



UNIVERSIDAD  
PRIVADA  
DEL NORTE

# FACULTAD DE INGENIERÍA

Carrera de Ingeniería Industrial

“REVISIÓN SISTEMÁTICA DE PROCESOS DE SELECCIÓN BASADO EN UN ANÁLISIS POR COMPETENCIAS DEL PERSONAL OPERATIVO”

Trabajo de investigación para optar al grado de:

**Bachiller en Ingeniería Industrial**

Autor:

Rojas Zavalla, Yourde Agustin

Asesor:

Mg. Ing. Christian Javier Briceño Weiss

Lima - Perú

2019

## Tabla de contenido

<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Justificación.....</b>	<b>3</b>
<b>1.1 Justificación Teórica:.....</b>	<b>3</b>
<b>1.2 Justificación Práctica: .....</b>	<b>3</b>
<b>1.3 Justificación Metódica:.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Objetivo .....</b>	<b>4</b>
<b>3. METODOLOGIA .....</b>	<b>5</b>
3.1. Criterio de elegibilidad .....	5
3.2. Recursos de información .....	6
2.3. Búsqueda.....	7
2.4. Selección de estudios .....	8
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>21</b>

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

### 1. Justificación

#### 1.1 Justificación Teórica:

En una investigación, la justificación se refiere a las razones del porqué y el para qué de la investigación que se va a realizar, es decir, justificar una investigación consiste en exponer los motivos por los cuales es importante llevar a cabo el respectivo estudio. (Bernal, Cesar A., 2010).

Los problemas y objetivos formulados nos inducen a revisar las teorías y trabajos previos presentados por otros autores sobre las variables de asignación de personal. Como pueden ser maestrías, doctorados, libros y diferentes tipos de aportes contundentes y de alta credibilidad llevadas en el tiempo.

#### 1.2 Justificación Práctica:

“Cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o por lo menos propone estrategias que al aplicarse contribuyan a resolver” (Francois Le Calvez, 2005)

El desarrollo de la presente investigación nos permite dar a conocer los distintos métodos que existen para la selección de personal, como se ha manejado la información y cuál de ellas aplicarlas como mejoras u optimizaciones de los procesos que actualmente se conocen.

#### 1.3 Justificación Metódica:

“Desde luego que la investigación del problema tiene una justificación metodológica, en plantear que existe un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento valido y confiable y por lo tanto para investigar y observar durante un proceso que implica varias fases” (Amador, M. 2010)

El cumplimiento de todos los objetivos propuestos en la investigación, se empleó técnicas de investigación que más se ajuste al tema de asignación de trabajadores; las cuales nos van a ayudar a analizar y/o describir el problema presentado y así poder dar una solución al problema, de la misma manera permitirá expresar los resultados del presente trabajo de investigación y mejora en los procesos que se llevan actualmente. Lo cual crea mejoras las que más adelante podrían ser llevadas en todo el rubro de construcción

## **2. Objetivo**

### **2.1. Objetivo General**

Revisar los procesos de selección basado en un análisis por competencias del personal operativo.

### **2.2. Objetivos específicos**

- a) Identificar procesos de selección basado en un análisis por competencias del personal operativo.
- b) Analizar procesos de selección basado en un análisis por competencias del personal operativo.

### 3. METODOLOGIA

Para la presente investigación se ha desarrollado a través de una revisión sistémica en la cual se ha utilizado una metodología exploratoria en la que se recolectó información y opiniones de diferentes expertos que anteriormente han realizado investigaciones sobre la metodología para la gestión de procesos de selección de personal operativo para proyectos de construcción, en la recolección de información que tuvo como finalidad encontrar métodos para mejorar los procesos hasta ahora utilizados y que se están utilizando a la vanguardia para seleccionar personal. De esta forma poder tener una revisión sistemática basada en hechos reales que nos dará a comprender de forma más efectiva el tema de investigación abordado atreves de investigaciones anteriores

“Desarrollamos una investigación exploratoria se efectúa normalmente cuando el objetivo a examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes.” (Hernández, et al (2003) p.115)

#### 3.1. Criterio de elegibilidad

El criterio de elegibilidad que se consideró fue el año de publicación de los distintos estudios para los más actualizados.

Para la realización de esta revisión sistemática, se utilizó los siguientes criterios de inclusión:

- ✓ Únicamente los artículos publicados entre el 2013 y 2019.
- ✓ Únicamente los artículos que tengan referentes a la rama de Ingeniería.
- ✓ Artículos en español.
- ✓ Artículos basados en procesos de selección de personal operativo

Tabla 1

Estadísticas de búsqueda

Años	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
------	------	------	------	------	------	------	------

Fuente: Elaboración desarrollada por el investigador.

### 3.2. Recursos de información

La información recolectada se basó en la búsqueda sistematizada en los diversos buscadores académicos con el objetivo de obtener una información científica certificada y autentica. Las búsquedas se realizaron de forma continua y con un campo de búsqueda a no mayor a 7 años de antigüedad, los distintos buscadores académicos que se utilizaron fueron:

✓ Dialnet:

Es uno de los mayores portales bibliográficos del mundo, cuyo principal cometido es dar mayor visibilidad a la literatura científica hispana. Dialnet se constituye como una herramienta fundamental para la búsqueda de información de calidad. (Fundación Dialnet, 2019)|

✓ Scielo:

Es un modelo cooperativo descentralizado que agrupa colecciones nacionales y temáticas de revistas científicas que cumplen unos ciertos criterios de calidad. Su filosofía es facilitar el acceso universal y gratuito a las publicaciones científicas

del ámbito latinoamericano y de este modo aumentar su visibilidad. (Scientific Electronic Library Online, 2019)

✓ Redalyc:

Es un sistema de indización que integra a su índice las revistas de alta calidad científica y editorial de la región, después de 16 años de dar visibilidad y apoyar en la consolidación de las revistas, ahora integra de manera exclusiva a las que comparten el modelo de publicación (Redalyc, 2019)

✓ Google Académico:

Es un buscador especializado en literatura científica o académica, y te permite localizar de forma sencilla un montón de información que te resultará de gran ayuda a la hora de hacer tus trabajos para el colegio, el instituto o la universidad. (Muñoz, A., 2017)

### **2.3. Búsqueda**

Para optimizar la búsqueda y obtener datos más detallados y amplios sobre el tema de investigación se utilizaron términos para lograr una filtración correcta de la información, detalles, estadísticas y conceptos de fiabilidad que nos arrojen gestiones de procesos de selección de personal operativo para proyectos de construcción.

Para que se garantice la efectividad y fiabilidad del proceso de búsqueda se definieron los siguientes términos obtenidos de la pregunta de investigación.

✓ Dialnet:

- Procesos de Selección de personal
- Análisis por competencia a personal operativo

- ✓ Scielo:
  - Métodos de Selección de personal
  - Metodologías aplicadas por competencia
- ✓ Redalyc:
  - Mejora del proceso de selección
  - Diseño por competencia laboral
- ✓ Google Académico:
  - Aplicación de procesos de selección a personal operativo
  - Procesos de selección de personal
  - Procesos de análisis por competencias

Para la realización de la búsqueda se utilizó los criterios de inclusión antes mencionados, la cantidad de artículos encontrados y seleccionados, se detallan a continuación.

## 2.4. Selección de estudios

Para seleccionar los distintos estudios encontrados en todos los artículos científicos, revistas, proyectos de investigación libros, memorias, etc. Se utilizaron los siguientes criterios

Tabla 2

Resultado de búsquedas

<i>FUENTE</i>	<i>PALABRAS CLAVES</i>	<i>ARTÍCULOS ECONTRADOS</i>	<i>ARTÍCULOS FILTRADOS</i>	<i>ARTÍCULOS SELECCIONADOS.</i>

<b>Dialnet</b>	• Procesos de Selección de personal	<b>1725</b>	<b>704</b>	<b>4</b>
<b>Dialnet</b>	• Análisis por competencia a personal operativo	181	20	4
<b>Scielo</b>	• Métodos de Selección de personal	88	31	2
<b>Scielo</b>	• Metodologías por competencia	49	23	3
<b>Redalyc.</b>	• Mejora del proceso de selección	40	78997	6
<b>Redalyc.</b>	• Diseño por competencia laboral	132626	47550	4

<b>Google Académico</b>	• Aplicación de procesos de selección a personal operativo	118419	2619	1
<b>Google Académico</b>	• Procesos de selección de personal	47100	8215	3
<b>Google Académico</b>	• Procesos de análisis por competencias	12447	3178	3

### **Criterios de exclusión:**

Debido a la gran variedad de artículos en cada búsqueda se tomaron en cuenta los siguientes criterios de exclusión.

- ✓ Artículos que no se enfoquen en competencias del personal operativo
- ✓ Artículos que son de años iguales o menores al 2012
- ✓ Artículos en los que se muestra procesos de selección deficientes

## 2.5 Proceso de recopilación de datos

### Base de datos de artículos

Para analizar la producción científica en relación con los análisis por competencias dentro de la gestión del proceso de selección, se agruparon los trabajos en cuatro áreas de relevancia en la literatura sobre aprendizaje autorregulado, donde se incluyeron los parámetros siguientes:

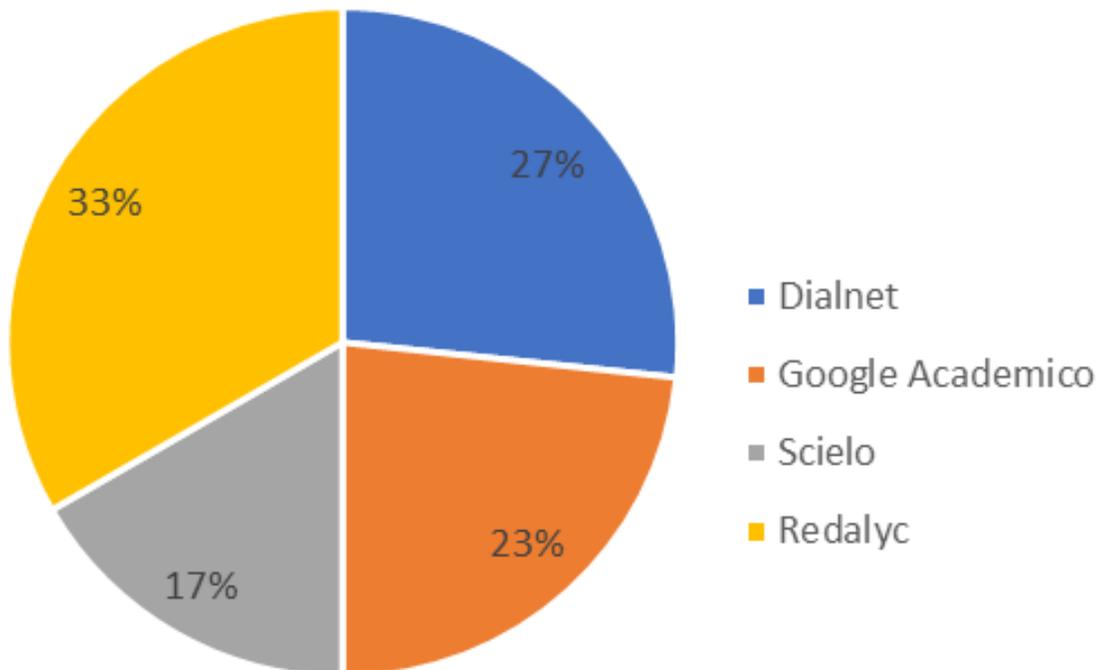
- ✓ Autor
- ✓ Título
- ✓ Año de publicación
- ✓ Palabras claves
- ✓ Exclusión o inclusión
- ✓ Resumen
- ✓ Link, entre otros.

## RESULTADOS:

### Resultados de Selección de estudios

Se encontraron 24 artículos que respetaban los criterios de inclusión indicados en las bases de datos utilizadas: Scielo, Google académico, Dialnet, Redalyc. También se encontró uno que no respondía a la pregunta de investigación, por lo cual fue descartado.

Buscador	Cuenta de Link	Porcentaje
Dialnet	8	27%
Google Académico	7	23%
Scielo	5	17%
Redalyc	10	33%
<b>Total general</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>



## Resultado Títulos de los Artículos seleccionados y no seleccionados

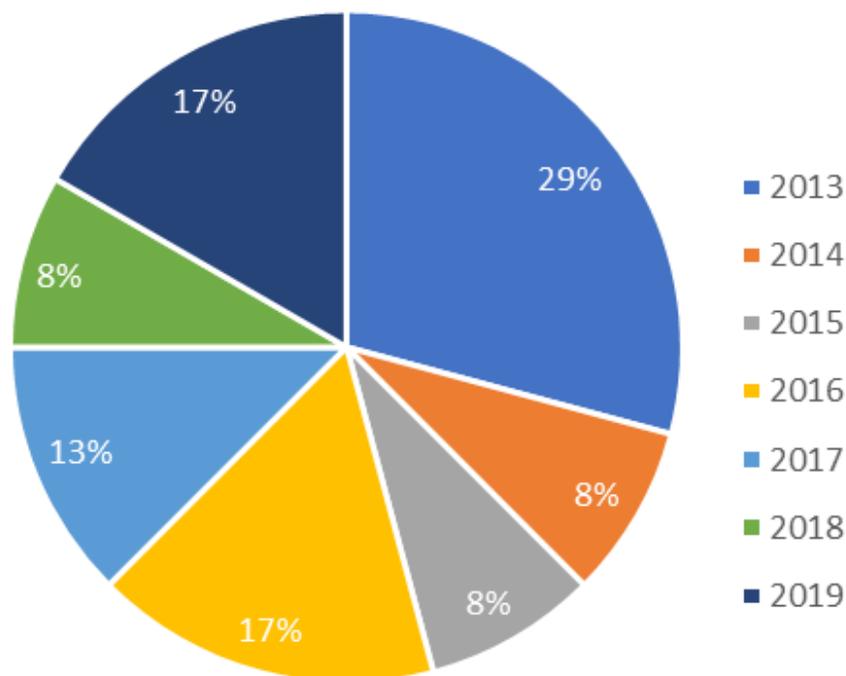
### Resultados de Características de los estudios

#### Artículos seleccionados

Aquellos que han cumplido con los filtros de años, idioma, convergencia de temas divididos por países

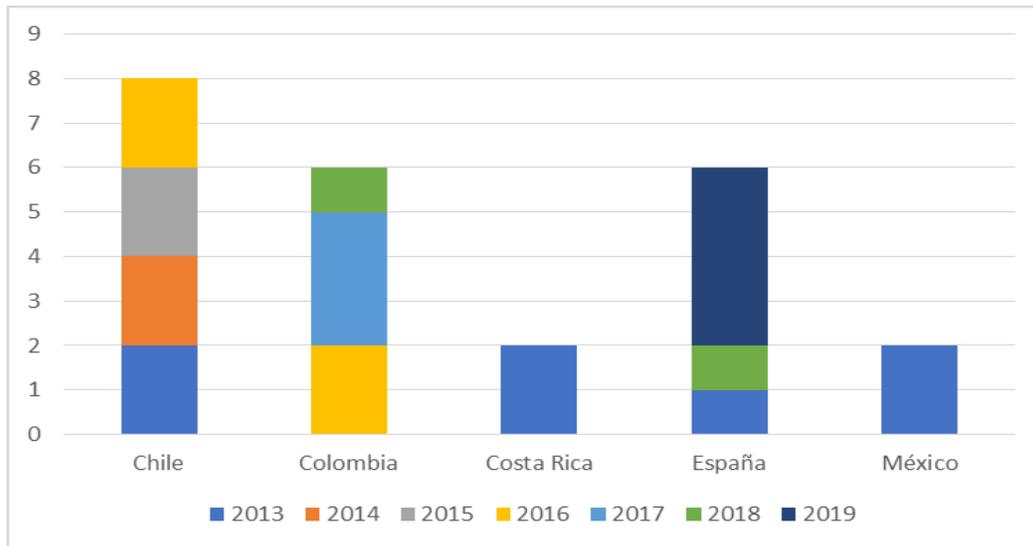
Etiquetas de fila	Costa					Total	
	Chile	Colombia	Rica	España	México		
2013	2			2	1	2	7
2014	2						2
2015	2						2
2016	2	2					4
2017		3					3
2018		1		1			2
2019				4			4
<b>Total general</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>24</b>	

Fuente: Elaboración Propia



N°	Título	Pais	Link	Año
1	Técnicas de evaluación de competencias como elemento clave del aprendizaje eficaz en la universidad	España	Dialnet	2013
2	Entorno personal de aprendizaje autónomo 2.0 en el Grado de Administración y Dirección de Empresas	España	Dialnet	2019
3	Selección de Personal en Chile	Chile	Dialnet	2014
4	Caracterización del componente ejecutivo en personal operativo vinculado al sector de hidrocarburos	Colombia	Dialnet	2017
5	Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018	Colombia	Scielo	2018
6	Diseño de un sistema para la verificación del desarrollo de una competencia del perfil del egresado	Chile	Scielo	2015
7	UNA METODOLOGÍA PARA EL DISEÑO DE UN CURRÍCULO ORIENTADO A LAS COMPETENCIAS	Chile	Scielo	2016
8	Evaluación de competencias en salud: elaboración y validación de un cuestionario, primeros resultados	España	Scielo	2019
9	La innovación requiere nuevas competencias laborales	México	Redalyc	2013
10	DISEÑO DE UNA ENTREVISTA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS DESDE UNA PERSPECTIVA MICROSOCIOLÓGICA	Chile	Redalyc	2013
11	PROPUESTA METODOLÓGICA PARA EL DISEÑO CURRICULAR DEL PERFIL DE EGRESO POR COMPETENCIAS EN LA CARRERA DE CIENCIAS GEOGRÁFICAS	Costa Rica	Redalyc	2013
12	De cuestiones internas a problemas internacionales: Acerca de las críticas contemporáneas a los procesos de selección de personal	Colombia	Redalyc	2016
13	Entorno personal de aprendizaje autónomo 2.0 en el Grado de Administración y Dirección de Empresas	España	Redalyc	2019
14	Selección de Personal en Chile	Chile	Google Académico	2014
15	Caracterización del componente ejecutivo en personal operativo vinculado al sector de hidrocarburos	Colombia	Google Académico	2017
16	Diseño de un sistema para la verificación del desarrollo de una competencia del perfil del egresado	Chile	Google Académico	2015
17	DESARROLLO DE LA METODOLOGÍA PARA EL DISEÑO DE UN CURRÍCULO ORIENTADO A LAS COMPETENCIAS LABORALES	Chile	Google Académico	2016
18	De cuestiones internas a problemas internacionales: Acerca de las críticas contemporáneas a los procesos de selección de personal	Colombia	Redalyc	2016
19	PROPUESTA DEL PERFIL DE PERSONAL POR COMPETENCIAS EN LA CARRERA DE CIENCIAS GEOGRÁFICAS	España	Google Académico	2013
20	Evaluación de competencias en salud: elaboración y validación de un cuestionario, primeros resultados	España	Scielo	2019
21	La innovación requiere nuevas competencias laborales	México	Redalyc	2013
22	DISEÑO DE UNA ENTREVISTA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS	Chile	Redalyc	2013

23	Evaluación de competencias, elaboración y validación de un cuestionario	Costa Rica	Redalyc	2018
24	Caracterización del componente ejecutivo en personal operativo del sector de gasolinero	Colombia	Dialnet	2017

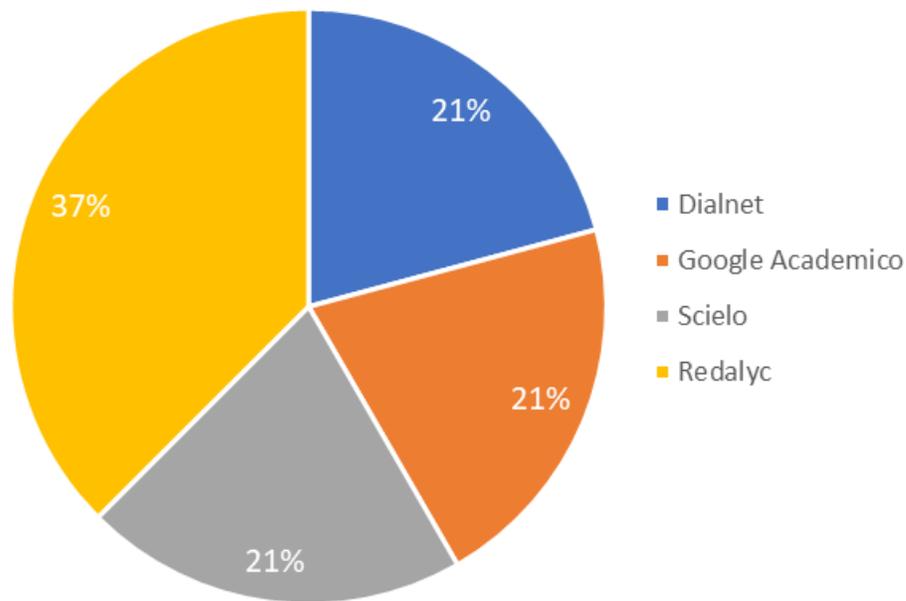
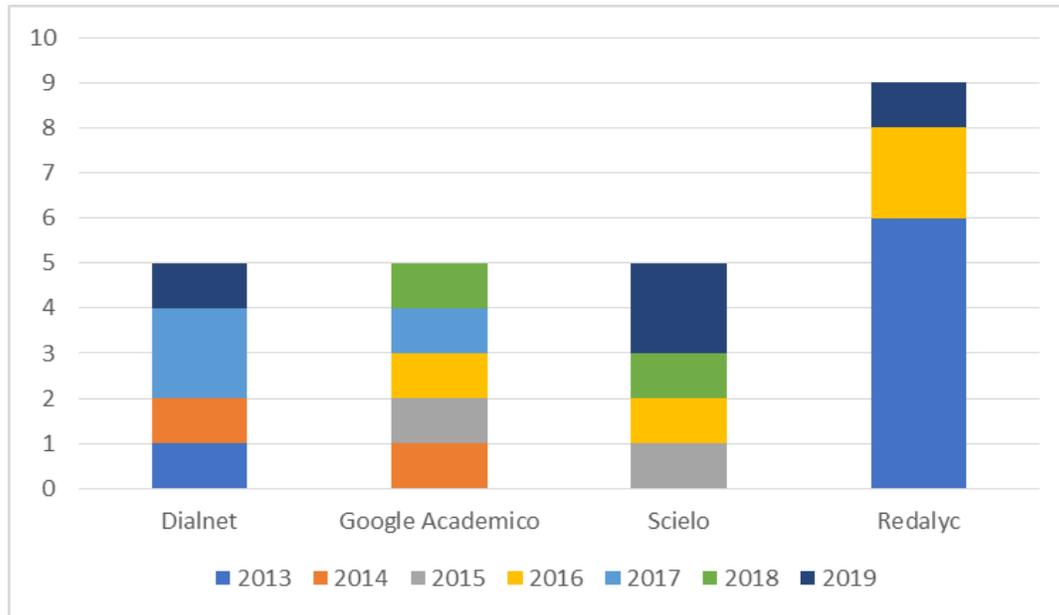


### Analisis global de los estudios

Aquellos que han cumplido con los filtros de años, idioma, convergencia de temas. Divididos por las fuentes.

Etiquetas de fila	Google				Total
	Dialnet	Académico	Redalyc	SciELO	
2013	1			6	7
2014	1	1			2
2015		1		1	2
2016		1	2	1	4
2017	2	1			3
2018		1		1	2
2019	1			1	2
<b>Total general</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>24</b>

Fuente: Elaboración Propia



### Artículos excluidos

Aquellos artículos que no han cumplido con los filtros de años, idioma, convergencia de temas. Divididos por países.

Etiquetas de fila	Costa					Total general
	Chile	Colombia	Rica	Cuba	España	
2002					2	2
2005				1		1
2007					2	2
2013						
2014						
2015						
2016						
2017					1	1
2018						
2019						
<b>Total general</b>				<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>

Fuente: Elaboración Propia

Aquellos artículos que no han cumplido con los filtros de años, idioma, convergencia de temas. Divididos por Fuentes.

Etiquetas de fila	Google				Total general
	Dialnet	Académico	Redalyc	SciELO	
2002		1	1		2
2005			1		1
2007		1		1	2
2013					
2014					
2015					
2016					
2017		1			1
2018					
2019					
<b>Total general</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>		<b>6</b>

Fuente: Elaboración Propia

## DISCUSIÓN

En la presente revisión sistemática se realizó un análisis de la literatura científica disponible en las bases de dato mostradas como Scielo, Google académico, Dialnet y Redalyc en diversos países durante los años 2013 al 2019. El tema principal que tratar fue todos los artículos y/o tesis que estén relacionados con el análisis por competencias a realizar en las empresas y/o información acerca de los procesos de selección usados. El objetivo fue la realización de una identificación y análisis de procesos de selección basado en un análisis por competencias del personal operativo, teniendo en cuenta la verificación de las publicaciones y/o artículos encontrados cumplen con la información del proceso de revisión sistemática respecto al año de publicación, diseño de la investigación, instrumentos de medición, sector industrial en que se desarrolla el trabajo.

A continuación, se destacan algunos de los aspectos considerados importantes y se analizan algunas implicaciones para la investigación de procesos de selección basado en un análisis por competencias del personal operativo.

Se identificaron 30 estudios entre artículos universitarios, revistas, tesis de los cuales 6 no respetaban los criterios de elegibilidad, lo cual nos dejó con 24 aptos para la revisión correspondiente. Se observó un crecimiento en las publ

icaciones sobre el tema abordado durante el año 2013. Los primeros trabajos hallados se basaron el cómo debería de ser la aplicación de los procesos para competencias laborales y su relación con el área de Recursos Humanos para el desarrollo de dicho análisis. Por la gran cantidad de información encontrada que durante los últimos años el análisis por competencia se viene desarrollando y aplicando en los diversos países de Latinoamérica y

por tanto en las empresas se muestran a favor de la aplicación de este para su propio crecimiento.

Aúna existiendo muchos artículos en español no se ha encontrado artículos de relevancia dentro del Perú para poder ser usado debido a que en mayoría son tesis y no aplicaciones realizadas ni en procesos experimentales llevados a cabo en nuestro país. Sin embargo, se han encontrado artículos en países vecinos como Colombia y Chiles que llevan ventaja en su aplicación dentro de sus territorios.

Más del 60% de los artículos identificados relaciona el análisis por competencia con el área de recursos humanos y sus procesos es decir que se está incluyendo en el área. En la revisión sistemática se identificaron que no siempre sus dimensiones de evaluación vayan muy cercanas a las de nosotros lo cual no facilita la clarificación de una aplicación en nuestro proyecto. Debido a que en la mayoría no se detalló el proceso de cómo realizar la implementación del análisis por competencia en una empresa que no lleva acabo dicho análisis.

Con respecto a las limitaciones y su implicancia dentro del área de recursos humanos casi no se discuten en los estudios; en sus conclusiones no están limitados los alcances del análisis por competencias.

No se halló un manual de cómo llevar acabo dicho proceso de forma sistemática para los procesos de selección de personal operativo. No existe una evaluación mediante indicadores que sobre salgan de lo básico como cantidad de evaluados, forma de evaluación, satisfacción de la evaluación y desarrollo en casos críticos.

Se hallaron artículos en los cuales menciona la importancia que ha tenido la implementación de un análisis por competencia dentro de las empresas y su buen impacto en el personal a quienes se les aplicó.

### **CONCLUSION:**

El desarrollo de un análisis por competencias se denota en crecimiento en América latina y que en los países llevados a cabo están en el área de Recursos Humanos los cuales se encargan de gestionar para la selección de personal de forma más documentada y eficiente. Sin embargo, no se han denotado aplicaciones fehacientes de su aplicación en nuestro país ni un procedimiento de como implementarlo de forma práctica y/o teórica para su injerencia. Lo cual nos muestra el recelo que posiblemente existe en la difusión de este y/o problemas en su correcta implementación en las empresas de nuestro país.

Las fuentes consultadas para la búsqueda de los artículos presentan diversos tipos de estudios teniendo en cuenta en su mayoría un diseño de tipo descriptivo, existe validez y confiabilidad en los mismos dado que están dentro de los criterios de búsqueda y elegibilidad.

Por último, se determina que se ha logrado una correcta identificación y análisis sobre los artículos relacionados a los procesos de selección basado en un análisis por competencias y evidenciando su importancia.

## REFERENCIAS

Aldavert, J., Vidal, E., & Aldavert, X. (2016). *Desarrollo de selección de personal*. España: CIMS.

Aldavert, J., Vidal, E., & Aldavert, X. (2016). *Competencias laborales*. España: CIMS.

Fuentes, K. (2017). *Implementación de competencia laboral para reducir los costos* Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Gómez, J., & Domínguez, D. (2018). *Implementación de la metodología de Competencias laborales en el área de logística del Hospital Teodoro Maldonado Carbo*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.

Malagón, G., Galán, R., & Pontón, G. (2008). *Administración Recursos Humanos*. Bogotá: Médica Panamericana.

Murrieta, J. (2016). *Aplicación de la evaluación por competencia como propuesta de mejora en el*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Rey, F. (2005). *Análisis de la competencia durante el puesto de trabajo*. Madrid: Fundación Confemetal.

Vilca, S. (2014). *Gestión en el almacenamiento de medicamentos y material médico*. Obtenido de Hospital Apoyo Chepén: [http://www.digemid.minsa.gob.pe/UpLoad%5CUpLoaded%5CPDF/EURacMed/TrabSalud/ReuTec/RTN\\_Oct\\_2010/MR\\_GAdM\\_1-4-Gestion\\_almacenamiento\\_med.pdf](http://www.digemid.minsa.gob.pe/UpLoad%5CUpLoaded%5CPDF/EURacMed/TrabSalud/ReuTec/RTN_Oct_2010/MR_GAdM_1-4-Gestion_almacenamiento_med.pdf)

- Villegas, L. (2005). *Metodología de la investigación pedagógica*. . Lima: San Marcos.
- Fuentes, K. (2017). *Enfoque de selección para personal en Recursos humanos para reducir los*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Gómez, J., & Domínguez, D. (2018). *Implementación de la metodología 5s en el área de logística del Hospital Teodoro Maldonado Carbo*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Malagón, G., Galán, R., & Pontón, G. (2008). *Administración hospitalaria*. Bogotá: Médica Panamericana.
- Murrieta, J. (2016). *Elaboración básica de gestión de personal como propuesta de mejora en el*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Rey, F. (2005). *Las 5S. Orden y limpieza en el puesto de trabajo*. Madrid: Fundación Confemetal.
- Villegas, L. (2005). *Metodología de la investigación pedagógica*. . Lima: San Marcos.