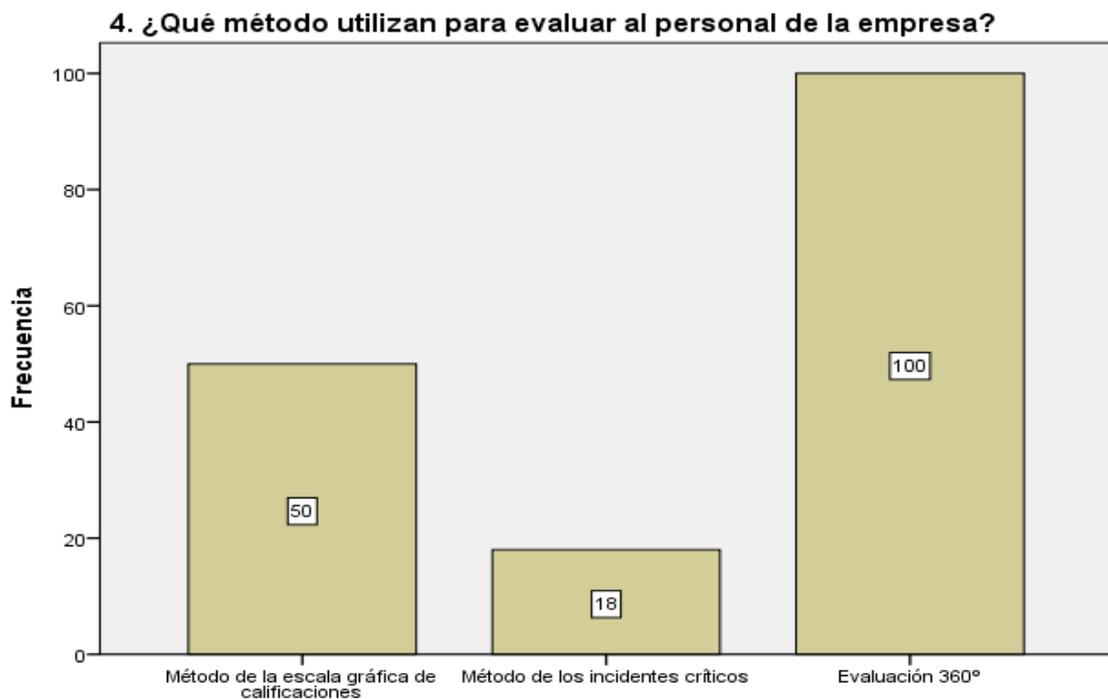
4. ¿Qué método utilizan para evaluar al personal de la empresa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Método de la escala gráfica de calificaciones	50	29,8	29,8	29,8
Método de los incidentes críticos	18	10,7	10,7	40,5
Evaluación 360°	100	59,5	59,5	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 10. ¿Qué método utilizan para evaluar al personal de la empresa?



4. ¿Qué método utilizan para evaluar al personal de la empresa?

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 100 empresas que corresponde al 59.5% mencionan que utilizan la evaluación 360° como método para evaluar al personal de la empresa, 72 empresas que corresponde al 29.8 % señalan el método de la escala gráfica de calificaciones y 72 empresas que corresponde al 10.7 % señalan el método de los incidentes críticos. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran que el método de evaluación 360°, que es la evaluación integral porque abarca la percepción del desempeño de un trabajador respecto a todas las jerarquías.

II. RECURSOS HUMANOS 4.0

5. ¿En qué proceso del reclutamiento y selección se utiliza herramientas tecnológicas?

RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL

Tabla 18. 5. ¿En qué proceso del reclutamiento y selección se utiliza herramientas tecnológicas? Reclutamiento del personal

5. ¿En qué proceso del reclutamiento y selección se utiliza herramientas tecnológicas?

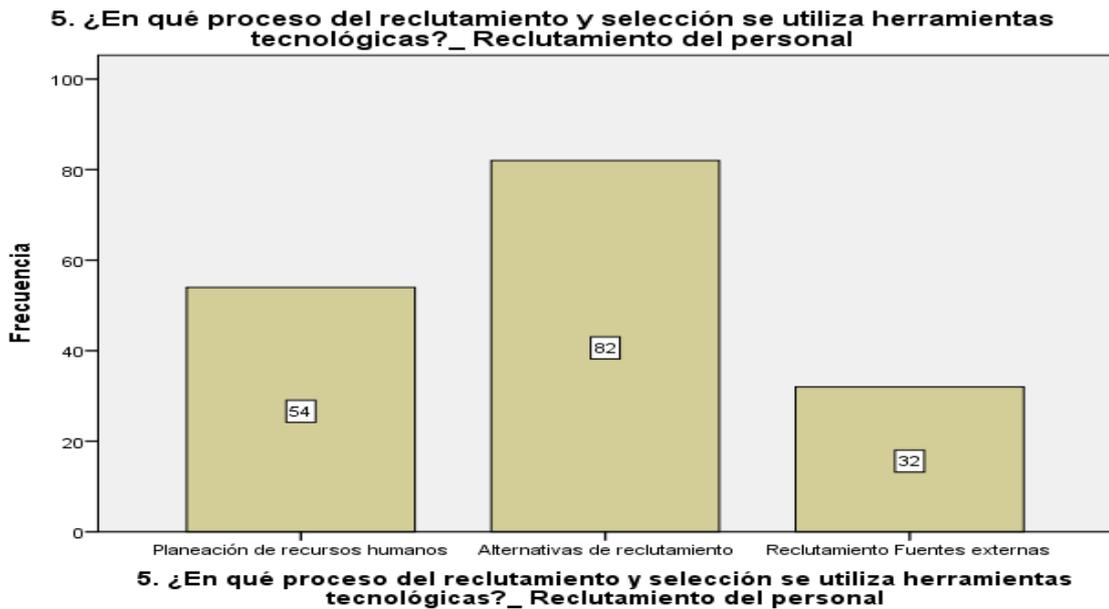
Reclutamiento del personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Planeación de recursos humanos	54	32,1	32,1	32,1
Alternativas de reclutamiento	82	48,8	48,8	81,0
Reclutamiento Fuentes externas	32	19,0	19,0	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 11. 5. ¿En qué proceso del reclutamiento y selección se utiliza herramientas tecnológicas? _ Reclutamiento del personal



Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 82 empresas que corresponde al 48.8% mencionan que utilizan herramientas tecnológicas durante el análisis de las alternativas de reclutamiento, 54 empresas que corresponde al 32.1% señalan en la planeación de recursos humanos y 32 empresas que corresponde al 19% señalan en el reclutamiento de fuentes externas. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran que las herramientas tecnológicas permiten reclutar personal adecuadamente y planificarlo con anterioridad.

SELECCIÓN DEL PERSONAL

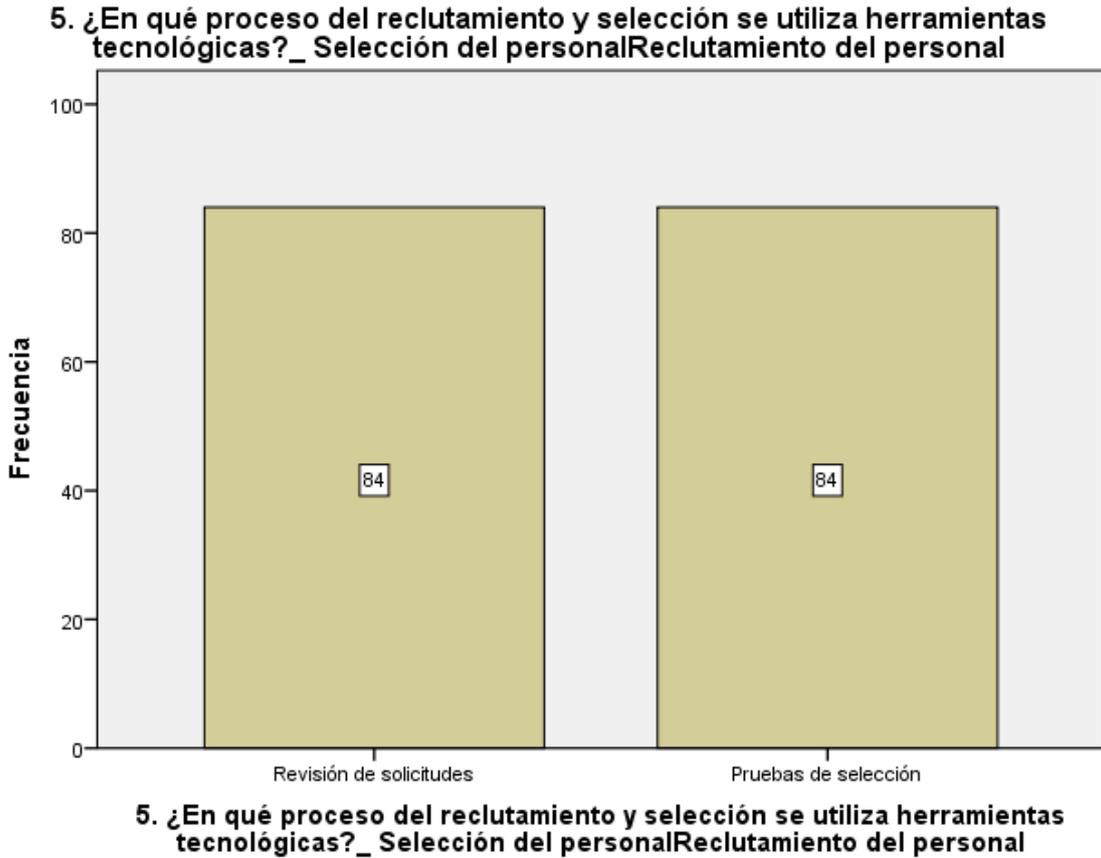
5. ¿En qué proceso del reclutamiento y selección se utiliza herramientas tecnológicas? _ Selección del personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Revisión de solicitudes	84	50,0	50,0	50,0
Pruebas de selección	84	50,0	50,0	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 12. ¿En qué proceso del reclutamiento y selección se utiliza herramientas tecnológicas? _ Selección del personal



Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 84 empresas que corresponde al 50% mencionan que utilizan herramientas tecnológicas durante la revisión de solicitudes y otro porcentaje igual para las pruebas de selección. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran que la utilización de las herramientas tecnológicas en la revisión de solicitudes y en la pruebas de selección, puesto que permiten acelerar dichos procesos y ejecutarlos correctamente.

6. ¿Qué medios utiliza actualmente para reclutar personal?

Tabla 19. ¿Qué medios utiliza actualmente para reclutar personal?

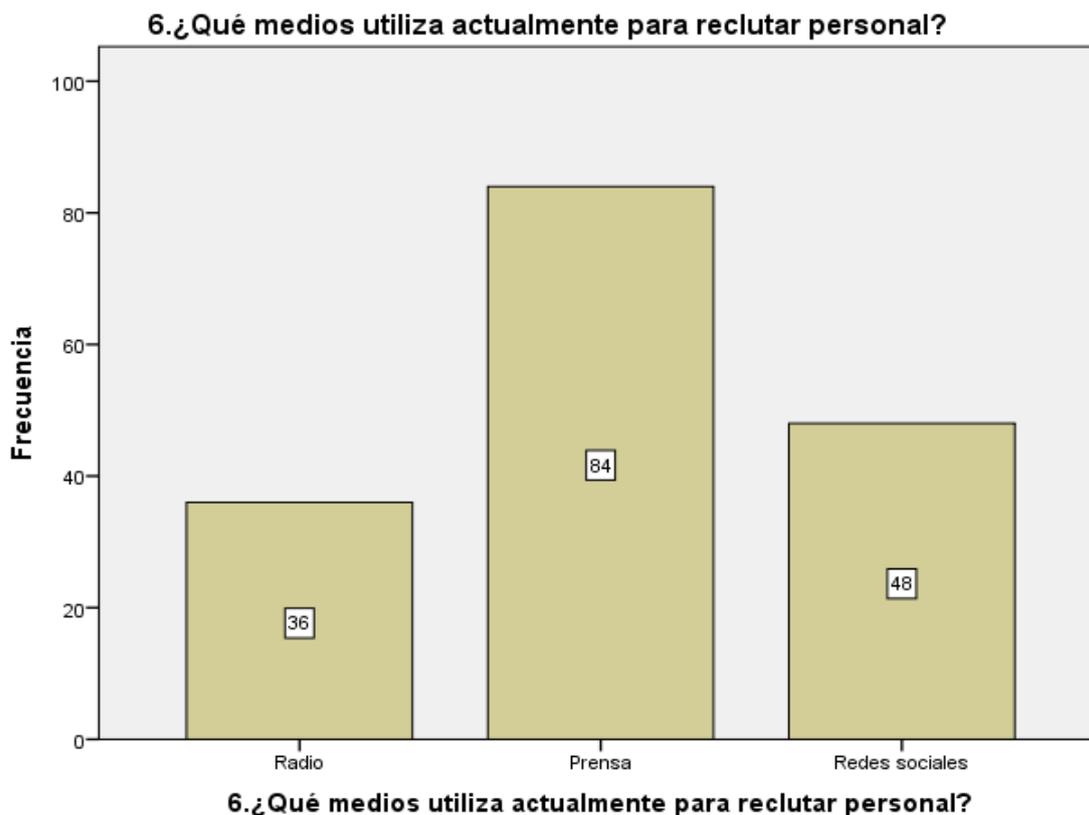
6. ¿Qué medios utiliza actualmente para reclutar personal?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Radio	36	21,4	21,4	21,4
Prensa	84	50,0	50,0	71,4
Redes sociales	48	28,6	28,6	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 13. ¿Qué medios utiliza actualmente para reclutar personal?



Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 84 empresas que corresponde al 50% mencionan que utiliza la prensa actualmente para reclutar personal, 48 empresas que corresponde al 28.6% señalan las redes sociales y 36 empresas que corresponde al 21.4% señalan la radio. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco utilizan la prensa para reclutar personal, por su alcance y tradición. Sin embargo, se puede aprovechar medios digitales como las redes sociales para reclutar otro tipo de segmento de mercado laboral.

7. Señale qué herramientas tecnológicas le gustaría implementar en la empresa para reclutar y seleccionar personal.

Tabla 20. Señale qué herramientas tecnológicas le gustaría implementar en la empresa para reclutar y seleccionar personal.

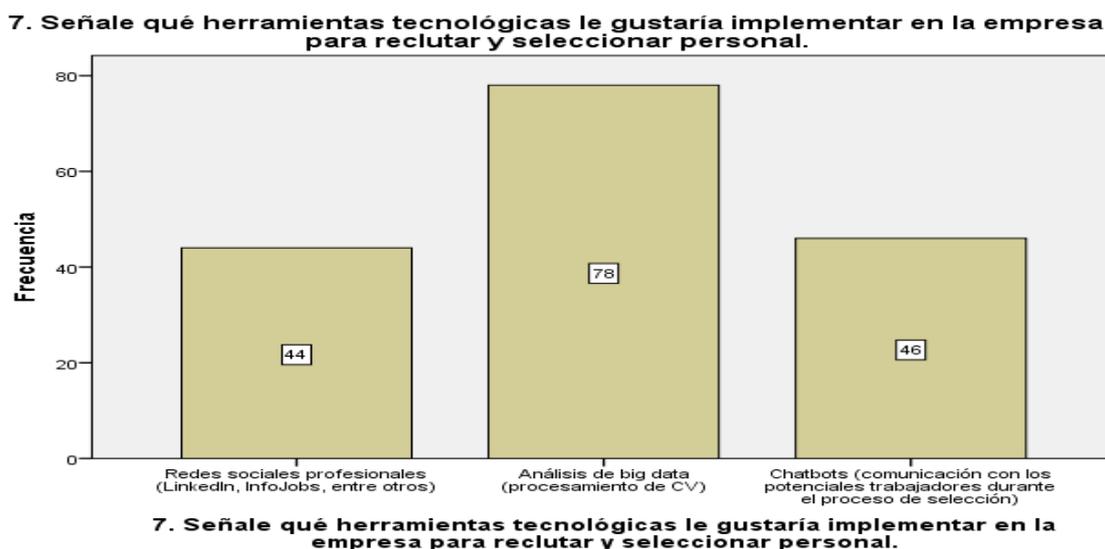
7. Señale qué herramientas tecnológicas le gustaría implementar en la empresa para reclutar y seleccionar personal.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Redes sociales profesionales (LinkedIn, InfoJobs, entre otros)	44	26,2	26,2	26,2
Análisis de big data (procesamiento de CV)	78	46,4	46,4	72,6
Chatbots (comunicación con los potenciales trabajadores durante el proceso de selección)	46	27,4	27,4	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Tabla 21. Señale qué herramientas tecnológicas le gustaría implementar en la empresa para reclutar y seleccionar personal.



Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 78 empresas que corresponde al 46.4% mencionan que les gustaría implementar el análisis de big data para el procesamiento de CV, 46 empresas que corresponde al 27.4% señalan que les gustaría los chatbots para la comunicación con los potenciales trabajadores durante el proceso de selección y 44 empresas que corresponde al 26.2% señalan las redes sociales profesionales como LinkedIn, InfoJobs, entre otros. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran pertinente implementar los análisis de big data para analizar, corroborar, verificar y seleccionar los CV más apropiados de acuerdo a las especificaciones de los cargos.

III. COMPETENCIAS

- 8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo.**

COMPETENCIAS GENÉRICAS

CAPACIDAD PARA APRENDER

Tabla 22. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_1Capacidad para aprender

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_1Capacidad para aprender

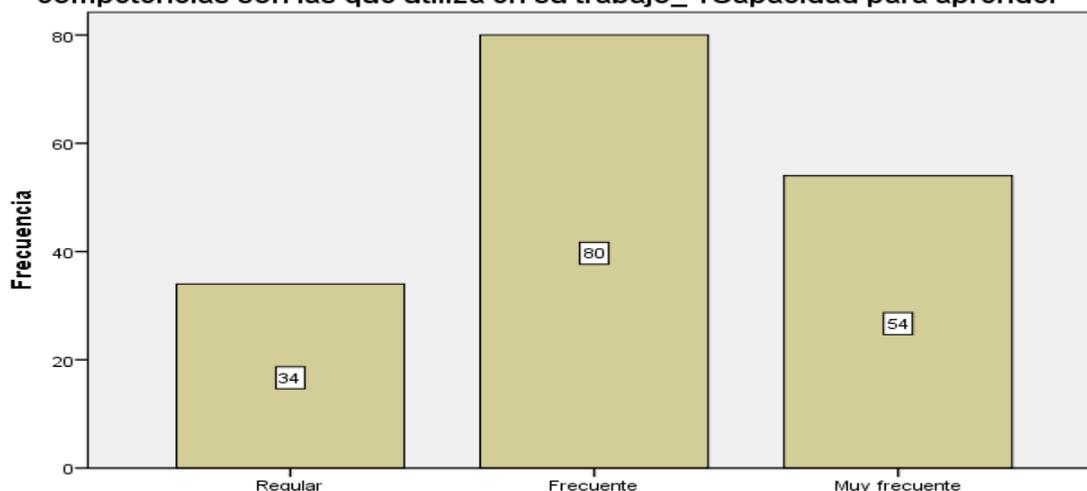
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	34	20,2	20,2	20,2
	Frecuente	80	47,6	47,6	67,9
	Muy frecuente	54	32,1	32,1	100,0
	Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 14. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_1Capacidad para aprender

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_1Capacidad para aprender



8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_1Capacidad para aprender

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 80 empresas que corresponde al 47.6% mencionan que la capacidad para emprender es una competencia que la utilizan frecuentemente en su trabajo, 54 empresas que corresponde al 32.1% señalan que lo ponen en práctica muy frecuentemente y 34 empresas que corresponde al 20.2% señalan que lo hacen

regularmente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran esencial la capacidad para aprender constantemente para realizar correctamente sus labores.

COMPETENCIAS GENÉRICAS

CREATIVIDAD E INNOVACIÓN

Tabla 23. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_1 Creatividad e innovación

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_1 Creatividad e innovación

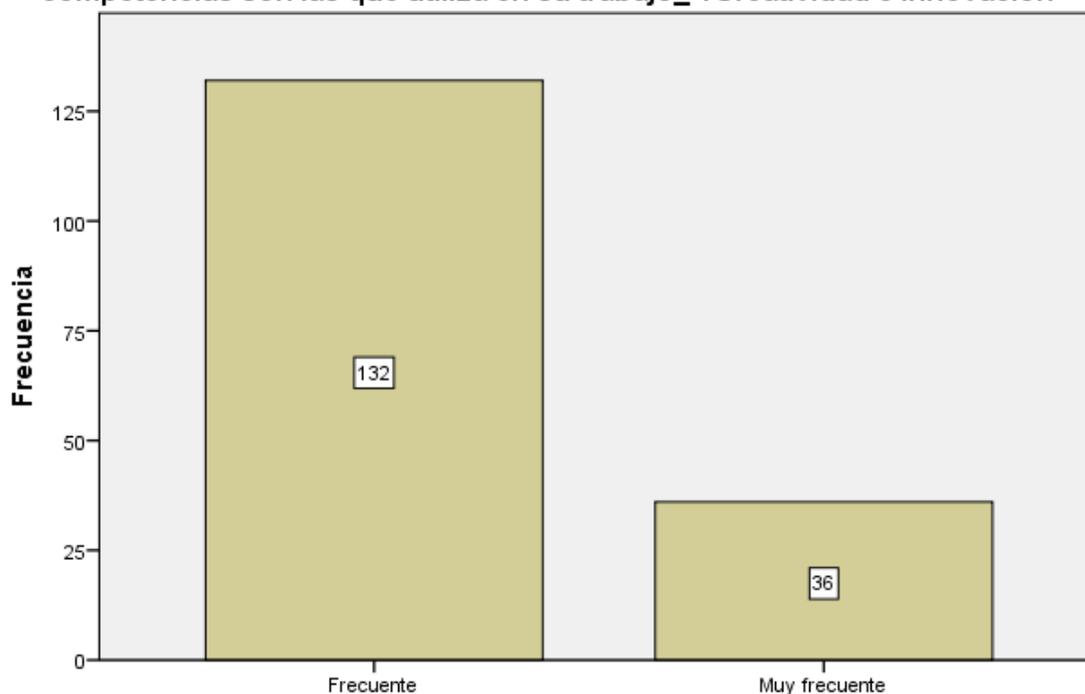
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Frecuente	132	78,6	78,6	78,6
Válidos Muy frecuente	36	21,4	21,4	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 15. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_1Creatividad e innovación

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_1Creatividad e innovación



8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_1Creatividad e innovación

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 132 empresas que corresponde al 78.6% mencionan que la creatividad e innovación es una competencia que la utilizan frecuentemente en su trabajo y 36 empresas que corresponde al 21.4% señalan que lo hacen muy frecuentemente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran esencial la creatividad e innovación dentro del ámbito empresarial, puesto que se necesitan ideas nuevas para solucionar problemas y tomar decisiones.

COMPETENCIAS GENÉRICAS

ADAPTACIÓN AL CAMBIO

Tabla 24. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_1Adaptación al cambio

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_1Adaptación al cambio

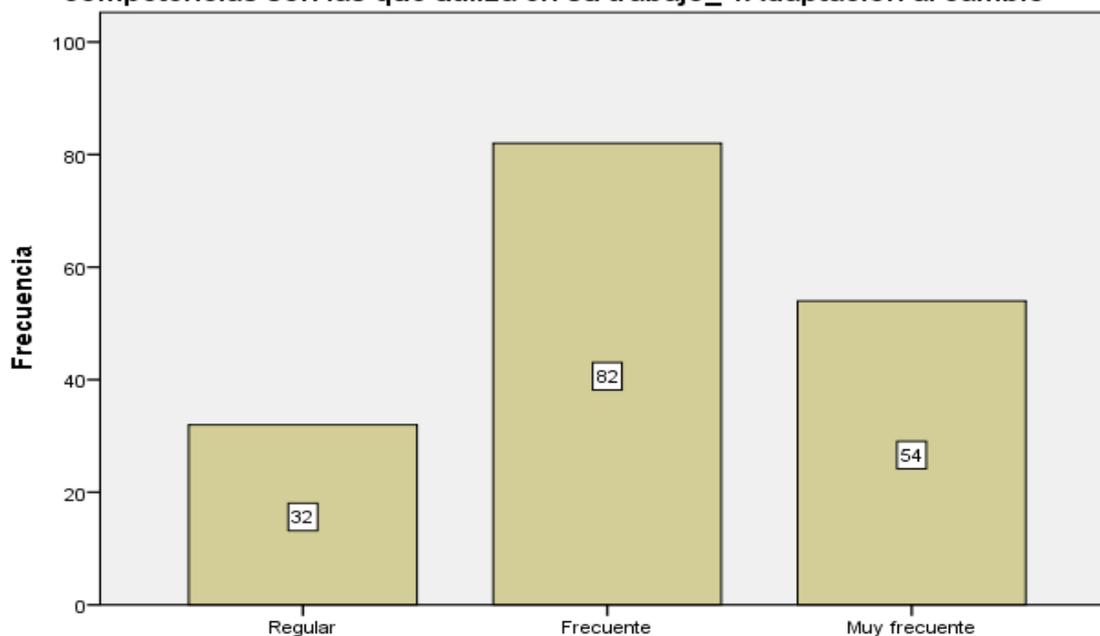
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	32	19,0	19,0	19,0
	Frecuente	82	48,8	48,8	67,9
	Muy frecuente	54	32,1	32,1	100,0
	Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 16. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_1Adaptación al cambio

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_1Adaptación al cambio



8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_1Adaptación al cambio

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 132 empresas que corresponde al 48.8% mencionan

que la adaptación al cambio es una competencia que la utilizan frecuentemente en su trabajo, 54 empresas que corresponde al 32.1% señalan que lo hacen muy frecuentemente y 32 empresas que corresponde al 19% señalan que lo hacen regularmente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran esencial la adaptación al cambio puesto que las circunstancias pueden cambiar radicalmente y en donde se requiere una capacidad de afrontar dichas situaciones laborales.

COMPETENCIAS GENÉRICAS

COMUNICACIÓN EFECTIVA

Tabla 25. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 1Comunicación efectiva

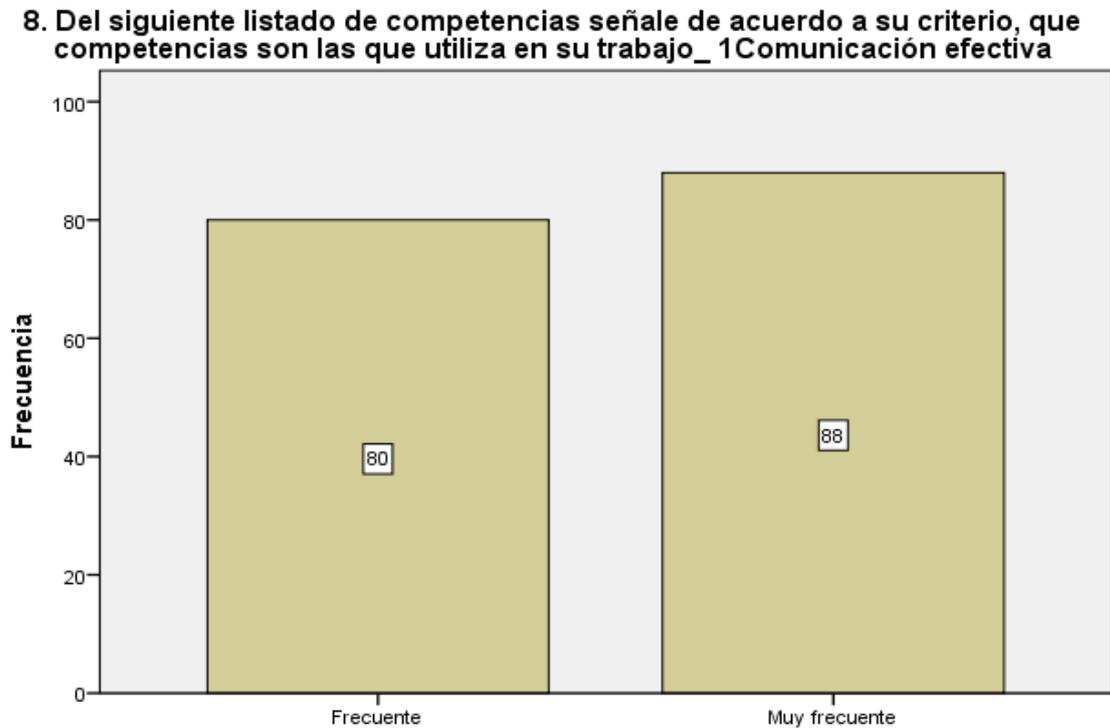
8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 1Comunicación efectiva

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Frecuente	80	47,6	47,6	47,6
Válidos Muy frecuente	88	52,4	52,4	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 17. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_1Comunicación efectiva



8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_1Comunicación efectiva

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 88 empresas que corresponde al 52.4% mencionan que la comunicación efectiva es una competencia que la utilizan muy frecuentemente en su trabajo y 80 empresas que corresponde al 47.6% señalan que lo hacen frecuentemente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran importante la comunicación efectiva, puesto que entre el personal debe existir una adecuada información sobre todos los procesos internos; así se genera un buen ambiente laboral y rentabilidad.

COMPETENCIAS GENÉRICAS

TRABAJO EN EQUIPO

Tabla 26. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_1Trabajo en equipo

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_1Trabajo en equipo

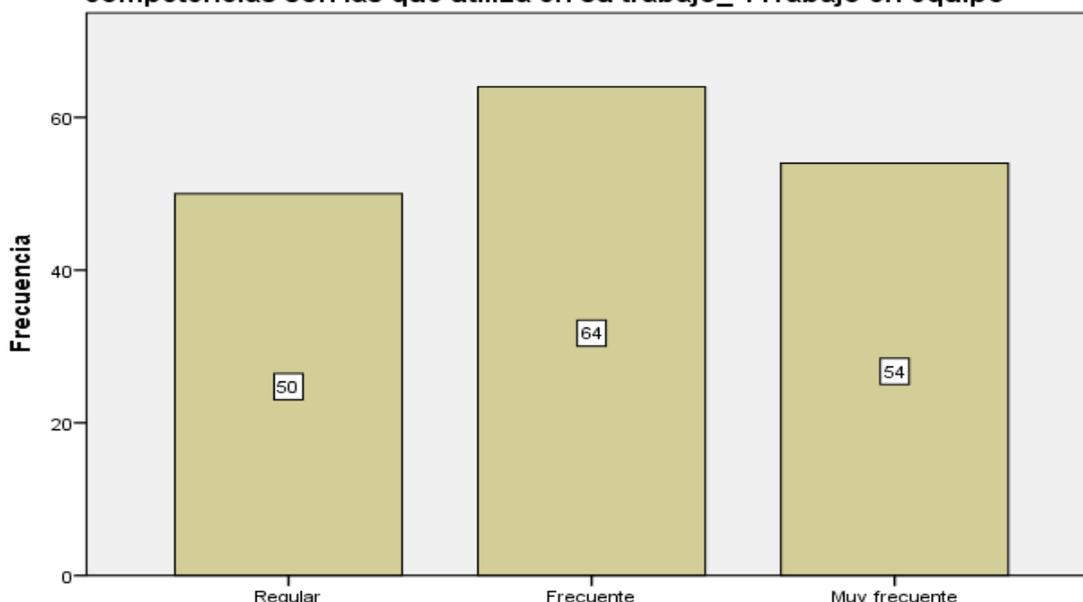
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	50	29,8	29,8
	Frecuente	64	38,1	67,9
	Muy frecuente	54	32,1	100,0
	Total	168	100,0	100,0

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 18. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_1Trabajo en equipo

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_1Trabajo en equipo



8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_1Trabajo en equipo

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 64 empresas que corresponde al 52.4% mencionan que el trabajo en equipo es una competencia que la utilizan frecuentemente en su trabajo, 54 empresas que corresponde al 47.6% señalan que lo hacen muy frecuentemente y 50 empresas que corresponde al 47.6% señalan que lo hacen regularmente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran importante el trabajo en equipo, puesto que entre el personal debe existir cooperación y ayuda mutua en las diferentes labores.

COMPETENCIAS GENÉRICAS

VISIÓN DE FUTURO

Tabla 27. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_1Visión de futuro

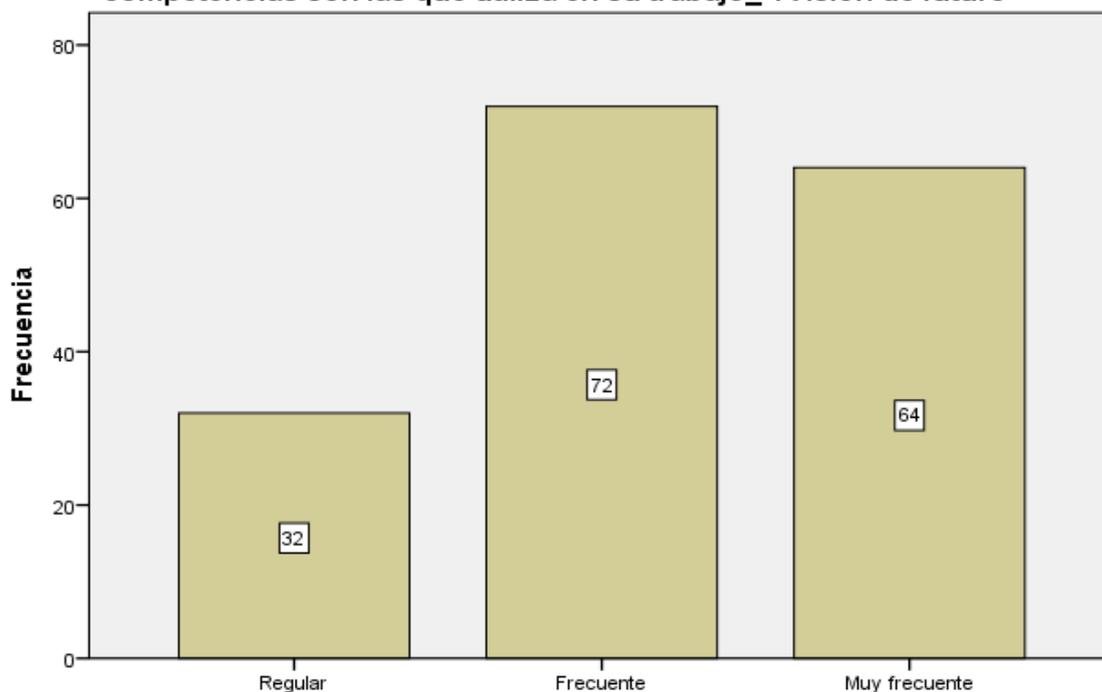
8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_1Visión de futuro

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	32	19,0	19,0
	Frecuente	72	42,9	61,9
	Muy frecuente	64	38,1	100,0
	Total	168	100,0	100,0

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_1Visión de futuro



8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_1Visión de futuro

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 72 empresas que corresponde al 42.9% mencionan

que la visión de futuro es una competencia que la utilizan frecuentemente en su trabajo, 64 empresas que corresponde al 38.1% señalan que lo hacen muy frecuentemente y 32 empresas que corresponde al 19% señalan que lo hacen regularmente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran importante la visión de futuro, puesto que el personal debe tener claro sus objetivos para conseguirlo.

COMPETENCIAS SUPLEMENTARIAS: Instrumentales

CAPACIDAD DE ANÁLISIS Y DE SÍNTESIS

Tabla 28. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1Capacidad de análisis y de síntesis

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1Capacidad de análisis y de síntesis

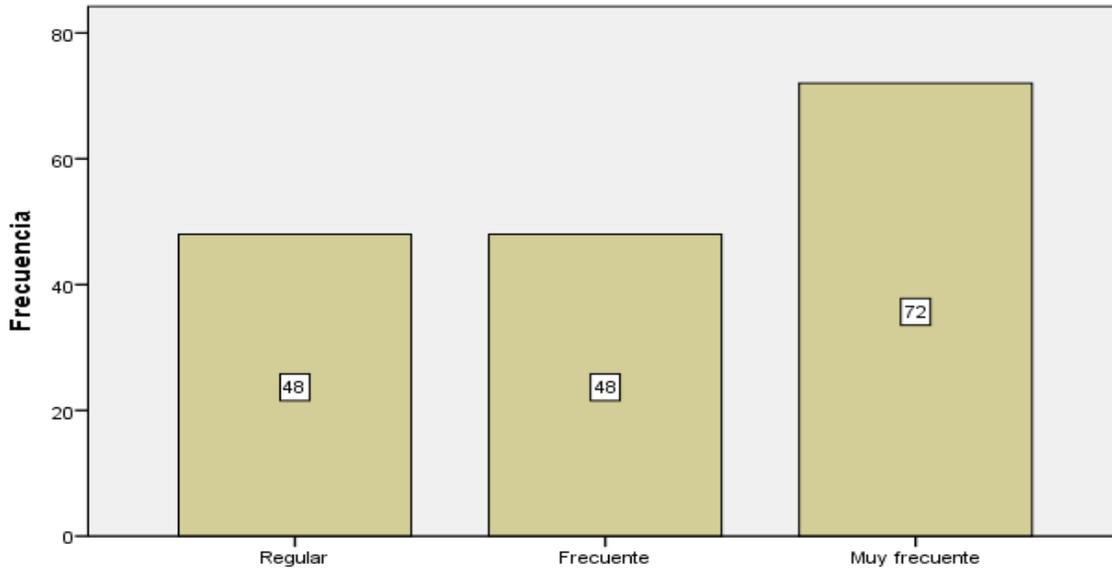
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	48	28,6	28,6	28,6
Frecuente	48	28,6	28,6	57,1
Muy frecuente	72	42,9	42,9	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 19. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1 Capacidad de análisis y de síntesis

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1 Capacidad de análisis y de síntesis



8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1 Capacidad de análisis y de síntesis

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 72 empresas que corresponde al 42.9% mencionan que la capacidad de análisis y de síntesis es una competencia que la utilizan muy frecuentemente en su trabajo, 48 empresas que corresponde al 28.6% señalan que lo hacen frecuentemente y 48 empresas que corresponde al 28.6% señalan que lo hacen regularmente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran importante la capacidad de análisis y de síntesis, puesto que el personal necesita ser capaz de analizar las situaciones difíciles que surjan de improviso y poder resolverlas.

COMPETENCIAS SUPLEMENTARIAS: Instrumentales

CAPACIDAD DE ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN

Tabla 29. Del siguiente listado de competencias señale según su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_2.1Capacidad de organización y planificación

8. Del siguiente listado de competencias señale según su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_2.1Capacidad de organización y planificación

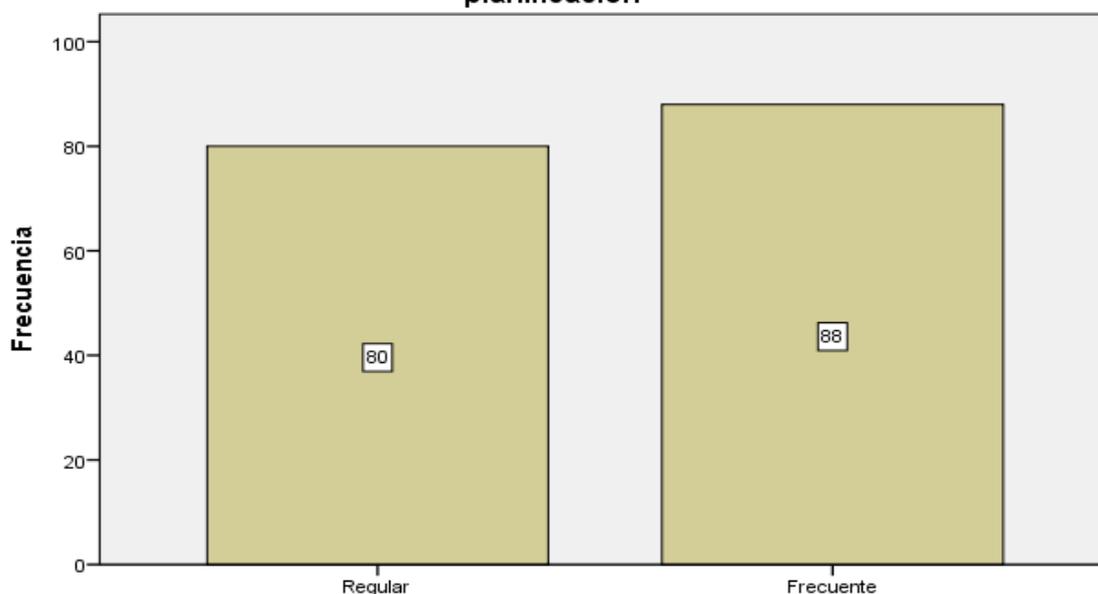
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	80	47,6	47,6	47,6
Válidos Frecuente	88	52,4	52,4	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 20. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_2.1Capacidad de organización y planificación

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_2.1Capacidad de organización y planificación



8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_2.1Capacidad de organización y planificación

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 88 empresas que corresponde al 52.4% mencionan que la capacidad de organización y planificación es una competencia que la utilizan frecuentemente en su trabajo y 80 empresas que corresponde al 47.6% señalan que lo hacen regularmente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas

dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran importante la capacidad de organización y planificación, puesto que el personal necesita ser capaz de organizar, planificar y estructurar todos los recursos, tiempos y personal para cumplir con los objetivos empresariales.

COMPETENCIAS SUPLEMENTARIAS: Instrumentales
COMUNICACIÓN ORAL Y ESCRITA EN LA LENGUA NATIVA

Tabla 30. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1Comunicación oral y escrita en la lengua nativa

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1Comunicación oral y escrita en la lengua nativa

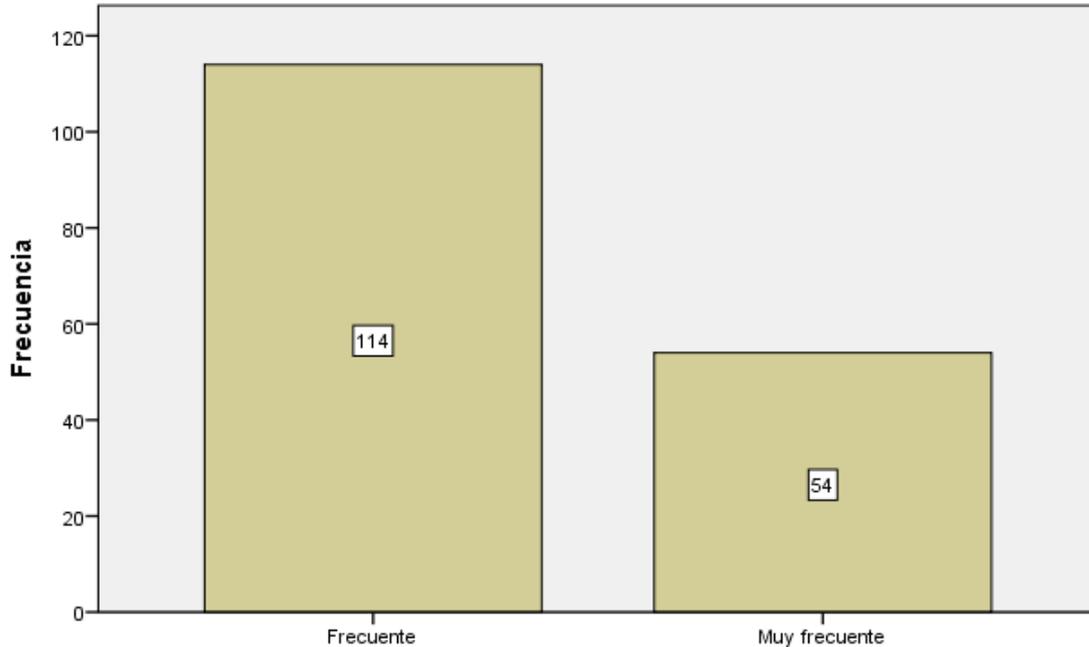
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Frecuente	114	67,9	67,9	67,9
Válidos Muy frecuente	54	32,1	32,1	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 21. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1 Comunicación oral y escrita en la lengua nativa

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1 Comunicación oral y escrita en la lengua nativa



8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1 Comunicación oral y escrita en la lengua nativa

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 114 empresas que corresponde al 67.9% mencionan que la comunicación oral y escrita en la lengua nativa es una competencia que la utilizan frecuentemente en su trabajo y 54 empresas que corresponde al 32.1% señalan que lo hacen muy frecuentemente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran importante la comunicación oral y escrita en la lengua nativa, puesto que el personal necesita ser capaz de comunicarse en su lengua materna.

COMPETENCIAS SUPLEMENTARIAS: Instrumentales

CONOCIMIENTO DE UNA LENGUA EXTRANJERA

Tabla 31. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1 Conocimiento de una lengua extranjera

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1 Conocimiento de una lengua extranjera

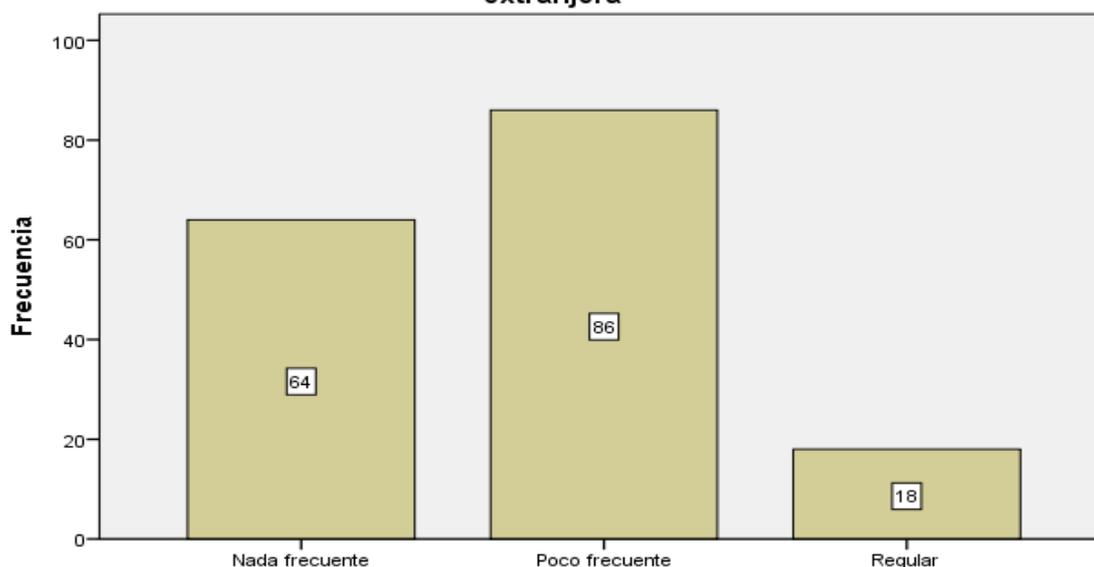
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada frecuente	64	38,1	38,1	38,1
Poco frecuente	86	51,2	51,2	89,3
Regular	18	10,7	10,7	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 22. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1 Conocimiento de una lengua extranjera

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1 Conocimiento de una lengua extranjera



8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1 Conocimiento de una lengua extranjera

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 86 empresas que corresponde al 51.2% mencionan que el conocimiento de una lengua extranjera es una competencia que la utilizan de forma poco frecuente en su trabajo, 64 empresas que corresponde al 38.1% señalan que lo

utilizan de forma nada frecuente y 18 empresas que corresponde al 10.7% señalan que lo hacen regularmente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco no consideran importante el conocimiento de una lengua extranjera, puesto que el personal en su mayoría no necesita conocimientos sobre lenguas extranjeras.

COMPETENCIAS SUPLEMENTARIAS: Instrumentales
CONOCIMIENTOS DE INFORMÁTICA RELATIVOS AL ÁMBITO DE ESTUDIO

Tabla 32. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1 Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1 Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio

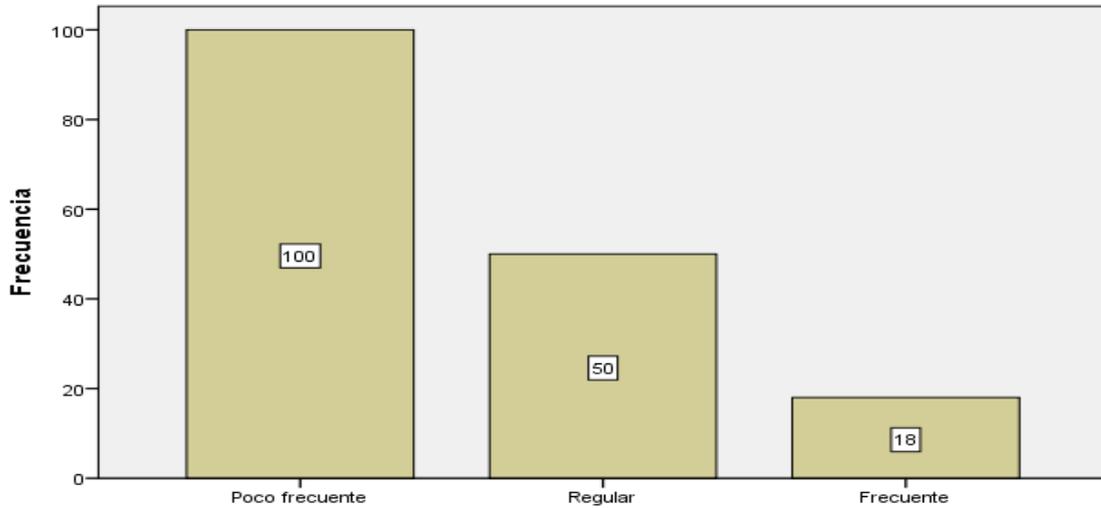
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco frecuente	100	59,5	59,5
	Regular	50	29,8	89,3
	Frecuente	18	10,7	100,0
	Total	168	100,0	100,0

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 23. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1 Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1 Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio



8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1 Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 100 empresas que corresponde al 59.5% mencionan que los conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio es una competencia que la utilizan de forma poco frecuente en su trabajo, 50 empresas que corresponde al 29.8% señalan que lo utilizan regularmente y 18 empresas que corresponde al 10.7% señalan que lo hacen frecuentemente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran importante los conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio, puesto que el personal debe estar familiarizado con la tecnología y sus avances diarios.

COMPETENCIAS SUPLEMENTARIAS: Instrumentales

CAPACIDAD DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

Tabla 33. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1 Capacidad de gestión de la información

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1 Capacidad de gestión de la información

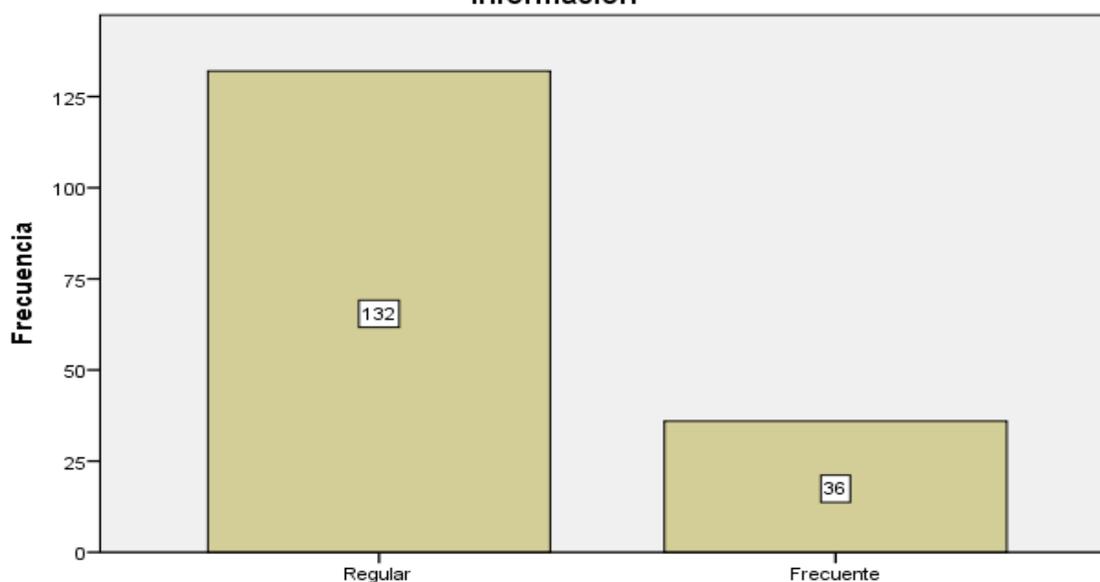
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	132	78,6	78,6	78,6
Válidos Frecuente	36	21,4	21,4	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 24. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1 Capacidad de gestión de la información

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1 Capacidad de gestión de la información



8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1 Capacidad de gestión de la información

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 132 empresas que corresponde al 78.6% mencionan que la capacidad de gestión de la información es una competencia que la utilizan de forma regular en su trabajo y 36 empresas que corresponde al 21.4% señalan que lo hacen frecuentemente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran importante la capacidad de gestión de la información, puesto que el personal debe saber cómo utilizar la información, como analizarla para tomar decisiones cruciales dentro del ámbito

empresarial.

COMPETENCIAS SUPLEMENTARIAS: Instrumentales

RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Tabla 34. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1Resolución de problemas

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1Resolución de problemas

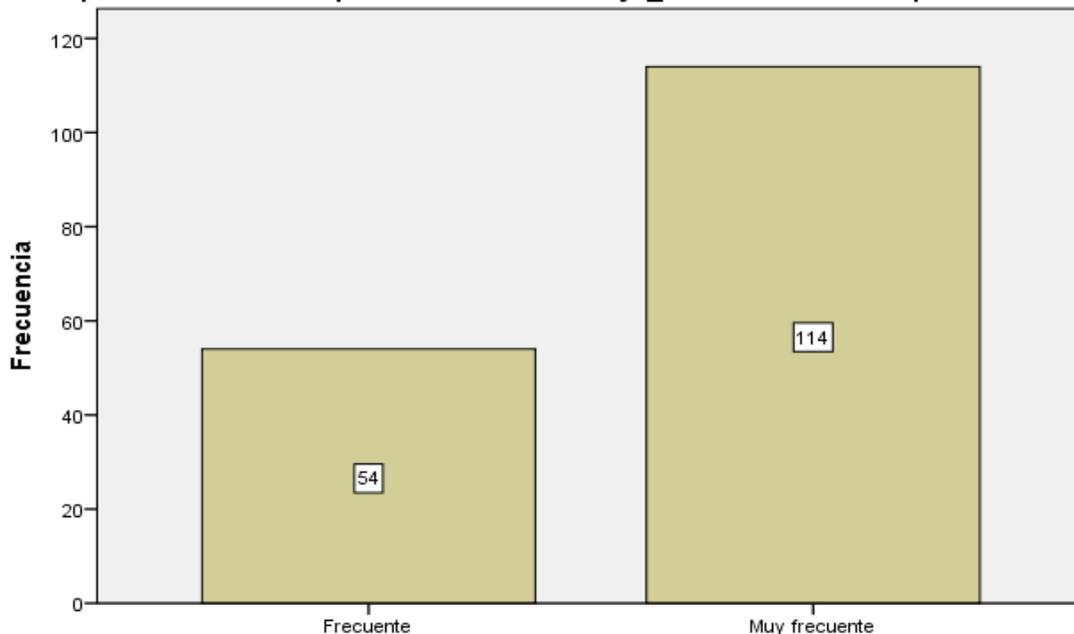
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Frecuente	54	32,1	32,1	32,1
Válidos Muy frecuente	114	67,9	67,9	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 25. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1Resolución de problemas

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1Resolución de problemas



8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1Resolución de problemas

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 114 empresas que corresponde al 67.9% mencionan que la resolución de problemas es una competencia que la utilizan de forma muy frecuente en su trabajo y 54 empresas que corresponde al 32.1% señalan que lo hacen frecuentemente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran importante la resolución de problemas, puesto que el personal debe saber cómo actuar frente a una situación específica, para mitigar en su mínimo las consecuencias por una u otra razón.

COMPETENCIAS SUPLEMENTARIAS: Instrumentales

TOMA DE DECISIONES

Tabla 35. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_2.1Toma de decisiones

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1Toma de decisiones

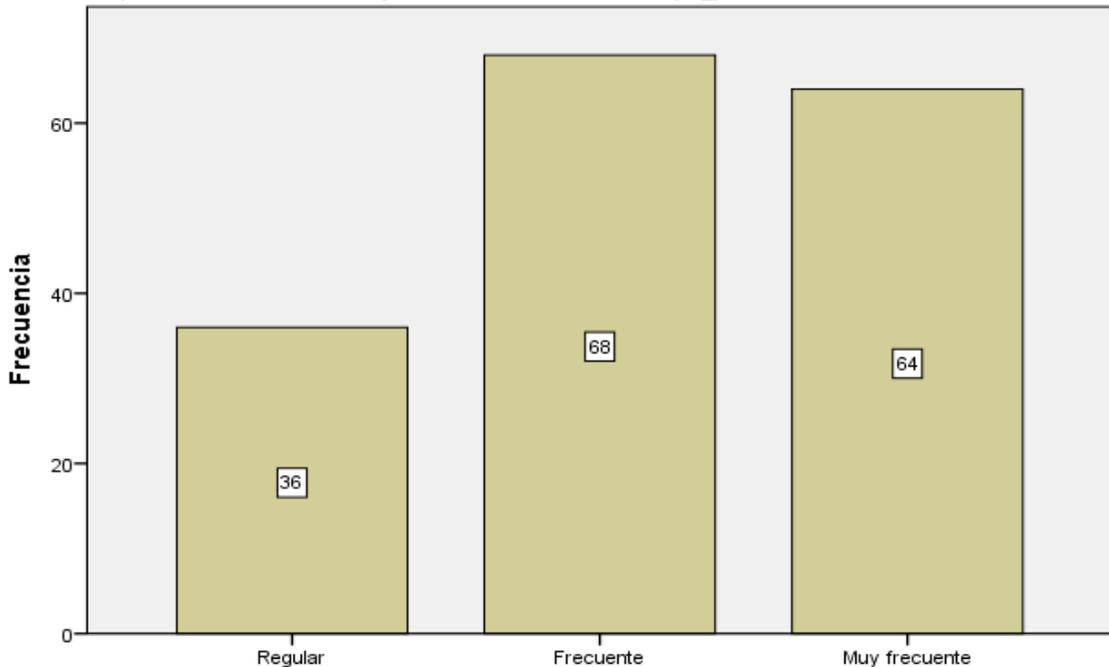
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	36	21,4	21,4
	Frecuente	68	40,5	61,9
	Muy frecuente	64	38,1	100,0
	Total	168	100,0	100,0

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 26. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1 Toma de decisiones

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1 Toma de decisiones



8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1 Toma de decisiones

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 68 empresas que corresponde al 40.5% mencionan que la toma de decisiones es una competencia que la utilizan de forma frecuente en su trabajo, 64 empresas que corresponde al 38.1% señalan que lo hacen muy frecuentemente y 36 empresas que corresponde al 21.4% señalan que lo hacen regularmente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran importante la toma de decisiones, puesto que el personal debe saber cómo actuar frente a una situación específica y así seleccionar la mejor alternativa para la empresa, sea a nivel económico, cultural o social.

COMPETENCIAS SUPLEMENTARIAS: Instrumentales

TOMA DE DECISIONES

Tabla 36. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utilizan en su trabajo_ 2.1El entusiasmo y las ganas de trabajar

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1El entusiasmo y las ganas de trabajar

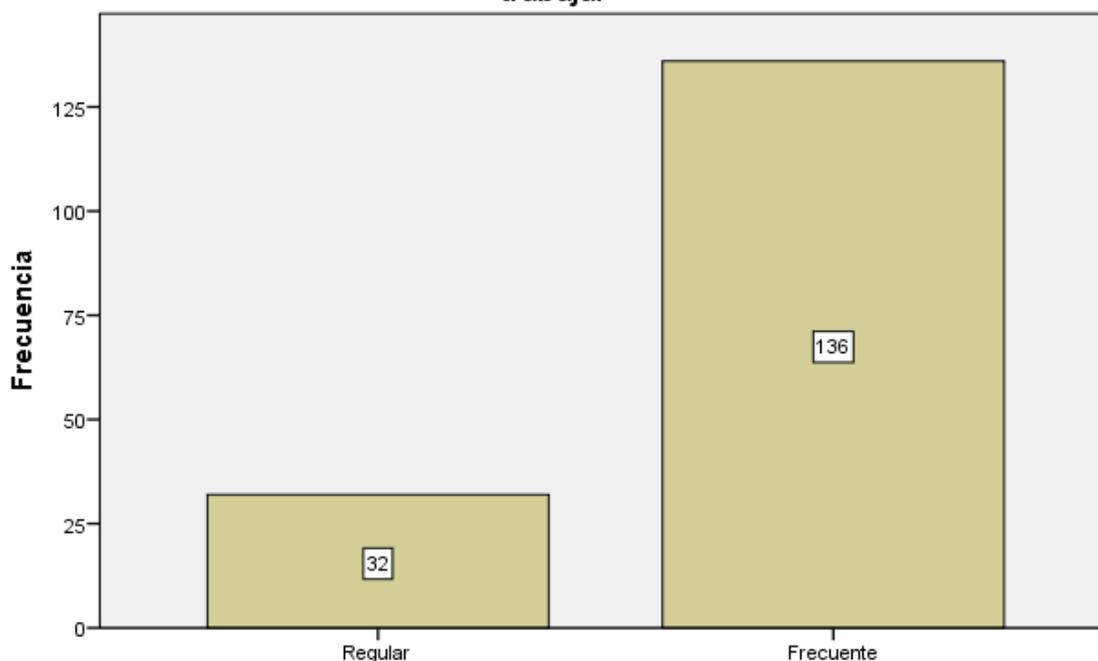
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	32	19,0	19,0	19,0
Válidos Frecuente	136	81,0	81,0	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 27. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utilizan en su trabajo_ 2.1El entusiasmo y las ganas de trabajar

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1El entusiasmo y las ganas de trabajar



8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.1El entusiasmo y las ganas de trabajar

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 136 empresas que corresponde al 81% mencionan que el entusiasmo y las ganas de trabajar son competencias que la utilizan de forma frecuente en su trabajo y 32 empresas que corresponde al 19% señalan que lo hacen

regularmente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran importante el entusiasmo y las ganas de trabajar, puesto que el personal debe estar motivado para trabajar adecuadamente con sus compañeros.

COMPETENCIAS SUPLEMENTARIAS: Personales

TRABAJO EN EQUIPO

Tabla 37. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.2Trabajo en equipo

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.2Trabajo en equipo

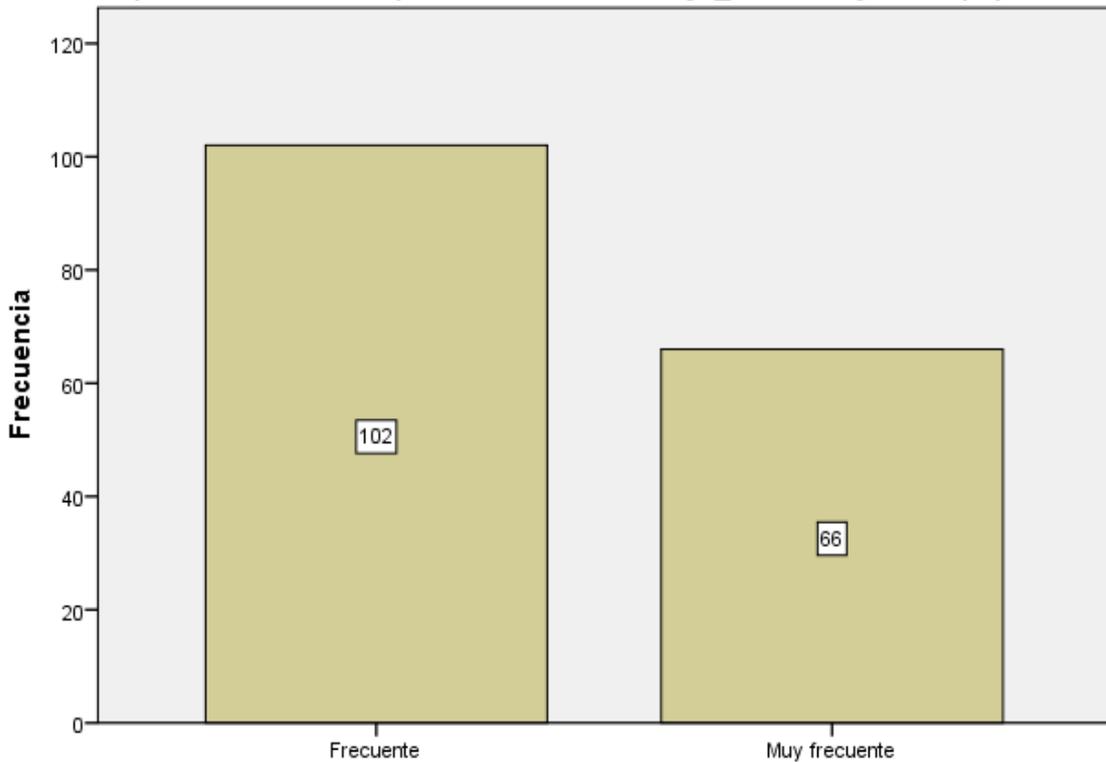
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Frecuente	102	60,7	60,7	60,7
Válidos Muy frecuente	66	39,3	39,3	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 28. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.2Trabajo en equipo

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.2Trabajo en equipo



8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.2Trabajo en equipo

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 102 empresas que corresponde al 81% mencionan que el trabajo en equipo es una competencia que la utiliza de forma frecuente en su trabajo y 66 empresas que corresponde al 19% señalan que lo hacen regularmente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran importante el trabajo en equipo, puesto que el personal debe relacionarse entre sí para trabajar colaborativamente.

COMPETENCIAS SUPLEMENTARIAS: Personales

TRABAJO EN EQUIPO DE CARÁCTER INTERDISCIPLINAR

Tabla 38. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.2Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.2Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar

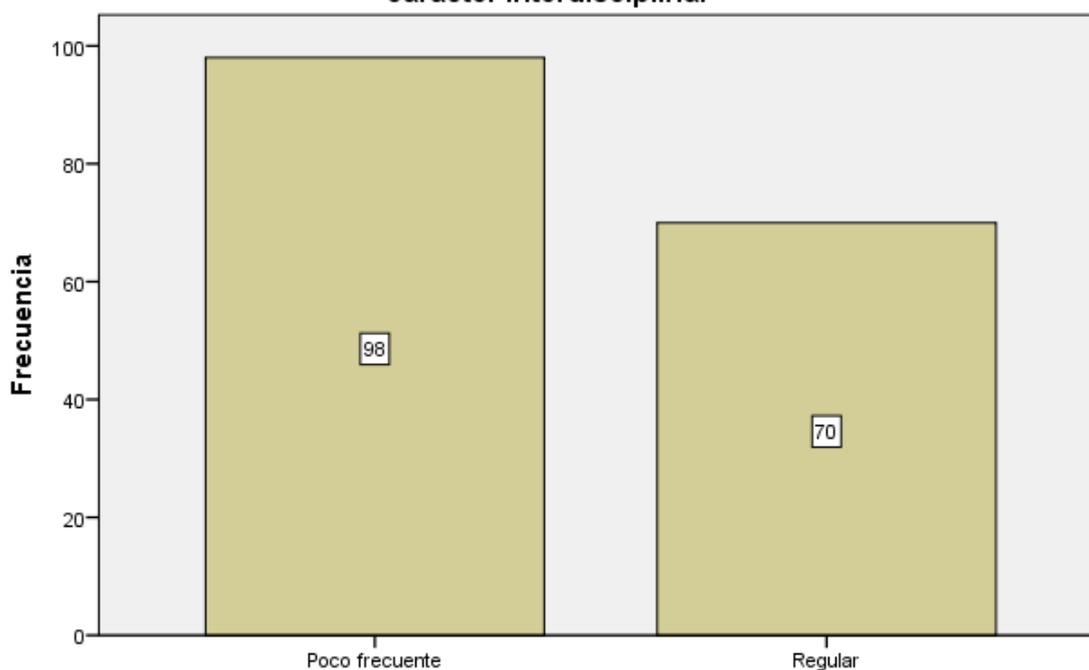
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Poco frecuente	98	58,3	58,3	58,3
Válidos Regular	70	41,7	41,7	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 29. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.2Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.2Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar



8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.2Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 96 empresas que corresponde al 81% mencionan que el trabajo en equipo de carácter interdisciplinar es una competencia que la utiliza de

forma poco frecuente en su trabajo y 70 empresas que corresponde al 19% señalan que lo hacen regularmente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran importante el trabajo en equipo de carácter interdisciplinar, puesto que el personal debe relacionarse entre sí para trabajar colaborativamente.

COMPETENCIAS SUPLEMENTARIAS: Personales
TRABAJO EN EQUIPO DE CARÁCTER INTERDISCIPLINAR

Tabla 39. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.2Trabajo en un contexto internacional

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.2Trabajo en un contexto internacional

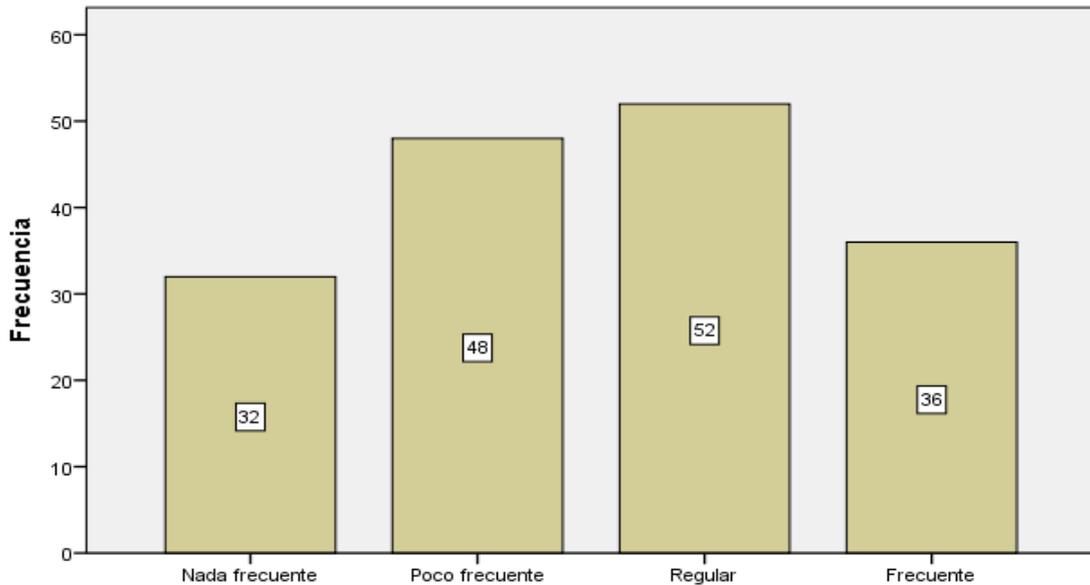
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada frecuente	32	19,0	19,0	19,0
Poco frecuente	48	28,6	28,6	47,6
Válidos Regular	52	31,0	31,0	78,6
Frecuente	36	21,4	21,4	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 30. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.2 Trabajo en un contexto internacional

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.2 Trabajo en un contexto internacional



8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.2 Trabajo en un contexto internacional

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 52 empresas que corresponde al 31% mencionan que el trabajo en un contexto internacional es una competencia que la utiliza de forma regular en su trabajo, 48 empresas que corresponde al 28% señalan que lo hacen poco frecuente, 36 empresas que corresponde al 21.4% señalan que lo hacen frecuentemente y 32 empresas que corresponde al 19% señalan que lo hacen nada frecuente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran importante el trabajo en un contexto internacional, puesto que es fundamental tener conocimientos sobre el entorno en el que se desenvuelve.

COMPETENCIAS SUPLEMENTARIAS: Personales

HABILIDADES EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES

Tabla 40. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.2Habilidades en las relaciones interpersonales

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.2Habilidades en las relaciones interpersonales

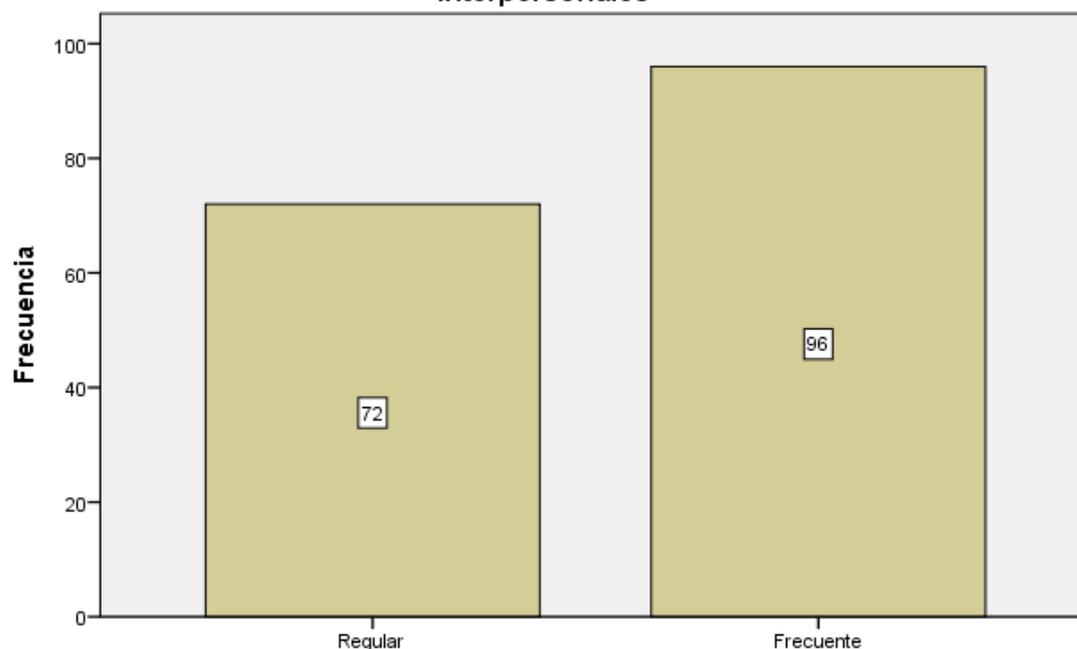
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	72	42,9	42,9	42,9
Válidos Frecuente	96	57,1	57,1	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 31. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.2Habilidades en las relaciones interpersonales

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.2Habilidades en las relaciones interpersonales



8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.2Habilidades en las relaciones interpersonales

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 96 empresas que corresponde al 57.1% mencionan que las habilidades en las relaciones interpersonales son competencias que la utiliza de forma regular en su trabajo y 72 empresas que corresponde al 42.9% señalan que lo hacen

frecuentemente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran importante las habilidades en las relaciones interpersonales, puesto que es esencial para lograr una mejor comunicación con otras personas.

COMPETENCIAS SUPLEMENTARIAS: Personales
RECONOCIMIENTO A LA DIVERSIDAD Y LA MULTICULTURALIDAD

Tabla 41. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.2Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.2Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad

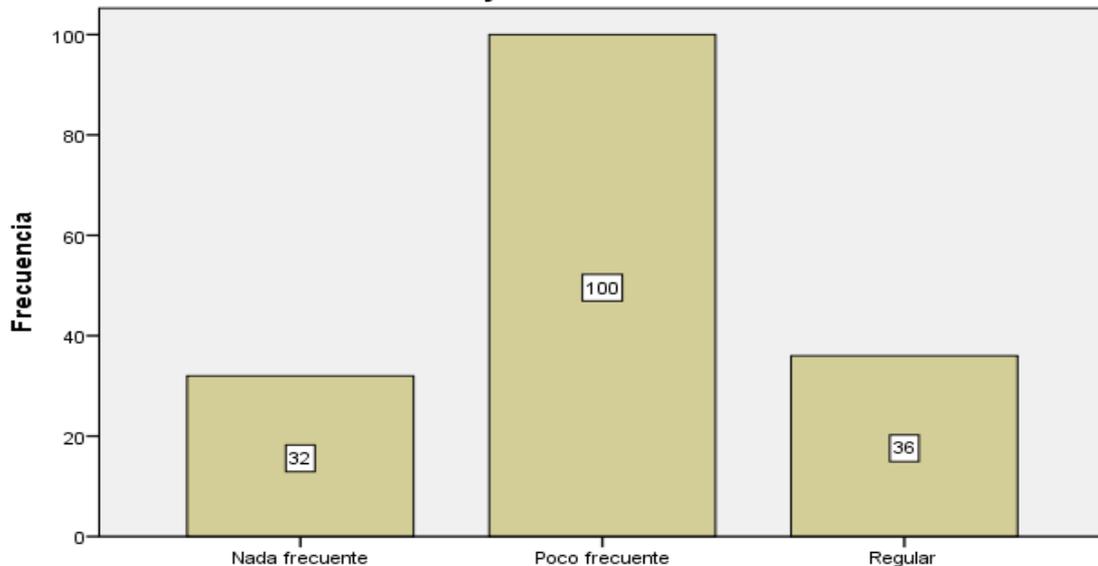
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada frecuente	32	19,0	19,0	19,0
Poco frecuente	100	59,5	59,5	78,6
Regular	36	21,4	21,4	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 32. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_2.2Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.2Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad



8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.2Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 100 empresas que corresponde al 59.5% mencionan que el reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad son competencias que la utiliza de forma poco frecuente en su trabajo, 36 empresas que corresponde al 21.4% señalan que lo hacen regularmente y 32 empresas que corresponde al 19% señalan que lo hacen nada frecuente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran importante el reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad, puesto que es esencial para apreciar a personas diferentes, tolerarlas aunque no posean la misma forma de pensar; competencia esencial en un trabajo y la buena convivencia laboral.

COMPETENCIAS SUPLEMENTARIAS: Personales

RAZONAMIENTO CRÍTICO

Tabla 42. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.2Razonamiento crítico

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.2Razonamiento crítico

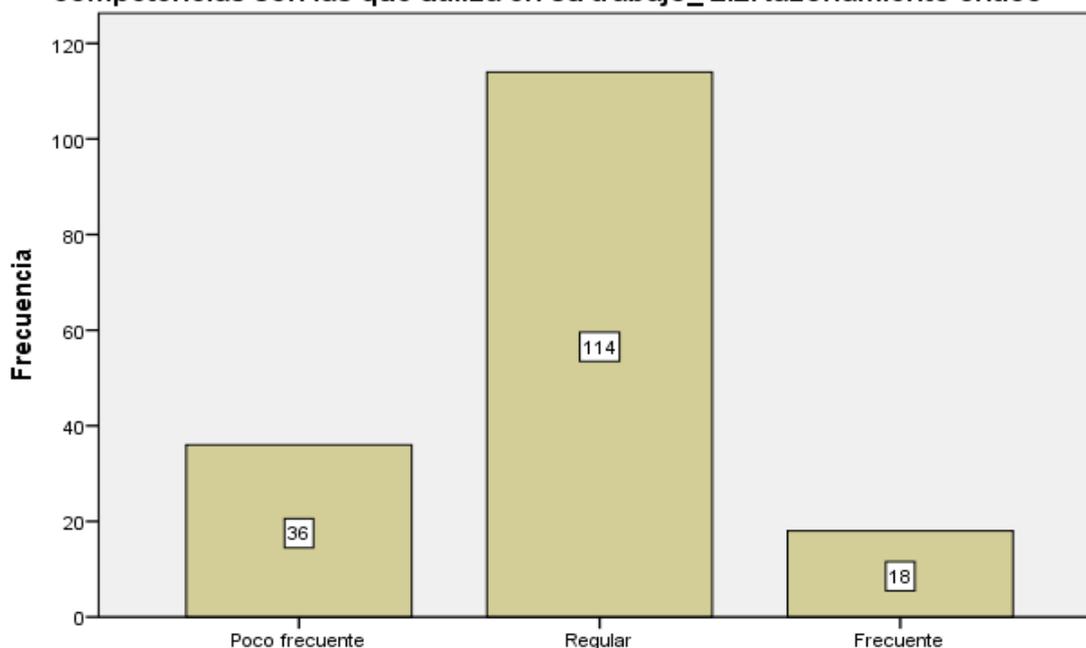
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Poco frecuente	36	21,4	21,4	21,4
Regular	114	67,9	67,9	89,3
Frecuente	18	10,7	10,7	100,0
Válidos	168	100,0	100,0	
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 33. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.2Razonamiento crítico

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.2Razonamiento crítico



8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.2Razonamiento crítico

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 114 empresas que corresponde al 67.9% mencionan que el razonamiento crítico es una competencia que la utiliza de forma regular en su trabajo, 36 empresas que corresponde al 21.4% señalan que lo hacen de forma poco frecuente y 18 empresas que corresponde al 10.7% señalan que lo hacen frecuentemente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran importante el razonamiento crítico, puesto que es importante para tomar las mejores decisiones en situaciones difíciles.

COMPETENCIAS SUPLEMENTARIAS: Personales

COMPROMISO ÉTICO

Tabla 43. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.2Compromiso ético

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.2Compromiso ético

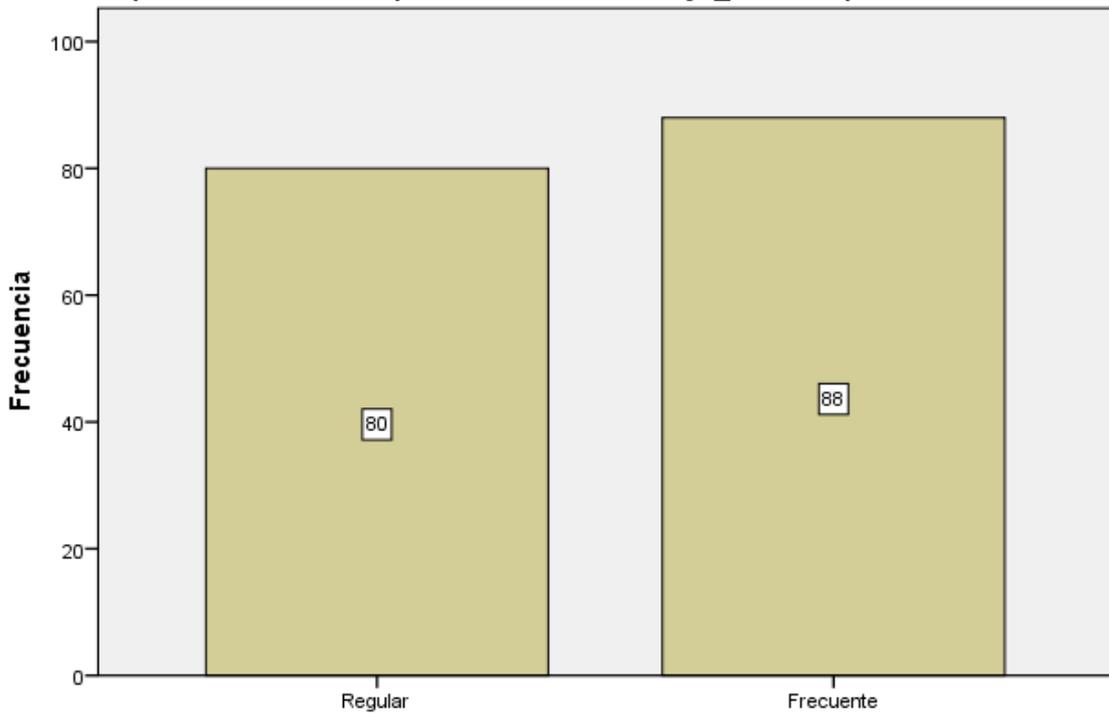
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	80	47,6	47,6	47,6
Válidos Frecuente	88	52,4	52,4	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 34. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.2Compromiso ético

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.2Compromiso ético



8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.2Compromiso ético

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 88 empresas que corresponde al 52.4% mencionan que el compromiso ético es una competencia que la utiliza de forma frecuente en su trabajo y 80 empresas que corresponde al 47.6% señalan que lo hacen regularmente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran importante el compromiso ético, puesto que es importante que cada uno de los colaboradores de una empresa estén conscientes que son un recurso esencial para el desempeño empresarial.

COMPETENCIAS SUPLEMENTARIAS: Sistémicas

APRENDIZAJE AUTÓNOMO

Tabla 44. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.3Aprendizaje autónomo

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.3Aprendizaje autónomo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	84	50,0	50,0	50,0
Válidos Frecuente	84	50,0	50,0	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 35. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.3Aprendizaje autónomo

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.3Aprendizaje autónomo



8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.3Aprendizaje autónomo

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 84 empresas que corresponde al 50% mencionan que el aprendizaje autónomo es una competencia que la utiliza de forma frecuente en su

trabajo y otro porcentaje similarmente lo hacen regularmente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran importante el aprendizaje autónomo, puesto que es necesario que cada uno de los colaboradores se preparen continuamente para que dichos conocimientos se ejecuten y apliquen en las funciones de los cargos empresariales.

COMPETENCIAS SUPLEMENTARIAS: Sistémicas

ADAPTACIÓN A NUEVAS SITUACIONES

Tabla 45. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.3Adaptación a nuevas situaciones

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.3Adaptación a nuevas situaciones

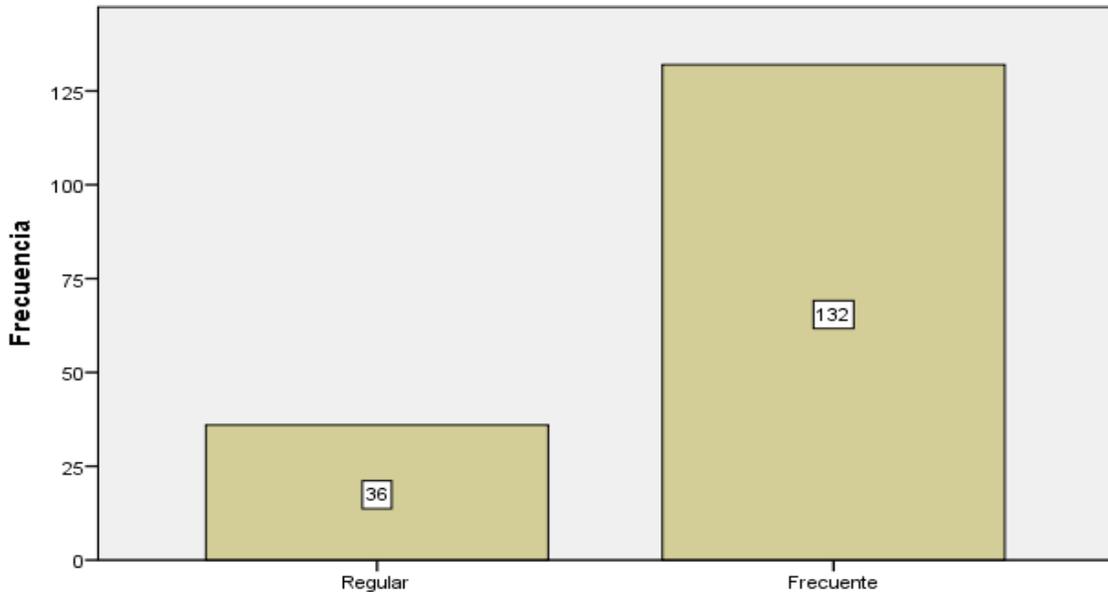
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	36	21,4	21,4	21,4
Válidos Frecuente	132	78,6	78,6	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 36. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.3Adaptación a nuevas situaciones

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.3Adaptación a nuevas situaciones



8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.3Adaptación a nuevas situaciones

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 132 empresas que corresponde al 78.6% mencionan que la adaptación a nuevas situaciones es una competencia que la utiliza de forma frecuente en su trabajo y 36 empresas que equivale al 21.4% señala que lo hacen regularmente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran importante la adaptación a nuevas situaciones, puesto que es necesario que todos los empleados posean la predisposición al cambio, para que puedan sobrevivir en un mercado altamente competitivo.

COMPETENCIAS SUPLEMENTARIAS: Sistémicas

CREATIVIDAD

Tabla 46. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.3Creatividad

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.3Creatividad

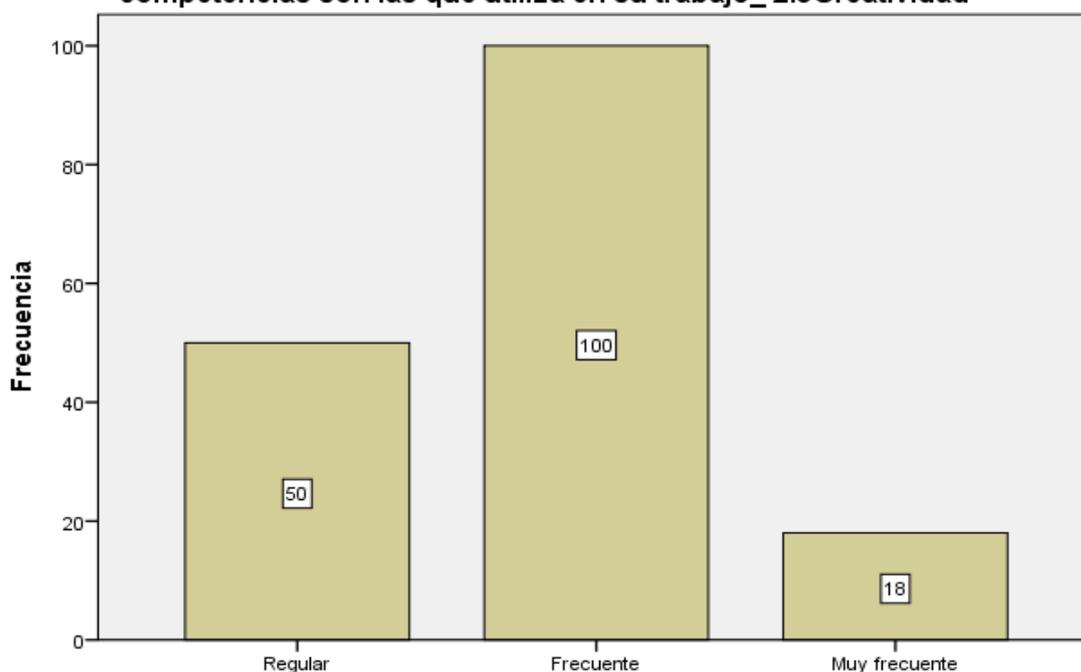
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	50	29,8	29,8
	Frecuente	100	59,5	89,3
	Muy frecuente	18	10,7	100,0
	Total	168	100,0	100,0

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 37. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_2.3Creatividad

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_2.3Creatividad



8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_2.3Creatividad

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 100 empresas que corresponde al 59.5% mencionan que la creatividad es una competencia que la utiliza de forma frecuente en su trabajo, 50 empresas que equivale al 29.8% señala que lo hacen regularmente y 18 empresas que equivale al 10.7% señala que lo hacen muy frecuente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran importante la creatividad, puesto que es necesario que todos los

empleados tengan ideas nuevas para resolver problemas, aportando iniciativa y proactividad.

COMPETENCIAS SUPLEMENTARIAS: Sistémicas

LIDERAZGO

Tabla 47. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.3Liderazgo

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.3Liderazgo

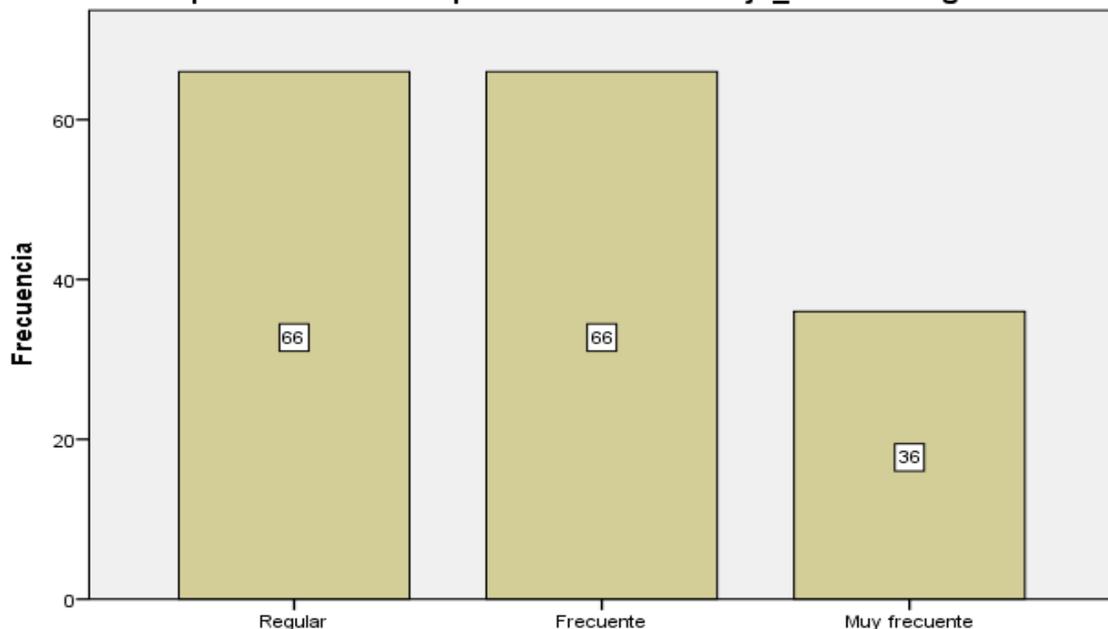
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	66	39,3	39,3	39,3
Frecuente	66	39,3	39,3	78,6
Muy frecuente	36	21,4	21,4	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 38. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.3Liderazgo

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.3Liderazgo



8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.3Liderazgo

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 66 empresas que corresponde al 39.3% mencionan que el liderazgo es una competencia que la utiliza de forma frecuente en su trabajo, otro porcentaje similar concuerda que lo realizan regularmente y 36 empresas que equivale al 21.4% señala que lo hacen muy frecuente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran importante el liderazgo, puesto que es necesario que los colaboradores sepan cómo dirigir a sus respectivos grupos de trabajo, así como apoyarlos en la resolución de problemas.

COMPETENCIAS SUPLEMENTARIAS: Sistémicas

CONOCIMIENTO DE OTRAS CULTURAS Y COSTUMBRES

Tabla 48. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.3Conocimiento de otras culturas y costumbres

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.3Conocimiento de otras culturas y costumbres

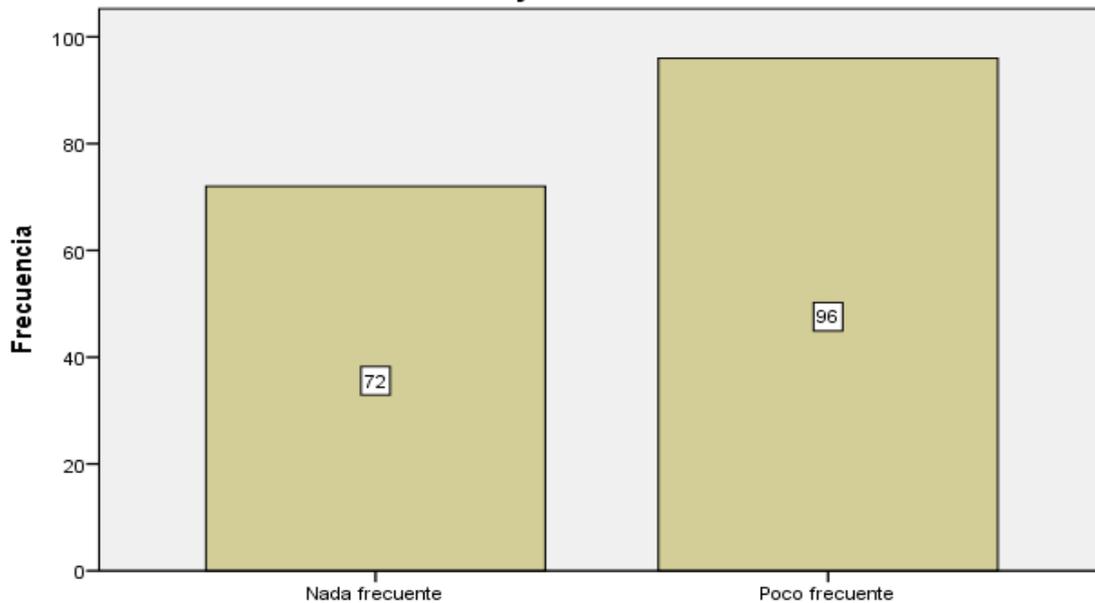
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada frecuente	72	42,9	42,9	42,9
Válidos Poco frecuente	96	57,1	57,1	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 39. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_2.3Conocimiento de otras culturas y costumbres

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_2.3Conocimiento de otras culturas y costumbres



8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_2.3Conocimiento de otras culturas y costumbres

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 96 empresas que corresponde al 57.1% mencionan que el conocimiento de otras culturas y costumbres es una competencia que la utiliza de forma poco frecuente en su trabajo y 72 empresas que equivale al 42.9% señala que lo hacen nada frecuente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran que no es importante el conocimiento de otras culturas y costumbres, puesto que en la mayoría de trabajos no necesitan hacerlo.

COMPETENCIAS SUPLEMENTARIAS: Sistémicas

INICIATIVA Y ESPÍRITU EMPRENDEDOR

Tabla 49. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.3Iniciativa y espíritu emprendedor

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.3Iniciativa y espíritu emprendedor

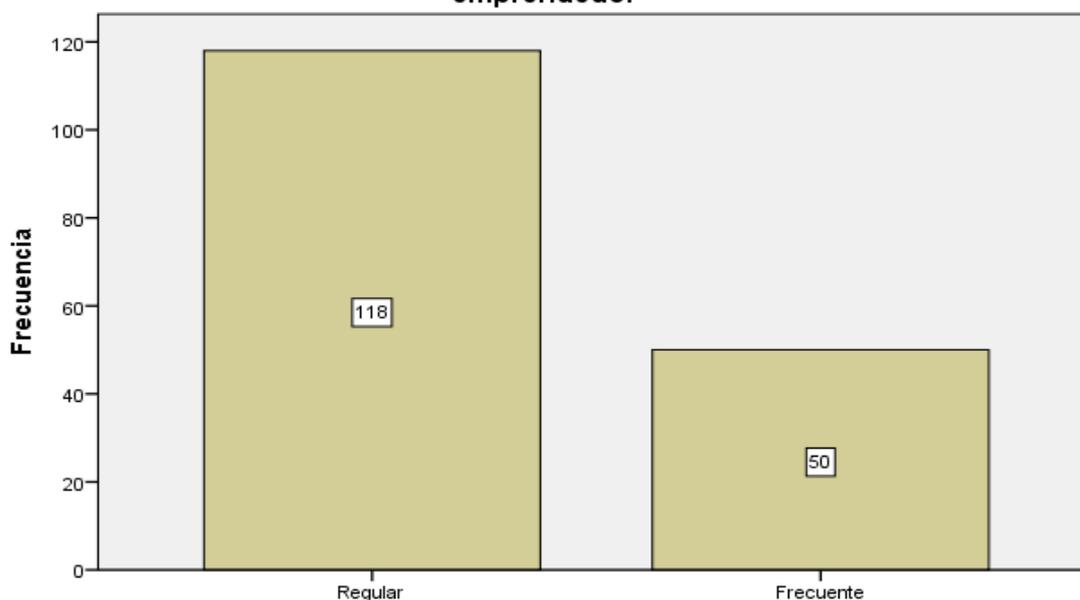
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	118	70,2	70,2	70,2
Válidos Frecuente	50	29,8	29,8	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 40. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.3Iniciativa y espíritu emprendedor.

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.3Iniciativa y espíritu emprendedor



8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.3Iniciativa y espíritu emprendedor

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 118 empresas que corresponde al 70.2% mencionan que la iniciativa y espíritu emprendedor son competencias que se utilizan de regularmente

su trabajo y 50 empresas que equivale al 29.8% señala que lo hacen nada frecuente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran que es importante la iniciativa y espíritu emprendedor, puesto que se necesita la proactividad en las diferentes actividades de las empresas.

COMPETENCIAS SUPLEMENTARIAS: Sistémicas

MOTIVACIÓN POR LA CALIDAD

Tabla 50. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.3Motivación por la calidad

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.3Motivación por la calidad

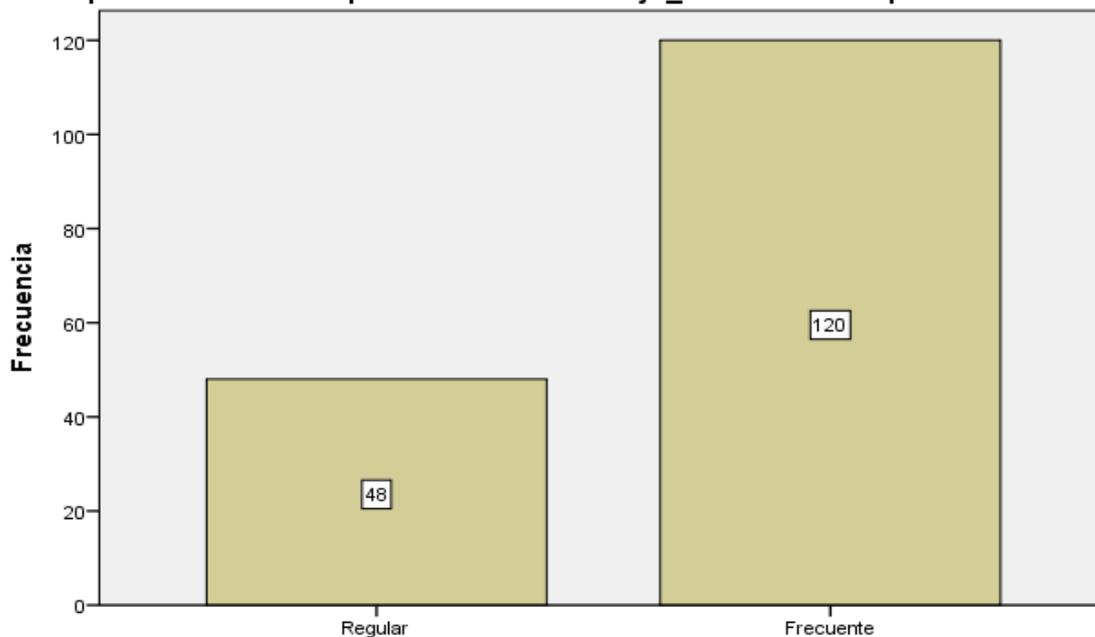
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	48	28,6	28,6	28,6
Válidos Frecuente	120	71,4	71,4	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 41. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_2.3Motivación por la calidad

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.3Motivación por la calidad



8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo a su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo_ 2.3Motivación por la calidad

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 120 empresas que corresponde al 70.2% mencionan que la motivación por la calidad son competencias que se utilizan de frecuentemente su trabajo y 48 empresas que equivale al 29.8% señala que lo hacen regularmente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran que es importante la motivación por la calidad, puesto que se requiere que los empleados tengan iniciativa y deseos de ejecutar las diferentes funciones.

9. En referencia a su criterio personal, califique el nivel de importancia cada una de las características de las competencias laborales.

ADAPTABILIDAD

Tabla 51. En referencia a su criterio personal, califique el nivel de importancia cada una de las características de las competencias laborales_Adaptabilidad

9. En referencia a su criterio personal, califique el nivel de importancia cada una de las características de las competencias laborales_Adaptabilidad

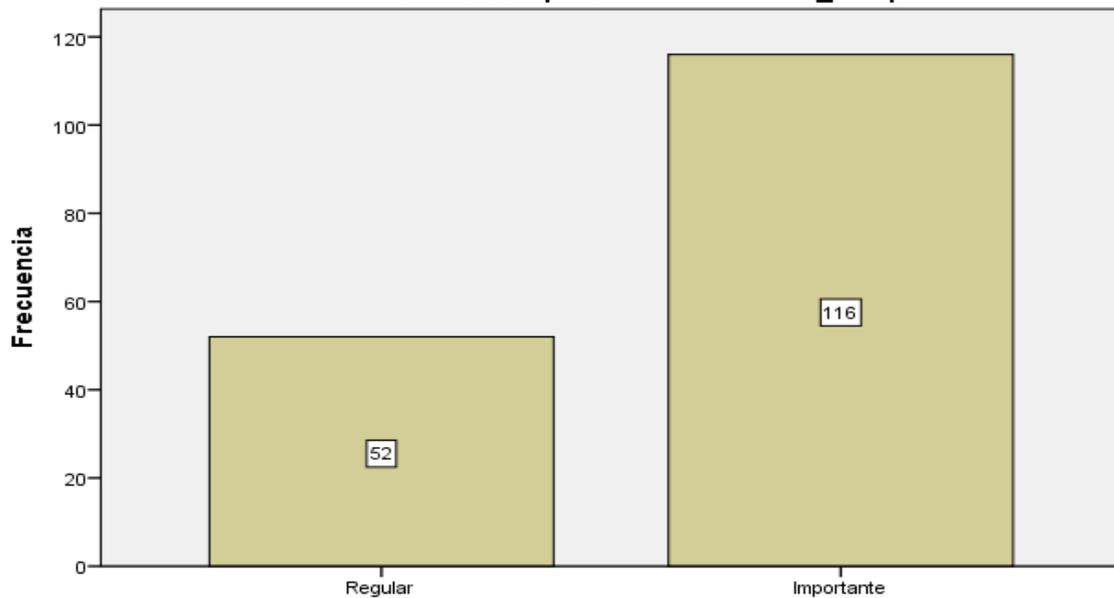
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	52	31,0	31,0	31,0
Válidos Importante	116	69,0	69,0	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 42. En referencia a su criterio personal, califique el nivel de importancia cada una de las características de las competencias laborales_Adaptabilidad

9. En referencia a su criterio personal, califique el nivel de importancia cada una de las características de las competencias laborales_Adaptabilidad



9. En referencia a su criterio personal, califique el nivel de importancia cada una de las características de las competencias laborales_Adaptabilidad

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 116 empresas que corresponde al 69% mencionan que la adaptabilidad es una característica importante de las competencias laborales y 52 empresas que equivale al 31% señala que es regularmente importante. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de

alimentos, bebidas y tabaco consideran que es importante la adaptabilidad en la empresa, puesto que las situaciones laborales pueden cambiar repentinamente.

CONOCIMIENTOS

Tabla 52. En referencia a su criterio personal, califique el nivel de importancia cada una de las características de las competencias laborales_ Conocimientos

9. En referencia a su criterio personal, califique el nivel de importancia cada una de las características de las competencias laborales_ Conocimientos

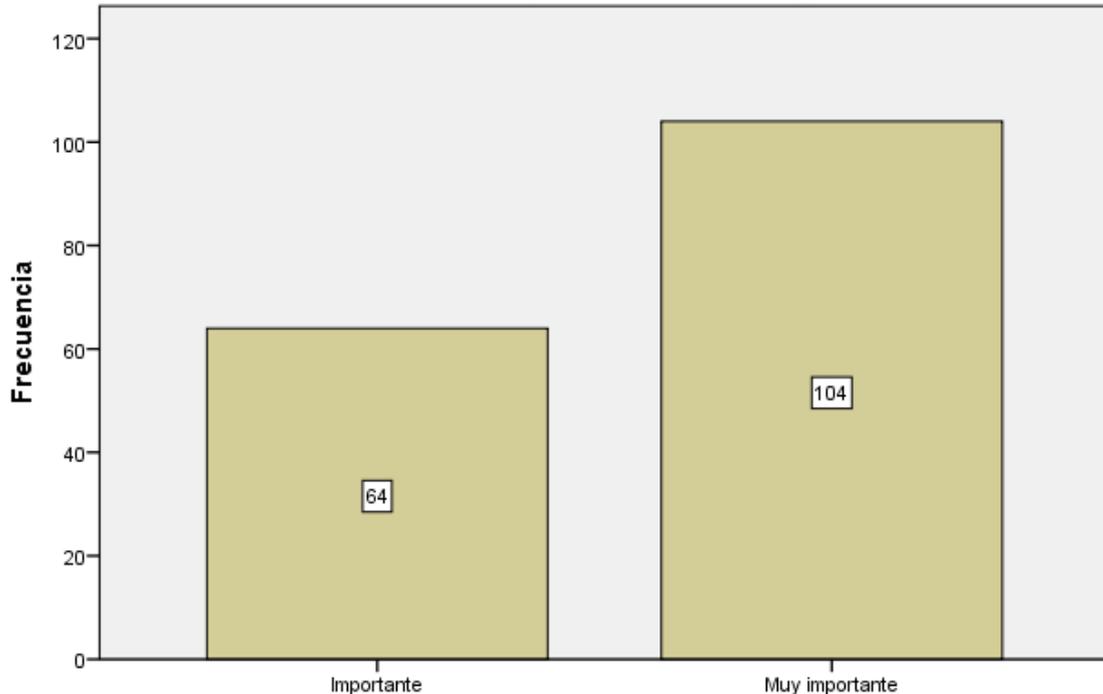
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Importante	64	38,1	38,1	38,1
Válidos Muy importante	104	61,9	61,9	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 43. En referencia a su criterio personal, califique el nivel de importancia cada una de las características de las competencias laborales_ Conocimientos

9. En referencia a su criterio personal, califique el nivel de importancia cada una de las características de las competencias laborales_ Conocimientos



9. En referencia a su criterio personal, califique el nivel de importancia cada una de las características de las competencias laborales_ Conocimientos

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 104 empresas que corresponde al 61.9% mencionan que los conocimientos son características muy importantes de las competencias laborales y 64 empresas que equivale al 38.1% señala que es importante. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran que son muy importantes los conocimientos en la empresa, puesto que se requieren que los colaboradores estén siempre actualizados en la información necesaria para desempeñar sus funciones.

DESARROLLO Y APRENDIZAJE

Tabla 53. En referencia a su criterio personal, califique el nivel de importancia cada una de las características de las competencias laborales_ Desarrollo y aprendizaje

9. En referencia a su criterio personal, califique el nivel de importancia cada una de las características de las competencias laborales_ Desarrollo y aprendizaje

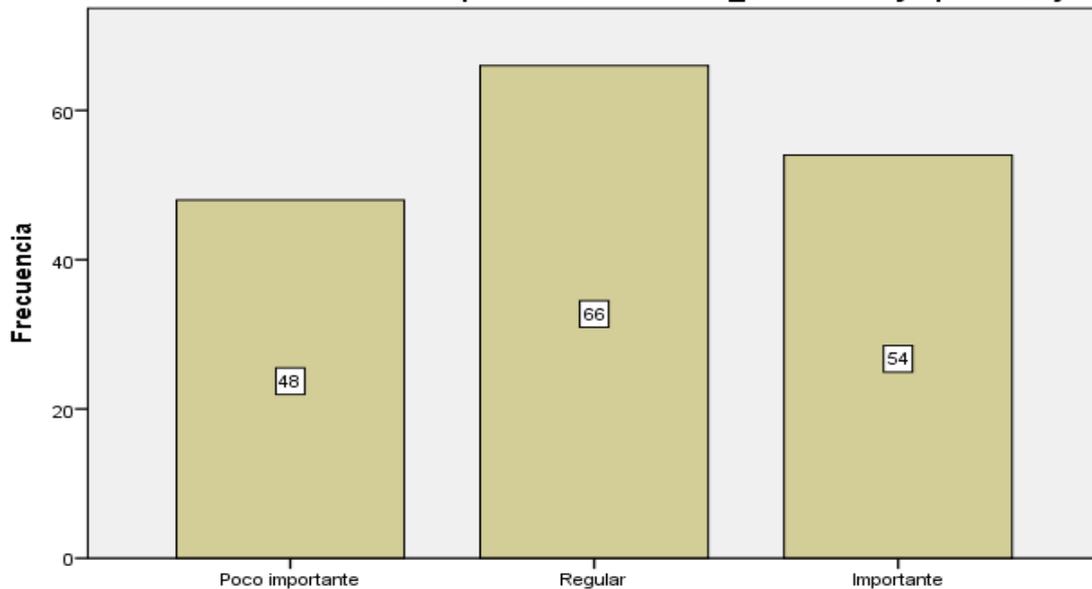
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Poco importante	48	28,6	28,6	28,6
Regular	66	39,3	39,3	67,9
Importante	54	32,1	32,1	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 44. En referencia a su criterio personal, califique el nivel de importancia cada una de las características de las competencias laborales_Desarrollo y aprendizaje

9. En referencia a su criterio personal, califique el nivel de importancia cada una de las características de las competencias laborales_Desarrollo y aprendizaje



9. En referencia a su criterio personal, califique el nivel de importancia cada una de las características de las competencias laborales_Desarrollo y aprendizaje

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 66 empresas que corresponde al 39.3% mencionan que el desarrollo y aprendizaje son características regularmente importantes de las competencias laborales, 54 empresas que equivale al 32.1% señala que son importante y 48 empresas que equivale al 28.6% señala que son poco importantes. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran que son importantes el desarrollo y aprendizaje en la empresa, puesto que se requieren que los colaboradores estén siempre actualizados en la información necesaria para desempeñar sus funciones.

10. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo.

HABILIDADES TÉCNICAS

CONOCIMIENTOS DE INFORMÁTICA BÁSICA

Tabla 54. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_1Conocimientos de informática básica

10. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_1Conocimientos de informática básica

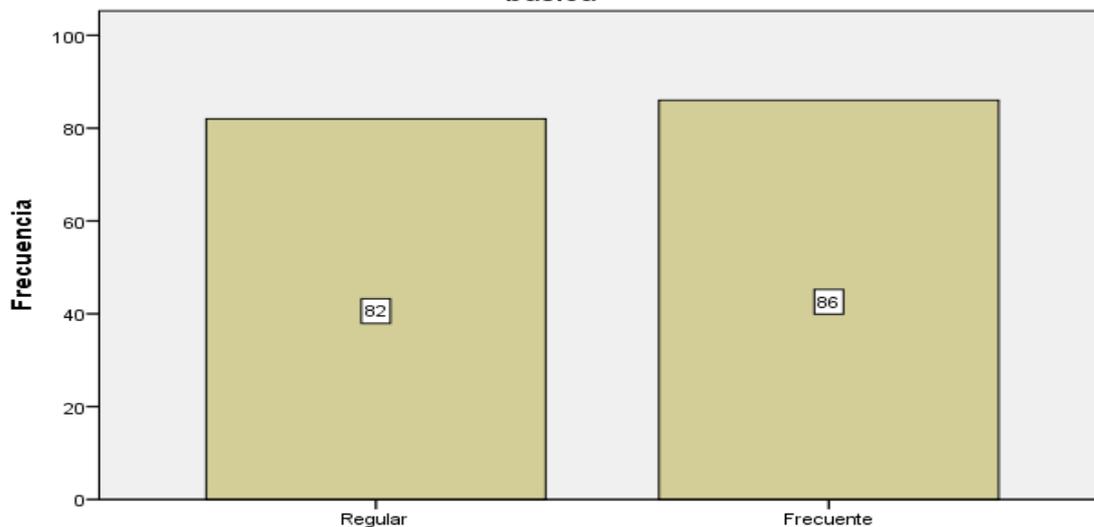
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	82	48,8	48,8	48,8
Válidos Frecuente	86	51,2	51,2	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 45. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_1Conocimientos de informática básica

10. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_1Conocimientos de informática básica



10. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_1Conocimientos de informática básica

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 86 empresas que corresponde al 51.2% mencionan que los conocimientos de informática básica son habilidades que utiliza frecuentemente en su trabajo y 86 empresas que equivale al 48.8% señala que lo utilizan regularmente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta

al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran que imprescindible los conocimientos de informática básica, puesto que el manejo de tecnología es vital dentro de los procesos internos.

HABILIDADES TÉCNICAS

MANEJO DE SOFTWARE DE BASE DE DATOS

Tabla 55. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_1Manejo de software de base de datos

10. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_1Manejo de software de base de datos

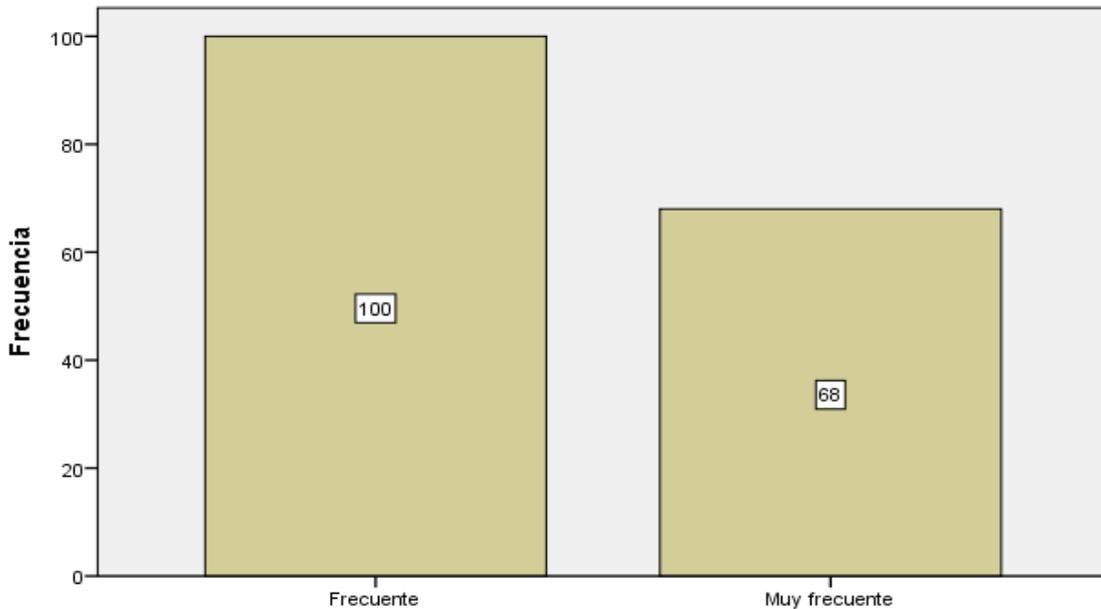
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Frecuente	100	59,5	59,5	59,5
Válidos Muy frecuente	68	40,5	40,5	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 46. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_1Manejo de software de base de datos

10. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_1Manejo de software de base de datos



10. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_1Manejo de software de base de datos

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 100 empresas que corresponde al 59.5% mencionan que el manejo de software de base de datos es una habilidad que utiliza frecuentemente en su trabajo y 68 empresas que equivale al 40.5% señala que lo utilizan muy frecuentemente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran que imprescindible el manejo de software de base de datos, puesto que se necesitan para manejar adecuadamente los productos, controlar los stocks de alimentos, bebidas y tabaco.

HABILIDADES TÉCNICAS

USO DE PROGRAMAS PARA HACER PRESENTACIONES GRÁFICAS

Tabla 56. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_1Uso de programas para hacer presentaciones gráficas

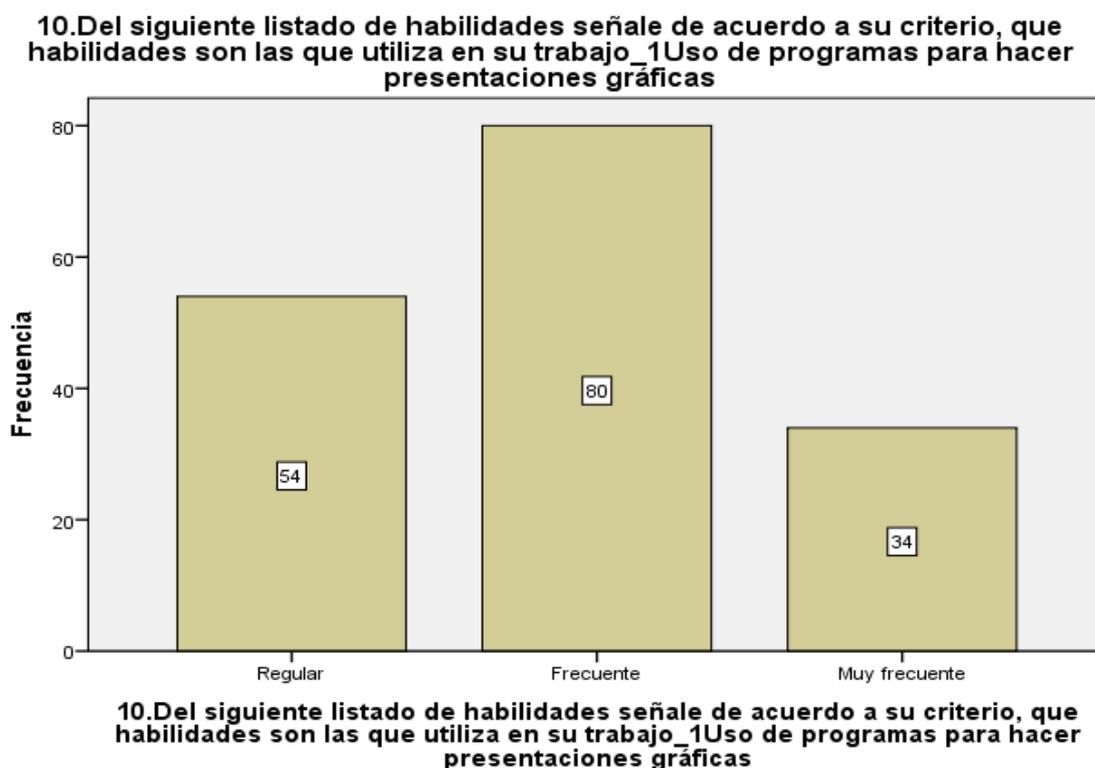
- 10. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_1Uso de programas para hacer presentaciones gráficas**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	54	32,1	32,1	32,1
Frecuente	80	47,6	47,6	79,8
Muy frecuente	34	20,2	20,2	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 47. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_1Uso de programas para hacer presentaciones gráficas



Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 100 empresas que corresponde al 59.5% mencionan que el manejo de software de base de datos es una habilidad que utiliza frecuentemente en su trabajo y 68 empresas que equivale al 40.5% señala que lo utilizan muy frecuentemente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran que imprescindible el uso de programas para hacer presentaciones gráficas, puesto que se requieren en la elaboración de informes.

HABILIDADES TÉCNICAS

DOMINIO DE IDIOMAS

Tabla 57. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_1Dominio de idiomas

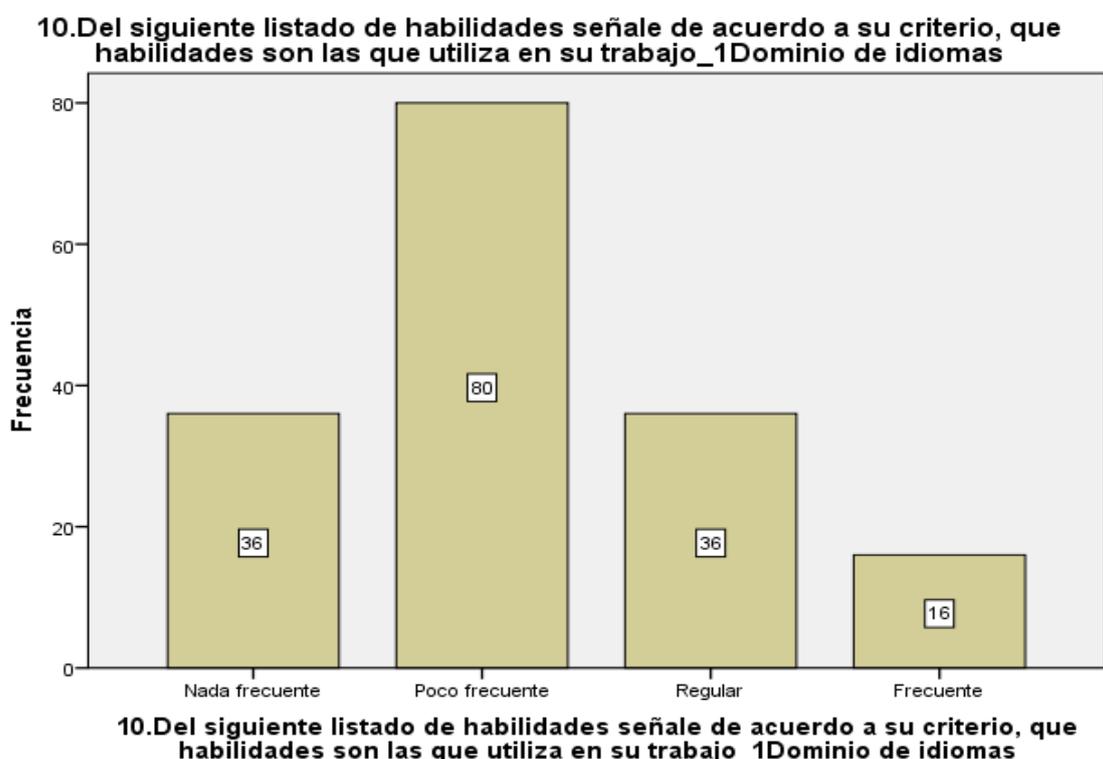
- 10. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_1Dominio de idiomas**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nada frecuente	36	21,4	21,4	21,4
Poco frecuente	80	47,6	47,6	69,0
Válidos Regular	36	21,4	21,4	90,5
Frecuente	16	9,5	9,5	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 48. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_1Dominio de idiomas



Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 80 empresas que corresponde al 59.5% mencionan que el manejo de software de base de datos es una habilidad que utiliza frecuentemente en su trabajo y 68 empresas que equivale al 40.5% señala que lo utilizan muy frecuentemente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran que

imprescindible el uso de programas para hacer presentaciones gráficas, puesto que se requieren en la elaboración de informes.

HABILIDADES TÉCNICAS

MANEJO DE HERRAMIENTAS ESPECÍFICAS AL CARGO

Tabla 58. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_1Manejo de herramientas específicas al cargo

10. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_1Manejo de herramientas específicas al cargo

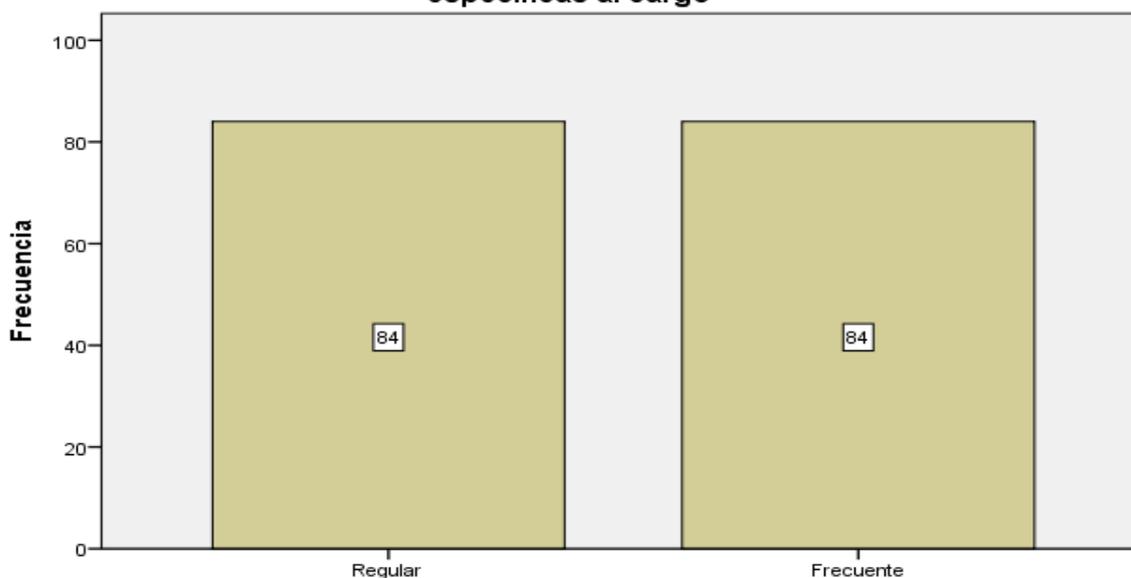
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	84	50,0	50,0	50,0
Frecuente	84	50,0	50,0	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 49. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_1Manejo de herramientas específicas al cargo

10. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_1Manejo de herramientas específicas al cargo



10. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_1Manejo de herramientas específicas al cargo

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 84 empresas que corresponden al 50% mencionan que el manejo de herramientas específicas al cargo es una habilidad que utiliza frecuentemente en su trabajo y otro porcentaje igual señala que lo utilizan muy regularmente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran que esencial el manejo de herramientas específicas al cargo, puesto que cada cargo necesita el desempeño de actividades determinadas.

HABILIDADES SOCIALES

ASERTIVIDAD

Tabla 59. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Asertividad

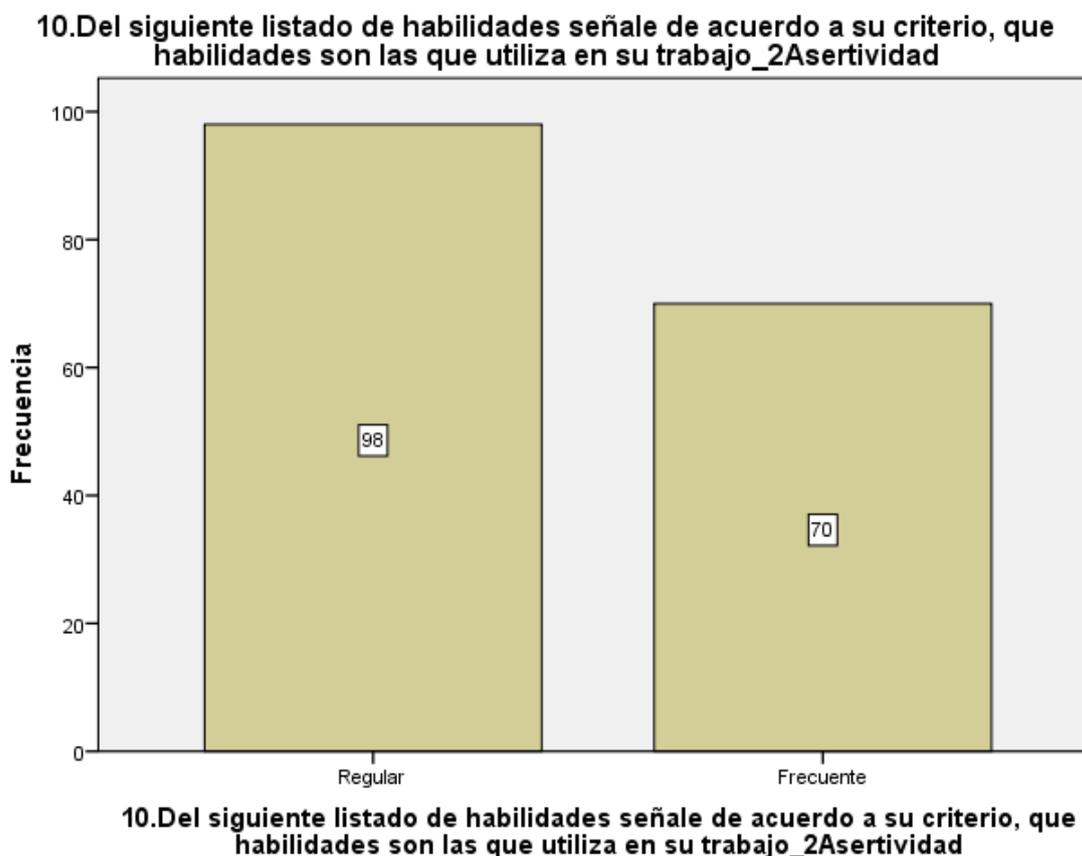
10. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Asertividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	98	58,3	58,3	58,3
Válidos Frecuente	70	41,7	41,7	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 50. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Asertividad



Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 98 empresas que corresponden al 58.3% mencionan que el asertividad es una habilidad que utiliza frecuentemente en su trabajo y 70 empresas que equivalen al 41.7% señala que lo utilizan muy regularmente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran que necesario el asertividad, puesto que los colaboradores deben tomar decisiones correctas frente a situaciones difíciles.

HABILIDADES SOCIALES

ESCUCHA ACTIVA

Tabla 60. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Escucha activa

- 10. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Escucha activa**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	72	42,9	42,9	42,9
Válidos Frecuente	96	57,1	57,1	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 51. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Escucha activa

10. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Escucha activa



10. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Escucha activa

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 96 empresas que corresponden al 57.1% mencionan que la escucha activa es una habilidad que utiliza frecuentemente en su trabajo y 72 empresas que equivalen al 42.9% señala que lo utilizan muy regularmente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran que necesario la escucha activa, puesto que los

colaboradores deben saber escuchar atentamente a sus superiores o directivos para cumplir con las disposiciones establecidas.

HABILIDADES SOCIALES

EMPATÍA

Tabla 61. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Empatía

10. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Empatía

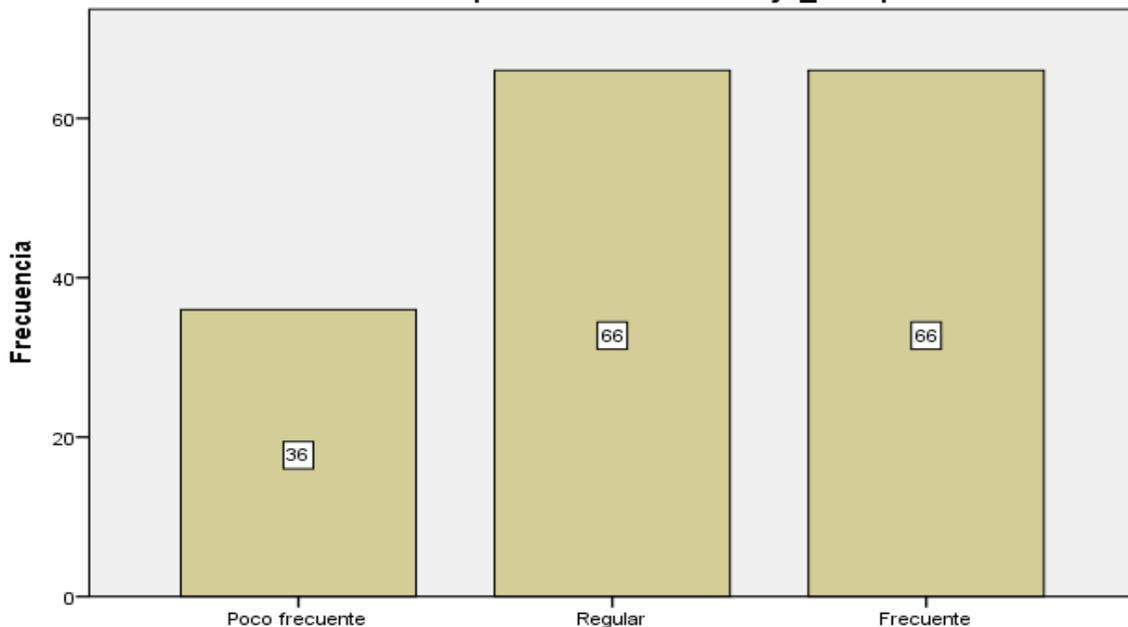
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco frecuente	36	21,4	21,4
	Regular	66	39,3	60,7
	Frecuente	66	39,3	100,0
	Total	168	100,0	100,0

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 52. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Empatía

10. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Empatía



10. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Empatía

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 66 empresas que corresponden al 57.1% mencionan que la empatía es una habilidad que utiliza frecuentemente en su trabajo, 66 empresas que equivalen al 42.9% señala que lo utilizan regularmente y 36 empresas que equivalen al 42.9% señala que lo utilizan poco frecuente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran que necesario la empatía, puesto que los colaboradores deben saber ponerse en el lugar de los otros, no solo de sus compañeros de trabajo sino también de sus clientes para satisfacer sus necesidades y deseos.

HABILIDADES SOCIALES

CAPACIDAD DE NEGOCIACIÓN

Tabla 62. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Capacidad de negociación

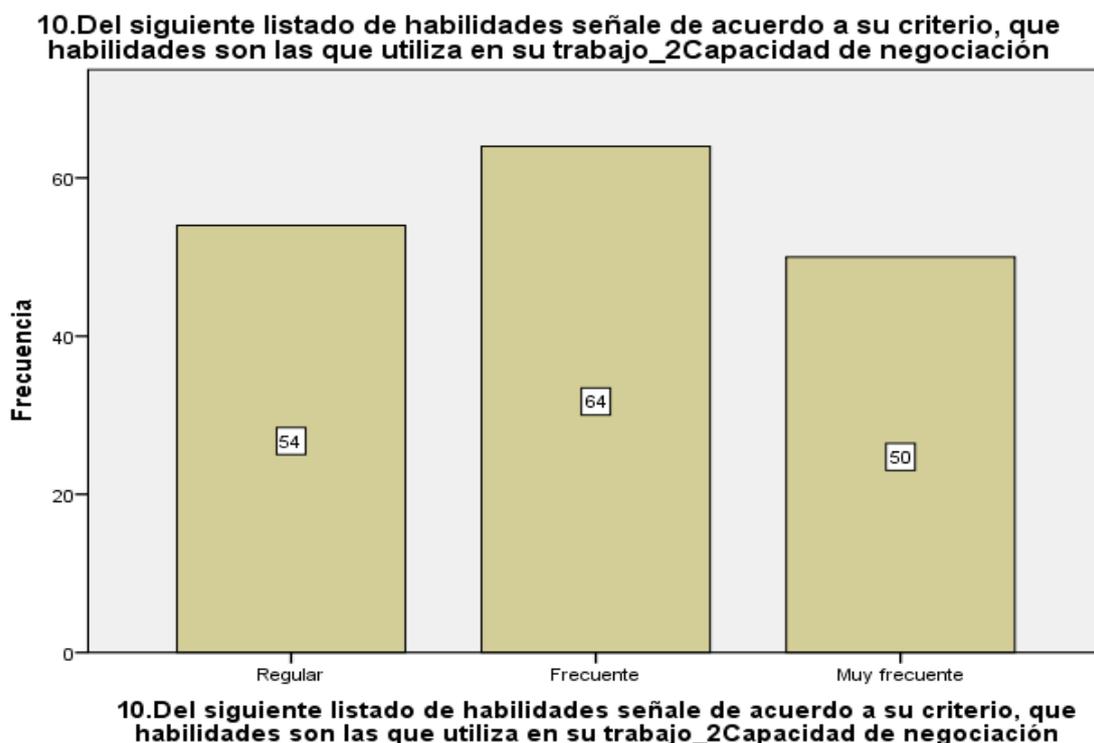
10. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Capacidad de negociación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	54	32,1	32,1	32,1
Frecuente	64	38,1	38,1	70,2
Muy frecuente	50	29,8	29,8	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 53. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Capacidad de negociación



Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 64 empresas que corresponden al 57.1% mencionan que la capacidad de negociación es una habilidad que utiliza frecuentemente en su trabajo, 54 empresas que equivalen al 42.9% señala que lo utilizan regularmente y 50 empresas que equivalen al 42.9% señala que lo utilizan muy frecuente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran que necesario la capacidad de negociación, puesto que los colaboradores deben saber negociar, discutir y hacer que los colaboradores cedan, así como, convencer a los clientes en adquirir los diferentes productos.

HABILIDADES SOCIALES

RESPECTO

Tabla 63. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Respeto

10. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Respeto

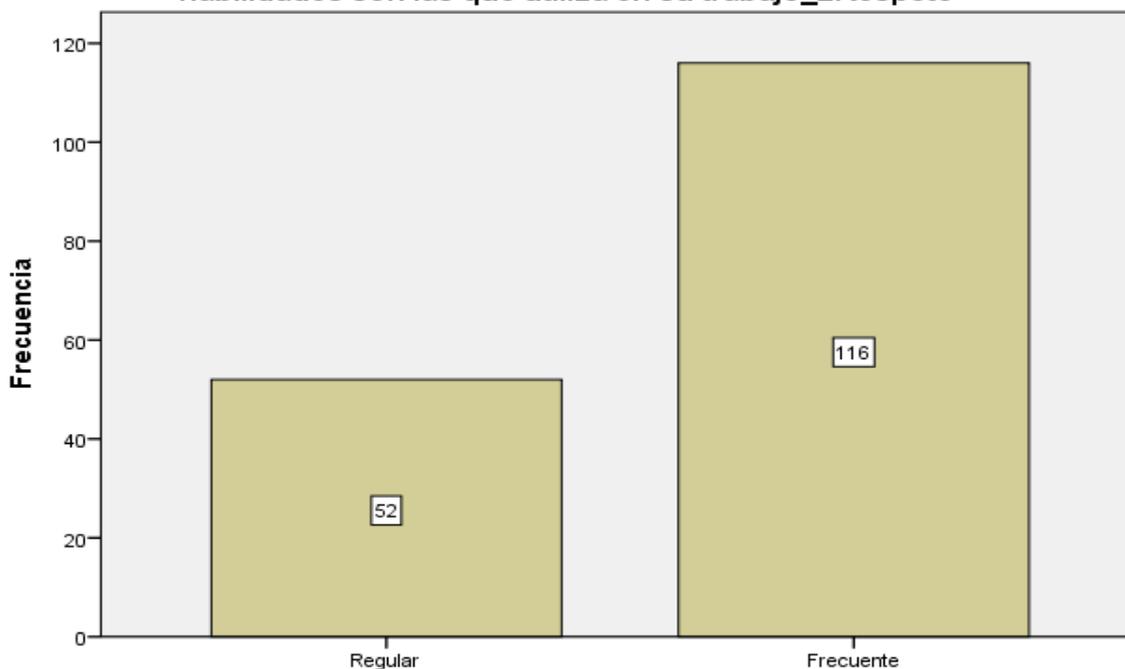
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	52	31,0	31,0	31,0
Válidos Frecuente	116	69,0	69,0	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 54. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Respeto

10. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Respeto



10. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Respeto

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 116 empresas que corresponden al 57.1% mencionan que el respeto es una habilidad que utiliza frecuentemente en su trabajo y 52 empresas que equivalen al 42.9% señala que lo utilizan regularmente. Por tanto, se puede

concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran que necesario el respeto, puesto que los colaboradores deben tolerar las opiniones y criterios de los demás colaboradores, así se mantiene un ambiente laboral equilibrado y ameno.

HABILIDADES SOCIALES

CREDIBILIDAD

Tabla 64. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Credibilidad

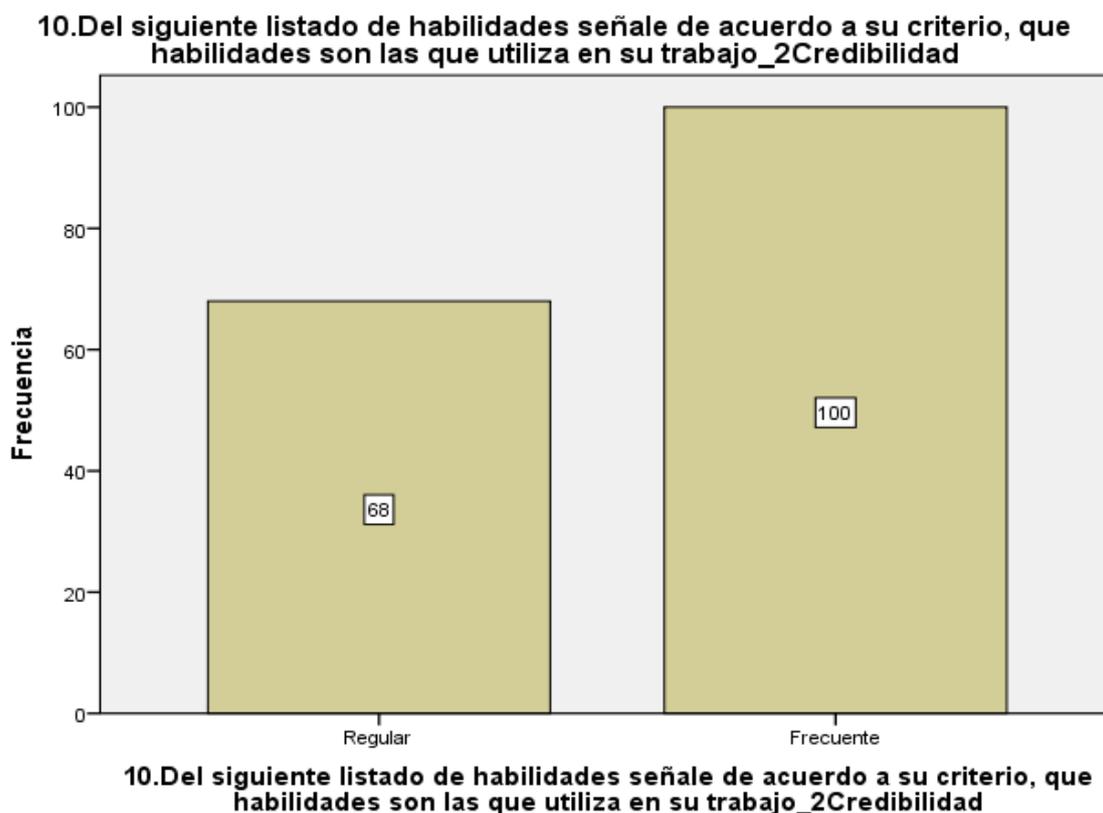
10. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Credibilidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	68	40,5	40,5	40,5
Válidos Frecuente	100	59,5	59,5	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 55. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Credibilidad



Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 100 empresas que corresponden al 59.5% mencionan que la credibilidad es una habilidad que utiliza frecuentemente en su trabajo y 68 empresas que equivalen al 40.5% señala que lo utilizan regularmente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran que necesario la credibilidad, puesto que los colaboradores deben poseer una reputación buena para que sus compañeros de trabajo crean en ellos, en su guía y en su liderazgo.

HABILIDADES SOCIALES

MENTE ABIERTA

Tabla 65. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Mente abierta

10. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Mente abierta

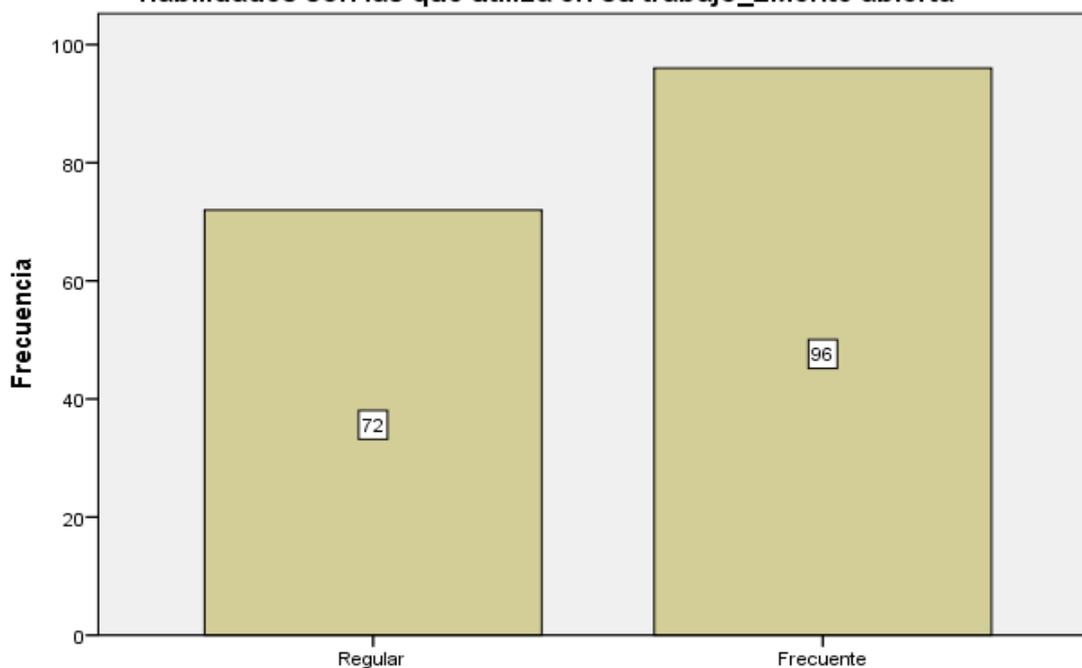
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	72	42,9	42,9	42,9
Válidos Frecuente	96	57,1	57,1	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 56. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Mente abierta

10. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Mente abierta



10. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Mente abierta

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 100 empresas que corresponden al 59.5% mencionan que la mente abierta es una habilidad que utiliza frecuentemente en su trabajo

y 68 empresas que equivalen al 40.5% señala que lo utilizan regularmente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran que necesario la mente abierta, puesto que los colaboradores deben aceptar y tolerar los criterios de sus compañeros de trabajo y de los clientes.

HABILIDADES SOCIALES

SABER EXPRESARSE

Tabla 66. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Saber expresarse

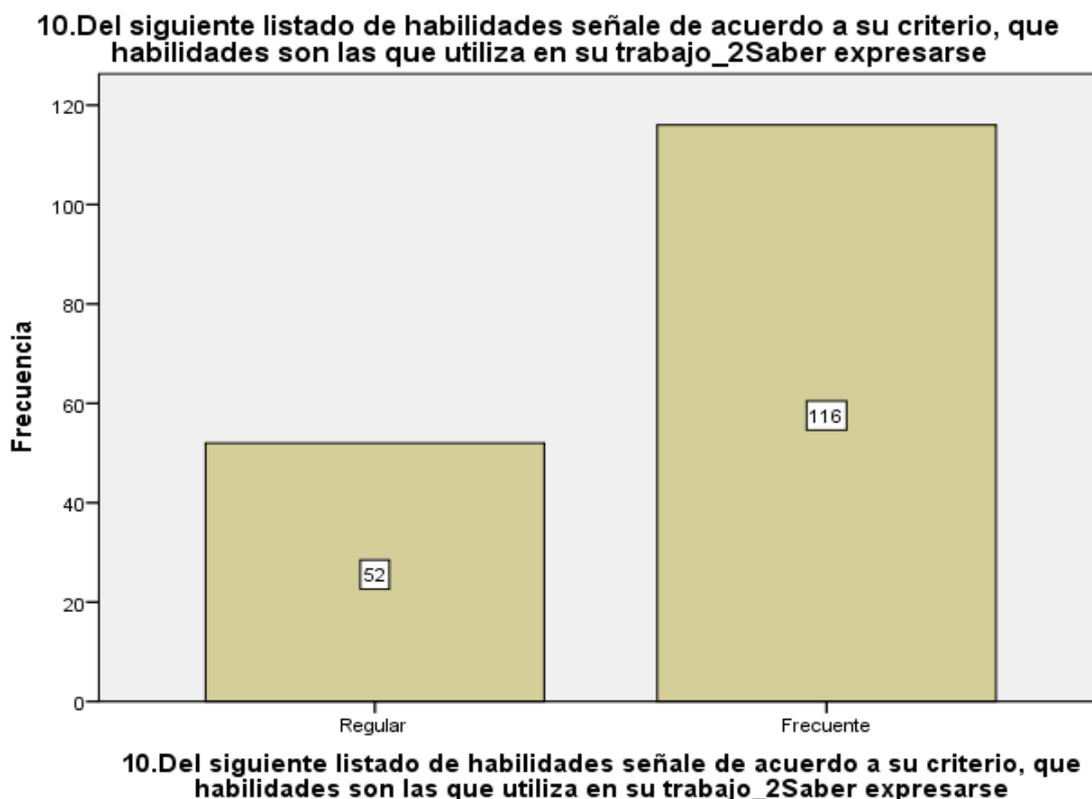
10. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Saber expresarse

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	52	31,0	31,0	31,0
Válidos Frecuente	116	69,0	69,0	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 57. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Saber expresarse



Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 116 empresas que corresponden al 69% mencionan que saber expresarse es una habilidad que utiliza frecuentemente en su trabajo y 52 empresas que equivalen al 31% señala que lo utilizan regularmente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran necesario saber expresarse, puesto que los colaboradores deben poder comunicar diferentes aspectos de sus funciones, así como participar en grupo y saber defender sus opiniones y su trabajo frente a otros.

HABILIDADES SOCIALES

PENSAMIENTO POSITIVO

Tabla 67. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Pensamiento positivo

10. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Pensamiento positivo

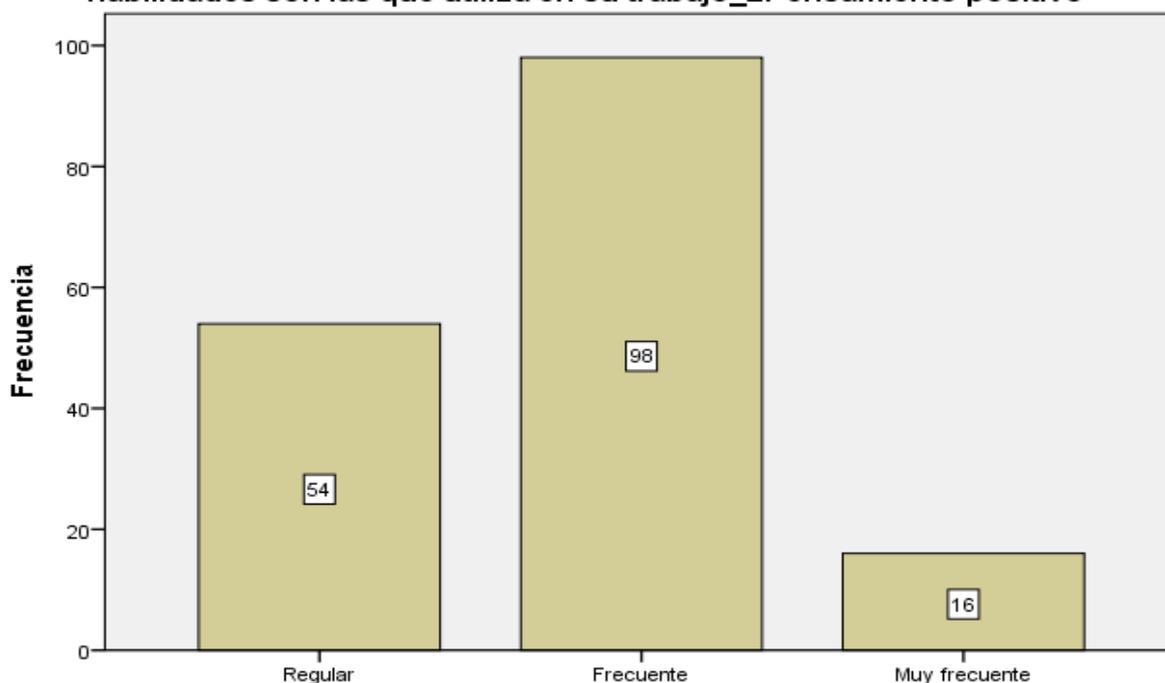
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	54	32,1	32,1	32,1
Frecuente	98	58,3	58,3	90,5
Muy frecuente	16	9,5	9,5	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 58. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Pensamiento positivo

10. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Pensamiento positivo



10. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_2Pensamiento positivo

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 98 empresas que corresponden al 58.3% mencionan que el pensamiento positivo es una habilidad que utiliza frecuentemente en su trabajo, 54

empresas que equivalen al 32.1% señala que lo utilizan regularmente y 16 empresas que equivalen al 9.5% señala que lo utilizan muy frecuentemente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran necesario el pensamiento positivo, puesto que los colaboradores deben ser optimistas en sus labores diarias para lograr lo establecido.

HABILIDADES COGNITIVAS

ATENCIÓN

Tabla 68. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_3Atención

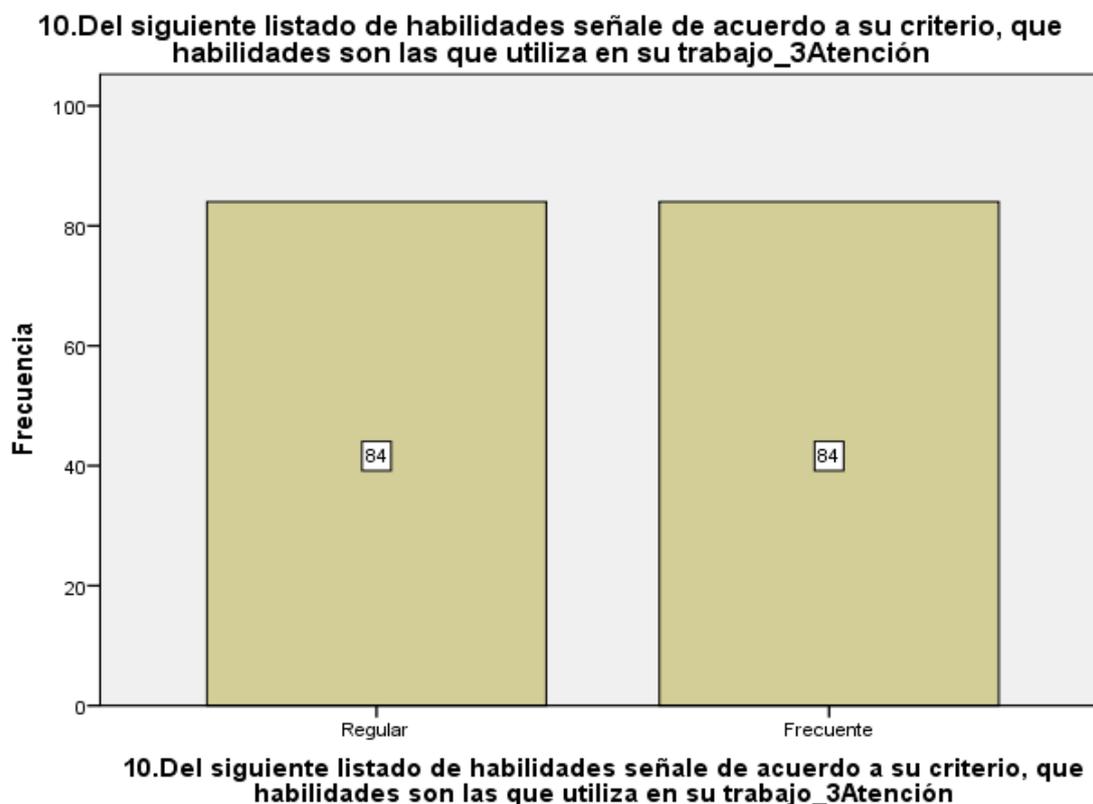
10. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_3Atención

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	84	50,0	50,0	50,0
Válidos Frecuente	84	50,0	50,0	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 59. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_3Atención



Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 84 empresas que corresponden al 50% mencionan que la atención es una habilidad que utiliza frecuentemente en su trabajo y otro porcentaje similar señala que lo utilizan regularmente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran necesario la atención, puesto que los colaboradores deben saber enfocarse en el cumplimiento de los objetivos.

HABILIDADES COGNITIVAS

MEMORIA

Tabla 69. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_3Memoria

- 10. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_3Memoria**

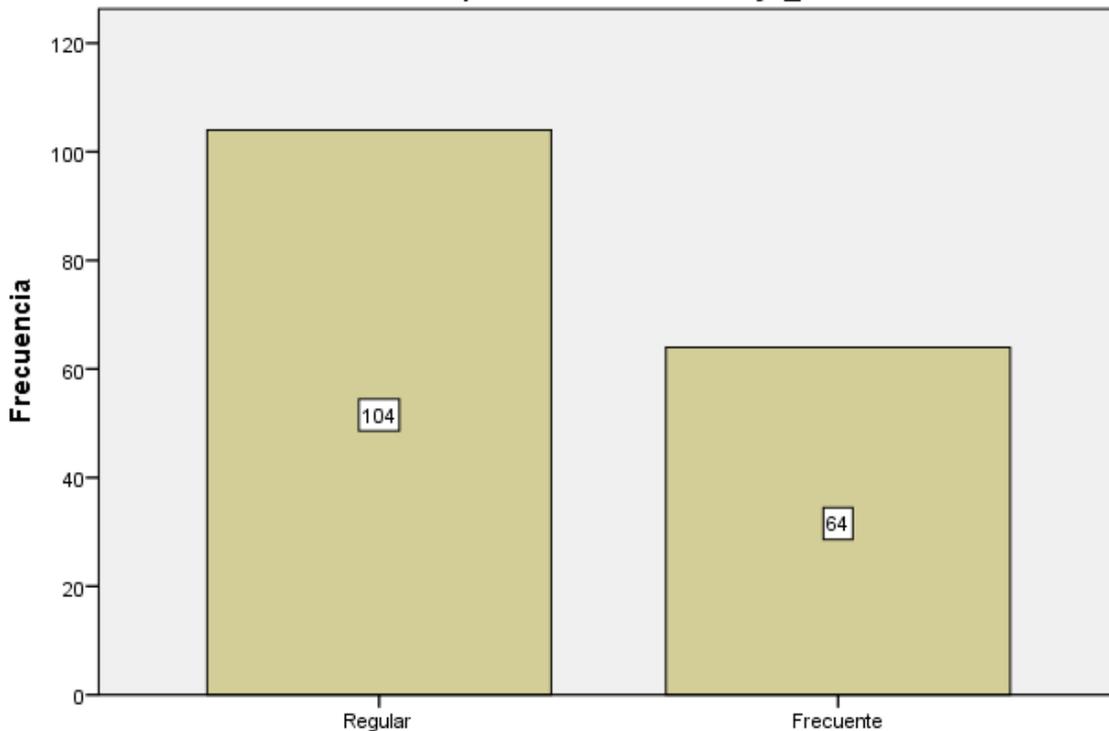
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	104	61,9	61,9	61,9
Válidos Frecuente	64	38,1	38,1	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 60. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_3Memoria

10. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_3Memoria



10. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_3Memoria

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 104 empresas que corresponden al 61.9% mencionan que la memoria es una habilidad que utiliza frecuentemente en su trabajo y 64 empresas que equivalen al 38.1% señalan que lo utilizan regularmente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de

alimentos, bebidas y tabaco consideran necesario la memoria, puesto que los colaboradores deben saber y recordar las diferentes actividades que deben realizar.

HABILIDADES COGNITIVAS

AUTOCONCIENCIA

Tabla 70. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_3Autoconciencia

10. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_3Autoconciencia

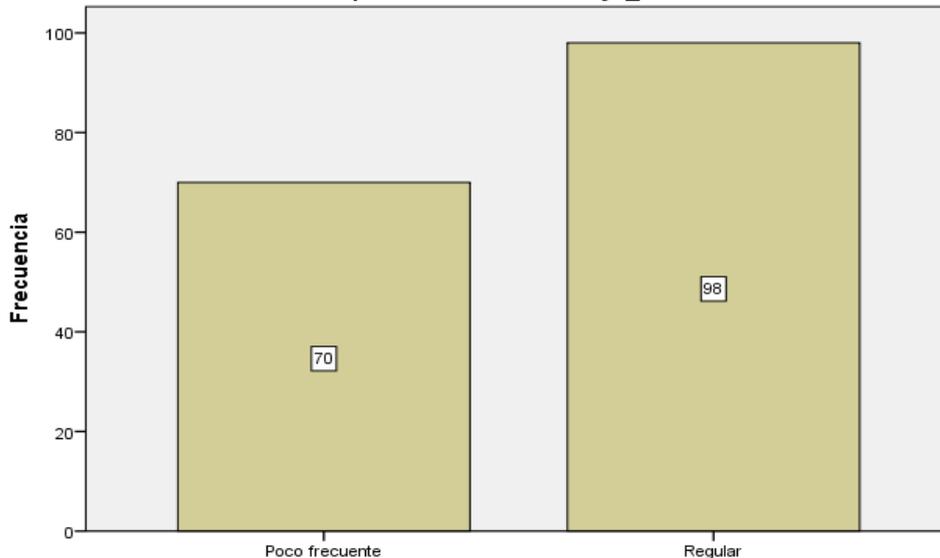
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Poco frecuente	70	41,7	41,7	41,7
Válidos Regular	98	58,3	58,3	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 61. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_3Autoconciencia

10. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_3Autoconciencia



10. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_3Autoconciencia

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 98 empresas que corresponden al 61.9% mencionan que la autoconciencia es una habilidad que utiliza regularmente en su trabajo y 70 empresas que equivalen al 38.1% señalan que lo utilizan poco frecuente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran necesario la autoconciencia, puesto que los colaboradores deben saber las capacidades que poseen, así como las falencias que deben fortalecer.

HABILIDADES COGNITIVAS

RAZONAMIENTO

Tabla 71. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_3Razonamiento

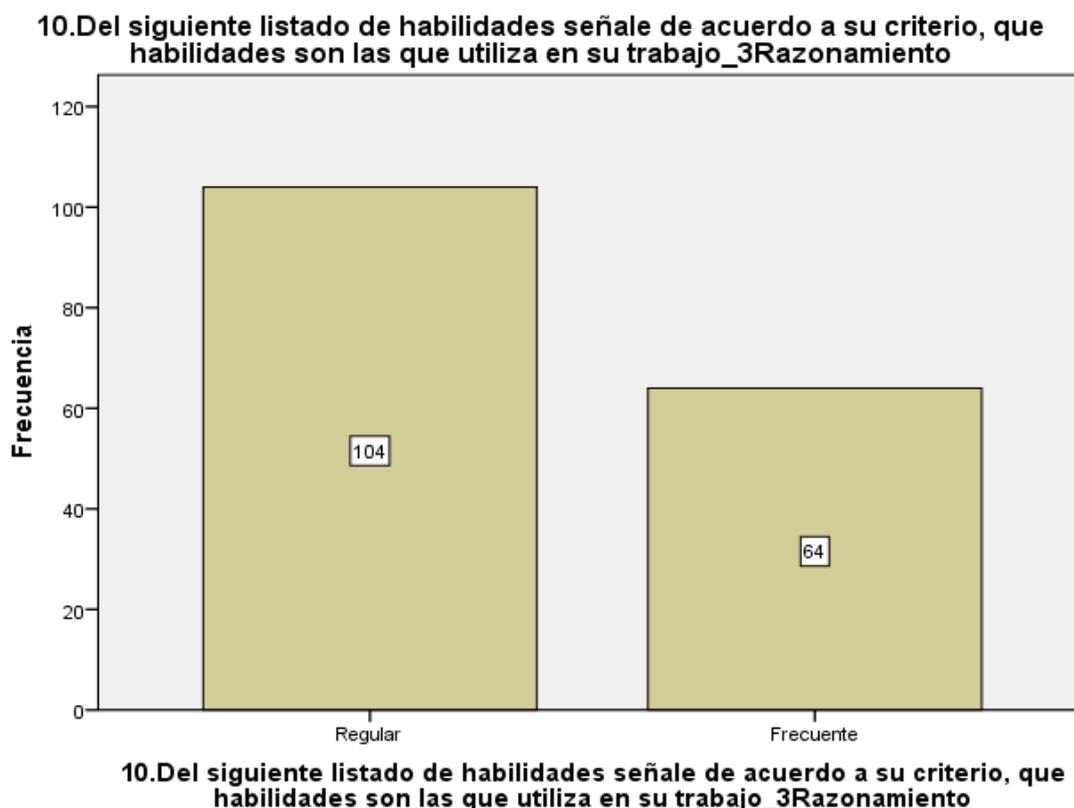
10. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_3Razonamiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Regular	104	61,9	61,9	61,9
Frecuente	64	38,1	38,1	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 62. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_3Razonamiento



Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 104 empresas que corresponden al 61.9% mencionan que el razonamiento es una habilidad que utiliza regularmente en su trabajo y 64 empresas que equivalen al 38.1% señalan que lo utilizan poco frecuente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran necesario el razonamiento, puesto que los colaboradores deben saber analizar diferentes aspectos para tomar decisiones.

HABILIDADES COGNITIVAS

CAPACIDAD DE ASOCIACIÓN

Tabla 72. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_3Capacidad de asociación

- 10. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_3Capacidad de asociación**

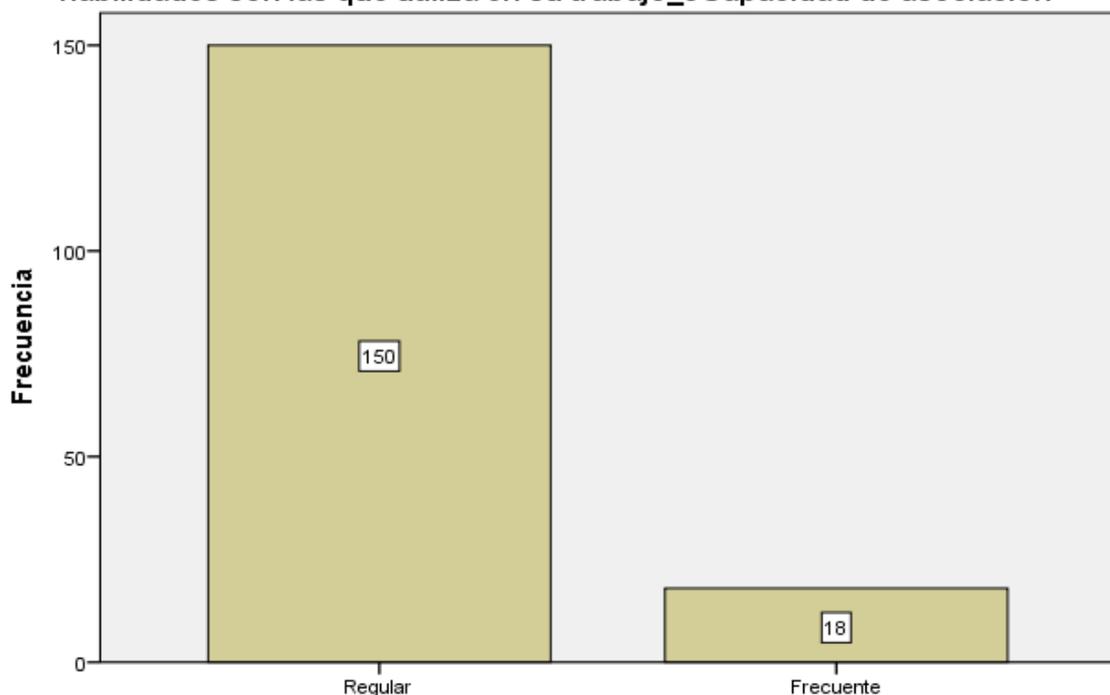
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	150	89,3	89,3	89,3
Válidos Frecuente	18	10,7	10,7	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 63. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_3Capacidad de asociación

10. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_3Capacidad de asociación



10. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_3Capacidad de asociación

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 150 empresas que corresponden al 61.9% mencionan que la capacidad de asociación es una habilidad que utiliza regularmente en su trabajo y 18 empresas que equivalen al 38.1% señalan que lo utilizan frecuentemente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran necesario la capacidad de

asociación, puesto que los colaboradores deben analizar, sintetizar y asociar los diferentes aspectos en situaciones difíciles.

HABILIDADES COGNITIVAS

RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Tabla 73. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_3Resolución de problemas

10. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_3Resolución de problemas

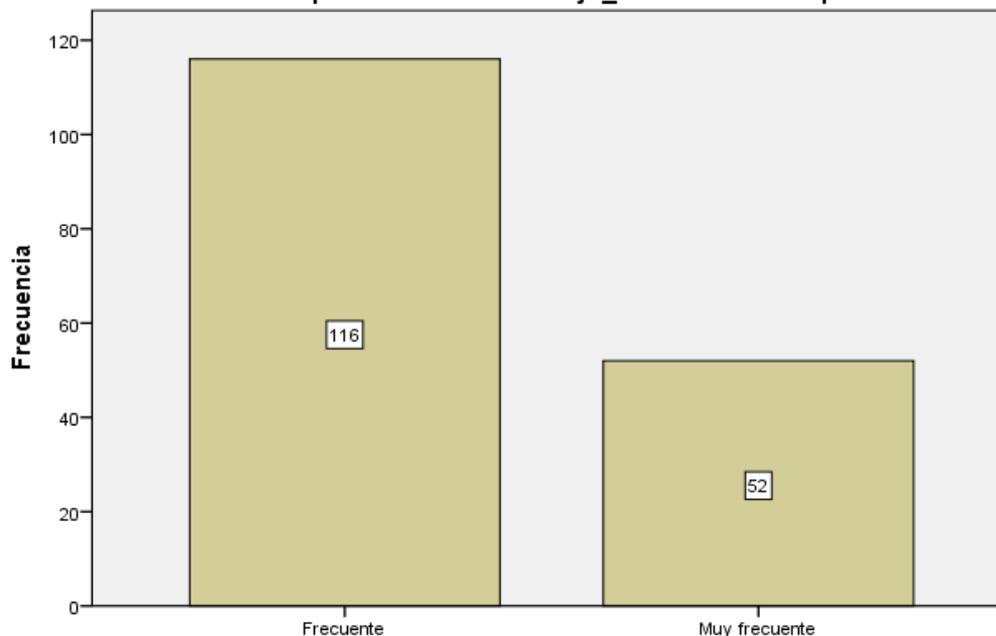
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Frecuente	116	69,0	69,0	69,0
Válidos Muy frecuente	52	31,0	31,0	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 64. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_3Resolución de problemas

10. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_3Resolución de problemas



10. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo a su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_3Resolución de problemas

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 116 empresas que corresponden al 61.9% mencionan que la resolución de problemas es una habilidad que utiliza frecuentemente en su trabajo y 52 empresas que equivalen al 38.1% señalan que lo utilizan muy frecuente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran necesario la resolución de problemas, puesto que los colaboradores deben saber actuar en situaciones específicas donde sea necesario tomar decisiones.

HABILIDADES COGNITIVAS

CREATIVIDAD

Tabla 74. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_3Creatividad

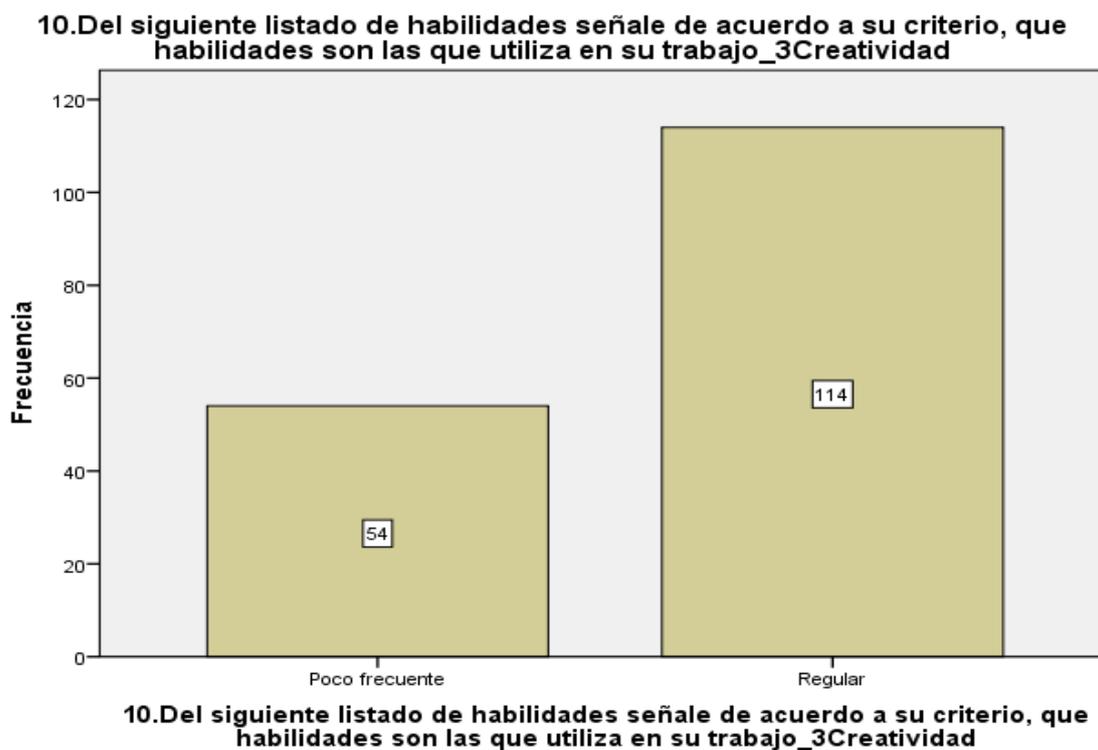
10. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_3Creatividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Poco frecuente	54	32,1	32,1	32,1
Regular	114	67,9	67,9	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 65. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_3Creatividad



Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 114 empresas que corresponden al 67.9% mencionan que la creatividad es una habilidad que utiliza regularmente en su trabajo y 54 empresas que equivalen al 32.1% señalan que lo utilizan poco frecuente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran necesario la creatividad, puesto que los colaboradores deben requerir ideas innovadoras para solucionar los problemas laborales.

HABILIDADES COGNITIVAS

ANTICIPACIÓN Y PLANIFICACIÓN

Tabla 75. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_3Anticipación y planificación

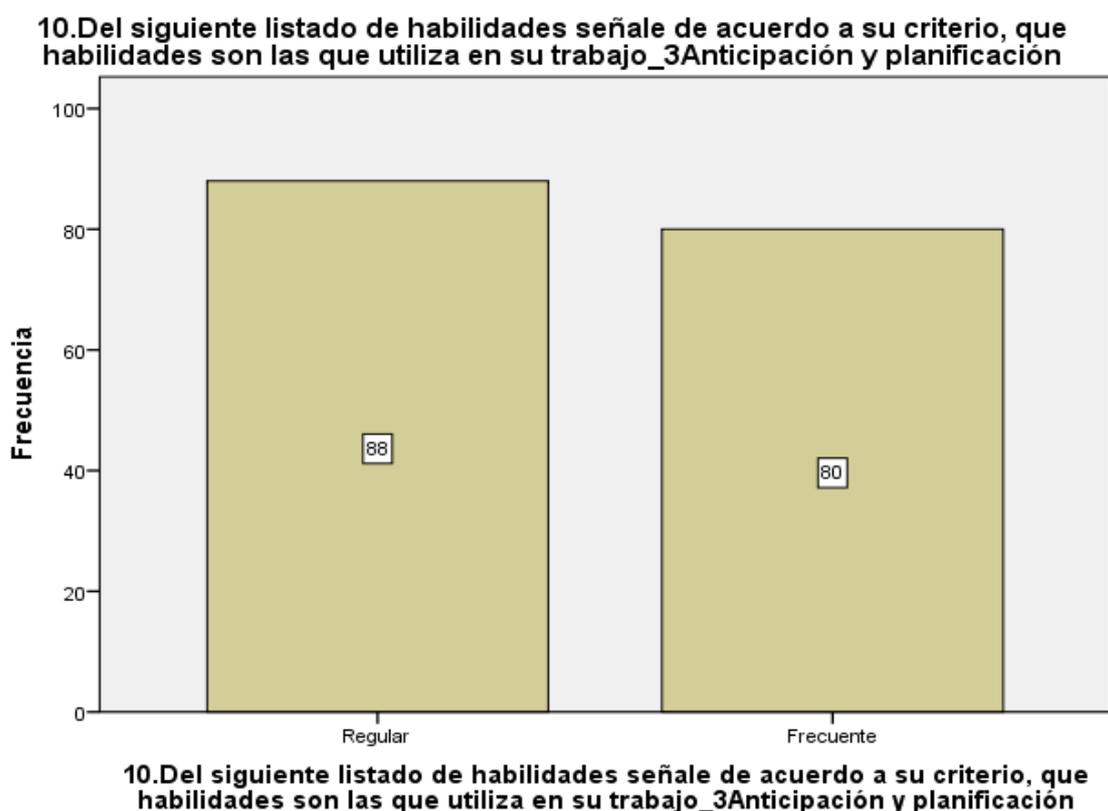
- 10. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_3Anticipación y planificación**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	88	52,4	52,4	52,4
Válidos Frecuente	80	47,6	47,6	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 66. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo_3Anticipación y planificación



Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 90 empresas que corresponden al 67.9% mencionan que la anticipación y planificación es una habilidad que utiliza regularmente en su trabajo y 88 empresas que equivalen al 32.1% señalan que lo utilizan frecuentemente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran necesario la anticipación y

planificación, puesto que los colaboradores deben requieren ideas innovadoras para solucionar los problemas laborales.

11. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo a su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo

VALORES

INTEGRIDAD

Tabla 76. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo con su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_1Integridad

11. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo con su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_1Integridad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Frecuente	98	58,3	58,3	58,3
	Muy frecuente	70	41,7	41,7	100,0
	Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 67. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo con su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_1Integridad

11. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo a su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_1Integridad



11. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo a su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_1Integridad

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 98 empresas que corresponden al 70% mencionan que la integridad es una habilidad que utiliza regularmente en su trabajo y 88 empresas que equivalen al 32.1% señalan que lo utilizan frecuentemente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran necesario la integridad, puesto que los colaboradores deben tener principios y valores para que marchen bien el desempeño de funciones.

VALORES

DEDICACIÓN

Tabla 77. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo con su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_1Dedicación

11. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo con su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_1Dedicación

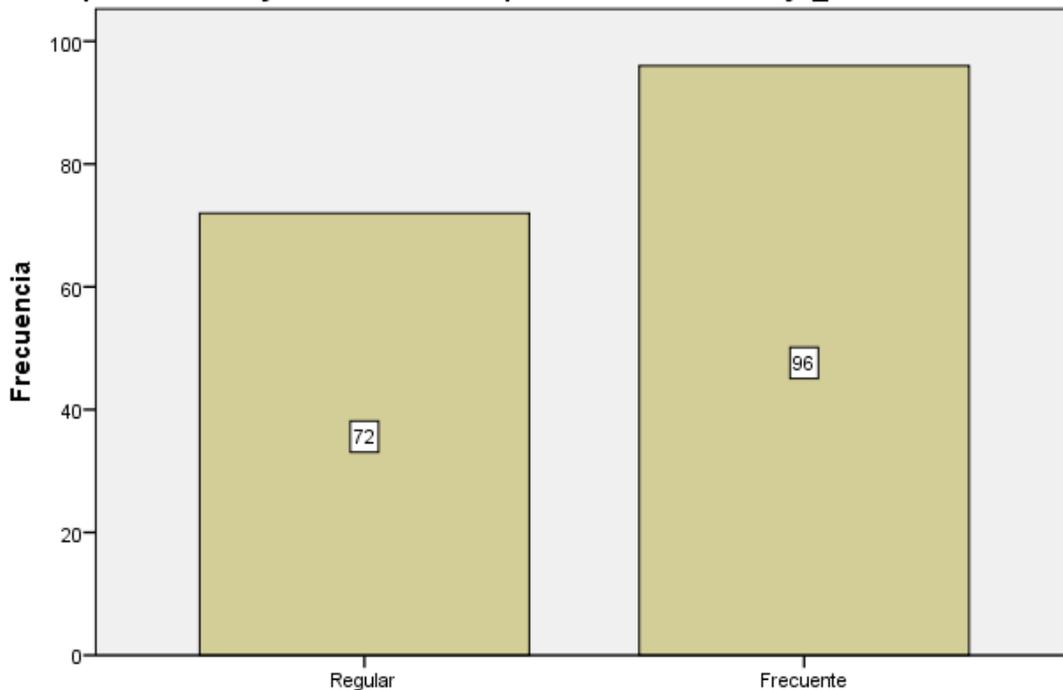
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	72	42,9	42,9	42,9
Válidos Frecuente	96	57,1	57,1	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 68. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo con su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_1Dedicación

11. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo a su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_1Dedicación



11. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo a su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_1Dedicación

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 96 empresas que corresponden al 57.1% mencionan que la dedicación es una habilidad que utiliza frecuentemente en su trabajo y 72 empresas que equivalen al 42.9% señalan que lo utilizan regularmente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran necesario la dedicación, puesto que los colaboradores deben ser perseverantes y lograr lo que se propongan.

VALORES

RESPONSABILIDAD

Tabla 78. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo con su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_1Responsabilidad

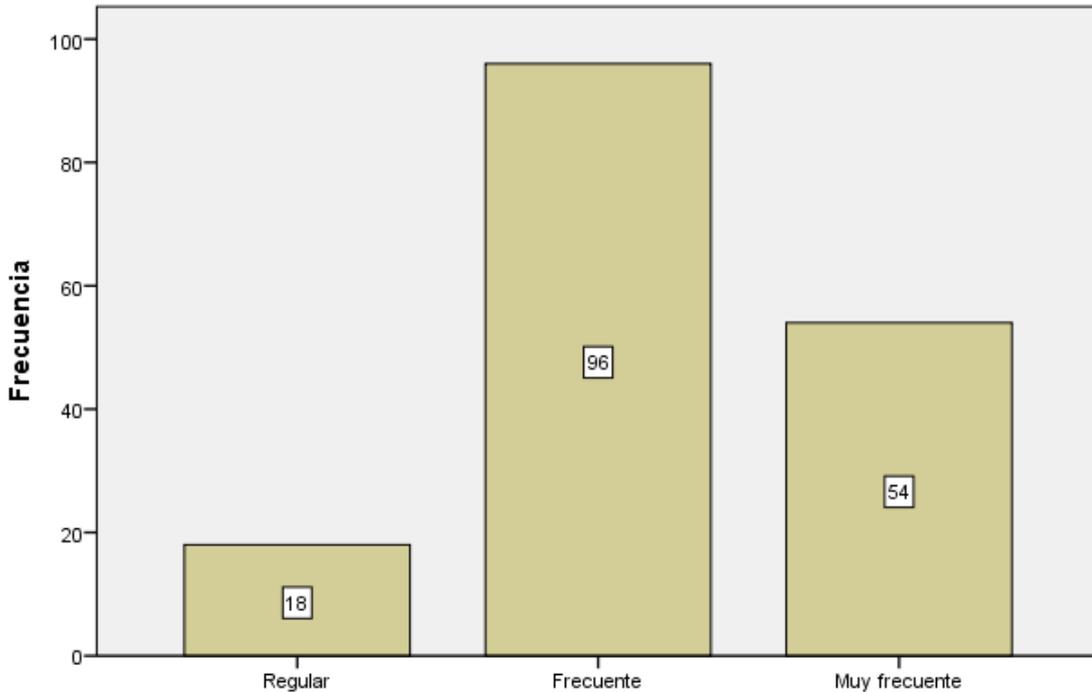
11. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo con su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_1Responsabilidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	18	10,7	10,7
	Frecuente	96	57,1	67,9
	Muy frecuente	54	32,1	100,0
	Total	168	100,0	100,0

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

11. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo a su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_1Responsabilidad



11. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo a su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_1Responsabilidad

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 96 empresas que corresponden al 57.1% mencionan que la responsabilidad es una habilidad que utiliza frecuentemente en su trabajo, 54 empresas que equivalen al 32.1% señalan que lo utilizan muy frecuentemente y 18 empresas que equivalen al 10.7% señalan que lo utilizan regularmente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran necesario la responsabilidad, puesto que los colaboradores deben saber qué funciones requieren cumplir, horarios y objetivos.

VALORES

COLABORACIÓN

Tabla 79. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo con su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_1Colaboración

11. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo con su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_1Colaboración

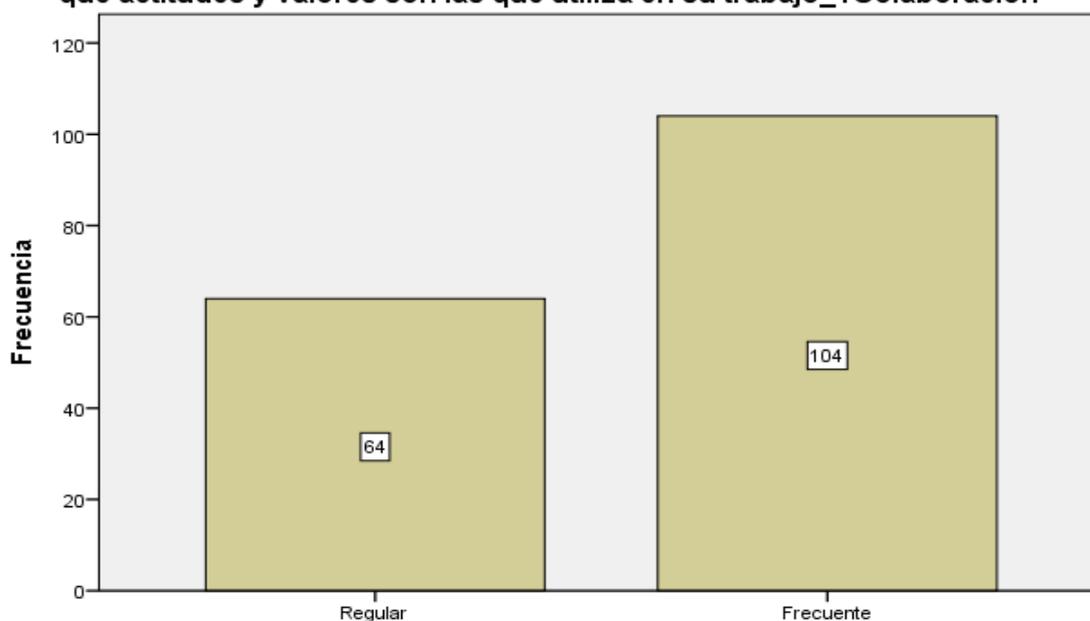
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	64	38,1	38,1	38,1
Válidos Frecuente	104	61,9	61,9	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 69. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo con su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_1Colaboración

11. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo a su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_1Colaboración



11. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo a su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_1Colaboración

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 104 empresas que corresponden al 61.9% mencionan que la colaboración es una habilidad que utiliza frecuentemente en su trabajo y 64 empresas que equivalen al 38.1% señalan que lo utilizan regularmente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran necesario la colaboración, puesto que los colaboradores deben trabajar en equipo para conseguir los objetivos empresariales.

VALORES

CONDUCTA

Tabla 80. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo con su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_1Conducta

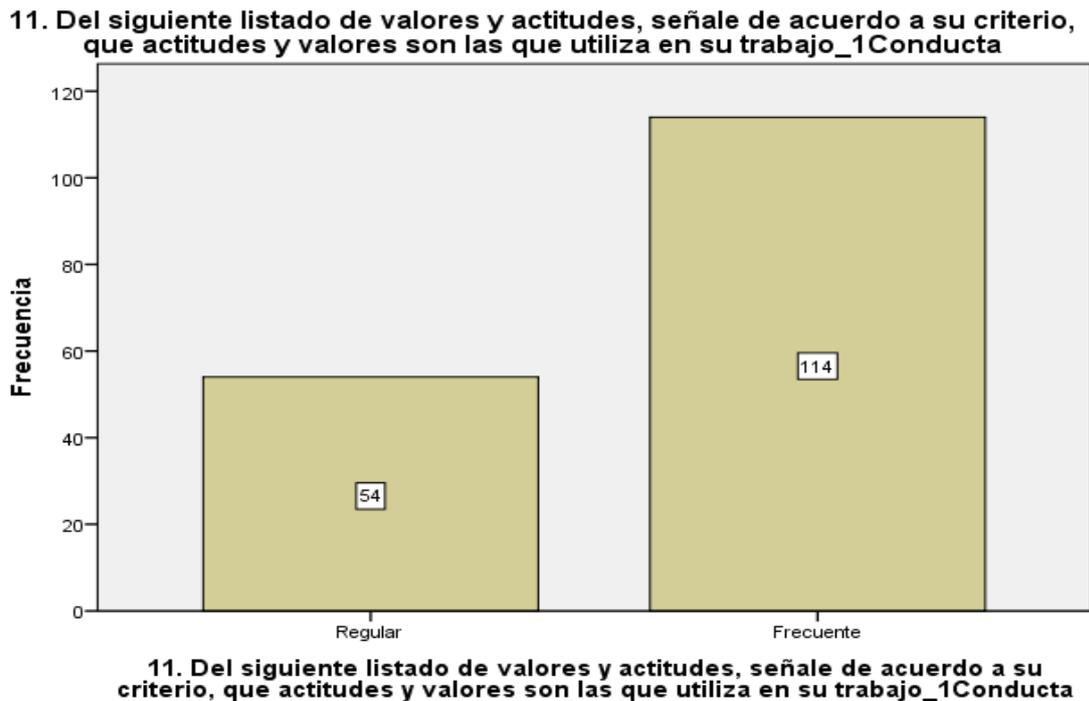
11. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo con su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_1Conducta

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	54	32,1	32,1	32,1
Válidos Frecuente	114	67,9	67,9	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 70. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo con su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_1Conducta



Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 114 empresas que corresponden al 61.9% mencionan que la conducta es una habilidad que utiliza frecuentemente en su trabajo y 54 empresas que equivalen al 38.1% señalan que lo utilizan regularmente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran necesario la conducta, puesto que los colaboradores deben poseer normas de convivencia dentro de ámbito laboral con sus compañeros y con los clientes. De esta forma, nos reglas que deben seguir para vivir en armonía con todos.

VALORES

PACIENCIA

Tabla 81. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo con su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_1Paciencia

11. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo con su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_1Paciencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	104	61,9	61,9	61,9
Válidos Frecuente	64	38,1	38,1	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 71. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo con su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_1Paciencia

11. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo a su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_1Paciencia



11. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo a su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_1Paciencia

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 104 empresas que corresponden al 61.9% mencionan que la paciencia es una habilidad que utiliza regularmente en su trabajo y 64 empresas que equivalen al 38.1% señalan que lo utilizan frecuentemente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor

de alimentos, bebidas y tabaco consideran necesario la paciencia, puesto que los colaboradores deben tener entereza para conseguir sus metas y objetivos empresariales.

VALORES

HONESTIDAD

Tabla 82. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo con su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_1Honestidad

11. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo con su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_1Honestidad

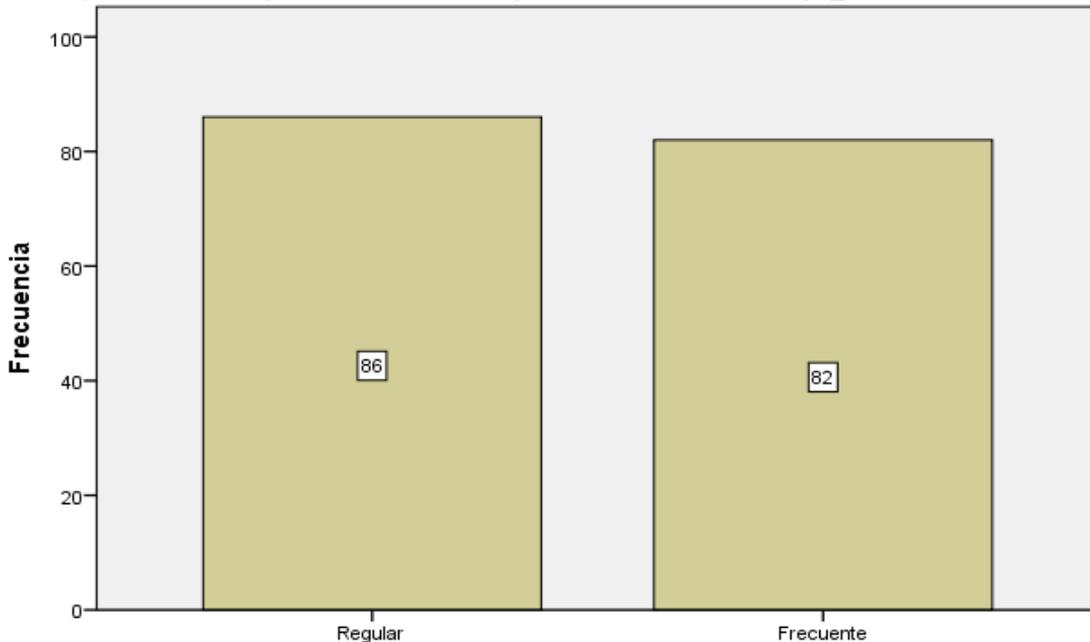
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Regular	86	51,2	51,2	51,2
Frecuente	82	48,8	48,8	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 72. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo con su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_1Honestidad

11. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo a su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_1Honestidad



11. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo a su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_1Honestidad

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 86 empresas que corresponden al 51.2 % mencionan que la honestidad es una habilidad que utiliza regularmente en su trabajo y 82 empresas que equivalen al 48.8% señalan que lo utilizan frecuentemente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran necesario la honestidad, puesto que los colaboradores deben respetar la propiedad ajena, de sus compañeros y de la empresa.

ACTITUDES

VER EL LADO POSITIVO

Tabla 83. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo con su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_2Ver el lado positivo

11. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo con su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_2Ver el lado positivo

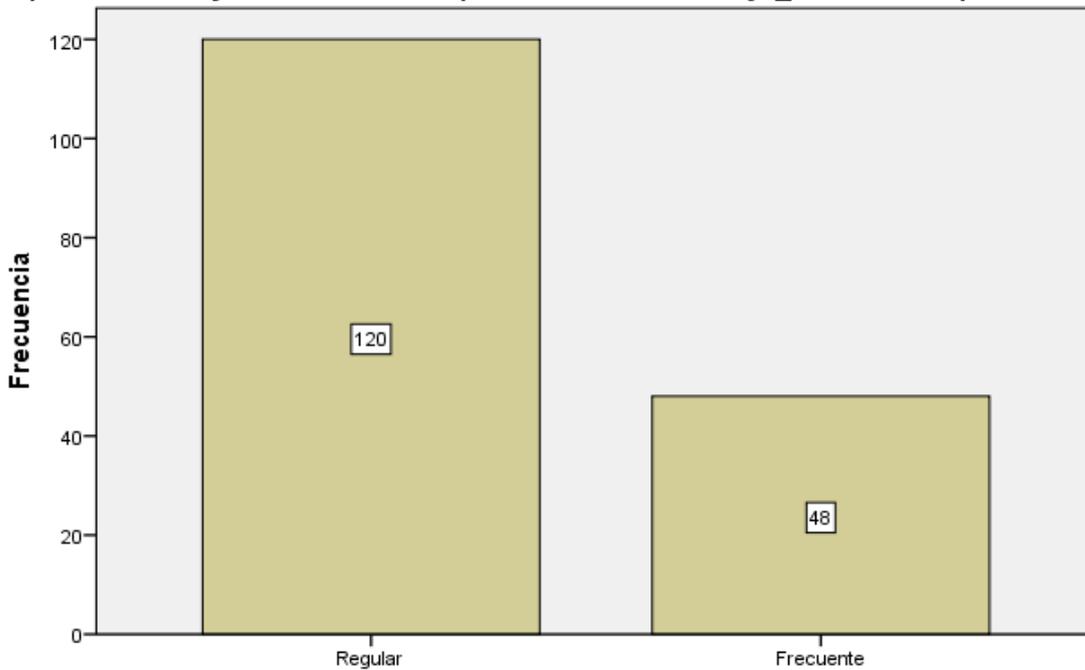
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Regular	48	28,6	28,6	28,6
Frecuente	120	71,4	71,4	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 73. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo con su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_2Ver el lado positivo

11. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo a su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_2Ver el lado positivo



11. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo a su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_2Ver el lado positivo

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 120 empresas que corresponden al 71.4% mencionan que ver el estado positivo es una habilidad que utiliza regularmente en su trabajo y 48 empresas que equivalen al 28.6% señalan que lo utilizan frecuentemente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran necesario ver el estado positivo, puesto que los colaboradores deben considerar aspectos positivos para encontrar soluciones viables.

ACTITUDES

VERSATILIDAD

Tabla 84. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo con su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_2Versatilidad

11. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo con su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_2Versatilidad

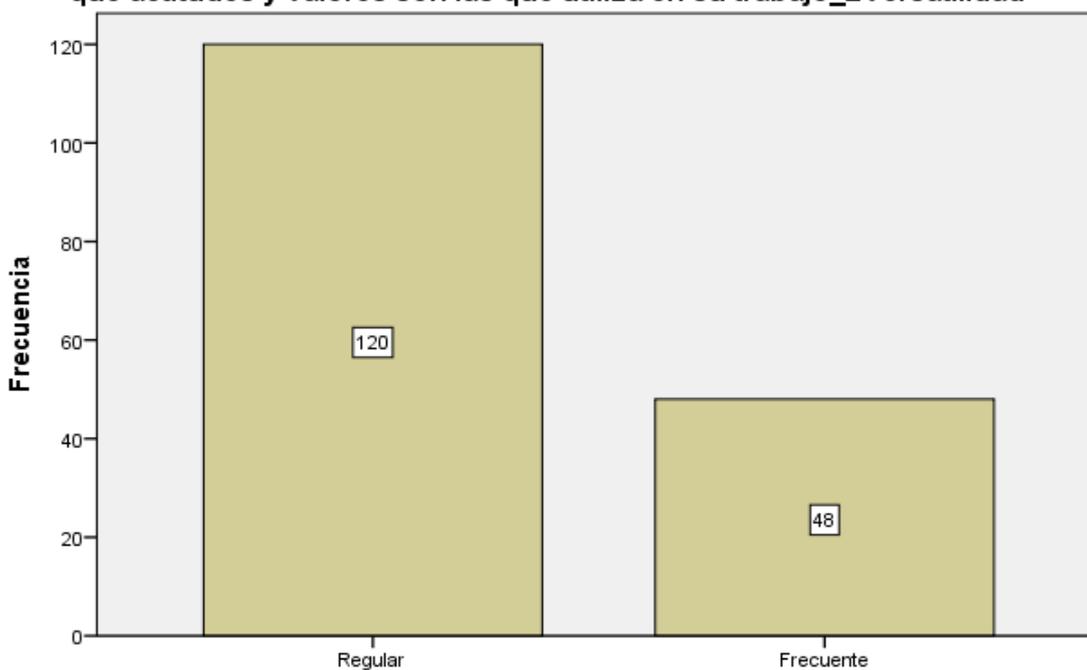
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	120	71,4	71,4	71,4
Válidos Frecuente	48	28,6	28,6	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 74. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo con su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_2Versatilidad

11. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo a su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_2Versatilidad



11. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo a su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_2Versatilidad

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 120 empresas que corresponden al 38.1% mencionan que la versatilidad es una habilidad que utiliza regularmente en su trabajo y

48 empresas que equivalen al 61.9% señalan que lo utilizan frecuentemente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran necesario la versatilidad, puesto que los colaboradores deben considerar aspectos de adaptabilidad en escenarios difíciles.

ACTITUDES

INICIATIVA

Tabla 85. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo con su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_2Iniciativa

11. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo con su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_2Iniciativa

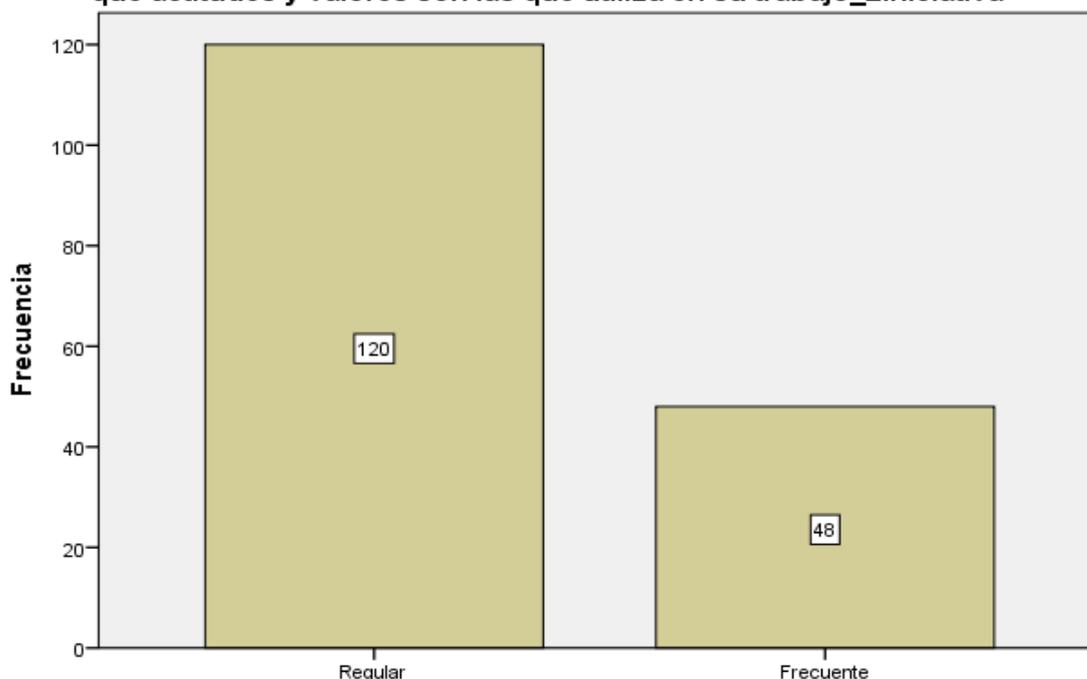
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	120	71,4	71,4	71,4
Válidos Frecuente	48	28,6	28,6	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 75. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo con su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_2Iniciativa

11. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo a su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_2Iniciativa



11. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo a su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_2Iniciativa

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 120 empresas que corresponden al 38.1% mencionan que la iniciativa es una habilidad que utiliza regularmente en su trabajo y 48 empresas que equivalen al 61.9% señalan que lo utilizan frecuentemente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran necesario la iniciativa, puesto que los colaboradores deben ser proactivos y buscar soluciones que se adapten a las problemáticas laborales.

ACTITUDES

ADAPTABILIDAD

Tabla 86. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo con su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_2Adaptabilidad

11. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo con su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_2Adaptabilidad

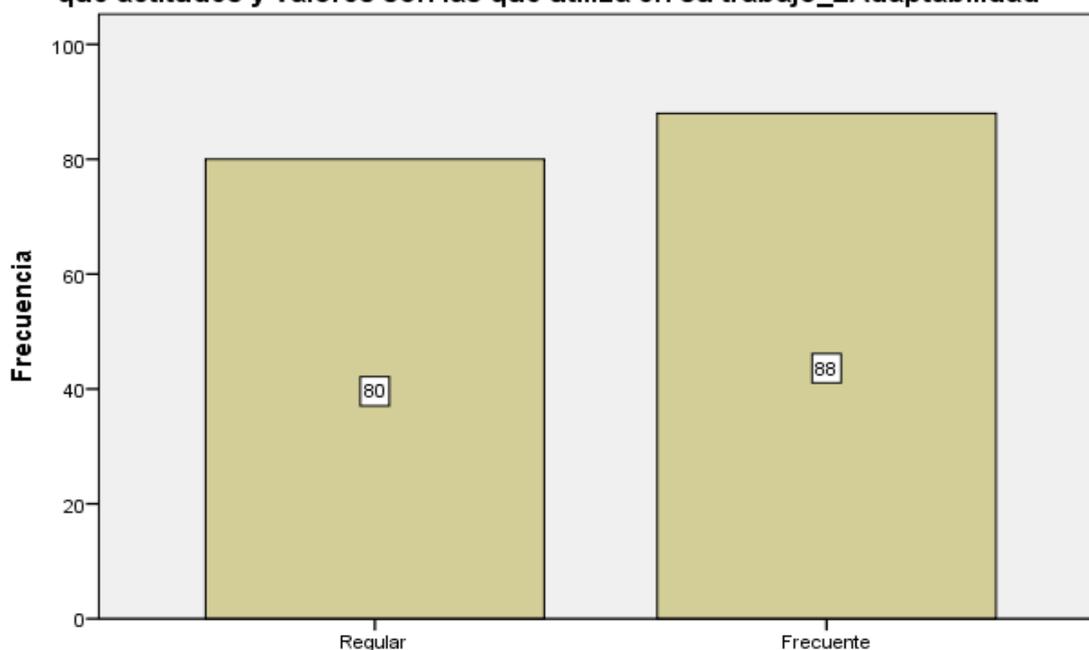
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	80	47,6	47,6	47,6
Válidos Frecuente	88	52,4	52,4	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 76. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo con su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_2Adaptabilidad

11. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo a su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_2Adaptabilidad



11. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo a su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_2Adaptabilidad

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 88 empresas que corresponden al 52.4% mencionan que la adaptabilidad es una habilidad que utiliza frecuentemente en su trabajo y 80 empresas que equivalen al 47.6% señalan que lo utilizan regularmente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran necesario la adaptabilidad, puesto que los colaboradores deben buscar soluciones que se adapten a las problemáticas laborales.

ACTITUDES

RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Tabla 87. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo con su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_2Resolución de problemas

11. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo con su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_2Resolución de problemas

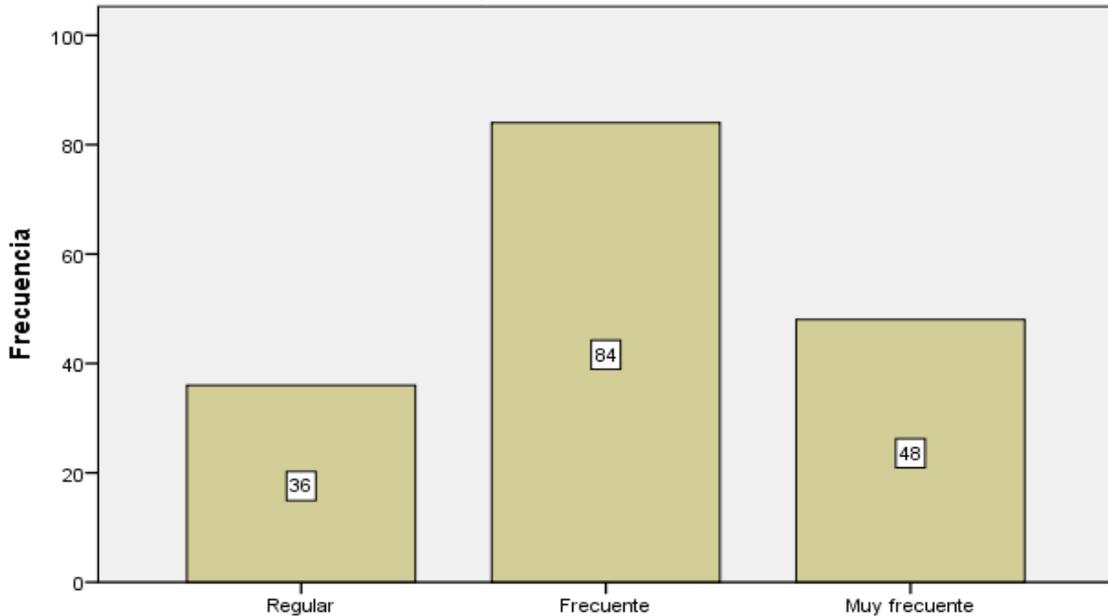
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Regular	36	21,4	21,4
	Frecuente	84	50,0	71,4
	Muy frecuente	48	28,6	100,0
	Total	168	100,0	100,0

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 77. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo con su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_2Resolución de problemas

11. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo a su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_2Resolución de problemas



11. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo a su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_2Resolución de problemas

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 84 empresas que corresponden al 50% mencionan que la resolución de problemas es una habilidad que utiliza frecuentemente en su trabajo, 48 empresas que equivalen al 28.6% señalan que lo utilizan muy frecuente y 36 empresas que equivalen al 21.4% señalan que lo utilizan regularmente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran necesario la resolución de problemas, puesto que los colaboradores deben buscar soluciones que se adapten a las problemáticas laborales.

ACTITUDES

LIDERAZGO

Gráfico 78. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo con su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_2Liderazgo

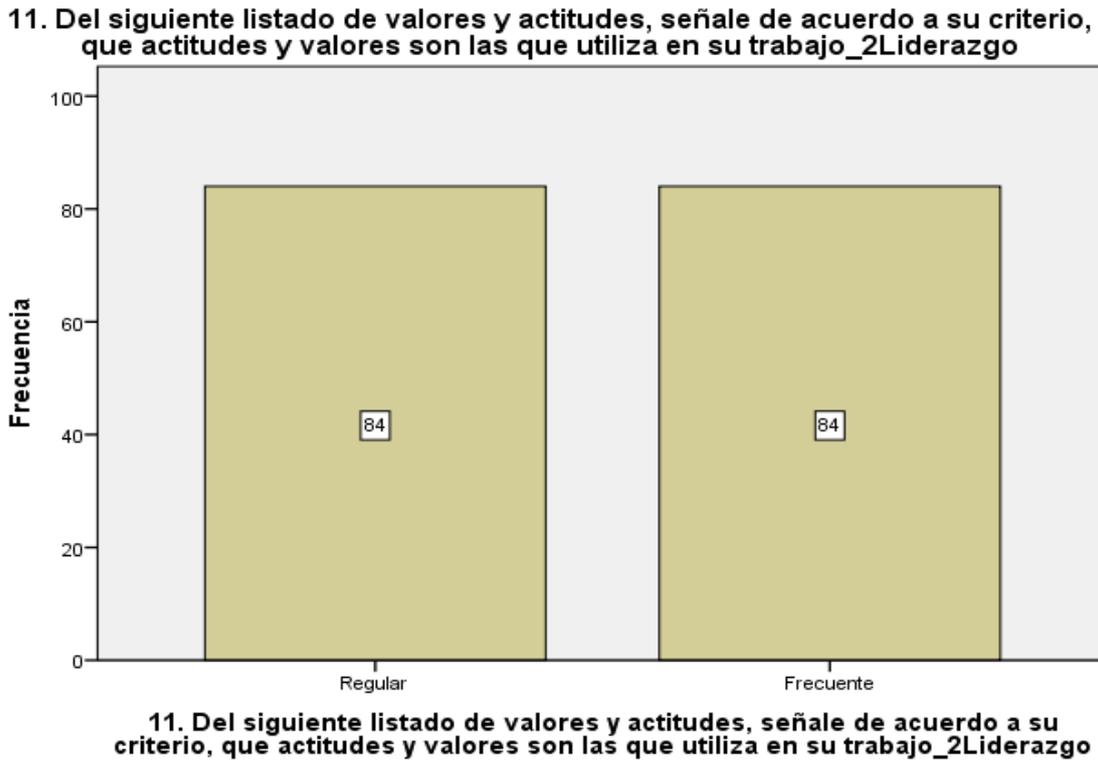
11. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo con su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_2Liderazgo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	84	50,0	50,0	50,0
Válidos Frecuente	84	50,0	50,0	100,0
Total	168	100,0	100,0	

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Gráfico 79. Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo con su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo_2Liderazgo



Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

Análisis e interpretación

Del 100% de las encuestas realizadas, 84 empresas que corresponden al 50% mencionan que el liderazgo es una habilidad que utiliza frecuentemente en su trabajo y 84 empresas que equivalen al 50% señalan que lo utilizan regularmente. Por tanto, se puede concluir que el mayor porcentaje de las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco consideran necesario el liderazgo, puesto que los colaboradores deben saber guiar óptimamente al personal a su cargo.

4.8. RESUMEN DE RESULTADOS

El resumen de los resultados de la aplicación de la encuesta se detalla a continuación.

Tabla 88. Resumen de preguntas de opción múltiple

Nº	PREGUNTAS	%
I.	RECURSOS HUMANOS	

2	Tipo de reclutamiento de personal se aplica generalmente en la empresa:	
	• Interno	20.2%
	• Externo	58.3%
	• Online	21.4%
	• Bases de datos de talentos	0%
4	Método que utilizan para evaluar al personal de la empresa:	
	• Método de la escala gráfica de calificaciones	29.8%
	• Método de clasificación alterna	0%
	• Método de la comparación por pares	0%
	• Método de verificación de campo	0%
	• Método de la distribución forzada	0%
	• Método de los incidentes críticos	10.7%
	• Evaluación 360°	59.5%
II. RECURSOS HUMANOS 4.0		
5	Utilización de herramientas tecnológicas en el proceso del reclutamiento y selección:	
	Reclutamiento del personal	
	• Planeación de recursos humanos	32.1%
	• Alternativas de reclutamiento	48.8%
	• Reclutamiento	
	✓ Fuentes internas	0%
	✓ Fuentes externas	19%
	Selección del personal	
	• Entrevista preliminar	0%
	• Revisión de solicitudes	50%
	• Pruebas de selección	50%
	• Entrevistas de empleo	0%
	• Verificación de antecedentes y referencias	0%
	• Decisión de selección	0%
	• Examen físico	0%
6	Medios que utiliza actualmente para reclutar personal:	
	• Radio	21.4%

	• Prensa	50%
	• Volantes	0%
	• Redes sociales	28.6%
	• Redes del gobierno	0%
7	Herramientas tecnológicas que les gustaría implementar en las empresas para reclutar y seleccionar personal:	
	• Redes sociales profesionales (LinkedIn, InfoJobs, entre otros)	26.2%
	• Análisis de big data (procesamiento de CV)	46.4%
	• Chatbots (comunicación con los potenciales trabajadores durante el proceso de selección)	27.4%
	• Realidad virtual (Simulador del puesto vacante)	0%

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

De acuerdo con la tabla 88, se muestra que en su mayoría que el tipo de reclutamiento de personal externo (58.3%) que se aplica generalmente en las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco; evaluándose en su mayoría por la evaluación 360° (59.5%); aspectos cruciales en los recursos humanos.

Por otro lado, utilizan herramientas tecnológicas en el proceso del reclutamiento (analizar las alternativas de reclutamiento 48.8%) y selección (revisar las solicitudes 50% y realizar pruebas de selección 50%), a través de medios como las redes sociales (28.6%). Además, les gustaría implementar análisis de big data para el procesamiento de CV (46.4%) por su facilidad para seleccionar personal. Así, se demuestra que las herramientas tecnológicas en los recursos humanos son fundamentales para sus diferentes procesos y manejo de personal.

A continuación se presenta las preguntas con una escala de Likert de 5 puntos: 5= muy importante, 4= importante, 3= Regular, 2= Poco importante, 1=Nada importante.

Tabla 89. Resumen de preguntas con escala de Likert

Nº	PREGUNTAS	OPCIONES				
		1	2	3	4	5
I. RECURSOS HUMANOS						
1	Importancia de contar con una adecuada gestión de recursos humanos	0%	0%	9.5%	28.6%	61.9%
3	Importancia de cada uno de los procesos para seleccionar al personal dentro de la empresa:					
	• Entrevista preliminar	0%	0%	21.4%	38.1%	40.5%
	• Revisión de solicitudes	0%	19%	50%	31%	0%
	• Pruebas de selección	0%	0%	10.7%	59.5%	29.8%
	• Entrevistas de empleo	0%	0%	19%	31%	50%
	• Verificación de antecedentes y referencias	0%	0%	48.8%	51.2%	0%
	• Decisión de selección	0%	0%	0%	59.5%	40.5%
	• Examen físico	0%	0%	57.1%	42.9%	0%
III. COMPETENCIAS						
8	Competencias que utiliza en el trabajo:					
	COMPETENCIAS GENÉRICAS					
	• Capacidad para aprender	0%	0%	20.2%	47.6%	32.1%
	• Creatividad e innovación	0%	0%	0%	78.6%	21.4%
	• Adaptación al cambio	0%	0%	19%	48.8%	32.1%
	• Comunicación efectiva	0%	0%	0%	47.6%	52.4%
	• Trabajo en equipo	0%	0%	29.8%	38.1%	32.1%
	• Visión de futuro	0%	0%	19%	42.9%	38.1%
	COMPETENCIAS SUPLEMENTARIAS					
	1. Instrumentales					
	• Capacidad de análisis y de síntesis	0%	0%	28.6%	28.6%	42.9%
	• Capacidad de organización y	0%	0%	47.6%	52.4%	0%

planificación					
• Comunicación oral y escrita en la lengua nativa	0%	0%	0%	67.9%	32.1%
• Conocimiento de una lengua extranjera	38.1%	51.2%	10.7%	0%	0%
• Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio	0%	59.5%	29.8%	10.7%	0%
• Capacidad de gestión de la información	0%	0%	78.6%	21.4%	0%
• Resolución de problemas	0%	0%	0%	32.1%	67.9%
• Toma de decisiones	0%	0%	21.4%	40.5%	38.1%
• El entusiasmo y las ganas de trabajar	0%	0%	19%	81%	0%
2. Personales					
• Trabajo en equipo	0%	0%	0%	60.7%	39.3%
• Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar	0%	0%	0%	58.3%	41.7%
• Trabajo en un contexto internacional	19%	28.6%	31%	21.4%	0%
• Habilidades en las relaciones interpersonales	0%	0%	42.9%	57.1%	0%
• Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad	19%	59.5%	21.4%	0%	0%
• Razonamiento crítico	0%	21.4%	67.9%	10.7%	0%
• Compromiso ético	0%	0%	47.6%	52.4%	0%
3. Sistémicas					
• Aprendizaje autónomo	0%	0%	50%	50%	0%
• Adaptación a nuevas situaciones	0%	0%	21.4%	78.6%	0%
• Creatividad	0%	0%	29.8%	59.5%	10.7%
• Liderazgo	0%	0%	39.3%	39.3%	21.4%
• Conocimiento de otras culturas y costumbres	42.9%	57.1%	0%	0%	0%

	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa y espíritu emprendedor 	0%	0%	70.2%	29.8%	0%
	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación por la calidad 	0%	0%	28.6%	71.4%	0%
9	Importancia cada una de las características de las competencias laborales:					
	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptabilidad 	0%	0%	31%	69%	0%
	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos 	0%	0%	0%	38.1%	61.9%
	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo y aprendizaje 	0%	28.6%	39.3%	32.1%	0%
10	Habilidades que utiliza en el trabajo:					
	HABILIDADES TÉCNICAS					
	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos de informática básica 	0%	0%	48.8%	51.2%	0%
	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de software de base de datos 	0%	0%	0%	59.5%	40.5%
	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de programas para hacer presentaciones gráficas 	0%	0%	32.1%	47.6%	20.2%
	<ul style="list-style-type: none"> • Dominio de idiomas 	0%	0%	50%	50%	0%
	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de herramientas específicas al cargo 	0%	0%	42.9%	57.1%	0%
	HABILIDADES SOCIALES					
	<ul style="list-style-type: none"> • Asertividad 	0%	0%	58.3%	41.7%	0%
	<ul style="list-style-type: none"> • Escucha activa 	0%	0%	42.9%	57.1%	0%
	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía 	0%	21.4%	39.3%	39.3%	0%
	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de negociación 	0%	0%	32.1%	38.1%	29.8%
	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto 	0%	0%	31%	69%	0%
	<ul style="list-style-type: none"> • Credibilidad 	0%	0%	40.5%	59.5%	0%
	<ul style="list-style-type: none"> • Mente abierta 	0%	0%	42.9%	57.1%	0%
	<ul style="list-style-type: none"> • Saber expresarse 	0%	0%	31%	69%	0%
	<ul style="list-style-type: none"> • Pensamiento positivo 	0%	0%	32.1%	58.3%	9.5%
	HABILIDADES COGNITIVAS					
	<ul style="list-style-type: none"> • Atención 	0%	0%	50%	50%	0%
	<ul style="list-style-type: none"> • Memoria 	0%	0%	61.9%	38.1%	0%
	<ul style="list-style-type: none"> • Autoconciencia 	0%	41.7%	58.3%	0%	0%

	• Razonamiento	0%	0%	61.9%	38.1%	0%
	• Capacidad de asociación	0%	0%	89.3%	10.7%	0%
	• Resolución de problemas	0%	0%	0%	69%	31%
	• Creatividad	0%	32.1%	67.9%	0%	0%
	• Anticipación y planificación	0%	0%	52.4%	47.6%	0%
11	Valores y actitudes que utiliza en su trabajo:					
	VALORES					
	• Integridad	0%	0%	0%	58.3%	41.7%
	• Dedicación	0%	0%	42.9%	57.1%	0%
	• Responsabilidad	0%	0%	10.7%	57.1%	32.1%
	• Colaboración	0%	0%	38.1%	61.9%	0%
	• Conducta	0%	0%	32.1%	67.9%	0%
	• Paciencia	0%	0%	61.9%	38.1%	0%
	• Honestidad	0%	0%	51.2%	48.8%	0%
	ACTITUDES					
	• Ver el lado positivo	0%	0%	41.7%	58.3%	0%
	• Versatilidad	0%	0%	71.4%	28.6%	0%
	• Iniciativa	0%	0%	71.4%	28.6%	0%
	• Adaptabilidad	0%	0%	47.6%	52.4%	0%
	• Resolución de problemas	0%	0%	21.4%	50%	28.6%
	• Liderazgo	0%	0%	50%	50%	0%

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Fuente: Investigación

De acuerdo a la tabla 89, se muestra que en su mayoría las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco señalan que es muy importante contar con una adecuada gestión de recursos humanos (61.9%); donde las características de las competencias laborales representan: el 69% adaptabilidad, 61.9% conocimientos y un 32.1% el desarrollo-aprendizaje. Siendo importante pruebas de selección (59.5%), verificación de antecedentes y referencias (51.2%), decisión de selección (59.5%), examen físico (57.1%), entrevistas de empleo (50%), revisión de solicitudes (50%).

Además, las **competencias Genéricas** que más utiliza en el trabajo son: creatividad e innovación (78.6%), comunicación efectiva (52.4%), adaptación al cambio (48.8%), capacidad para aprender (47.6%), visión de futuro (42.9%) y trabajo en equipo (38.1%). Las **competencias Suplementarias-Instrumentales**: el entusiasmo y las ganas de trabajar (81%), comunicación oral y escrita en la lengua nativa (67.9%), resolución de problemas (67.9%), capacidad de organización y planificación (52.4%), capacidad de análisis y de síntesis (42.9%) y toma de decisiones (40.5%). Las **competencias Suplementarias-Personales** más importantes son: trabajo en equipo (60.7%), trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar (58.3%), habilidades en las relaciones interpersonales (57.1%) y compromiso ético (52.4%). Y las **competencias Suplementarias-Sistémicas** son: adaptación a nuevas situaciones (78.6%), motivación por la calidad (71.4%), creatividad (59.5%), aprendizaje autónomo (50%) y liderazgo (39.3%).

Por otro lado, las **habilidades técnicas** más importantes son: manejo de software de base de datos (59.5%), manejo de herramientas específicas al cargo (57.1%), dominio de idiomas (50%), conocimientos de informática básica (51.2%) y el uso de programas para hacer presentaciones gráficas (47.6%). Las **habilidades sociales** son: respeto (69%), saber expresarse (69%), credibilidad (59.5%), pensamiento positivo (58.3%), mente abierta (57.1%), escucha activa (57.1%), asertividad (41.7%), empatía (39.3%) y la capacidad de negociación (38.1%). Y las **habilidades cognitivas** son: resolución de problemas (69%), atención (50%), anticipación y planificación (47.6%), memoria (38.1%) y razonamiento (38.1%).

Además, los **valores** que se utilizan más frecuentemente en las empresas son: conducta (67.9%), colaboración (61.9%), integridad (58.3%), dedicación (57.1%), responsabilidad (57.1%), honestidad (48.8%) y paciencia (38.1%). Mientras que las **actitudes** más utilizadas son: ver el lado positivo (58.3%), adaptabilidad (52.4%), resolución de problemas (50%) y liderazgo (50%).

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- Los recursos humanos 4.0 permiten un cambio de paradigma y utilizar diferentes herramientas para el reclutamiento y selección del personal, en donde se especifiquen competencias y habilidades específicas. Por ello el establecimiento de las competencias necesarias para que las empresas puedan competir en un mercado laboral altamente competitivo, la tendencia hacia la automatización en las operaciones del departamento de Recursos Humanos tienden a que las empresas podrán aprovechar la oportunidad que brinda la industria 4.0 para garantizar la participación de posibles colaboradores calificados en vacantes que se presenten en las empresas.
- Al utilizar los recursos humanos 4.0 para reclutar personal, permiten una selección del empleado en base a un perfil específico, detallando requisitos puntuales que deben cumplir los candidatos para poder incorporarse a la empresa de acuerdo a las necesidades de personal que presenten, para las empresas es fundamental seleccionar personal eficaz que cumpla con sus funciones óptimamente y sea competitivo; apoyándose en herramientas tecnológicas que le permitan seleccionar rápidamente a su personal ideal; así como el seguimiento y evaluación del mismo cuando este ha sido contratado.
- Gracias a la encuesta realizada a las empresas motivo de estudio que se dedican a la comercialización de productos de primera necesidad se estableció que en su mayoría el reclutamiento de personal es de tipo externo, por la evaluación que se aplica generalmente es por la metodología de evaluación 360°. Además hacen énfasis en que les gustaría implementar sistemas de información automatizados, con el uso de medios digitales para el procesamiento del Curriculum Vitae (CV) y agilizar la selección de personal, enfocándose a requerimientos sobre competencias: Genéricas que más utilizaría en el trabajo son: creatividad e innovación, comunicación efectiva, en tanto que las competencias Suplementarias-Instrumentales que necesitan son: el entusiasmo y las ganas de trabajar, además las competencias Suplementarias-Personales más importantes para su desempeño son: trabajo en equipo, trabajo en un equipo de carácter

interdisciplinar; y, finalmente las competencias Suplementarias-Sistémicas que se solicitan son: adaptación a nuevas situaciones, motivación por la calidad.

- Por ello, la propuesta de incorporación de acciones de recursos humanos 4.0 para consolidar las competencias del empleado en la Distribuidora El Prado, serán en base a sistemas de información automatizada que apoyen los procesos para requerimientos de personal para la empresa, sistema que contemplara el establecimiento de los medios digitales virtuales donde se publicarán los anuncios de las vacantes laborales, la selección de un sistema automatizado para seguimiento de candidatos, el establecimiento de los canales digitales donde se enviará las hojas de vida, el registro y postulación de los candidatos, el análisis de los participantes en base de datos electrónicas, selección y las entrevistas virtuales; y, pruebas prácticas en simuladores para seleccionar al candidato o candidatos idóneos.

5.2. RECOMENDACIONES

- Las empresas deben formular acciones que incorporen y adapten modelos de gestión basados en la gestión del talento y de los recursos humanos 4.0, en donde se puedan identificar las competencias necesarias que deben poseer los futuros colaboradores, que contribuyan a que las organizaciones y el personal sea más productivo y competitivo en el entorno en el que estas empresas se desenvuelven y lograr ventaja competitiva sobre las demás.
- Las organizaciones deben adaptarse a las nuevas herramientas de gestión de los Recursos Humanos hacia la nueva revolución industrial 4.0 redefiniendo sus estructuras e identificando cuáles son las actividades que todavía requieren del esfuerzo humano, por lo que a su interior deben contar con profesionales de Recursos humanos que tengan una visión específica y cercana a la empresa para que puedan diagnosticar las mismas e identificar las necesidades reales que les permita ofrecer alternativas de solución con un alto nivel de contratación de colaboradores eficientes y eficaces.
- Se debe promover el uso de medios no tradicionales como determinadas redes sociales Facebook, LinkedIn y Twitter que permiten revisar los perfiles del

personal reclutado y a la vez utilizar de plataforma para tener una mayor interacción con los usuarios y/o potenciales candidatos a ocupar un cargo considerando la vacante que se pretende cubrir, lo que al tener mayor alcance a datos e información se pueda segmentar e identificar el target de los potenciales candidatos de acuerdo al perfil que se está buscando en base a los requerimientos empresariales. Además, para su control y monitoreo se podría realizar con las mismas herramientas que ofrecen estas redes sociales descritas para filtrar datos, lo cual permite optimizar tiempo y recursos.

- En ese sentido, se debe promover la incorporación de acciones sobre Recursos Humanos 4.0, puesto que la mayor parte de empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco requieren un rápido desarrollo digital e implementación para el reclutamiento de personal. De esta forma, se pondrá especial atención en la automatización de los procesos apoyados en herramientas tecnológicas que permiten innovar e ir incorporando ordenadamente acceso a medios para la realidad virtual, inteligencia artificial, computación en la nube (Cloud Computing) que engloba tres niveles para su implementación primero la infraestructura como servicio (IaaS), segundo la plataforma como servicio (PaaS); y, tercero el software como servicio (SaaS), medios que darán soporte tecnológica para un análisis de big data que apoyen en sus inicios a procesar grandes cantidades de hojas de vida, y a posterior dar las pautas tecnológicas para seleccionar solo aquellas que son calificados para determinados cargos.
- Las empresas deben implementar acciones que incorporen tecnologías actuales en el departamento de Recursos Humanos, puesto que se puede optimizar los recursos utilizados, como: el tiempo, recursos económicos y de personal. Además, en este departamento se puede agilizar procesos internos como: el reclutamiento de personal y selección de los candidatos más aptos, gracias a varias herramientas como: Jobscan, Taleo, SAP Success Factor y Broadbean.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

Acciones que utilicen recursos humanos 4.0 para consolidar las competencias del empleado en la Distribuidora El Prado

6.1. PRESENTACIÓN DE LA INSTITUCIÓN



Ilustración 1. Logotipo de la Distribuidora El Prado

Fuente: (Facebook, 2020)

MISIÓN

La Distribuidora El Prado es una comercializadora de productos de consumo masivo, que tiene por objetivo satisfacer las necesidades y deseos de los clientes, con alianzas estratégicas que garanticen la calidad de los productos por medio de tiendas y micro mercados de la provincia de Tungurahua a través de principios de honestidad, trabajo en equipo y compromiso de calidad en el servicio con el estado y la sociedad en general.

VISIÓN

La Distribuidora El Prado a largo plazo, será líder en la distribución de productos de consumo masivo fortaleciendo la calidad en el servicio y la fidelidad de nuestros clientes, comprometida con el desarrollo del país bajo los principios de responsabilidad y trabajo

en equipo en el manejo efectivo de tecnología, para incorporar de forma permanente nuevos productos con un valor agregado para el mercado nacional.

VALORES EMPRESARIALES

- **Responsabilidad:** Para cumplir y satisfacer las necesidades de cada uno de los clientes; así la empresa maneja el principio de responsabilidad para el desarrollo de todas sus actividades, tanto en el proceso productivo como también en el de comercialización.
- **Calidad de servicio:** Brindar un servicio de excelente calidad, entregando la cantidad requerida de productos y en el tiempo establecido por el cliente, aplicando el *Just In Time* como principio de la empresa.
- **Honestidad:** Valor de todos los empleados, directivos para realizar sus funciones y tareas óptimamente, ofreciéndose productos y un servicio de calidad.
- **Compromiso:** Mejorando constantemente el servicio de ventas para así satisfacer con los gustos y necesidades de consumo de los clientes, brindando, variedad en línea de productos de consumo masivo.
- **Trabajo en equipo:** Esencial para poder colaborar en distintas áreas de trabajo, sea en bodega, en ventas, en despacho, etc., y así poder agilizar los procesos tanto para nosotros como para nuestros clientes.
- **Respeto:** Apreciando su forma de colaborar y el interés por salir adelante con la empresa y los clientes; considerándose sus gustos y preferencias al momento de visitar las instalaciones.

POLÍTICAS ORGANIZACIONALES

- Ofrecer un servicio de honestidad, respetando los precios estipulados en el departamento financiero.
- Estar siempre con la indumentaria y vestimenta que identifiquen al colaborador como uno de la empresa.
- Entregar a en el momento indicado y la cantidad indicada respetando la filosofía *Just in Time*.

6.2. SITUACIÓN ACTUAL DEL ENTORNO

Después de realizar las encuestas, se determinó que en su mayoría que el tipo de

reclutamiento de personal externo (58.3%) que se aplica generalmente en las empresas dedicadas a la venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco; donde utilizan herramientas tecnológicas en el proceso del reclutamiento (analizar las alternativas de reclutamiento 48.8%) y selección (revisar las solicitudes 50% y realizar pruebas de selección 50%), a través de medios como las redes sociales (28.6%). Además, les gustaría implementar análisis de big data para el procesamiento de CV (46.4%) por su facilidad para seleccionar personal, por ello en esta propuesta se hará énfasis en tal herramienta de recursos 4.0.

En ese sentido, las competencias que deben mencionar en los currículos deberían ser las siguientes: **competencias Genéricas**: creatividad e innovación (78.6%), comunicación efectiva (52.4%); **competencias Suplementarias-Instrumentales**: el entusiasmo y las ganas de trabajar (81%), comunicación oral y escrita en la lengua nativa (67.9%); **competencias Suplementarias-Personales**: trabajo en equipo (60.7%), trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar (58.3%); y **competencias Suplementarias-Sistémicas**: adaptación a nuevas situaciones (78.6%), motivación por la calidad (71.4%).

Las cuales deben combinarse con habilidades con **habilidades técnicas** como el manejo de software de base de datos (59.5%) y el manejo de herramientas específicas al cargo (57.1%); con **habilidades sociales** como el respeto (69%) y saber expresarse (69%); así como con **habilidades cognitivas** como la resolución de problemas (69%) y la atención (50%). Además de combinarlos con valores como: conducta (67.9%), colaboración (61.9%), integridad (58.3%), dedicación (57.1%). De esta forma las competencias y habilidades que se detallan en las hojas de vida captarán la atención para participar en procesos de reclutamiento y selección.

6.3. OBJETIVOS

General:

Formular acciones que utilicen recursos humanos 4.0 para consolidar las competencias del empleado en la Distribuidora El Prado.

Específicos:

- Definir acciones de Big data como herramienta de recursos humanos 4.0 para consolidar las competencias del empleado en la Distribuidora El Prado.
- Establecer procesos de reclutamiento y selección del personal, incluyendo el Big data como herramienta de recursos humanos 4.0 en la Distribuidora El Prado.
- Apoyar en los procesos de reclutamiento y selección del personal en la Distribuidora El Prado.

6.4. ANÁLISIS FODA

Tabla 90. Análisis FODA

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Cuenta con personal con 10 años de trayectoria, son profesionales y están capacitados en cada uno de sus cargos. • Trabaja con sistema de distribución de rutas. • Control de productos empacados. • Material en buenas condiciones. • Amplio espacio para almacenar los productos. • Softwares actualizados para: agilizar trámites de pago, contabilidad de la mercadería, despacho de producto y registrar las entregas de mercadería. • Poseen redes sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos de reclutamiento y selección del personal muy extenso, laborioso y exhausto. • Falta de cobertura en zonas por carecer de vehículo personal. • Mercadería incompleta. • La infraestructura no cuenta con señales de información. • Daños por mala transportación. • Equipos de computación desactualizados • No dispone con servicio de pago por internet para los vendedores • No disponen un monitoreo adecuado de redes sociales.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Cartera de clientes. • Segmentos nuevos de clientes en redes sociales y plataformas de e-commerce. 	<ul style="list-style-type: none"> • Daños por cambios climáticos en los productos. • Productos retenidos por no cumplir requisitos.

<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad social en los vehículos que pueden causar algún tipo de daño al medio ambiente. • Innovación en tecnología para maquinarias de peso, softwares que apoyen en la atención al cliente, marketing, ventas, recursos humanos. • Medios sociales para el reclutamiento y selección del personal. • Crecimiento y expansión de la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> • La patente de funcionamiento de la empresa está debidamente documentada. • Alta competitividad del mercado actual. • Incremento en los impuestos arancelarios. • Niveles en decrecimiento del PIB.
---	---

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

6.5. ACCIONES DE RECURSOS HUMANOS 4.0 PARA CONSOLIDAR LAS COMPETENCIAS DEL EMPLEADO

Para efectuar procesos de contratación inteligentes, el Big Data permite realizar la búsqueda de nuevos empleados, donde pueden ver los datos de los sitios de trabajo y las redes sociales para encontrar personas que se ajusten al perfil deseado para ocupar el puesto a cubrir. Por ello, se detallan a continuación las acciones para la Distribuidora El Prado.

- **Definir los requerimientos para el nuevo personal de la empresa.**

Se deben especificar toda la información requerida por la empresa para analizar a cada uno de los candidatos a través de herramientas para los recursos humanos 4.0.

- ✓ Datos personales: debe constar el nombre, dirección, teléfono y correo electrónico para asegurar la comunicación con los participantes.
- ✓ Estudios: especificar el título obtenido, la fecha e institución, del más reciente al más antiguo.

- ✓ Cursos: detallar solo los cursos más relevantes para el cargo que se está postulando.
- ✓ Idiomas: colocar los idiomas que los participantes dominan, siendo una ventaja competitiva.
- ✓ Experiencia: los solicitantes deben especificar en qué empresas han trabajado y qué tareas realizaban, relacionados al cargo para el que postulen.
- ✓ Competencias: los candidatos deberán escoger las siguientes de acuerdo a la empresa El Prado:
 - **Competencias Genéricas:** creatividad e innovación, comunicación efectiva, adaptación al cambio, capacidad para aprender, visión de futuro y trabajo en equipo.
 - **Competencias Suplementarias-Instrumentales:** el entusiasmo y las ganas de trabajar, comunicación oral y escrita en la lengua nativa, resolución de problemas, capacidad de organización y planificación, capacidad de análisis y de síntesis, y toma de decisiones.
 - **Competencias Suplementarias-Personales:** trabajo en equipo, trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar, habilidades en las relaciones interpersonales y compromiso ético.
 - **Competencias Suplementarias-Sistémicas:** adaptación a nuevas situaciones, motivación por la calidad, creatividad, aprendizaje autónomo y liderazgo.
- ✓ Habilidades: los candidatos deberán escoger las siguientes de acuerdo a la empresa El Prado:
 - **Habilidades técnicas:** manejo de software de base de datos, manejo de herramientas específicas al cargo, dominio de idiomas, conocimientos de informática básica y el uso de programas para hacer presentaciones gráficas.
 - **Habilidades sociales:** respeto, saber expresarse, credibilidad, pensamiento positivo, mente abierta, escucha activa, asertividad, empatía y la capacidad de negociación.
 - **Habilidades cognitivas:** resolución de problemas, atención,

anticipación y planificación, memoria y razonamiento.

- ✓ Valores: los candidatos deberán escoger los siguientes de acuerdo a la empresa El Prado: conducta, colaboración, integridad, dedicación, responsabilidad, honestidad, y paciencia.
- ✓ Actitudes: los candidatos deberán escoger las siguientes de acuerdo a la empresa El Prado: ver el lado positivo, adaptabilidad, resolución de problemas y liderazgo.

- **Establecer los medios donde se publicarán los anuncios de las vacantes laborales.**

Para la Distribuidora El Prado los medios para dar a conocer los puestos vacantes serán: las redes sociales (Facebook) y la prensa escrita (Diario La Hora, El Heraldillo y El Ambateño); datos concordantes con las encuestas realizadas.

- **Seleccionar un sistema de seguimiento de candidatos**

Esto para que se agilicen los procesos curriculares, puesto que se analizarán los currículums, cartas de presentación o candidaturas de empleo de los aspirantes y serán extraídas y procesadas por la inteligencia Big Data.

En este caso se propone una evaluación de varias herramientas para esta acción, tomándose en consideración varios parámetros como: reclutamiento, análisis de hojas de vida, comparación de información con la requerida, datos estadísticos y selección de las carpetas idóneas.

Tabla 91. Parámetros para evaluar las herramientas

Herramientas	Parámetros				
	Reclutamiento	Análisis de hojas de vida	Comparación de información con la requerida	Datos estadísticos	Selección de las carpetas idóneas
Taleo					
SAP Success Factor					

Broadbean					
Jobscan					

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

En la tabla 91, se detalla los resultados al evaluar las herramientas para utilizar un sistema de seguimiento de candidatos. Por ello, la herramienta que cumple la mayor parte de parámetros es *Jobscan*, con el cual se almacenarán las hojas de vida y la herramienta analizará la información obteniéndose los candidatos ideales para la entrevista posterior.

- **Establecer los canales donde se enviará las hojas de vida.**

Los postulantes deben llenar los datos de sus hojas de vida en la dirección: <https://www.jobscan.co/> para su análisis respectivo. Además, deben enviar sus hojas de vida como evidencia al correo electrónico: distribuidoraelprado@gmail.com. Especificándose las fechas aptas, normalmente 2 semanas para este proceso.

Ilustración 2. Anuncio en Redes sociales

Distribuidora "El Prado"
05 de Marzo de 2019

La Distribuidora El Prado requiere contratar un vendedor para la ciudad de Ambato.

- Los postulantes deben llenar los datos de sus hojas de vida en la dirección: <https://www.jobscan.co/> para su análisis respectivo.
- Además, deben enviar sus hojas de vida como evidencia al correo electrónico: distribuidoraelprado@gmail.com.

EL PRADO
VACANTE EN VENTAS AMBATO

EXCELENTES INGRESOS FIJOS

PARA MÁS INFORMACIÓN COMUNÍCANOS CON NUESTROS ASESORES

ENVÍA TU CV

Distribuidora "El Prado"
☎ (03) 2 842 240 ☎ 0987 036 693
📍 Colonias 200 y Av. Los Shyris
AMBATO - ECUADOR

Me gusta Comentar Compartir

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Ilustración 3. Anuncio en Prensa Escrita

GUTLOP S.A.
Distribuidor de Helados Pingüino
Necesita contratar
VENEDORES DE COBERTURA

Requisitos:

- Experiencia mínima dos años
- Licencia actualizada para conducir moto
- Moto de su propiedad para movilización
- Residir en Ambato

Llenar los CV en: <https://www.jobscan.co/> y enviarlos como evidencia al correo electrónico: distribuidoraelprado@gmail.com.

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

- **Registro y postulación de los candidatos**

A continuación, los participantes que deseen postular por un cargo específico deben realizar el siguiente procedimiento:

- ✓ Ingresar a la página de la herramienta Jobscan.

- ✓ Registrarse con la cuenta en la red social LinkedIn o con el correo electrónico.

Ilustración 4. Registro en la página



Fuente: Jobscan, (2020)

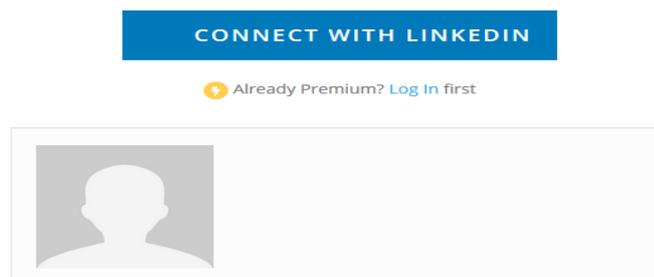
- ✓ Llenar su información personal, profesional y laboral.

Ilustración 5. Información del candidato

Fuente: Jobscan, (2020)

- ✓ Posibilidad de exportar la información de la red social LinkedIn.

Ilustración 6. Conexión con LinkedIn



Fuente: Jobscan, (2020)

- ✓ Postulación al cargo deseado.

- **Análisis de los participantes y selección**

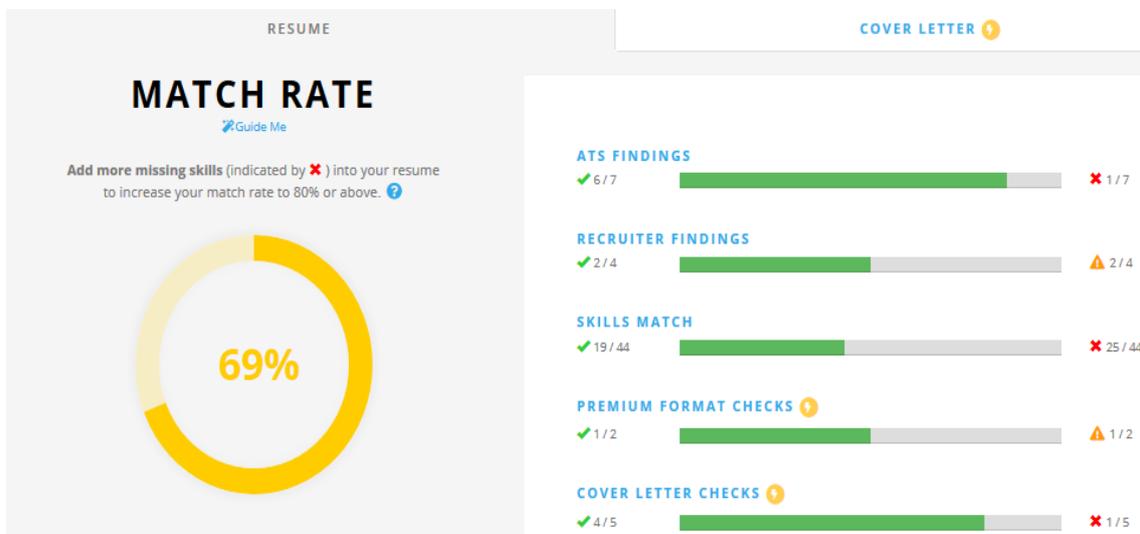
Después del tiempo estipulado para la postulación, se analiza con la herramienta cada una de las hojas de vida y se la compara con los requerimientos de la empresa, de esta forma se obtienen los datos estadísticos como se muestra a continuación.

Ilustración 7. Resultados obtenidos

SKILLS COMPARISON		HIGHLIGHTED SKILLS	
SKILL	VARIATIONS ?	RESUME	JOB DESCRIPTION
Product	○	22	8 Required ?
Mobile		8	8
Customer Experience		✖	3
Android		4	3
Windows		7	2
Iphone		✖	2
Tablets		1	2
Product Management	○	2	2
Multi-platform		✖	- Predicted Skill ?

Fuente: Jobscan, (2020)

Ilustración 8. Resultados obtenidos



Fuente: Jobscan, (2020)

- **Entrevistas y pruebas prácticas**

Posteriormente, se realizarán las entrevistas con las personas previamente seleccionadas y si es el caso, se realizarán pruebas prácticas.

6.7. PRESUPUESTO

Tabla 92. Presupuesto

Acciones	Costo
Definir los requerimientos para el nuevo personal de la empresa.	\$ 280.00
Establecer los medios donde se publicarán los anuncios de las vacantes laborales.	\$ 50.00
Seleccionar un sistema de seguimiento de candidatos	\$ 500.00
Establecer los canales donde se enviará las hojas de vida.	\$ 150.00
Registro y postulación de los candidatos	\$ 350.00
Análisis de los participantes y selección	\$ 50.00
Entrevistas y pruebas prácticas	\$ 150.00
TOTAL	\$ 1530.00

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

Por consiguiente, el presupuesto asignado para la aplicación de las acciones que utilicen recursos humanos 4.0 para consolidar las competencias del empleado en la Distribuidora El Prado es de \$ 1530.

6.10. CRONOGRAMA

Tabla 93. Cronograma

Tarea	Duración	Mes 1				Mes 2			
		1	2	3	4	5	6	7	8
Definir los requerimientos para el nuevo personal de la empresa.	1 semana								
Establecer los medios donde se publicarán los anuncios de las vacantes laborales.	2 días								
Seleccionar un sistema de seguimiento de candidatos	2 días								
Establecer los canales donde se enviará las hojas de vida.	1 día								
Registro y postulación de los candidatos	2 semanas								

Análisis de los participantes y selección	1 semana								
Entrevistas y pruebas prácticas	3 semanas								

Elaborado por: ANA, BALAREZO L.

6.11. EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA PROPUESTA

Las acciones que utilicen recursos humanos 4.0 para consolidar las competencias del empleado en la Distribuidora El Prado requirieron la definición de los requerimientos para el nuevo personal de la empresa, el establecimiento de los medios donde se publicarán los anuncios de las vacantes laborales, la selección de un sistema de seguimiento de candidatos, el establecimiento de los canales donde se enviará las hojas de vida, el registro y postulación de los candidatos, el análisis de los participantes y selección y las entrevistas y pruebas prácticas, para seleccionar al candidato o candidatos ideales.

Tabla 94. Matriz de monitoreo y evaluación

Preguntas básicas	Explicación
¿Quiénes solicitan evaluar?	Gerente
¿Por qué evaluar?	Para constatar si se cumple la propuesta y sus objetivos.
¿Con qué criterios?	Para medir el nivel de pertinencia de la propuesta.
Indicadores	Basados en la eficiencia y eficacia del personal, los objetivos cumplidos y metas de ventas, así como la rentabilidad y ventas realizadas.
¿Qué evaluar?	Cuantitativos y cualitativos, como: <ul style="list-style-type: none"> - Número de clientes nuevos - Ventas en unidades monetarias y en número de productos - Personal satisfecho e insatisfecho - Eficiencia y eficacia del personal - Número de atrasos - Número de permisos laborales - Número de contrataciones laborales nuevas

¿Quién evalúa?	Gerente
¿Cuándo evaluar?	Después de 3 meses de la aplicación de la propuesta
¿Con qué evaluar?	Encuesta e investigación de campo

Elaborado por: Peralta Juan, 2020

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, G. (2008). Gestión de Recursos Humanos en la Administración Tributaria Venezolana. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 1(2), 79-100.
- Aguilar, E., & Sastre, M. (2003). *Dirección de Recursos Humanos. Un enfoque estratégico*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Alanis, T., Ninfa, I., & Abreu, J. L. (2017). Trabajo en Equipo, Grupos de Trabajo y la Perspectiva de. *Daena: International Journal of Good Conscience*.
- Alonso, P., & Moscoso, S. (2018). Employment interview perceptions scale. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(3).
- Alvarado, K. M. (2015). Impacto de la cultura organizacional sobre la innovación de las pymes: un estudio empírico en el Distrito Metropolitano de Quito. *Sotaventomba*, 26-33.
- ANT. (2019). Obtenido de <https://www.ant.gob.ec/index.php/ant/vision-mision-y-objetivos>
- Arciénaga, A. A., Nielsen, J., Bacarini, H. A., Martinelli, S. I., Kofuji, S. T., & García, J. F. (2018). Technology and Innovation Management in Higher Education—Cases from Latin America and Europe. *Administrative Sciences*, 8(2), 11.
- Aristizábal-Montes, M., Rivera-González, R., Bermúdez-Bedoya, J., & García-Castro, L. (2016). Aprender a Aprender en un modelo de competencias laborales. *Zona Próxima*, 1-21.
- Baena-Paz, G. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Grupo Editorial Patria.
- Bakhshi, H., Downing, J. O., & Schneider, P. (2017). The future of skills: Employment in 2030. *Londres: Pearson and Nesta*. .
- Bazán, V. A. (2011). *Planificación estratégica*. México: Mc Graw Hill.
- Beck, E., Sollbrekke, T., Sutphen, M., & Fremstad, E. (2015). When mere knowledge is not enough: the potential of bildung as self-determination, co-determination and solidarit. *Higher Education Research & Development*, 34(3), 445-457.
- Bisquerra, R., & Pérez, N. (2007). Las competencias emocionales. *Educación*, 10, 61-82.
- Boudreau, J. (1983). Economic considerations in estimating the utility of human resource productivity improvement programs. *Personnel Psychology*, 36, 551-556. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.1983.tb02235.x>
- Capelli, P., & Singh, H. (1992). Research frontiers in industrial relations and human resources. *IRRA, Madison, WI.*, 165-192.

- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc Graw Hill Interamericana Editores.
- Correa, E. (2013). Evolución del concepto de Recursos Humanos, desde el punto de vista de la psicología y la administración: discusiones y aciertos. *Suma de Negocios*, 4(1), 109-119.
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del talento Humano y del conocimiento*. Bogotá: Editorial Ecoe Ediciones.
- Del Cid, A., Mendez , R., & Sandoval , F. (2010). INVESTIGACION: FUNDAMENTOS Y METODOLOGÍA. Mexico: Pearson.
- Desser, G. (1994). *Administración de personal* (Sexta ed.). Prentice Hall Hispanoamérica.
- Duque-Ceballos, J., García-Solarte, M., & Hurtado-Ayala, A. (2017). Influence of emotional intelligence on job skills: An empirical study in employees at the administrative level. *Estudios Gerenciales*, 13(44), 250-260.
- Echeverría, B. (2018). Revolución 4.0, Competencias, Educación y Orientación. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2018.831>
- Facebook. (2020). Obtenido de <https://www.facebook.com/pages/category/Shopping---Retail/Distribuidora-El-Prado-104302177678623/>
- Falconi, L., López, J., Pomaquero, J., & López, J. (2018). Habilidades gerenciales para la revolución industrial 4.0 en el ámbito del capitalismo consciente. *Revista Contribuciones a la Economía*. Obtenido de [//eumed.net/2/rev/ce/2018/3/revolucion-industrial-capitalismo.html](http://eumed.net/2/rev/ce/2018/3/revolucion-industrial-capitalismo.html)
- Fernández Nogales, Á. (2004). *Investigación y Técnicas de Mercado*. Madrid, España: ESIC.
- García de Hurtado, M. C., & Leal, M. (2008). Evolución histórica del factor humano en las organizaciones: de recurso humano a capital intelectual. *Omnia*, 144-159.
- García, G., & Torrijos, E. (2006). *Vivir Con Valores*. Mexico: Quarso.
- García, J. (2016). *Evaluación de desempeño en una empresa comercializadora de material eléctrico en media y alta tensión*. México: Mc Graw Hill.
- González, M. O. (2006). *Comportamiento organizacional: un enfoque latinoamericano*. CECSA.
- Gutiérrez, L. (2006). *La gestión penal del ambiente: el Sector Privado y la experiencia a diez años*. Caracas: Texto C.A.

- Heinemann, K. (2003). *Introducción a la metodología de la investigación empírica*. Barcelona: Paidotribo.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5a ed ed.). México, D.F: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION*. México: Mc Grawll Hill. Recuperado el 4 de julio de 2017
- INEC. (2020). *Directorio Empresarial, REDATAM*. Obtenido de <http://redatam.inec.gob.ec>
- Jobscan. (2020). Obtenido de <https://www.jobscan.co/>
- Llanos, J., Martínez, G., & Rodríguez, J. (2005). *Recursos Humanos I, II, III*. México.
- Manjarrez, N. (2016). Gestión de los recursos humanos: un abordaje teórico. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. Obtenido de <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2016/rrhh.html>
- Maresova, P., Soukal, I., Svobodova, L., Hedvicakova, M., Javanmardi, E., Ali, S., & Ondrej, K. (2018). Consequences of Industry 4.0 in Business and Economics. *Economies*, 6(46).
- Martí Saldes, M. (2011). La investigación empírica aplicada a la producción de ficción televisiva: propuesta de metodologías experimentales. *Universitat Pompeu Fabra*, 1-10.
- Martínez- Ruiz, X. (2019). Presentación. La industria 4.0 y las pedagogías digitales: aporías e implicaciones para la educación superior. *Innovación educativa*, 40-50.
- Mendoza, D., López, D., & Salas, E. (2016). Planificación estratégica de recursos humanos: efectiva forma de identificar necesidades de personal. *Económicas CUC*, 37(1), 61-78. doi:<http://dx.doi.org/10.17981/econcuc.15.5.2016.03>
- Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos* (Décimoprimer ed.). México: Prentice Hall.
- Monje Álvarez, C. A. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa, guía didáctica*. Neiva: Universidad Surcolombiana.
- Müch-Galindo, L., & García-Martínez, J. (2017). Fundamentos de administración. *Vida Científica Boletín Científico de la Escuela preparatoria N° 4*, 5(9).
- Müller, J. M., Kiel, D., & Voigt, K. I. (2018). What Drives the Implementation of Industry 4.0? The Role of Opportunities and Challenges in the Context of Sustainability. *Sustainability*, 10(1), 247.
- Navarro, J. (2014). *Epistemología y Metodología de la Investigación*. México, D.F.:

- Grupo Editorial Patria.
- Omar, Alicia, & & Florencia Urteaga, A. (2008). Valores personales y compromiso organizacional. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 7.
- Ortiz, M., & Avellana, L. (2002). Gestión Estratégica de los Recursos Humanos. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 59-78.
- Paul, P., Bhuimali, A., Aithal, P., & Bhowmick, S. (2018). Business Information Sciences emphasizing Digital Marketing as an emerging field of Business & IT: A Study of Indian Private Universities.
- Publicaciones Vertice S.L. (2008). *Aspectos prácticos de la calidad en el servicio*. España: Editorial Vértice.
- Puchol, L. (1997). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos* (Tercera ed.). Madrid, España: Editorial Díaz de Santos.
- Puga-García, A., Madiedo-Albolatrach, M., & Brito-Hernández, I. (2007). Filosofía y ciencia de la enfermería vinculada al proceso formativo de sus recursos humanos. *Gaceta Médica Espirituana*, 9(2).
- Ramos, P., Barrada, J., Fernández, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: the case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3).
- Real Pérez, I., Leyva Carreras, A. B., & Heredia Bustamente, J. A. (2014). Uso e impacto de las redes sociales en las estrategias de marketing de las PyME's. *Revista de Investigación Académica sin Frontera*(19).
- Reyno, M. (2007). *Responsabilidad Social Empresarial rse Como Ventaja Competitiva*. Mexico: Momberg.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Education.
- Sánchez, S., & Herrera, M. (2016). Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*. doi:10.18359/rfce.2216
- Sánchez-Henríquez, J., & Calderón-Calderón, V. (2012). Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. *Revista científica Pensamiento y Gestión*, 32.
- Sotomayor, A. (2016). *Administración de recursos humanos: Su proceso organizacional*. Monterrey: Tendencias.
- Tobón, S. (2004). *Formación basada en competencias*. México: Mc Graw Hill.

- Valdez, L. (2002). *Conocimiento y Capital Intelectual: las nuevas ventajas competitivas de la empresa. La revolución empresarial del sigloXXI*. Colombia: Grupo Editorial Norma.
- Vidal, L., Salas, P., Fernández, O., & García, M. (2016). Educación basada en competencias. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*.
- Yuni, J. A., & Urbano, C. A. (2006). *Técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación*. Córdoba, España: Brujas.

ANEXOS

Encuesta

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS



**“RECURSOS HUMANOS 4.0 Y LAS COMPETENCIAS DEL EMPLEADO EN LAS
COMERCIALIZADORAS DE PRODUCTOS DE CONSUMO MASIVO”**

Objetivo: Establecer la situación actual sobre las formas de reclutar y evaluar el personal, y las competencias actuales que posee el personal en las empresas comerciales específicamente de venta al por mayor de alimentos, bebidas y tabaco.

Instrucciones:

- Marque con una X la respuesta

I. RECURSOS HUMANOS

1. Califique de acuerdo con su criterio la importancia de contar con una adecuada gestión de recursos humanos **5= Muy importante, 4= Importante, 3= Regular, 2= Poco importante, 1=Nada importante.**

1	2	3	4	5

2. **¿Seleccione, qué tipo de reclutamiento de personal se aplica generalmente en la empresa?**

Internas

Externo

Online

Bases de datos de talentos

3. **Valore de acuerdo con su criterio la importancia de cada uno de los procesos para seleccionar al personal dentro de la empresa, siendo 5= Muy Importante, 4= Importante, 3= Indiferente, 2= Poco importante, 1= Nada importante.**

Entrevista preliminar	1	2	3	4	5
Revisión de solicitudes	1	2	3	4	5
Pruebas de selección	1	2	3	4	5
Entrevistas de empleo	1	2	3	4	5
Verificación de antecedentes y referencias	1	2	3	4	5
Decisión de selección	1	2	3	4	5
Examen físico	1	2	3	4	5

4. ¿Qué método utilizan para evaluar al personal de la empresa?

Método de la escala gráfica de calificaciones	<input type="checkbox"/>
Método de clasificación alterna	<input type="checkbox"/>
Método de la comparación por pares	<input type="checkbox"/>
Método de verificación de campo	<input type="checkbox"/>
Método de la distribución forzada	<input type="checkbox"/>
Método de los incidentes críticos	<input type="checkbox"/>
Evaluación 360°	<input type="checkbox"/>
Otra	<input type="checkbox"/>

¿Cuál? _____

II. RECURSOS HUMANOS 4.0

5. ¿En qué proceso del reclutamiento y selección se utiliza herramientas tecnológicas?

Reclutamiento del personal		Selección del personal	
Planeación de recursos humanos		Entrevista preliminar	
Alternativas de reclutamiento		Revisión de solicitudes	
Reclutamiento		Pruebas de selección	
Fuentes internas		Entrevistas de empleo	
Fuentes externas		Verificación de antecedentes y referencias	
		Decisión de selección	
		Examen físico	

6. ¿Qué medios utiliza actualmente para reclutar personal?

Radio	<input type="text"/>
Prensa	<input type="text"/>
Volantes	<input type="text"/>
Redes sociales	<input type="text"/>
Redes del gobierno	<input type="text"/>
Otra	<input type="text"/>

¿Cuál? _____

7. Señale qué herramientas tecnológicas le gustaría implementar en la empresa para reclutar y seleccionar personal.

Redes sociales profesionales (LinkedIn, InfoJobs, entre otros)	<input type="text"/>
Análisis de big data (procesamiento de CV)	<input type="text"/>
Chatbots (comunicación con los potenciales trabajadores durante el proceso de selección)	<input type="text"/>
Realidad virtual (Simulador del puesto vacante)	<input type="text"/>
Otro	<input type="text"/>

¿Cuál? _____

III. COMPETENCIAS

8. Del siguiente listado de competencias señale de acuerdo con su criterio, que competencias son las que utiliza en su trabajo **5= Muy Frecuente, 4= Frecuente, 3= Regular, 2= Poco frecuente, 1=Nada frecuente.**

COMPETENCIAS GENÉRICAS					
Capacidad para aprender	1	2	3	4	5
Creatividad e innovación	1	2	3	4	5
Adaptación al cambio	1	2	3	4	5
Comunicación efectiva	1	2	3	4	5

Trabajo en equipo	1	2	3	4	5
Visión de futuro	1	2	3	4	5
COMPETENCIAS SUPLEMENTARIAS					
1. Instrumentales					
Capacidad de análisis y de síntesis	1	2	3	4	5
Capacidad de organización y planificación	1	2	3	4	5
Comunicación oral y escrita en la lengua nativa	1	2	3	4	5
Conocimiento de una lengua extranjera	1	2	3	4	5
Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio	1	2	3	4	5
Capacidad de gestión de la información	1	2	3	4	5
Resolución de problemas	1	2	3	4	5
Toma de decisiones	1	2	3	4	5
El entusiasmo y las ganas de trabajar	1	2	3	4	5
2. Personales					
Trabajo en equipo	1	2	3	4	5
Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar	1	2	3	4	5
Trabajo en un contexto internacional	1	2	3	4	5
Habilidades en las relaciones interpersonales	1	2	3	4	5
Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad	1	2	3	4	5
Razonamiento crítico	1	2	3	4	5
Compromiso ético	1	2	3	4	5
3. Sistémicas					
Aprendizaje autónomo	1	2	3	4	5
Adaptación a nuevas situaciones	1	2	3	4	5
Creatividad	1	2	3	4	5
Liderazgo	1	2	3	4	5
Conocimiento de otras culturas y costumbres	1	2	3	4	5
Iniciativa y espíritu emprendedor	1	2	3	4	5
Motivación por la calidad	1	2	3	4	5

9. En referencia a su criterio personal, califique el nivel de importancia cada una de las características de las competencias laborales, siendo **5= Muy Importante, 4= Importante, 3= Indiferente, 2= Poco importante, 1= Nada importante.**

Adaptabilidad	1	2	3	4	5
Conocimientos	1	2	3	4	5
Desarrollo y aprendizaje	1	2	3	4	5

10. Del siguiente listado de habilidades señale de acuerdo con su criterio, que habilidades son las que utiliza en su trabajo, siendo **5= Muy Frecuente, 4= Frecuente, 3= Regular, 2= Poco frecuente, 1=Nada frecuente.**

HABILIDADES TÉCNICAS					
Conocimientos de informática básica	1	2	3	4	5
Manejo de software de base de datos	1	2	3	4	5
Uso de programas para hacer presentaciones gráficas	1	2	3	4	5
Dominio de idiomas	1	2	3	4	5
Manejo de herramientas específicas al cargo	1	2	3	4	5
HABILIDADES SOCIALES					
Asertividad	1	2	3	4	5
Escucha activa	1	2	3	4	5
Empatía	1	2	3	4	5
Capacidad de negociación	1	2	3	4	5
Respeto	1	2	3	4	5
Credibilidad	1	2	3	4	5
Mente abierta	1	2	3	4	5
Saber expresarse	1	2	3	4	5
Pensamiento positivo	1	2	3	4	5
HABILIDADES COGNITIVAS					
Atención	1	2	3	4	5

Memoria	1	2	3	4	5
Autoconciencia	1	2	3	4	5
Razonamiento	1	2	3	4	5
Capacidad de asociación	1	2	3	4	5
Resolución de problemas	1	2	3	4	5
Creatividad	1	2	3	4	5
Anticipación y planificación	1	2	3	4	5

- 11.** Del siguiente listado de valores y actitudes, señale de acuerdo con su criterio, que actitudes y valores son las que utiliza en su trabajo, siendo **5= Muy Frecuente**, **4= Frecuente**, **3= Regular**, **2= Poco frecuente**, **1=Nada frecuente**.

VALORES					
Integridad	1	2	3	4	5
Dedicación	1	2	3	4	5
Responsabilidad	1	2	3	4	5
Colaboración	1	2	3	4	5
Conducta	1	2	3	4	5
Paciencia	1	2	3	4	5
Honestidad	1	2	3	4	5
ACTITUDES					
Ver el lado positivo	1	2	3	4	5
Versatilidad	1	2	3	4	5
Iniciativa	1	2	3	4	5
Adaptabilidad	1	2	3	4	5
Resolución de problemas	1	2	3	4	5
Liderazgo	1	2	3	4	5

GRACIAS POR SU ATENCIÓN.