



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL

ESCUELA DE POSGRADOS “ESPOG”

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Resolución: RPC-SO-22-No.477-2020

PROYECTO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGISTER

Título del proyecto:

Desarrollo de un Sistema de reclutamiento y selección del personal con el uso de inteligencia artificial para la empresa Florícola Edelmy Roses.

Línea de Investigación:

Gestión integrada de organizaciones y competitividad sostenible

Campo amplio de conocimiento:

Administración

Autor/a:

Nayeli Nicol Guaman Quimbiamba

Tutor Metodológico:

PhD. Alejo Betty Pastora

Tutor Técnico:

Mgs. Héctor Sebastián Pérez Manosalvas

Quito – Ecuador

2025

APROBACIÓN DEL TUTOR METODOLÓGICO



Yo, PhD. Alejo Betty Pastora con C.I: 175936433-2, en mi calidad de Tutor metodológico del proyecto de investigación titulado: Desarrollo de un Sistema de reclutamiento y selección del personal con el uso de inteligencia artificial para la empresa Florícola Edelmy Roses.

Elaborado por: Guaman Quimbiamba Nayeli Nicol, de C.I: 172772852-7, estudiante de la Maestría: Gestión del Talento Humano de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito D.M., 10 de septiembre del 2025.

Firma

APROBACIÓN DEL TUTOR TÉCNICO



Yo, Mg. Héctor Sebastián Pérez Manosalvas con C.I: 172152918-6 en mi calidad de Tutor del proyecto de investigación titulado: Desarrollo de un Sistema de reclutamiento y selección del personal con el uso de inteligencia artificial para la empresa Florícola Edelmy Roses.

Elaborado por: Guaman Quimbiamba Nayeli Nicol, de C.I: 172772852-7, estudiante de la Maestría: Gestión del Talento Humano de la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL)**, como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito D.M. 10 de septiembre del 2025.

Firma

DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE



Yo, Nayeli Nicol Guaman Quimbiamba con C.I: 1727728527, autor/a del proyecto de titulación denominado: Desarrollo de un Sistema de reclutamiento y selección del personal con el uso de inteligencia artificial para la empresa Florícola Edelmy Roses. Previo a la obtención del título de Magister en Gestión del Talento Humano.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar el respectivo trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Manifiesto mi voluntad de ceder a la Universidad Tecnológica Israel los derechos patrimoniales consagrados en la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador, artículos 4, 5 y 6, en calidad de autor@ del trabajo de titulación, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente. En concordancia suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital como parte del acervo bibliográfico de la Universidad Tecnológica Israel.
3. Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de prosperidad intelectual vigentes.

Quito D.M., 10 de septiembre del 2025.

Firma

Tabla de Contenidos

APROBACIÓN DEL TUTOR METODOLÓGICO	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR TÉCNICO.....	iii
DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE	iv
INFORMACIÓN GENERAL	1
Contextualización del tema	1
Problema de investigación	3
Análisis causa – efecto	5
Objetivo General	5
Objetivos específicos.....	6
Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos	6
Alcance de la investigación	6
CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO.....	8
1.1 Contextualización general del estado del arte	8
1.1.1 Antecedentes de la investigación.....	8
1.2 Bases Teorías	12
1.2.1 Gestión del capital humano	12
1.2.2 Contratación a través de medios digitales	13
1.2.3 Sistema automatizado	13
1.2.4 Inteligencia artificial	14
1.2.5 Sector florícola.....	14
1.2.6 Reclutamiento y selección	14
1.3 Proceso investigativo metodológico	15
1.3.2 Nivel de investigación.....	15
1.3.3 Diseño de la investigación	15
1.3.4 Población y muestra	16
1.3.5 Organigrama.....	17
1.3.5 Población y muestra	17
1.4 Métodos, técnicas e instrumentos	18
1.4.1 Encuesta	18
1.4.2 Análisis de resultados	18
CAPÍTULO II: PROPUESTA.....	35
2.1 Fundamentos teóricos aplicados	35
2.1.1 Gestión del talento humano	35

2.1.2 Reclutamiento y selección	35
2.1.3 Transformación digital	35
2.1.4 Analítica de recursos humanos	36
2.1.5 Teoría del Fit.....	36
2.1.6 Ciclo Deming.....	36
2.1.7 Gamificación en recursos humanos	37
2.1.8 Gestión por competencias	37
2.1.7 Enfoque socio-técnico	38
2.2 Descripción de la propuesta	38
2.2.1 Estructura general	38
2.2.2 Explicación del aporte	39
2.2.3 Flujograma del proceso (Proceso de selección humano +IA complementado con interacción humano-IA+ Experiencia del candidato)	49
2.2.4 Manual de procedimientos- proceso de selección humano + IA.....	51
2.3 Validación de la propuesta	61
2.4 Matriz de articulación de la propuesta	61
CONCLUSIONES.....	63
RECOMENDACIONES.....	64
BIBLIOGRAFÍA	65

Índice de Tablas

Tabla 1. Descripción del personal de la finca Edelmy Roses.	16
Tabla 2 . Matriz de perfil de cargo gerente general.....	41
Tabla 3. Matriz del perfil de jefe de producción	41
Tabla 4. Matriz de Perfil de Cargo Específica al Cargo Supervisores y trabajadores de producción	42
Tabla 5 Matriz de perfil de cargo jefe de postcosecha	43
Tabla 6. Matriz de Perfil de Cargo Específica al Cargo jefe de administrativo.....	43
Tabla 7. Matriz de Perfil de Cargo Específica al cargo contabilidad	44
Tabla 8. Matriz de Perfil de Cargo Específica al cargo de jefe de calidad	44
Tabla 9. Matriz de Perfil de Cargo Específica al cargo de técnicos de control de calidad	45
Tabla 10. Matriz de Perfil de Cargo Específica al cargo de jefe de mantenimiento.....	45
Tabla 11. Matriz de Perfil de Cargo Específica al cargo de técnicos de mantenimiento.....	46
Tabla 12. Matriz de Perfil de Cargo Específica al cargo de personal de apoyo en RRHH	46
Tabla 13. Proceso tradicional vs. proceso con inteligencia artificial	48
Tabla 14. Matriz de procedimientos- procesos de selección +IA.	51
Tabla 15. Presupuesto de implementación- Sistema de Selección Humano + IA	55
Tabla 16. Tabla técnica de KPIs- Proceso de selección de personal.	56
Tabla 17. Tabla de Monitoreo, KPIs y mejora continua	58
Tabla 18. Estrategias y técnicas 2025.	59
Tabla 19. Descripción perfil de validadores.....	61
Tabla 20. Criterios de Evaluación	62
Tabla 21. Escala de evaluación de criterios	62
Tabla 22 Preguntas Instrumento de validación	62
Tabla 23. Resultado validación.....	63

Índice de Figuras

Figura 1 Diagrama Espina de Pescado – Factores que limitan el reclutamiento digital efectivo con IA.....	5
Figura 2 Organigrama empresarial.....	17
Figura 3 Política para vacantes.....	19
Figura 4 Proceso de selección	20
Figura 5 Perfil al cargo postulante.....	21
Figura 6 Análisis de experiencia laboral	22
Figura 7 Importancia de un flujograma del proceso de reclutamiento	23
Figura 8 Participación del jefe de área para solicitar personal	24
Figura 9 Proceso de selección personal actual	25
Figura 10 Uso de plataformas digitales	26
Figura 11 Confiabilidad de postulación de empleo mediante tecnología	27
Figura 12 Uso de la IA en el reclutamiento y selección.....	28
Figura 13 Implementación de la inteligencia artificial en captación de personal	29
Figura 14 Captación de personal por medio de inteligencia artificial	30
Figura 15 Reducción de tiempo en la captación de personal por medio de inteligencia artificial	31
Figura 16 Implementación de herramientas digitales	32
Figura 17 Habilidades y competencias de los candidatos	33
Figura 18 Nuevo sistema de captación de personal	34
Figura 19 Globalización. Relación Histórica	38
Figura 20 Estructura general propuesta	38
Figura 21 Matriz general de perfiles de cargos.....	39
Figura 22 Proceso de contratación Edelmy Roses.	48
Figura 23 Flujograma de procesos principales.....	49
Figura 24 Flujograma de procesos secundarios.....	50

Anexos

Anexo 1. Validación de especialistas.....	68
--	----

INFORMACIÓN GENERAL

Contextualización del tema

El empleo de inteligencia artificial en la administración de recursos humanos avanza a un ritmo acelerado, conforme la tecnología se introduce en todos los campos de empleo, es por esto que en el proceso de incorporación de nuevos talentos en la organización, a través del uso de inteligencia artificial se pueden programar algoritmos para revisar de manera más rápida y eficiente las carpetas de los candidatos postulantes, relacionando sus habilidades y destrezas con el cargo al que están postulando (Franco, Alberto, Antonio, & Manuel, 2021).

Actualmente, el mundo está inmerso en la era digital, el uso de plataformas en línea en diferentes dispositivos, hoy es algo más común de lo normal, esto no excluye al mecanismo en el que las empresas contratan a nuevo personal por medio del uso de la tecnología, para detectar quienes cumplen con los prerequisites necesarios para cumplir metas y objetivos en las vacantes solicitadas. Sin embargo, esto presenta tanto beneficios como inconvenientes. Esta estrategia de gestión del talento humano permite a las empresas mejorar su visibilidad y eficacia al difundir sus ofertas de empleo, convirtiéndose en uno de los métodos de reclutamiento más populares en la actualidad (Pimentel, 2023).

En efecto, la tecnología permite que el proceso de incorporación de nuevos talentos en la organización sea más competente y productivo, permitiendo reducir el tiempo para revisar todos los currículos vitae que ingresan para postular a una vacante, y así brindar una experiencia significativa tanto al postulante como al entrevistador. De esta manera, se da a conocer los requisitos de los puestos de trabajo en una empresa, que anteriormente, antes del boom tecnológico, eran por medio de volantes publicitarios, publicaciones en periódicos, radios o en centros comerciales de manera física, y las entrevistas se llevaban en mayor porcentaje, de manera presencial. En la actualidad, esta práctica tomó otro camino, las empresas brindan otro tipo de modalidad, en la que prevalece la creatividad y utilización de herramientas dinámicas, que no solo busca incorporar al mercado, colaboradores con experiencia y conocimiento, sino que posean habilidades para enfrentar diferentes situaciones en la organización.

En este contexto, la inteligencia artificial se presenta como una opción de mejora que simplifica los métodos para incorporar nuevo personal a una organización, en productivos, gracias al uso y aplicación de algoritmos, los currículos pueden ser clasificados de manera automática, y quienes se leen como incompatibles se van descartando de la postulación, esto logra tomar información importante para la toma de decisiones e implementación de

estrategias, mediante este método. Los chatbots también pueden interactuar con los candidatos, responder preguntas y programar entrevistas (Rosania, 2025).

La inteligencia artificial es de gran ayuda para desarrollar un método para incorporación de nuevos talentos en la empresa, esta herramienta no busca reemplazar la inteligencia humana la automatización, siempre y cuando se haga un correcto uso, la IA genera nuevas ideas al ser humano para que puedan desarrollarlas. Por otro lado, esto aumenta la eficiencia en planificación de entrevistas mediante chatbots, análisis y reportes avanzados, automáticamente se generan informes de los avances en el proceso de reclutamiento, también permite que a través del sistema las personas interesadas al empleo puedan visualizar en que etapas del proceso se encuentran en tiempo real.

Un ATS es una plataforma que en sus siglas significa Applicant Tracking System, se encarga de automatizar información sobre las personas postulantes a una vacante laboral, hasta la fase de contratación, de esta manera quienes por equivocación suben su curriculum de manera repetitiva la plataforma se encarga de verificar esto, y va filtrando los curriculums de manera automática. De la misma manera, lo que respecta en la exposición de competencias mediante palabras clave y programación de entrevistas para continuar con cada una de las fases por medio de este método. En esta práctica, la plataforma se encarga de distribuir ofertas laborales, analizar perfiles de acuerdo a la necesidad de la empresa y priorizar a los candidatos que cumplen con los prerrequisitos. Así, no solo se ahorra horas de trabajo, sino que también asegura que los perfiles más relevantes lleguen a tu equipo de Recursos Humanos (Rueda, 2025).

Esto es un software específico para el reclutamiento y selección que se logró identificar y se analizó la funcionalidad de la misma, cuenta con las funciones principales que se requiere y cumple con las perspectivas que la empresa busca, esta herramienta digital que se implementara en este estudio, además se puede mencionar que tiene un enlace con la IA la cual permite que los procesos sean automatizados y tenga precisión en arroja los resultados de los candidatos, para realizar una apropiada identificación de candidatos para la vacante.

Los aspectos de la Inteligencia Artificial más destacados en un proceso de selección es la rapidez con la que puede analizar, primero los CV, completando esta tarea en segundos, a través de algoritmos de IA y el uso de palabras clave, se logra clasificar a los candidatos de manera automática según sus habilidades, conocimientos y experiencia, la automatización de tareas como esta es también una gran ventaja de la IA, ya que permite a los reclutadores enfocarse en el análisis interno de los perfiles, en ese sentido, utilizar la Inteligencia Artificial reduce significativamente el tiempo dedicado a algunas tareas operativas, tales como la

mencionada creación de ofertas de trabajo, la revisión de hojas de vida y la transcripción de entrevistas (Fuenzalida, 2024).

En efecto lo que menciona el autor, la IA tiene conexión con el sistema ATS, que se emplea para el proceso de selección, consiste en agilizar y optimizar el tiempo en la búsqueda del candidato, proporciona apoyo en la clasificación de los currículums, según los requerimientos de la empresa, genera informes de los candidatos seleccionados y más actividades , para la persona encargada de Talento Humano, gracias a esta herramienta digital no es complejo recopilar esta información y poder analizarla y avanzar con el proceso de contratación del personal que requiere la empresa, esas herramientas se han convertido muy indispensable en las empresas, si realizan un buen uso obtendrán buenos resultados.

Problema de investigación

El desarrollo de un sistema de reclutamiento digital apoyado de la inteligencia artificial va directamente emitido para la empresa Florícola Edelmy Roses, localizado “en el cantón Cayambe perteneciente a la provincia de Pichincha” (Alvarez, 2019), Edelmy Roses está especializada en el cultivo y venta de rosas destinadas a la distribución de comercio con destino a mercados nacionales y extranjeros. Dentro del ámbito florícola, las empresas acostumbra a realizar el proceso de contratación de manera manual y tradicional, en la que la postulante entrega su hoja de vida de manera presencial y espera a que la empresa se comuniquen con él para conocer si continúa con la presentación a una entrevista o no.

Edelmy Roses aplica actualmente este mismo esquema, sin embargo, busca implementar la tecnología como una herramienta para dar a conocer la vacante, el perfil de cargo que está solicitando en anuncios de radios, sitios web de la empresa, redes sociales y más, donde el postulante se pone en contacto con la persona encargada de Talento Humano y esta solicita enviar la hoja de vida ya sea mediante WhatsApp, correo electrónico o dejar su carpeta presencialmente en la empresa.

Una vez realizado este proceso se procede a la revisión manual para la preselección de los candidatos luego prosigue el proceso de evaluación y entrevista en modalidad presencial asisten y se tomara pruebas acorde a los parámetros que le empresa maneje, luego los seleccionados entran en la etapa de la contratación e inducción y empieza a laborar, este es el proceso que habitualmente se viene desarrollando en esta empresa, la cual dentro de ello hasta la contratación se ha logrado visualizar que existe demoras, en los procesos, y tiene mayor dificultad para atraer al talento la cual estos procedimientos habituales ya no llaman la atención especialmente a personas jóvenes que están en el mundo de la tecnología y no son llamativos

tampoco motivadores para los perfiles y esto genera contrataciones apresuradamente e inadecuadas y existe una mayor probabilidad de rotación de persona.

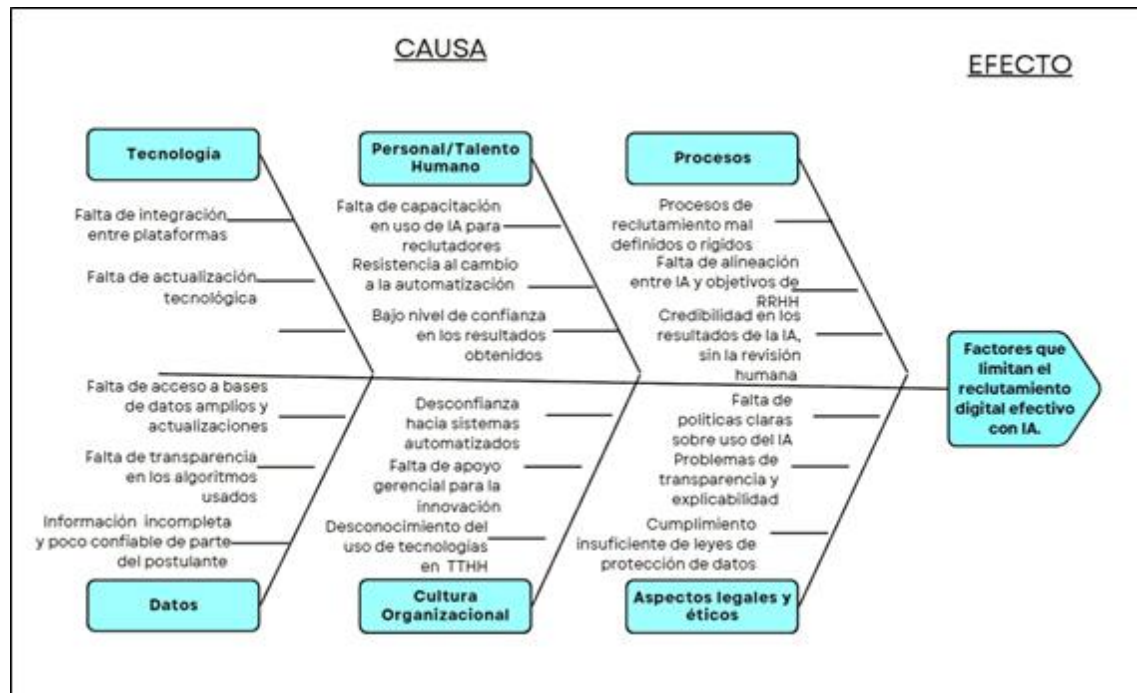
Por esta razón, es necesario implementar un método para contratación de personal que tenga como principal herramienta el uso de inteligencia artificial, que viene a la par con la tecnología esta nueva metodología de reclutamiento y selección se basa en utilizar el software ATS, que consiste en realizar el mismo proceso que talento humano realiza pero se forma automatizada es decir con apoyo de esta herramienta digital permite dentro de ella publicar las vacantes y los postulantes pueden observar los puestos de trabajo disponibles donde podrán postular e iniciar el proceso en línea sin necesidad de asistir a la empresa de manera presencial, la IA ayuda a optimizar los tiempo y se encarga inmediatamente de seleccionar el CV con los requerimientos que Talento Humano de acuerdo al perfil de cargo, este sistema genera automáticamente los comunicados de las personas que han sido preseleccionadas y programa una entrevista o evaluación de manera remota, una vez concluido estos procesos se llamara a la persona seleccionada para que empiece a laborar en el puesto de trabajo que con méritos propios logro obtener el puesto.

Por otro lado, vale mencionar que al no utilizar un sistema que analice los currículums y haga estos procesos como realizar este software, seguirá existiendo todas estas problemáticas que se observa en esta empresa, esto se requiere implementar con el fin de mejorar el método de contratación de personal, teniendo en cuenta que Edelmy Roses se caracteriza por ser competitiva e innovadora en los procesos con herramientas digitales acorde al tiempo que se encuentra operando en el mercado se considera una empresa en un entorno tecnológico.

En consecuencia, a este problema la empresa Edelmy Roses, está en la necesidad de implementar un método que permita reducir el tiempo de contratación de personal, por las temporadas altas en las que la empresa necesita aumentar su producción para cumplir con ordenes fijas en el comercio exterior, y garantizar que el personal que se incorpore a la empresa se alinee con los objetivos y metas de la misma.

¿Qué se requiere para desarrollar un sistema de contratación de personal eficiente mediante el uso de inteligencia artificial?

Figura 1 Diagrama Espina de Pescado – Factores que limitan el reclutamiento digital efectivo



Nota. Análisis de correlación de causa-efecto (2025).

Análisis causa – efecto

En la actualidad en la empresa Edelmy Roses cuenta con factores que limitan al reclutamiento digital de manera efectiva con apoyo de la Inteligencia artificial, las causas que se presentan tanto para el personal operativo como administrativo son la falta de integración de las plataformas propuestas para empezar a trabajar, la tecnología hoy en día brinda más oportunidades innovadoras para las organizaciones las cuales brindan apoyo al reclutamiento digital a fin de optimizar el tiempo y alcanzar logros destacados haciendo uso de la inteligencia artificial.

El personal de empresa, personas postulantes y a nivel general en el sector florícola mantiene una resistencia al cambio tecnológico, muchas de ellas prefieren que estos procesos se realicen de forma manual y presencial como normalmente se solía realizar, esto se da por la falta de conocimiento y la escases del uso de la tecnología, la falta de credibilidad de estas plataformas, genera desconfianza en los resultados obtenidos, en este caso detrás de este sistema con IA, estará la persona encargada de Talento Humano quien monitoreara y realizara el seguimiento de este sistema para asegurarse que este realizando los procesos correctamente.

Objetivo General

Desarrollar un sistema de incorporación de personal con inteligencia artificial para la Florícola Edelmy Roses, con el uso del software ATS.

Objetivos específicos

- Contextualizar los conceptos y bases teóricas de un sistema de gestión de candidatos apoyado en inteligencia artificial.
- Determinar la situación actual que presenta la empresa Edelmy Roses en el método de incorporación de personal.
- Emplear el software ATS como recurso basado en inteligencia artificial para la captación y evaluación de candidatos.
- Valorar a criterio de especialistas el desarrollo de la propuesta.

Vinculación con la sociedad y beneficiarios directos

En la actualidad la empresa Edelmy Roses requiere desarrollar un sistema de gestión de candidatos apoyado en inteligencia artificial, esto conlleva una vinculación con la colectividad específicamente al abrir fuentes de empleo, contratación de personas profesionales de la misma comunidad, se impulsará a la cultura de innovación con la transformación digital, por otro lado se obtendrá un fortalecimiento de desarrollo económico local, la cual mejora de los procesos de reclutamiento y atraerá un crecimiento sostenible y competitivo para la empresa.

Los principales beneficiarios es la misma empresa Edelmy Roses, porque es un proyecto de investigación que se está estudiando para luego desarrollar en la empresa, el hecho de desarrollar un sistema moderno, automatizado, genera más emoción y confianza para los postulantes. Otros beneficiarios son las personas profesionales que están en busca de empleo y estas personas están inmersas con la tecnología y para ello no será complejo en la adaptación los procesos automatizados de la empresa que está implementando y finalmente otro beneficiario es la misma la comunidad local en sí, es donde está ubicado geográficamente la finca florícola, así contribuye al progreso económico y social en diversos sectores.

Alcance de la investigación

Esta investigación está centrada en el desarrollo de un sistema de gestión de candidatos apoyado en inteligencia artificial para la empresa Edelmy Roses, esto se basa en guiar e innovar los procesos de selección con el fin de optimizar tiempos, recursos en el área de Talento Humano, en el ámbito organizacional abarca otros subsistemas como es nómina, sistema de capacitación, clima laboral y evaluación de desempeño, por otro lado en el ámbito técnico estrictamente se enfoca en el análisis y desarrollo de un sistema digital con la IA, para realizar una correcta selección del candidato.

Desde el enfoque metodológico, se emplea la herramienta, se emplea una encuesta a un universo limitado de 150 trabajadores la muestra obtenida es de 85 empleados de la empresa

la cual a estas personas se realizó la encuesta, estos resultados obtenidos permite conocer y validar los requerimientos en los procesos a desarrollar con un sistema automatizado, este software que se ejecutará en este proyecto de investigación ,es un prototipo funcional que permitirá al departamento de talento humano probar la funcionalidad de los procesos en la cual se trabajara para la empresa Florícola Edelmy Roses.

CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

1.1 Contextualización general del estado del arte

1.1.1 Antecedentes de la investigación

Esta investigación principalmente se basa en dos variables que son reclutamiento, selección de personal e inteligencia artificial, en los últimos años la transformación digital ha impactado de manera general en el sector Florícola, sin excepción al departamento de Talento Humano y los procesos que realiza en esta área como la captación y selección de candidatos se efectúa mediante sistemas automatizados con el fin de agilizar la búsqueda de candidatos, para esto, el apoyo de herramientas digitales que ayuda a revisar los currículos de manera automatizada y escoge al candidato idóneo de acuerdo a las necesidades que la empresa requiere. A continuación, se menciona los antecedentes encontrados como apoyo a esta investigación que se está realizando:

Título: “Análisis del sistema de gestión de talento humano para la empresa florícola Puliza Flowers, Cayambe, provincia de pichincha” (Herrera, 2023)

Autor: Dayana Lizeth Vivanco Herrera

Tipo de documento: Tesis

Metodología aplicada: Enfoque cualitativo

Principales conclusiones y hallazgos: En base a los resultados establecidos mediante la aplicación de instrumentos de recolección de información en referencia a los subsistemas de talento humano a los colaboradores de la organización se puede determinar que la empresa Puliza Flowers no dispone de un Sistema de Gestión de Talento Humano lo que desencadena en la realización de procesos sin formalidad, desorganizados y sin registros que permitan verificar su cumplimiento. (Herrera, 2023)

Aporte a la investigación actual: Los lineamientos de la gestión del capital humano buscan que la organización lleve a cabo sus prácticas administrativas en apego a las disposiciones legales establecidas en el marco normativo vigente, en la que intervengan instrumentos que optimicen la con la atracción y vinculación de talento a las áreas de necesidad del mismo, por medio de esquemas de compensación claros y objetivos y el fortalecimiento del desarrollo profesional de los colaboradores. Esto aporta y proporcionar un diagnóstico concreto de las prácticas actuales en la administración del talento, identificando fortalezas, debilidades y brechas en la forma de atraer personas para que formen parte de las filas de la empresa.

Este análisis constituye la base para justificar la necesidad de implementar mejoras o innovaciones, ya que ofrece datos reales y evidencia que permiten fundamentar la propuesta de tu investigación, además de generar un valor estratégico para la empresa al orientarla hacia una gestión más eficiente, competitiva y sostenible. En un sector como el florícola, donde la rotación, condiciones laborales y productividad son sensibles, una gestión del capital humano eficaz se traduce en el incremento de productividad y, en consecuencia, en una ventaja competitiva sostenible.

Título: “La inteligencia artificial aplicada a los procesos de reclutamiento de personal de las empresas en las empresas Florícolas” (García, 2023).

Autor: Luis Vicente García Chuqui

Tipo de documento: Tesis

Metodología aplicada: Enfoque mixto

Principales conclusiones y hallazgos: La implementación de la inteligencia artificial en los procesos de reclutamiento de personal de las empresas de servicios del Ecuador ofrece una serie de ventajas claras y cuantificadas, la eficiencia y rapidez en la selección de candidatos se mejora sustancialmente al automatizar tareas administrativas lo que permite al equipo de reclutamiento centrarse en las evaluaciones estratégicas. (García, 2023)

Aporte a la presente investigación: Con este antecedente el aporte es que al ofrecer un enfoque innovador y tecnológico para optimizar la atracción y selección de talento en un sector con alta rotación y demanda de mano de obra calificada. Su aplicación permite maximizar los procesos e incrementar la efectividad en la selección de aspirantes y reforzar la capacidad de decisorio en la administración de capital humano. Además, brinda un sustento académico y práctico para proponer soluciones modernas que aumenten la competitividad de las florícolas, apoyando su sostenibilidad organizacional y adaptándolas a las tendencias actuales de digitalización.

Al mostrar cómo el uso de herramientas digitales avanzadas puede transformar la gestión de talento, facilitando un reclutamiento más rápido, objetivo y eficiente. Su análisis permite evidenciar los beneficios de la IA como la agilización de procesos y reducción de gastos, el perfeccionamiento en la idoneidad de los candidatos elegidos y la inducción de prácticas innovadoras en un sector de alta demanda de producción como el florícola, aportando así un valor estratégico y práctico para fortalecer la competitividad empresarial ante otras empresas del entorno.

Título: "Impacto de la inteligencia artificial en la selección del personal para las pymes" (Villón, 2022)

Autor: Eduardo Andrés Villón Suárez

Tipo de documento: Tesis

Metodología aplicada: Enfoque Cuantitativa

Principales conclusiones y hallazgos: La conclusión es entender que la IA no está como reemplazo sino como un método de apoyo ya que al final del proceso los profesionales del área de Recursos Humanos tendrán que entrevistar al candidato elegido. (Villón, 2022)

Aporte a la presente investigación: Representa un aporte relevante para este proyecto porque permite apoyarse en sistemas de análisis de datos por medio del uso de tecnologías aplicadas a la administración de capital humano dinamizando las etapas de captación, para mejorar la toma de decisiones del mismo mediante criterios objetivos, facilitando un método eficiente, transparente y equitativo. Es decir, mejorando la calidad en la experiencia de contratación de personal, que impulsa la competitividad. Las empresas que suelen limitaciones de recursos humanos, financieros y tecnológicos. La incorporación de la IA permite agilizar la búsqueda y evaluación de candidatos, garantizando mayor objetividad en la selección y reduciendo la carga operativa del área de talento humano. Esto resulta especialmente valioso para las pymes, que necesitan tener un método alcanzable en costo y eficiencia para lograr ingresar al mercado competitivo. Además, permite identificar cómo la automatización y el análisis de datos aportan a una mejor toma de decisiones en la contratación.

Asimismo, este tema contribuye al marco académico y práctico de la investigación al mostrar los beneficios concretos que la IA puede generar en términos de reducción de sesgos, disminución de tiempo invertido y elevación en la calidad de los profesionales con perfiles compatibles. Analizar su impacto abre la posibilidad de proponer modelos o estrategias que respondan a las necesidades particulares de las pymes, orientadas a su sostenibilidad y crecimiento en el mercado. También aporta un sustento teórico sólido al vincular tendencias globales de digitalización con la realidad local de las empresas, lo que enriquece la relevancia social y profesional de la investigación. De esta manera, se logra un equilibrio entre innovación tecnológica y aplicación práctica en la gestión del talento humano.

Título: “Inteligencia Artificial aplicada a los procesos de Reclutamiento y selección” (Misael, 2024)

Autor: Misael Rybnik

Tipo de documento: Tesis

Metodología aplicada: Enfoque cualitativo

Principales conclusiones y hallazgos: A través del presente trabajo, concluimos que si bien la IA aplicada a los procesos de reclutamiento y selección se encuentra aún en una etapa un tanto temprana de madurez, observamos sin embargo, y creyendo así haber respondido en gran medida a nuestras preguntas de investigación, que ella puede aportar un interesante valor en dichos procesos, sobre todo en las etapas tempranas del proceso, como el escáner currículums, entrevistas o Test psicotécnicos, generando ahorro de 90% de recursos, aportando eficiencia en los procesos de HR y contribuyendo, no sin altibajos y errores, a un mundo más equitativo y diverso. (Misael, 2024)

Aporte a la presente investigación: Esto posibilita examinar de qué manera las innovaciones tecnológicas modifican uno de los procesos más relevantes dentro de la administración del talento humano. La implementación de la inteligencia artificial permite automatizar tareas como revisión de currículos y la elección preliminar compatible con los requisitos que necesita la empresa para alinear cada área a la visión, misión, objetivos, lo cual incrementa la eficacia. Asimismo, ofrece la posibilidad de examinar de qué manera estas herramientas inciden en la vivencia del postulante y en la habilidad de las organizaciones para atraer talentos compatibles con sus demandas y cultura organizacional.

A nivel académico y práctico, este tema abre el camino para proponer soluciones innovadoras que formen un vínculo entre la inteligencia artificial y la administración en base a estrategias planificadas para el personal Su análisis permite evidenciar beneficios como la reducción de sesgos, el fortalecimiento de la calidad del talento seleccionado y la creación de procesos más transparentes y competitivos. También plantea reflexiones sobre los retos éticos y de gobernanza que acompañan a la implementación de estas tecnologías, lo que enriquece la investigación con una visión crítica y responsable. De esta manera, el estudio se convierte en un aporte integral que combina innovación tecnológica, eficiencia empresarial y sostenibilidad en la gestión del capital humano.

Título: “Propuesta de rediseño del proceso de reclutamiento, selección e inducción en la empresa utopía farms finca el chiván” (Medina, 2023)

Autor: Diana Vanessa López Medina

Tipo de documento: Tesis

Metodología aplicada: Enfoque cualitativo

Principales conclusiones y hallazgos: El proceso de gestión de reclutamiento, selección e inducción por competencias brindará una guía sólida a la finca para que su capital humano pueda localizar a los candidatos que mejor se ajusten a sus perfiles de puestos detallados en su manual de funciones; tomando en cuenta que las competencias presentadas para cada puesto se basan en su misión, visión y valores encaminará los objetivos personales junto a los objetivos empresariales. (Medina, 2023)

Aporte a la presente investigación: Los repositorios antes mencionado son importantes analizarlos, porque tiene relación con las variables de este trabajo de investigación que se está desarrollando, esto consiste en examinar los temas similares y relevantes y la importancia de recogerlos como antecedentes, también esto permite comprender el marco histórico, académico y práctico de la investigación realizada esto ayuda también a que el trabajo de investigación que se está realizando sea nuevo e innovador y no sea algo repetitivo, los antecedentes es un apoyo en el marco conceptual, teorías, hallazgos de autores diferentes que se utiliza como se mencionó anteriormente.

Implica analizar los procesos vigentes de administración de talento humano y proponer opciones de optimización enfocadas en incrementar la eficacia y productividad en la incorporación y permanencia de colaboradores. El rediseño de estos procesos busca responder a las necesidades específicas de la finca, optimizando el tiempo, reduciendo costos y garantizando que los candidatos seleccionados se ajusten al perfil requerido. Además, fortalece la inducción como una fase clave para la integración del nuevo colaborador, mejorando su adaptación, motivación y responsabilidad hacia la organización.

1.2 Bases Teorías

1.2.1 Gestión del capital humano

Actualmente, la administración del capital humano constituye un factor esencial para que las organizaciones logren alcanzar el éxito empresarial y entrar en un mercado competitivo en el que se alineen estrategias para permanecer en este. Las compañías ahora ya saben que para estar en ventaja deben atraer, desarrollar y retener a empleados excepcionales que posean las habilidades y el potencial para incentivar la innovación y lograr objetivos estratégicos (Aguilera, 2023).

Efectivamente lo que menciona dicho autor (Aguilera,2023) la gestión del talento humano es indispensable en una organización porque consiste en desarrollar estrategias, buenas prácticas para atraer y retener al talento, los principales subsistemas del Talento Humano son; Reclutamiento y selección, capacitación y desarrollo, evaluación del desempeño, compensación, beneficios, clima cultural organizacional, Gestión del cambio, planificación del talento.

1.2.2 Contratación a través de medios digitales

Se entiende por contratación digital aquella que utiliza herramientas con tecnología que permite hacer más eficiente el procedimiento de incorporación de personal. Este enfoque para proceder con las fases de incorporación de personal, utiliza redes sociales, portales de empleo, que pueden ser utilizados mediante dispositivos móviles, así como la aplicación de inteligencia artificial y chatbots para localizar aspirantes, entre otras técnicas. La adopción de procesos digitales para la contratación de colaboradores, resulta facilitar un sistema de agilidad a los encargados que llevan a cabo este proceso, de acuerdo la empresa designe a los mismos mediante las áreas en las que se necesita personal. Si bien, los métodos tradicionales de reclutamiento solían funcionar porque ofrecían mucha simplicidad al reclutador (Pérez, 2024).

Hoy en día el hecho de contratar personal se ha convertido en una nueva adaptación tecnológica e innovadora para la empresa y los postulantes, especialmente para las personas que conocer el uso de herramientas digitales, este es uno de los procesos que realiza Talento Humano de forma manual, presencial como normalmente se lo realiza ,pero ahora con ayuda de la tecnología e inteligencia artificial , todos estos procesos son automatizados en las empresas con el fin de optimizar el tiempo y obtener buenos resultados en el reclutamiento y selección de personal.

1.2.3 Sistema automatizado

La adaptabilidad laboral y la opción de desempeñarse de manera remota, se consideran elementos clave que ante los empleados jóvenes es un factor altamente apreciado, ya que permite alcanzar un equilibrio entre su vida profesional y laboral, contribuyendo al incremento de la motivación y retención del talento emergente. (Montaner, 2024)

De acuerdo con la teoría del autor, efectivamente estos sistemas son efectivamente para quien está insertándose al campo laboral la cual posee una escases de oportunidades, motivo por la cual no cuenta con la experiencia necesaria para postular a una vacante en la empresa u otras razones, esta persona cuenta con perspectivas altas de intentar buscar, obtener un trabajo, porque posee con las habilidades y preparación académica, y conoce sobre los sistemas automatizados que hoy en día la tecnología brinda, y el talento joven sabe cómo utilizar estas

herramientas y por otra parte también podría ser un elemento indispensable en una empresa como portador de nuevas ideas innovadoras en beneficio de estas.

1.2.4 Inteligencia artificial

“La inteligencia artificial (IA) es una tecnología que permite a las computadoras y máquinas simular el aprendizaje humano, la comprensión, la resolución de problemas, la toma de decisiones, la creatividad y la autonomía” (Stryker, 2024).

Efectivamente es una herramienta automatizada que ayuda a generar ideas, solventar dudas al ser humano, siempre y cuando se realice un correcto uso ya que esta herramienta es capaz de realizar actividades que normalmente hace el ser humano en un tiempo menor.

1.2.5 Sector florícola

Para el Ecuador, la industria florícola constituye un eje importante para el crecimiento económico del país, debido a su participación en mercados internacionales. Gracias al dinamismo de las empresas ecuatorianas, las flores son cada vez más representativas y figuran en el ranking mundial por su variedad y calidad, manteniéndose como el principal contribuyente económico (Keyla, 2022).

En efecto el sector florícola en Cayambe y Pedro Moncayo es el sustento económico de las familias trabajadoras, en si las personas poseen propios emprendimientos familiares de invernaderos de rosas, esto conlleva un tiempo prolongado para que empiece con la producción y una vez esperado el tiempo establecido y de trabajo en campo se cosechan las rosas y luego se realiza el respectivo proceso de calidad y el producto final va a mercados internacionales.

1.2.6 Reclutamiento y selección

Una vez que el proceso de reclutamiento ha permitido captar un número adecuado de aspirantes, comienza la etapa de selección, en esta fase el equipo de talento humano junto con quienes se encargan de este proceso, evalúa a los postulantes para determinar su compatibilidad con el perfil definido durante la captación. En Ecuador, las técnicas de selección varían según la empresa y el puesto, pero pueden incluir entrevistas personales, pruebas técnicas, pruebas psicométricas y evaluaciones de competencias. (Bedford, 2023)

Efectivamente este proceso lo realiza Talento Humano, quien es el ente importante asignado a realizar todos estos procedimientos eficientes orientados a elegir al candidato idóneo que cubra el cargo disponible.

1.3 Proceso investigativo metodológico

El enfoque cuantitativo establece que el conocimiento debe tener un lineamiento objetivo, obteniéndose a través de un procedimiento deductivo en el cual las cifras recopiladas estadísticamente puedan corroborar la hipótesis previamente formulada en torno al tema investigado. Se establece que el conocimiento debe ser objetivo y este se produce a partir de un proceso deductivo en el que, a través de información numérica y estadística, se prueban hipótesis previamente formuladas para el tema de investigación (Koni, 2022).

Este enfoque permite obtener información que pueda ser expuesta en porcentajes, sobre como las personas perciben y utilizan el uso de herramientas tecnológicas junto por medio de inteligencia artificial en el proceso de captación de nuevos colaboradores. El principal objetivo radica en generar resultados estadísticos que permitan comprender esta relación.

Con el uso de cuestionarios, seguimiento de tiempos y valoraciones de los postulantes, se obtienen datos numéricos que permiten examinar aspectos como el tiempo invertido en la clasificación de currículos y la exactitud en la elección de candidatos mediante filtros y la satisfacción del área de talento humano. El análisis estadístico de estos datos, mediante medias, porcentajes y comparaciones antes y después de la implementación del sistema, permite validar hipótesis sobre los aportes sobre la inteligencia artificial en la atracción y la captación de nuevos integrantes, proporcionando evidencia concreta que se sustenta la propuesta de mejora y su efectividad en la organización.

1.3.2 Nivel de investigación

En la presente investigación que se utilizó la investigación aplicada como menciona (Enrique, 2024) esta investigación estudia fenómenos nuevos o poco profundizados. Se orienta a brindar comprensión útil sobre estas áreas. Este enfoque investigativo cuyo propósito es ampliar la base de conocimientos sobre aspectos hasta ahora un poco documentados. Pone atención en los detalles, posibilitando ampliar y lograr un entendimiento completo sobre el tema estudiado. Es decir, el investigador tiene como punto de partida una idea en general, que es desarrollada mediante un estudio minucioso de sus componentes específicos.

1.3.3 Diseño de la investigación

Dentro de la investigación de tipo no experimental, se puede encontrar varias clasificaciones entre ellas, la transversal que utiliza para analizar un punto determinado en el tiempo, es decir un año en particular, considerando distintos grupos o muestras de estudio. Este enfoque investigativo se divide en varias categorías; una de ellas es la descriptiva, en la cual se analizan los valores de una o varias variables con el fin de brindar una descripción detallada de

los mismos. Causal: Se encarga de explicar las razones y relación que existe entre las variables en un tiempo determinado. (Velázquez, 2025)

Se adopta un diseño metodológico no experimental de naturaleza transversal, descriptivo, propositivo, con enfoque cuantitativo. Las variables no se alteran, es decir, el investigador no puede cambiar las condiciones del estudio, este se limita a que ocurra normalmente sin que exista un control alguno para que así, la información que se obtenga sea tal y cual se presenta. Además, esta combinando métodos cuantitativos para medir el impacto del sistema propuesto, descriptivo menciona el estado vigente de la organización, en la que se realiza los procesos. Propositivo se basa en la realidad en plantear este sistema digital y los resultados a obtener al ejecutarlo.

1.3.4 Población y muestra

La empresa Florícola Edelmy Roses, tiene una población de 150 colaboradores, por lo tanto, de los cuales se tomará una muestra para realizar las encuestas. El personal se encuentra distribuido de la siguiente manera:

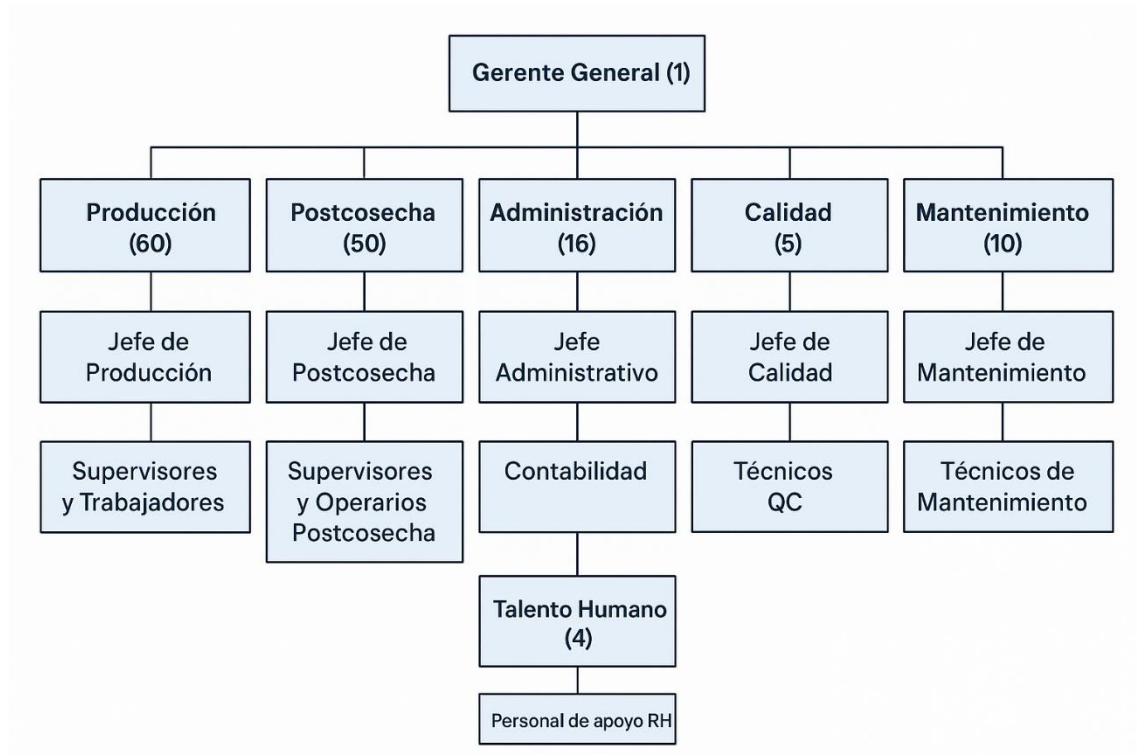
Tabla 1. Descripción del personal de la finca Edelmy Roses.

Gerente	1
Producción	63
Área de Postcosecha	50
Área administrativa	11
Área control de calidad	5
Área de talento Humano	10
Mantenimiento	10
Total	150

Nota. Tabla descripción del personal por áreas (2025).

1.3.5 Organigrama

Figura 2. Organigrama empresarial



Nota. Organigrama empresarial-Edelmy Roses (2025).

1.3.5 Población y muestra

Datos:

- Población $N = 150$
- Nivel de confianza: 95% $\rightarrow Z = 1.96$
- Proporción esperada: $p = 0.5, q = 1 - p = 0.5$
- Margen de error $e = 0.07$ (Chávez, 2021)

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \cdot q}$$

$$n = \frac{150 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.07^2 \cdot (150 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$\frac{150 \times 3.8416 \times 0.25}{0.0049 \times 149 + 3.8416 \times 0.25}$$

$$= \frac{144.06}{0.7301 + 0.9604}$$

$$= \frac{144.06}{1.6905} \approx 85$$

La totalidad de 150 colaboradores de todas las áreas, se realizará una encuesta a 85 empleados, todos tienen la misma probabilidad de ser seleccionados, para esto se utilizará la técnica de muestreo aleatorio simple que consiste en asignar un número del 1 al 150 a cada empleado, se utilizará un cuadro de cifras al azar o un generador automático de números con ayuda de Excel, Google Sheets, para seleccionar 85 números, los empleados correspondientes a esos números conforman la muestra la cual serán tomados en cuenta para conocer el criterio de cada uno de ellos con respecto al desarrollo de un sistema de proceso de atracción y selección de talento humano asistido por inteligencia artificial que la finca florícola Edelmy Roses requiere implementar.

1.4 Métodos, técnicas e instrumentos

1.4.1 Encuesta

Las encuestas funcionan como medios de recopilación de información, que integran un conjunto de preguntas dirigidas específicamente a la población de estudio, con el propósito de conocer sus opiniones o percepciones sobre algún problema. Dichas preguntas están siempre diseñadas previamente por el equipo de investigación, de acuerdo a la hipótesis que buscan someter a la comprobación empírica de la opinión pública (Gilberto, 2024).

Dentro de este proyecto, se recurrirá a la encuesta como medio para la recolección de información que va dirigido al personal de toda la empresa, se obtuvo una muestra de 85 colaboradores quienes están distribuidos en diferentes áreas serán seleccionados como muestra para desarrollar la encuesta ya que todo el personal son los entes principales del desarrollo de este sistema de contratación y evaluación de candidatos apoyada en la inteligencia artificial, para llevar a cabo estos procesos en la empresa, esto busca recopilar información y cuantificar datos sobre los resultados de las encuestas realizadas. La encuesta fue adaptada por un repositorio de la universidad de los llanos.

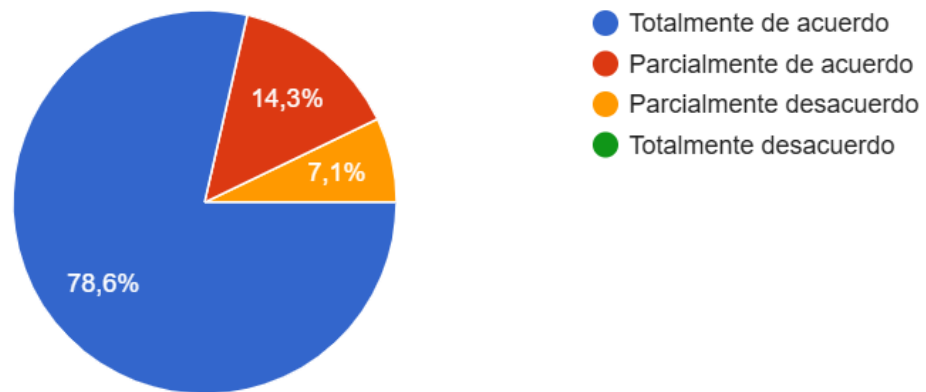
1.4.2 Análisis de resultados

En base a la investigación se realizó una encuesta a 85 personas de la empresa quienes son de diferentes áreas de la empresa especialmente Talento Humano son los promotores de esta idea de la implementación, para saber en primera instancia si ellos conocen las buenas prácticas del uso de las herramientas tecnológicas en estos procesos, la aplicación de esta encuesta permite conocer percepciones, niveles de satisfacción en relación sobre el reclutamiento con inteligencia artificial, la información obtenida será valiosa y utiliza para evaluar la eficiencia del manejo de las plataformas digitales.

Pregunta 1. ¿La empresa cuenta con una política formal para cubrir sus vacantes, donde tienen prioridad los colaboradores de la organización sobre los candidatos externos?

Figura 3 *Política para vacantes*

84 respuestas



Nota. Instrumento aplicado a los trabajadores de la empresa Edelmy Roses (2025).

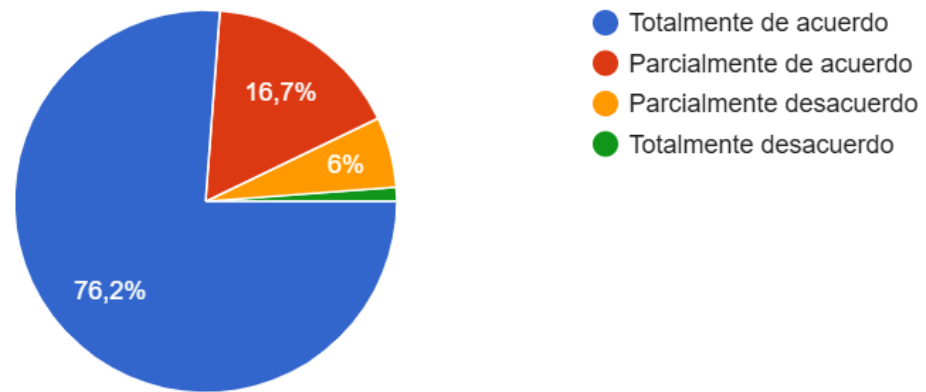
Análisis e interpretación

De acuerdo con los datos recopilados, los individuos coinciden en que la empresa dispone de una política formal para la cobertura de vacantes con personal interno de la empresa la cual son ascensos, crecimiento profesional y son procesos motivadores para la empresa, mientras que una minoría mencionaron que están parcialmente de acuerdo, no tan seguros que brinden esta oportunidad de cubrir vacantes con las mismas personas de la empresa, y en un bajo porcentaje que esta parcialmente en desacuerdo, analizando la situación de la empresa se podría dar un criterio positivo el dar una oportunidad nueva a personas externas de la empresa.

Pregunta 2. ¿El estudio de verificación de referencias y/o seguridad a la hoja de vida en el proceso de selección es riguroso?

Figura 4 *Proceso de selección*

84 respuestas



Nota. Instrumento aplicado a los trabajadores de la empresa Edelmy Roses (2025)

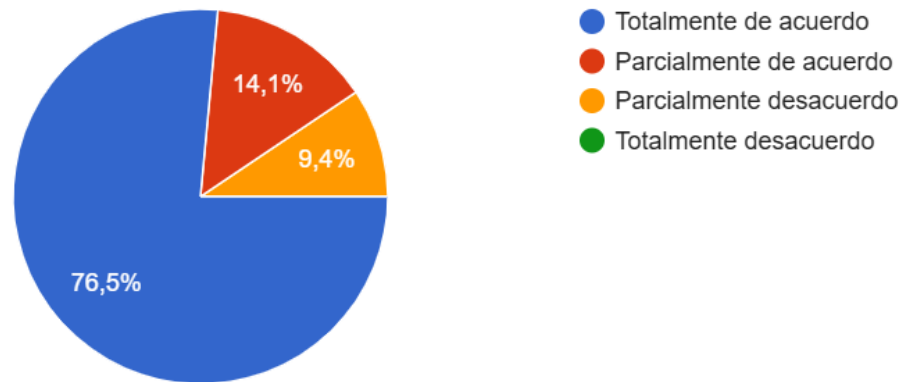
Análisis e interpretación

La gran mayoría menciona que si en efecto, la verificación de hojas de vida brinda seguridad y transparencia en el proceso de reclutamiento y selección, sin embargo, se tiene un porcentaje menor donde las personas encuestadas vale recalcar que es la minoría mencionaron que están en desacuerdo en que estos procesos sean seguros y rigurosos.

Pregunta 3. ¿Considera Ud. que el postulante debe guiarse en el perfil de cargo que la empresa solicita para postular?

Figura 5 *Perfil al cargo postulante*

85 respuestas



Nota. Instrumento aplicado a los trabajadores de la empresa Edelmy Roses (2025)

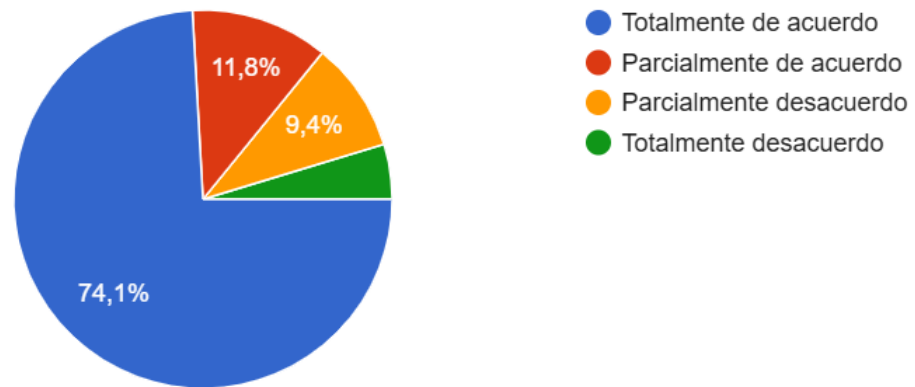
Análisis e interpretación

En efecto normalmente en el proceso de reclutamiento y selección el personal de talento humano se pone en planificación para conseguir un nuevo talento la cual propone seguir como apoyo al perfil de cargos que la empresa dispone, con ello el 76,50% responde que efectivamente están de acuerdo con esta guía para conocer más la vacante disponible y los requerimientos que la empresa solicita, existe un 9,4% la cual está en desacuerdo en que se deba guiar con un perfil de cargo.

Pregunta 4. ¿Usa el análisis estudios, experiencia, de las hojas de vida en primer término como un filtro para eliminar candidatos inadecuados?

Figura 6 *Análisis de experiencia laboral*

85 respuestas



Nota. Instrumento aplicado a los trabajadores de la empresa Edelmy Roses (2025)

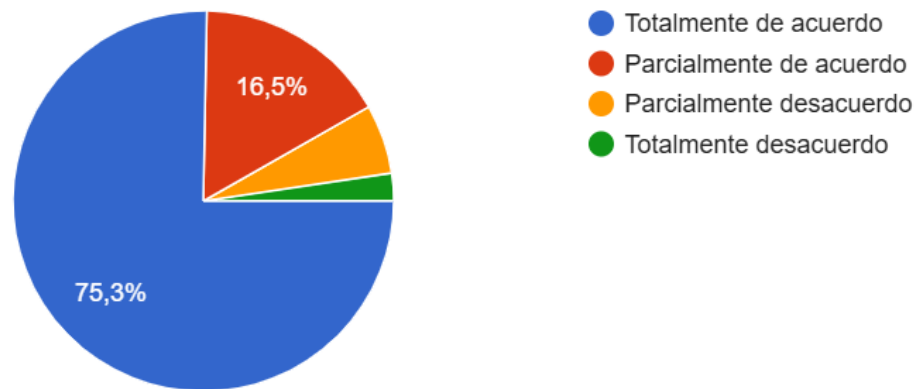
Análisis e interpretación

La mayoría de encuestado el 74,1% mencionaron que si en efecto, Talento Humano debe realizar un correcto proceso para la selección de selección como es la clasificación de hojas de vida, iniciando por la experiencia laboral para sacar los primeros aceptados en el proceso de contratación a la vacante .El 9,4% estaba un poco en desacuerdo con el fin de generar nuevas ideas para este proceso y no clasificar de esta manera con el fin de obtener más candidatos aprobados e ingresen al siguiente proceso.

Pregunta 5. Considera importante que la empresa cuente con un flujograma del proceso de reclutamiento y selección de personal.

Figura 7 Importancia de un flujograma del proceso de reclutamiento

85 respuestas



Nota. Instrumento aplicado a los trabajadores de la empresa Edelmy Roses (2025)

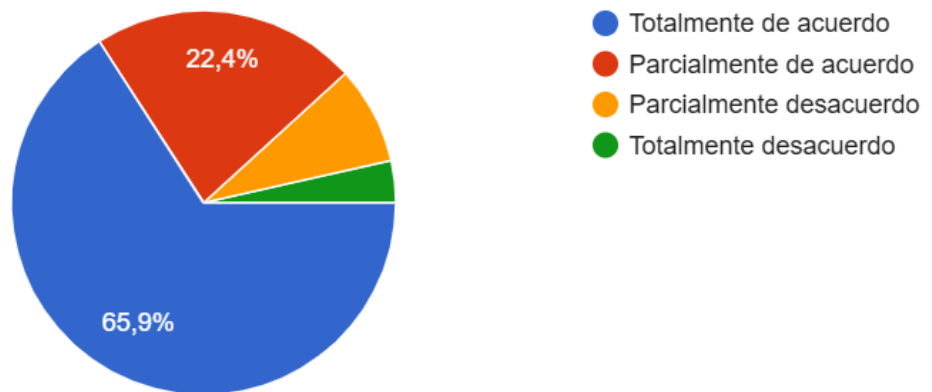
Análisis e interpretación

El sí, la gran mayoría de los encuestados mencionaron que, si es necesario e indispensable contar con un flujograma del reclutamiento y selección, sirve para visualizar de manera clara y ordenada cada paso del proceso, facilitando su comprensión, análisis y mejora. Es un diagrama que consiste en la representación visual que indica cómo se llevan a cabo las actividades, quién las realiza y en qué orden. 16,5% mencionaron que parcialmente están de acuerdo por esta razón la gran mayoría de porcentaje están completamente de acuerdo con esta representación gráfica.

Pregunta 6. ¿El jefe de área cuando solicita personal para cubrir un puesto es correcto en la manera que realiza la solicitud?

Figura 8 Participación del jefe de área para solicitar personal

85 respuestas



Nota. Instrumento aplicado a los trabajadores de la empresa Edelmy Roses (2025)

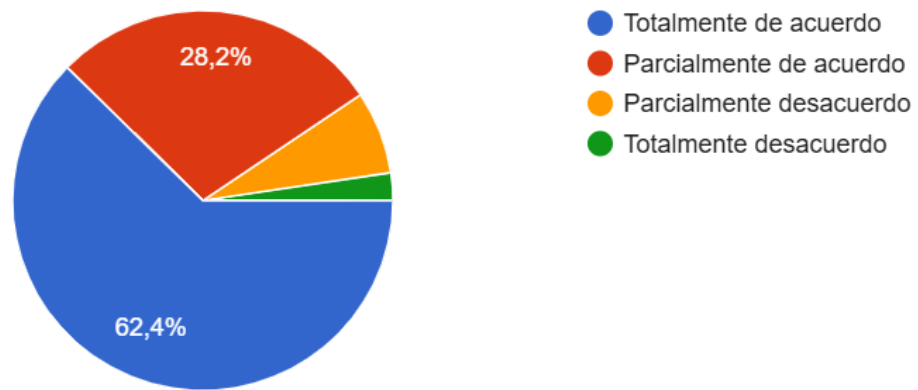
Análisis e interpretación

Se tiene un porcentaje mayor, la mayoría mencionaron que si en efecto los jefes encargados de cada área cuando requieren una persona para un puesto vacante realizan los procesos correctos adaptándose y cumpliendo con las políticas de la empresa para entrar en el proceso de búsqueda del candidato de manera transparente.

Pregunta 7. ¿Está de acuerdo con el proceso de selección de personal que actualmente la empresa lo realiza?

Figura 9 *Proceso de selección personal actual*

85 respuestas



Nota. Instrumento aplicado a los trabajadores de la empresa Edelmy Roses (2025)

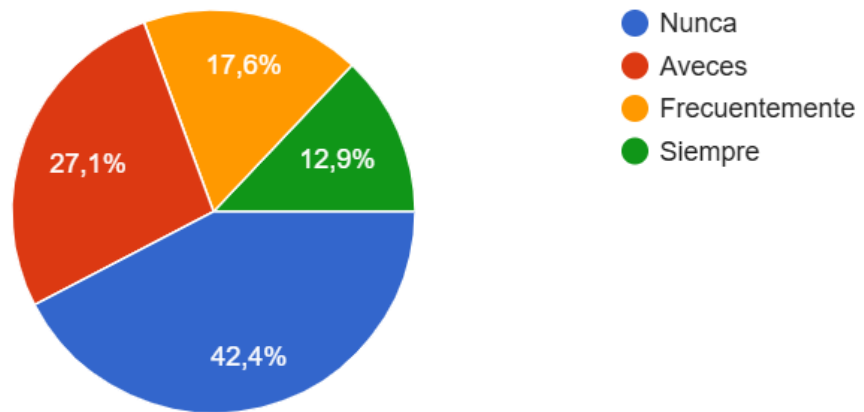
Análisis e interpretación

La gran mayoría de las respuestas mencionaron que si en efecto están totalmente de acuerdo en los procesos de reclutamiento y selección que normalmente realiza la empresa como es de forma manual y procesos con el candidato de manera presencial, son procesos que tradicionalmente realiza y se obtiene un excelente resultado, pero ahora lo que se requiere hacer es realizar el mismo proceso, pero optimizando el tiempo y recursos.

Pregunta 8. *¿Ud. ha utilizado una plataforma digital?*

Figura 10 *Uso de plataformas digitales*

85 respuestas



Nota. Instrumento aplicado a los trabajadores de la empresa Edelmy Roses (2025)

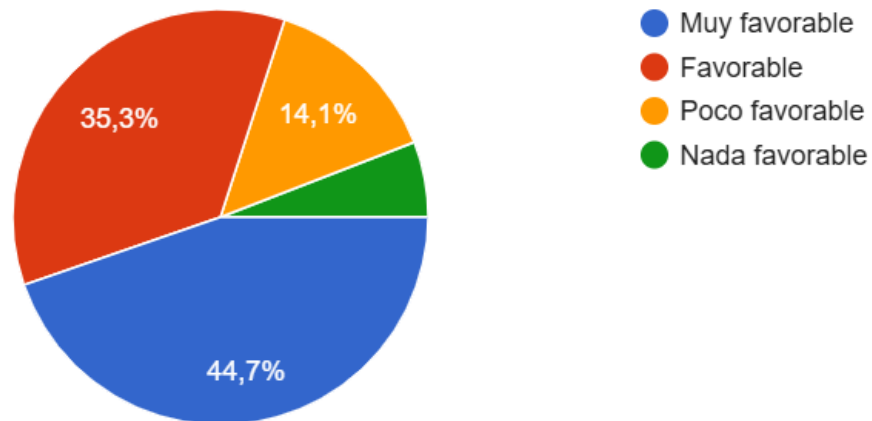
Análisis e interpretación

El 42,4 % de los encuestados mencionaron que nunca habían utilizado plataformas digitales , esto consiste en que el personal de la empresa en su mayoría son personas adultas de edad la cual desconocen estas herramientas, un 27,1% la cual menciona que a veces utiliza estos medios digitales, 17,6% usa frecuentemente la cual están asociados a la tecnología, y un 12,95% corresponde a un porcentaje bajo la cual dan a conocer que siempre utilizan estas herramientas ya sea en el mismo lugar de trabajo y el saber , conocer de estas plataformas no es complejo la adaptabilidad .

Pregunta 9 ¿Qué tan favorable considera el postular a una fuente de empleo mediante una plataforma digital?

Figura 11 Confiabilidad de postulación de empleo mediante tecnología

85 respuestas



Nota. Instrumento aplicado a los trabajadores de la empresa Edelmy Roses (2025).

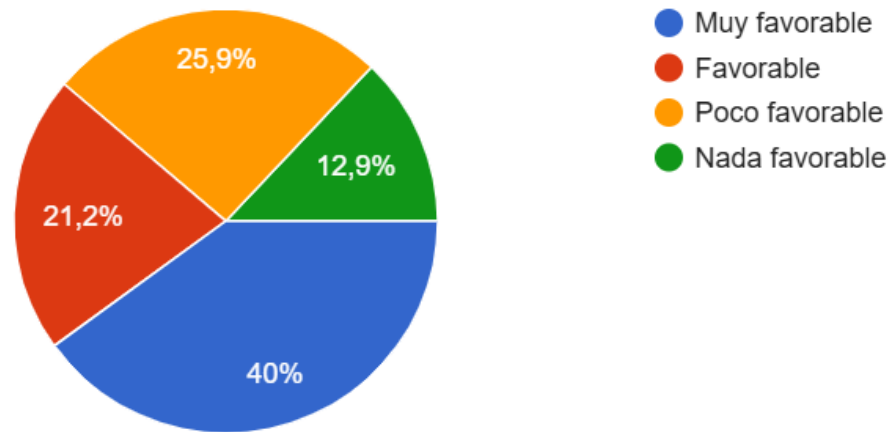
Análisis e interpretación

A partir de los datos recopilados, un 44,7% considerando muy favorable el hecho de postular a una fuente de empleo mediante una plataforma digital, 35,3% mencionaron que es favorable, 14,1% poco favorable poniendo en consideración que podría ser complejo la utilización y adaptación el hecho de usas estas herramientas tecnológicas, por la misma razón que se ha venido trabajando a lo largo del tiempo de forma tradicional estos procedimientos de atracción y selección de personal ejecutados por el área de talento humano.

Pregunta 10 ¿Que tan favorable considera el uso de la IA en el reclutamiento y selección?

Figura 12 Uso de la IA en el reclutamiento y selección

85 respuestas



Nota. Instrumento aplicado a los trabajadores de la empresa Edelmy Roses (2025).

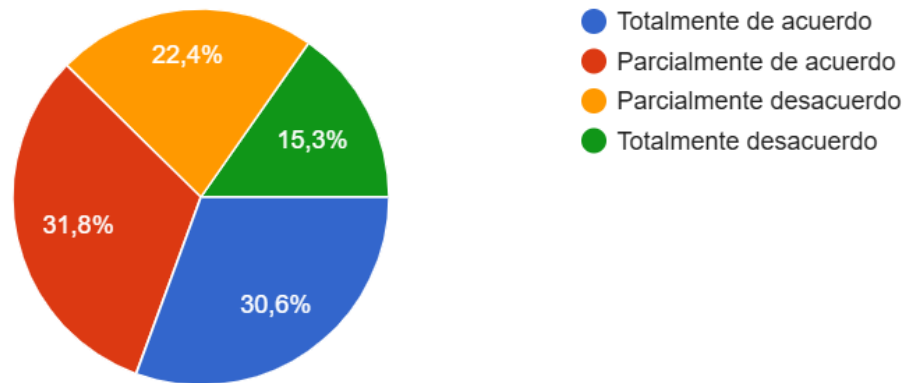
Análisis e interpretación

Con el 40% en su mayoría mencionaron que el empleo de sistemas de la inteligencia artificial en dichos procedimientos es muy favorable porque en si optimiza los procesos, agiliza en el menor tiempo y de manera correcta, el 21,2% mencionaron que podría ser favorable, 25,9% poco favorable y el 12,9% nada favorable existe un porcentaje menor considerando que existe la falta de comunicación sobre estas herramientas y el uso de IA, por esta razón temen ponerlas en práctica.

Pregunta 11 *¿El implementar la inteligencia artificial podría mejorar el proceso de reclutamiento y selección en la empresa?*

Figura 13 *Implementación de la inteligencia artificial en captación de personal*

85 respuestas



Nota. Instrumento aplicado a los trabajadores de la empresa Edelmy Roses (2025).

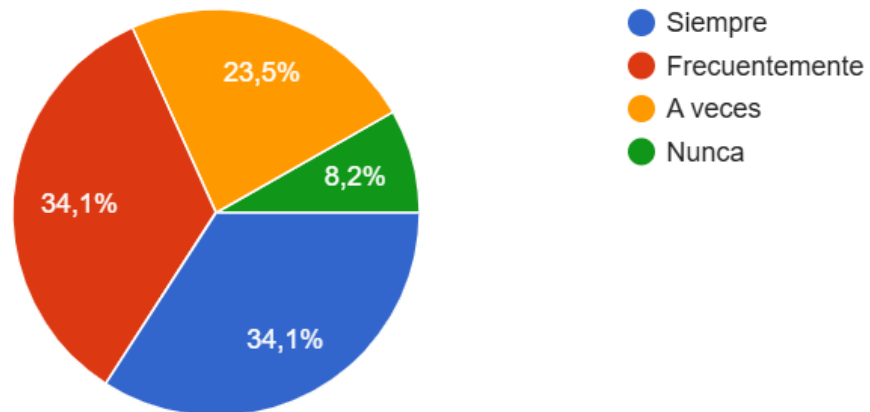
Análisis e interpretación

El 31,8 % y 30,6% mencionaron que están de acuerdo en que la inteligencia artificial puede mejorar los proceso, en si son personas que conocen las funcionalidades de la tecnología y consideran importantes aplicarlos dentro de la organización, en el marco de este procedimiento de captación de personal con la meta de agilizar los procedimientos para encontrar al candidato idóneo para la empresa, por otro lado, mencionaron un 22,4% y 15,3% que están en desacuerdo motivos por las cuales desconocen el uso de la tecnología.

Pregunta 12 ¿Ha participado alguna vez en un proceso de reclutamiento donde se haya utilizado la IA?

Figura 14 Captación de personal por medio de inteligencia artificial

85 respuestas



Nota. Instrumento aplicado a los trabajadores de la empresa Edelmy Roses (2025).

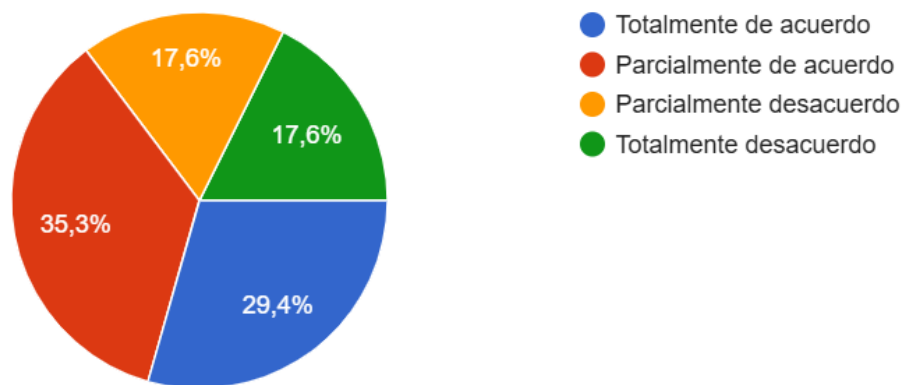
Análisis e interpretación

El 34,1 % mencionaron que si han utilizado herramientas digitales y conocen de la funcionalidad de la inteligencia artificial porque anteriormente ya han estado en estos presente en estos proceso de reclutamiento automatizados estas son personas que están inmersas a la era digital es decir pertenecen a la generación Z, adaptadas a la tecnología, tenemos un 23,5% que mencionan que a veces, rara vez han utilizado estas herramientas y 8,2% que nunca se han sometido a estos procesos.

Pregunta 13 La utilización de IA podría reducir el tiempo de selección de candidatos

Figura 15 Reducción de tiempo en la captación de personal por medio de inteligencia artificial

85 respuestas



Nota. Instrumento aplicado a los trabajadores de la empresa Edelmy Roses (2025).

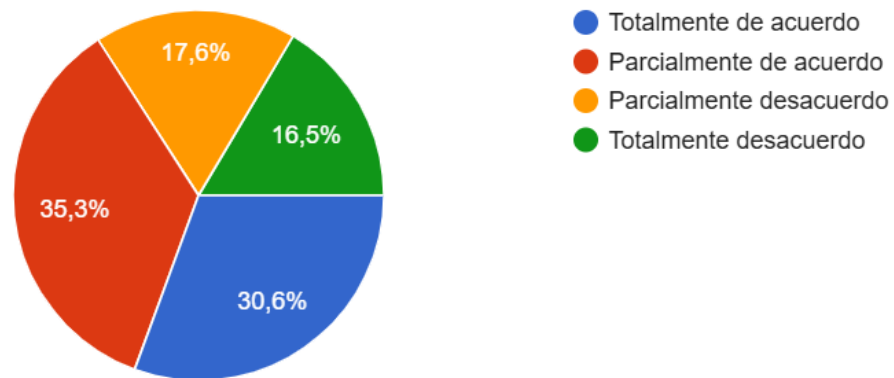
Análisis e interpretación

En efecto el 35,3% y 29,4% están de acuerdo al utilizar un sistema de reclutamiento digital esta viene conectada con la IA, la cual talento humano tiene la posibilidad de adaptarla a las necesidades que se requiera puede realizar una correcta pre selección de candidatos y optimiza el tiempo a comparación se realizar de manera manual. Existe un 17,6% y 29,4% que están en desacuerdo mencionan que no se optimizará el tiempo y seguirá existiendo demoras en los procesos.

Pregunta 14 ¿Está de acuerdo en implementar capacitaciones sobre el uso de herramientas digitales?

Figura 16 Implementación de herramientas digitales

85 respuestas



Nota. Instrumento aplicado a los trabajadores de la empresa Edelmy Roses (2025).

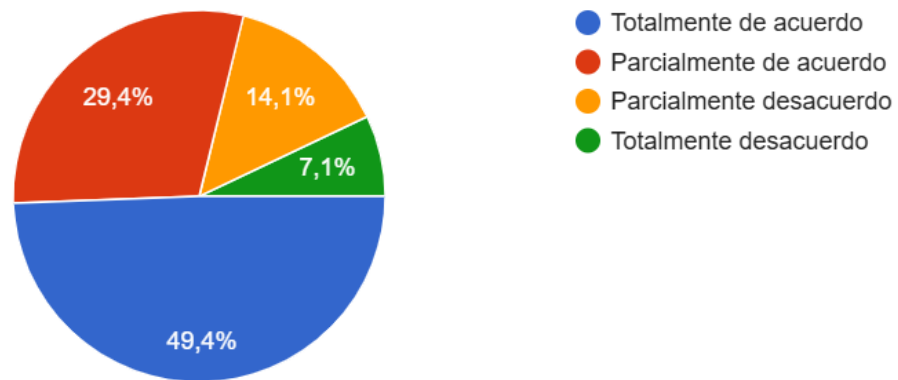
Análisis e interpretación

La mayor parte mencionaron que están de acuerdo en realizar capacitaciones sobre el uso de herramientas digitales con el fin de conocer y adaptarse a las nuevas tecnologías que la empresa requiere implementar, y un porcentaje menor menciona que no están de acuerdo motivo en las que por la falta de confianza, mencionan que no será útiles para implementar y por la complejidad de usar por primera vez.

Pregunta 15 ¿El proceso de selección permite comparar correctamente las habilidades y competencias de los candidatos?

Figura 17 *Habilidades y competencias de los candidatos*

85 respuestas



Nota. Instrumento aplicado a los trabajadores, aplicados a la empresa Edelmy Roses (2025).

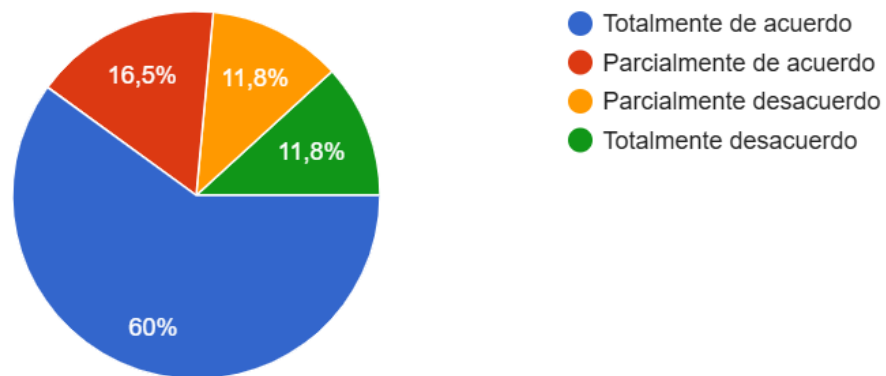
Análisis e interpretación

En efecto en estos procesos se puede visualizar las habilidades y competencias del candidato por tal razón el 49,4% y 29,4 % mencionaron que están de acuerdo en la forma tradicional de selección e implementando la nueva metodología de trabajo resultaría más factible , porque en el proceso se realiza evaluaciones a los candidatos en donde ahí se puede calificar las habilidades y competencias, el 14,1% y 7,1% en la minoría mencionaron que no están de acuerdo que en estos procesos se puede cuantificar estos aspectos de los postulantes.

Pregunta 16 ¿Está de acuerdo en implementar un nuevo sistema de reclutamiento y selección con la IA, para la empresa?

Figura 18 *Nuevo sistema de captación de personal*

85 respuestas



Nota. Instrumento aplicado a los trabajadores de la empresa Edelmy Roses (2025).

Análisis e interpretación

En efecto, la mayor parte mencionaron que están de acuerdo se ponga en marcha este nuevo proceso de selección y contratación asistido por inteligencia artificial, señalando que son nuevas experiencias que se puede llevar el candidato al participar de estos procesos innovadores, y se tiene una minoría de respuestas donde no están de acuerdo en implementar ya que consideran que resultará complejo o incluso retrasa los proceso.

CAPÍTULO II: PROPUESTA

2.1 Fundamentos teóricos aplicados

2.1.1 Gestión del talento humano

Actualmente, la administración del capital humano constituye un factor esencial para que las organizaciones logren alcanzar el éxito empresarial y entrar en un mercado competitivo en el que se alineen estrategias para permanecer en este. Las compañías ahora ya saben que para estar en ventaja deben atraer, desarrollar y retener a empleados excepcionales que posean las habilidades y el potencial para incentivar la innovación y lograr objetivos estratégicos (Aguilera, 2023).

Efectivamente lo que menciona dicho autor (Aguilera,2023) la gestión del talento humano es indispensable en una organización porque consiste en desarrollar estrategias, buenas prácticas para atraer y retener al talento, los principales subsistemas del Talento Humano son; Reclutamiento y selección, capacitación y desarrollo, evaluación del desempeño, compensación, beneficios, clima cultural organizacional, Gestión del cambio, planificación del talento.

2.1.2 Reclutamiento y selección

Procedimiento de captación y elección de personal representa una de las tareas más relevantes dentro de la gestión del talento humano, ya que permite a las organizaciones captar y elegir a las personas con las competencias adecuadas para ocupar las vacantes disponibles. A través de esto, la organización no solo busca cubrir un puesto, sino también asegurar que el nuevo integrante aporte al cumplimiento de los objetivos institucionales y contribuya al fortalecimiento de su competitividad. Es esencial para las organizaciones llevar a cabo un proceso de reclutamiento y selección riguroso para garantizar que contraten a los empleados más adecuados para el puesto y la cultura de la empresa. (Lucero, 2024).

En este caso se realizar por otro lado, también aumenta la competitividad cumpliendo con medidas estrictas de calidad del producto que está ofreciendo la empresa, como es en este caso productos de exportación asociados a la floricultura y empresas manufactureras.

2.1.3 Transformación digital

Se entiende por contratación digital aquella que utiliza herramientas con tecnología que permite hacer más eficiente el procedimiento de incorporación de personal. Este enfoque para proceder con las fases de incorporación de personal, utiliza redes sociales, portales de empleo, que pueden ser utilizados mediante dispositivos móviles, así como la aplicación de inteligencia artificial y chatbots para localizar aspirantes, entre otras técnicas. La adopción de procesos

digitales para la contratación de colaboradores, resulta facilitar un sistema de agilidad a los encargados que llevan a cabo este proceso, de acuerdo la empresa designe a los mismos mediante las áreas en las que se necesita personal. Si bien, los métodos tradicionales de reclutamiento solían funcionar porque ofrecían mucha simplicidad al reclutador (Pérez, 2024).

Hoy en día el hecho de contratar personal se ha convertido en una nueva adaptación tecnológica e innovadora para la empresa y los postulantes, especialmente para las personas que conocen el uso de herramientas digitales, este es uno de los procesos que realiza Talento Humano de forma manual, presencial como normalmente se lo realiza ,pero ahora con ayuda de la tecnología e inteligencia artificial , todos estos procesos son automatizados en las empresas con el fin de optimizar el tiempo y obtener buenos resultados en el reclutamiento y selección de personal.

2.1.4 Analítica de recursos humanos

Es una herramienta estadística que recopila, clasifica y analiza información sobre el personal de la empresa como es el desempeño, asistencia, capacitación con el fin de mejorar el bienestar del empleado, existe la analítica descriptiva que consiste en dar a conocer que ha sucedido en el puesto de trabajo o en las vacantes que se está ofertando, problemáticas y más, la analítica de diagnóstico explica por qué ocurrió es decir rotaciones de personal en áreas y la predictiva anticipa lo que posiblemente podría ocurrir al existir falencias en un proceso o al contrario , esto influye durante la ejecución de prácticas de atracción y elección de talento.

2.1.5 Teoría del Fit

Esta teoría menciona que se basa en un enfoque organizacional en el talento humano, donde evalúa al empleado y su entorno laboral, para el puesto que ocupa tiene diversos parámetros de exigencia que debe cumplir con el fin de demostrar habilidades, competencias y conocimientos necesarios para cumplir con las normas que exige el puesto en el que se encuentra así evitando rotación de personal y aumenta el buen clima laboral.

2.1.6 Ciclo Deming

El modelo de ciclo de Deming es una herramienta metodológica de carácter cíclico que promueve la mejora continua, este proceso permanente reiterativo busca optimizar la gestión, corregir desviaciones y consolidar cambios de manera progresiva. Al seguir el ciclo PHVA, los equipos desarrollan hipótesis, ponen a prueba las ideas y las mejoran. (Julia, 2024)

Efectivamente esto consiste en Planificar, ejecutar, verificar y mejorar, es una metodología que recopila información concreta como apoyo en la formulación de decisiones a fin de tener un buen manejo en la calidad, motivando a una mejora continua empresarial.

2.1.7 Gamificación en recursos humanos

Esto incorporado en el proceso de captación de talentos, incorpora una dinámica que incluye juegos en un contexto empresarial con el objetivo de generar un ambiente más participativo y menos rígido. A diferencia de las entrevistas tradicionales, en las que el postulante se acerca a la organización de manera presencial, con un ambiente más rígido y poco interactivo, limitado a contestar con respuestas cortas a las preguntas realizadas por el entrevistador, este método hace que el ambiente se torne tenso, a diferencia de un contexto en el que se use la gamificación y permitan al candidato mostrar su potencial para el cual está postulando, de manera más suelta. (Guerrero, 2022)

Entre las ventajas de este enfoque es la posibilidad de evaluar habilidades específicas, que, en una entrevista convencional, el nivel de dificultad reduce y se vuelve objetivo. La gestión del tiempo, la resolución de problemas bajo presión, el trabajo en equipo y la capacidad de adaptación se observan con mayor claridad. (Guerrero, 2022)

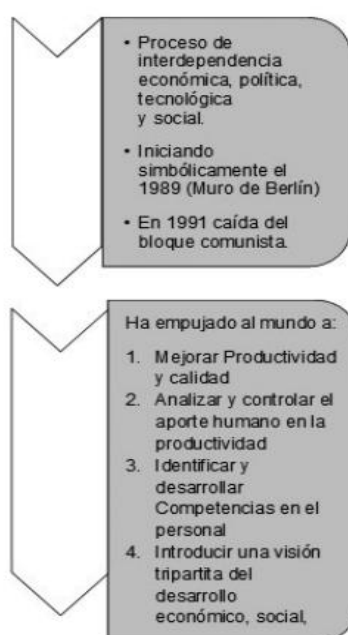
2.1.8 Gestión por competencias

Este modelo propone dejar de lado los enfoques tradicionales de administración de talento humano, para dar paso a una forma más integral y estratégica, en el que las habilidades, conocimientos y actitudes que resultan claves para el desempeño eficiente. De esta manera, la organización no solo administra proceso, sino que busca alinear los comportamientos óptimos de su personal con lo correspondiente alineado por la organización. (Guzmán, Castilla, & Góez, 2020)

En este contexto, se orienta hacia la identificación y ubicación dentro de las organizaciones, esto garantiza que al momento en el que los profesionales se incorporan con el perfil adecuado, contribuyen de manera profesional para el logro de objetivos institucionales. (Egurrola, 2021)

En el caso del ámbito universitario, este proceso debería evolucionar hacia métodos más modernos e innovadores que aseguren la idoneidad de los candidatos. Para ello, resulta fundamental conocer las características de cada postulante, de manera que dichas características se transformen en competencias capaces de generar el desarrollo de habilidades pertinentes para el puesto de trabajo. (Egurrola, 2021)

Figura 19 Globalización. Relación Histórica



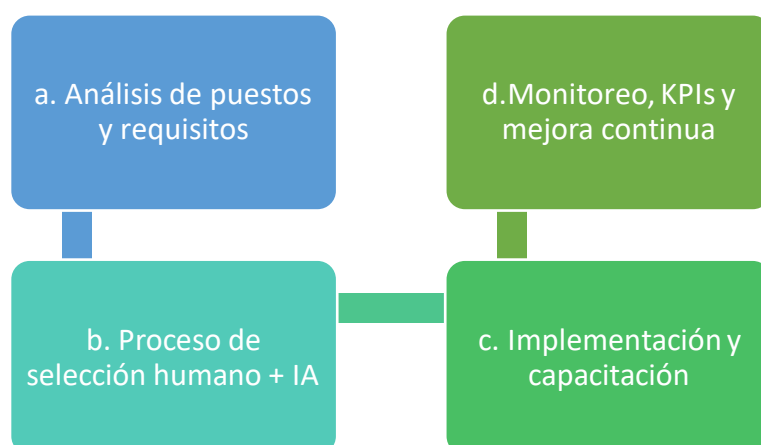
2.1.7 Enfoque socio-técnico

Esto es una perspectiva de gestión del talento humano el sistema técnico quiere decir que está inmerso a las herramientas tecnológicas para el reclutamiento y selección, sistema social dentro de ellas están involucradas las personas que van a postular a las vacantes disponibles, esto se realizara con apoyo de la IA, la cual serán procesos con buenos resultados tanto como al factor tecnológico como factor humano.

2.2 Descripción de la propuesta

2.2.1 Estructura general

Figura 20 Estructura general propuesta



Nota. Elaboración propia estructura general propuesta 2025.

2.2.2 Explicación del aporte

A. Análisis de puestos y requisitos

Introducción al análisis de puestos

El análisis de puestos permite definir las tareas principales, deberes y condiciones necesarias para la vacante laboral que se encuentra de manera detallada en el organigrama. Para ello, se utiliza la matriz de perfil de cargos, la cual servirá como soporte para los procedimientos de captación de personal.

Perfiles de cargos

Figura 21. Matriz general de perfiles de cargos

PERFIL DE CARGO						
Elaborado por:		Revisado por:				
Código del Cargo:	Fecha de Elaboración:		Fecha de Revisión:			
Nombre del Cargo:						
Departamento/Área/Dirección:		Sección:				
Depende de:		Ejerce supervisión sobre:				
Descripción General						
1. DESCRIPCIÓN DEL CARGO						
Funciones/Responsabilidades						
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
	Otras actividades orientadas por el superior inmediato o requeridas por el nivel de responsabilidad del puesto.					
2. ANÁLISIS DE COMPETENCIAS NECESARIAS PARA EL PUESTO:						
Grado Académico y Área de Estudio						
Educ. Básica completa (primaria)	Área de Estudio					
Educ. Media completa (bachiller)						
Educ. Técnico-Profesional (técnico medio o superior)						
Educ. Universitaria						
Estudios de Master						
Estudios de Doctorado:						
Experiencia						
	Exp. Laboral	Exp. en el Campo	Exp. en la Especialidad	Exp. Rubro / Negocio		
Meses						
Años						
Observaciones:						
Idiomas						
Idioma	Frecuencia con que lo usa			Nivel de Manejo		
	Diaria	Semanal	Mensual	Básico	Medio	Alto
Programas Computacionales						
Correo electrónico			PowerPoint / Prezi			
Word			Project			
Excel			Otro:			

Requisitos de Capacitación (cursos, seminarios, diplomados)				
Área de Estudio	Duración del Curso		Importancia del curso (A - B - C)	
	Hasta 50 hrs.	Más de 50 hrs.		
Competencias Distintivas (no técnicas)				
Planificación, Coordinación y Organización	Comunicación			
Competencias de Dirección	Asertividad			
Objetividad en la Resolución de Problemas	Logro y Acción			
Tolerancia a la Ambigüedad	Habilidades de Negociación			
Resolución de Problemas	Toma de decisiones			
Compromiso con Tareas	Interacción			
Normas y Procedimientos	Motivar y Energizar			
Análisis y Síntesis	Atención y Concentración			
Flexibilidad Social	Manejo Organizacional			
Creatividad e Innovación	Empatía			
Trabajo en Equipo	Liderazgo			
Recursos y Materiales Bajo su Responsabilidad				
Horario de Trabajo				
	Observaciones	SI	NO	
De oficina				
De confianza				
Realiza turnos				
Variable				
Ambientes de Desarrollo del Trabajo y Riesgo Laboral				
Ambiente laboral	Riesgo laboral presente	Nivel del Riesgo		
		Alto	Medio	Bajo

Nota. Modelo propio Edelmy Roses 2025.

Perfil de cargo de gerente principal

El gerente principal actúa como líder y responsable del funcionamiento de la organización, la matriz de perfil de cargo refleja la necesidad de un perfil académico alto y una experiencia consolidada en la dirección de empresas. Las competencias blandas como liderazgo y visión estratégica son claves, ya que guían el rumbo organizacional.

Tabla 2 .Matriz de perfil de cargo gerente general

Aspecto	Descripción
Objetivo del Cargo	Dirigir y controlar actividades corporativas, asegurando el cumplimiento de metas estratégicas.
Funciones principales	- Definir planes estratégicos - Tomar decisiones de alto nivel - Coordinar con jefes de área - Representar legal y comercialmente a la empresa.
Requisitos académicos	Profesionales en Administración, Ingeniería Maestría deseable.
Experiencia	Tiempo mínimo requerido de tres años en cargos directivos
Competencias técnicas	Gestión estratégica, planeación financiera, negociación, liderazgo empresarial.
Competencias blandas	Comunicación asertiva, toma de decisiones, liderazgo, visión estratégica.

Nota: Elaboración Propia matriz perfil de cargo Edelmy Roses

Perfil de cargo jefe de producción

El jefe de producción asegura que se mantenga la producción dentro de la florícola, para que pueda salir el producto de rosas, en la cantidad que sea necesaria ya sea este para ser comercializado al exterior a nivel nacional. Su experiencia debe estar orientada al manejo de equipos y procesos relacionados a la producción de flor nacional y flor de exportación. La matriz resalta la capacidad de organización y adaptación al trabajo bajo presión, en temporadas altas como San Valentín.

Tabla 3. Matriz del perfil de jefe de producción

Aspecto	Descripción
Propósito del puesto	Organizar y supervisar el flujo de producción garantizando eficiencia y calidad.
Funciones principales	- Programar la producción - Supervisar supervisores y trabajadores

	- Asegurar cumplimiento de normas de seguridad - Coordinar el mantenimiento y calidad en cortes de tallos, procesamiento de flor.
Requisitos académicos	Ingeniero Agrónomo
Experiencia	Mínimo de 3 años en cargos directivos
Competencias técnicas	Control de procesos, Lean Manufacturing, BPM
Competencias blandas	Liderazgo, organización, trabajo en equipo, resolución de problemas.

Nota: Elaboración Propia matriz perfil de cargo Edelmy Roses

Perfil de cargo supervisores y trabajadores de producción

El rol operativo requiere disciplina y cumplimiento estricto de procedimientos, en el que los supervisores deben tener formación técnica, mientras que los trabajadores deben mostrar compromiso y habilidades manuales, como ejecutar y diferenciar la medida de tallos de exportación y tallos nacionales, apertura de botón, identificación de enfermedades o plagas como el botritis.

Tabla 4. Matriz de Perfil de Cargo Específica al Cargo Supervisores y trabajadores de producción

Aspecto	Descripción
Objetivo del cargo	Ejecutar y controlar las actividades de producción diaria según lineamientos del jefe de producción.
Funciones principales	- Asignar tareas al personal operativo. - Controlar asistencia y desempeño. - Verificar cumplimiento de procedimientos. - Informar incidencias al jefe de área.
Requisitos académicos	Tecnólogo o profesional en procesos industriales/agroindustriales.
Experiencia	2 años como supervisor o líder de equipo.
Competencias técnicas	Control de calidad en línea, supervisión de procesos.
Competencias blandas	Liderazgo operativo, comunicación, proactividad.

Nota: Elaboración Propia matriz perfil de cargo Edelmy Roses

Perfil de cargo de jefe de postcosecha

Responsable de coordinar las etapas posteriores a la recolección, asegurando el cumplimiento de estándares de calidad y tiempos de entrega. Su perfil requiere sólidos

conocimientos en manejo postcosecha, logística interna, control de temperatura, almacenamiento y procesos de empaque. Entre sus funciones están la supervisión de operarios, control de pérdidas postcosecha, aplicación de protocolos fitosanitarios y coordinación con calidad para certificaciones. Formación académica: Ingeniería Agroindustrial, Agronomía o afines.

Tabla 5 *Matriz de perfil de cargo jefe de postcosecha*

Aspecto	Descripción
Objetivo del cargo	Coordinar y supervisar las actividades de clasificación, empaque y distribución posterior a la cosecha.
Funciones principales	- Dirigir procesos de clasificación. - Garantizar estándares de exportación. - Coordinar con calidad y logística. - Optimizar uso de recursos.
Requisitos académicos	Ingeniero Agroindustrial, Agrónomo o afines.
Experiencia	3 años en manejo de postcosecha.
Competencias técnicas	Control de calidad, normas fitosanitarias, BPM.
Competencias blandas	Organización, liderazgo, resolución de problemas.

Nota: Elaboración Propia matriz perfil de cargo Edelmy Roses

Perfil de cargo de jefe administrativo

Su perfil requiere conocimientos en gestión de recursos humanos, contabilidad, procesos legales y logística administrativa. Entre sus responsabilidades están la administración de recursos, control documental, cumplimiento de obligaciones laborales y legales, así como la coordinación con gerencia general. Se recomienda formación en Administración de Empresas, Contabilidad o afines, con manejo de sistemas ERP o de gestión administrativa.

Tabla 6. *Matriz de Perfil de Cargo Específica al Cargo jefe de administrativo*

Aspecto	Descripción
Objetivo del cargo	Administrar recursos humanos, financieros y materiales de la empresa.
Funciones principales	- Manejo de inventarios. - Supervisión de personal administrativo. - Coordinación de procesos contables. - Apoyo a gerencia.
Requisitos académicos	Licenciado en Administración o Contabilidad.
Experiencia	3 años en administración.
Competencias técnicas	Control presupuestario, manejo de sistemas ERP.
Competencias blandas	Organización, comunicación efectiva, liderazgo.

Nota: Elaboración Propia matriz perfil de cargo Edelmy Roses

Perfil de cargo área contable

El perfil demanda formación en Contabilidad o Auditoría, dominio de normas NIIF y legislación tributaria vigente. Entre sus responsabilidades están la elaboración de balances, declaración de impuestos, y presentación sobre informes financieros a gerencia. Se espera precisión, ética profesional y habilidades en software contable.

Tabla 7. Matriz de Perfil de Cargo Específica al cargo contabilidad

Aspecto	Descripción
Objetivo del cargo	Ejecutar y controlar registros contables y financieros de la empresa.
Funciones principales	- Registro de transacciones. - Preparar balances. - Manejo de impuestos. - Apoyar en auditorías.
Requisitos académicos	Contador público autorizado (CPA).
Experiencia	2 años en contabilidad.
Competencias técnicas	Normas NIIF, manejo de software contable.
Competencias blandas	Orden, confidencialidad, precisión.

Nota: Elaboración Propia matriz perfil de cargo Edelmy Roses

Perfil de cargo de jefe de calidad

El perfil exige que posea conocimientos en reglamentos de Agrocalidad en relación a procesos de postcosecha, empaquetado de la flor para el envío de la misma en embarques.

Tabla 8. Matriz de Perfil de Cargo Específica al cargo de jefe de calidad

Aspecto	Descripción
Objetivo del cargo	Asegurar que los productos cumplan con normas nacionales e internacionales de calidad.
Funciones principales	- Diseñar planes de control de calidad. - Supervisar técnicos QC. - Gestionar certificaciones. - Capacitar al personal en normas.
Requisitos académicos	Ingeniero Agroindustrial, Industrial o afines.
Experiencia	3 años en gestión de calidad.
Competencias técnicas	ISO 9001, BPM, HACCP.
Competencias blandas	Liderazgo, comunicación, enfoque en resultados.

Nota: Elaboración Propia matriz perfil de cargo Edelmy Roses

Perfil de control de calidad

Entre sus funciones están el registro de hallazgos, seguimiento de correctivos y apoyo al jefe de calidad en auditorías.

Tabla 9. Matriz de Perfil de Cargo Específica al cargo de técnicos de control de calidad

Aspecto	Descripción
Objetivo del cargo	Verificar que los procesos y productos cumplan con especificaciones de calidad.
Funciones principales	- Realizar muestreos. - Inspeccionar procesos. - Reportar desviaciones. - Aplicar correctivos.
Requisitos académicos	Tecnólogo en Calidad, Agroindustrial o afines.
Experiencia	1 año en control de calidad.
Competencias técnicas	Manejo de instrumentos de medición.
Competencias blandas	Observación, orden, responsabilidad.

Nota: Elaboración Propia matriz perfil de cargo Edelmy Roses

Perfil de jefe de mantenimiento

Su rol es planificar y garantizar la disponibilidad de equipos e infraestructura a través del mantenimiento preventivo y correctivo. El perfil requiere experiencia en gestión de activos, conocimientos en electricidad, mecánica industrial, automatización y normativas de seguridad industrial. Entre sus funciones están la elaboración de planes de mantenimiento, control de inventario de repuestos, gestión de proveedores externos y reporte de indicadores de eficiencia de equipos. Formación en Ingeniería Mecánica, Eléctrica o afines

Tabla 10. Matriz de Perfil de Cargo Específica al cargo de jefe de mantenimiento

Aspecto	Descripción
Objetivo del cargo	Planificar, coordinar y supervisar el mantenimiento preventivo y correctivo de la maquinaria e instalaciones.
Funciones principales	- Elaborar planes de mantenimiento. - Supervisar técnicos. - Garantizar disponibilidad de equipos. - Optimizar costos de reparación.
Requisitos académicos	Ingeniero Mecánico, Electrónico o afines.
Experiencia	3 años en mantenimiento industrial.
Competencias técnicas	Gestión de mantenimiento, TPM.
Competencias blandas	Liderazgo, organización, trabajo bajo presión.

Nota: Elaboración Propia matriz perfil de cargo Edelmy Roses

Perfil de técnico de mantenimiento

El perfil demanda competencias prácticas en electricidad, mecánica, hidráulica o electrónica, según las necesidades del proceso. Entre sus responsabilidades están la atención inmediata de averías, ejecución de mantenimientos programados, registro de intervenciones y apoyo en la implementación de mejoras técnicas.

Se espera que cuenten con formación técnica industrial y experiencia previa en entornos productivos.

Tabla 11. Matriz de Perfil de Cargo Específica al cargo de técnicos de mantenimiento

Aspecto	Descripción
Objetivo del cargo	Ejecutar mantenimientos preventivos y correctivos de la maquinaria.
Funciones principales	- Revisar maquinaria. - Ejecutar reparaciones. - Documentar intervenciones. - Reportar anomalías.
Requisitos académicos	Tecnólogo en Mecánica, Electricidad o afines.
Experiencia	1 año en mantenimiento.
Competencias técnicas	Soldadura, electricidad industrial, mecánica.
Competencias blandas	Proactividad, orden, disciplina.

Nota: Elaboración Propia matriz perfil de cargo Edelmy Roses

Perfil de personal de apoyo en RRHH

El perfil requiere conocimientos en procesos de contratación, inducción, control de asistencia, archivo de expedientes y apoyo en capacitaciones. Entre las funciones están apoyo nómina, comunicación interna y cumplimiento de normativas laborales.

Tabla 12. Matriz de Perfil de Cargo Específica al cargo de personal de apoyo en RRHH

Aspecto	Descripción
Objetivo del cargo	Apoyar en procesos administrativos del talento humano.
Funciones principales	- Elaboración de contratos. - Control de asistencia. - Apoyo en selección y capacitación. - Manejo de archivos.
Requisitos académicos	Tecnólogo o estudiante de Administración/RRHH.
Experiencia	Deseable 6 meses en RRHH.
Competencias técnicas	Manejo de sistemas de nómina.
Competencias blandas	Organización, confidencialidad, atención al detalle.

Nota: Elaboración Propia matriz perfil de cargo Edelmy Roses

B. Proceso de selección humano + IA

El proceso de captación de personal en todas sus fases de Edelmy Roses es una opción innovadora combinada con la administración de capital humano con herramientas digitales.

Este modelo busca optimizar tiempos, reducir costos, mejorar la eficiencia y garantizar una experiencia moderna y transparente tanto para el candidato como para la organización.

A continuación, se detalla el procedimiento:

- 1) Publicación de la vacante:** El área de Talento Humano publica las ofertas laborales en la plataforma ATS (Applicant Tracking System), indicando las vacantes disponibles y los requisitos del cargo.
- 2) Postulación del candidato:** Los interesados se inscriben en la plataforma y adjuntan su hoja de vida, que es registrada automáticamente en el sistema.
- 3) Filtrado inicial mediante IA:** La plataforma, previamente configurada por el personal de Talento Humano, emplea algoritmos de IA para analizar los currículums en función de los criterios establecidos (formación académica, experiencia, competencias, certificaciones, etc.).
- 4) Clasificación automática:** El sistema organiza a los candidatos en una matriz de selección, lo que facilita la identificación de los perfiles más adecuados sin necesidad de revisar manualmente todos los documentos.
- 5) Notificación automática al candidato:** Aquellos que cumplen con los requerimientos reciben un correo electrónico generado por la plataforma, informando su pase a la siguiente etapa: entrevistas y pruebas de evaluación.
- 6) Entrevista presencial o virtual:** Dependiendo de la decisión del área de Talento Humano, la entrevista puede realizarse de manera presencial o virtual. En el caso de las entrevistas virtuales, la herramienta digital incorpora chatbots basados en IA que interactúan con el candidato, formulando preguntas y registrando respuestas de forma similar a una entrevista humana.
Generación de informes: Una vez concluida la entrevista, la herramienta digital elabora informes detallados de todo el proceso (desempeño en la entrevista, nivel de cumplimiento de requisitos, puntuación ponderada, etc.).
- 7) Selección final del candidato:** El sistema recomienda al candidato con la mejor calificación. Posteriormente, el área de Talento Humano valida esta información y toma la decisión final.

8) **Contacto y vinculación laboral:**El candidato seleccionado es notificado oficialmente y citado para presentarse en la empresa. Allí inicia el proceso de inducción y formalización de su incorporación al puesto de trabajo.

9) **Contacto y vinculación laboral:**El candidato seleccionado es notificado oficialmente y citado para presentarse en la empresa. Allí inicia el proceso de inducción y formalización de su incorporación al puesto de trabajo

En síntesis, este procedimiento mantiene las etapas habituales del reclutamiento y selección tradicionales, pero incorpora tecnologías de IA que permiten mayor agilidad, objetividad y modernización en los procesos internos de la empresa florícola.

Figura 22. Proceso de contratación Edelmy Roses.



Tabla 13. Proceso tradicional vs. proceso con inteligencia artificial

Etapas	Proceso Tradicional	Proceso con IA
Publicación de la vacante	Avisos en medios físicos o portales generales.	Publicación automática en plataforma ATS con segmentación de candidatos potenciales.
Recepción de CV	Revisión manual de cada hoja de vida.	Carga digital en la plataforma y almacenamiento en base de datos.
Filtro de candidatos	Selección manual, con riesgo de subjetividad.	Algoritmo de IA que clasifica y filtra según criterios preestablecidos.
Comunicación al candidato	Llamadas o correos enviados uno por uno.	Notificación automática y personalizada por correo electrónico.
Entrevistas	Exclusivamente presenciales.	Presenciales o virtuales con apoyo de chatbots inteligentes.
Informes y resultados	Elaboración manual por parte del reclutador.	Informes automáticos generados por la plataforma con ponderación de candidatos.
Selección final	Basada en criterio humano y tiempo de deliberación.	Basada en informes de IA + validación del equipo de Talento Humano.

Experiencia del candidato	Larga, a veces poco transparente.	Rápida, interactiva e innovadora.
----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------

2.2.3 Flujograma del proceso (Proceso de selección humano +IA complementado con interacción humano-IA+ Experiencia del candidato)

La captación de talentos + IA combina los beneficios que posee la tecnología con sensibilidad de juicio humano. La IA agiliza tareas mecánicas como el cribado de CVs, la comparación de perfiles con descripciones de puestos y la predicción de compatibilidad cultural. Sin embargo, la intervención humana garantiza en forma subjetiva la motivación, proyección del candidato. Esta integración asegura un proceso objetivo, transparente y empático, donde la experiencia del candidato se vuelve un eje central: claridad en la comunicación, retroalimentación oportuna y percepción de un trato justo.

De esta manera, se logra un equilibrio entre precisión de la IA y el criterio humano, fortaleciendo tanto la calidad de las contrataciones como la satisfacción del talento que participa

Figura 23 *Flujograma de procesos principales*

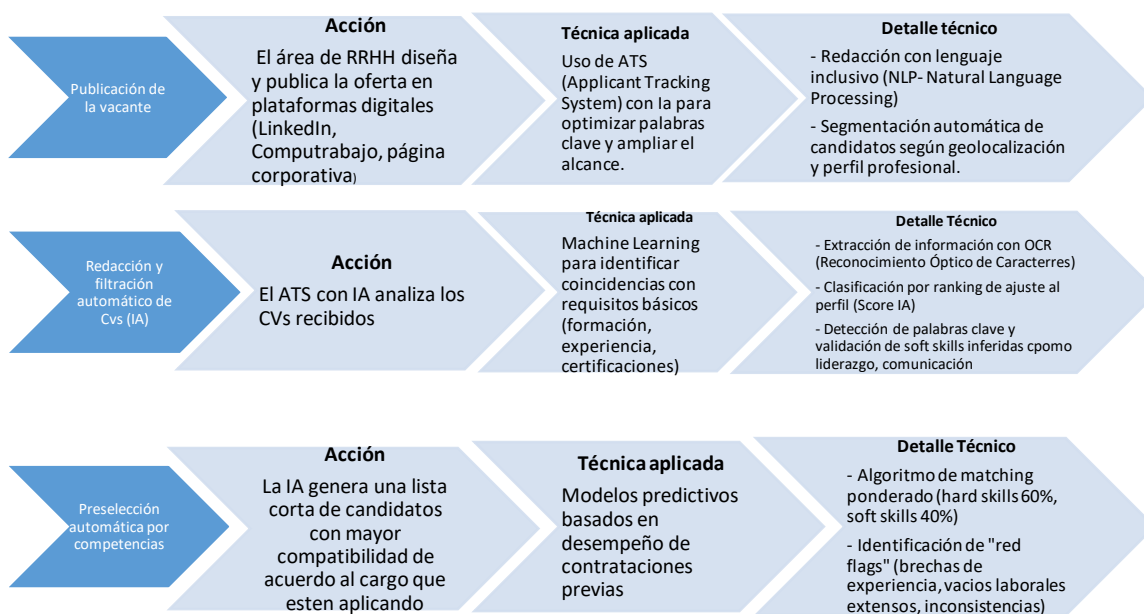
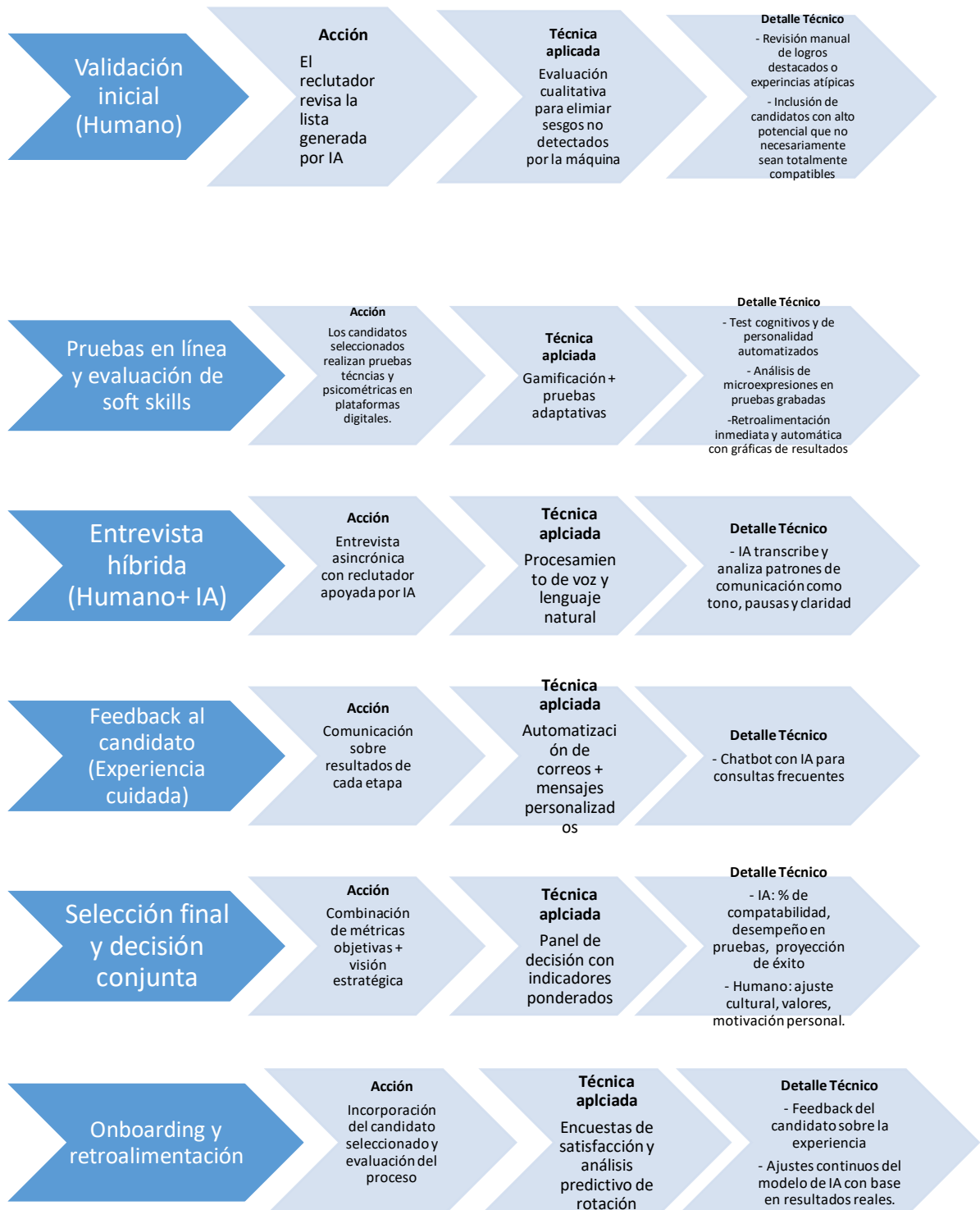


Figura 24. Flujograma de procesos secundarios



2.2.4 Manual de procedimientos- proceso de selección humano + IA

El proceso de selección humano + IA integra tecnologías inteligentes complementadas con estrategias generadas por el área de gestión de personal, con el propósito de generar un proceso ágil y transparente en la captación de personal.

La tarea principal es filtrar los currículos, la aplicación de pruebas psicométricas y análisis de lenguaje, lo cual permite la práctica de enfoques específicos sobre las habilidades de los candidatos. La incorporación de KPIs asegura un monitoreo continuo de rendimiento, permitiendo la implementación de optimización constante.

De igual manera, la ejecución de la matriz RACI dentro del manual de procedimientos define roles de responsabilidad en cada etapa, es decir:

- Responsable (R): quien ejecuta la actividad
- Aprobador (A): quien valida y toma decisiones finales
- Consultado (C): quien aporta información al soporte
- Informado (I): quien debe conocer los avances

Esta integración fortalece la transparencia y colaboración entre áreas evita la duplicidad de funciones y optimiza la experiencia tanto para la organización como para el candidato.

2.2.5 Matriz de procedimientos- procesos de selección + IA

Tabla 14. Matriz de procedimientos- procesos de selección +IA.

Fase / Actividad	Descripción del procedimiento	Herramienta / Responsable	KPIs Clave	RACI
1. Publicación de la vacante	Redacción y difusión de la oferta con lenguaje inclusivo y enfoque en competencias.	Plataforma de empleo + ATS con IA.	- Tiempo de publicación < 24h - % vacantes publicadas en múltiples portales	R: Reclutador A: jefe de RRHH C: Área solicitante I: Dirección
2. Recepción y filtrado automático de CVs	La IA analiza requisitos básicos (formación, experiencia, palabras clave) y clasifica candidatos.	ATS con IA.	- % de CVs descartados automáticamente - Precisión del filtrado (validado por humano)	R: IA/ATS A: RRHH C: Reclutador I: Dirección
3. Preselección automática por competencias	La IA prioriza candidatos con base en hard skills y soft skills extraídas de CV + perfiles digitales.	Algoritmos de machine learning.	- % candidatos alineados al perfil - Reducción del tiempo de revisión (meta 40-60%)	R: IA A: Reclutador C: Área solicitante I: Dirección
4. Validación inicial (Humano)	El reclutador revisa la preselección de la IA, eliminando sesgos y	Reclutador + ATS.	- % coincidencia Humano/IA - Número	R: Reclutador

	confirmando compatibilidad cultural.		de sesgos detectados/corregidos	A: jefe de RRHH C: Área solicitante I: Dirección
5. Pruebas en línea y evaluación de soft skills	IA administra test psicométricos/técnicos y analiza resultados con retroalimentación automática.	Plataformas de test online con IA.	- Tasa de completitud de pruebas - Tiempo promedio de respuesta - % aprobación mínima	R: IA A: Reclutador C: Área solicitante I: Candidatos
6. Entrevista híbrida (Humano + IA)	IA transcribe y analiza lenguaje no verbal; humano profundiza en motivación y ajuste cultural.	Videollamada + IA de análisis conversacional.	- % candidatos que superan entrevista - Satisfacción del entrevistador y candidato	R: Reclutador A: jefe de RRHH C: Área solicitante I: Dirección
7. Feedback al candidato	Comunicación transparente: mensajes automatizados + nota personalizada.	ATS + correo automatizado.	- % candidatos que reciben feedback - Tiempo promedio de feedback < 72h	R: Reclutador A: RRHH C: Área solicitante I: Candidato
8. Selección final y decisión conjunta	IA aporta métricas objetivas; humano evalúa visión integral y toma decisión.	Comité de selección + dashboard IA.	- % decisiones acertadas (evaluadas en periodo de prueba) - Tiempo promedio de decisión	R: Comité (Humano+IA) A: Dirección C: RRHH I: Candidato
9. Onboarding y retroalimentación	Bienvenida, inducción y encuesta de experiencia para mejora continua.	Plataforma de onboarding + RRHH.	- Nivel de satisfacción (NPS) - Retención a 90 días - % mejoras implementadas	R: RRHH A: jefe de RRHH C: Área solicitante I: Dirección y Candidato

Nota: Manual de procesos con IA, para Edelmy Roses (2025).

C. Implementación (plan de acción- presupuesto)

Fase	Indicador Clave (KPI)	Responsable	Tiempo estimado	Resultado esperado
1. Diagnóstico inicial y levantamiento de información	Informe de requerimientos	Consultor externo / Gerencia	2 semanas	Documento diagnóstico que guía la implementación
2. Definición de perfiles y análisis de puestos	Nº perfiles diseñados / Nº de puestos totales	Jefes de área + Talento Humano	2 semanas	Perfiles de cargo estandarizados y validados
3. Selección del sistema ATS (IA)	Nº de proveedores evaluados / Selección final del ATS	Gerencia + TI + RRHH	2 semanas	ATS seleccionado según costo-beneficio y compatibilidad
4. Implementación técnica del ATS	% de módulos configurados / Total módulos adquiridos	Equipo TI + Gerencia	1 mes	Herramienta digital en funcionamiento
5. Capacitación especializada área Talento Humano	Nº de personas capacitadas / Total equipo GTH	Consultor externo	1 semana	Equipo de RRHH preparado para usar ATS
6. Capacitación interna a jefes de área y personal clave	Nº de jefes capacitados / Total jefes convocados	Talento Humano	3 semanas	Directivos alineados al nuevo sistema
7. Prueba piloto del sistema ATS	Nº de vacantes gestionadas en piloto / Nº total vacantes piloto	RRHH + Supervisores	3 semanas	Ajustes y validación del sistema en un entorno controlado
8. Recolección y organización de datos de candidatos	Nº de candidatos preseleccionados / Nº total postulantes	Talento Humano + ATS	1 mes	Base de datos depurada y ordenada
9. Despliegue completo del ATS en todos los procesos de selección	Nº de vacantes gestionadas con ATS / Nº total de vacantes	Gerencia + RRHH	1 mes	Implementación total del sistema

10. Monitoreo y seguimiento del desempeño del ATS	Tiempo promedio de contratación (antes vs. después)	RRHH + Gerencia	2 meses	Indicadores de eficiencia y reducción de costos
11. Retroalimentación y ajustes de mejora continua	Nº de mejoras implementadas / Nº de sugerencias recibidas	Gerencia + RRHH + TI	Permanente (trimestral)	Sistema optimizado y adaptado a las necesidades de la empresa
12. Evaluación del retorno de inversión (ROI)	ROI de implementación = Beneficios / Inversión total	Gerencia + Finanzas	6 meses	Validación de impacto económico y estratégico

Nota: Detalle plan de acción de Edelmy Roses (2025)

Tabla 15. Presupuesto de implementación- Sistema de Selección Humano + IA

Rubro / Actividad	Descripción	Costo Unitario (USD)	Cantidad	Subtotal (USD)
1. Consultoría inicial	Asesoría para diseño del plan de acción, levantamiento de perfiles y KPIs	1,500	1	1,500
2. Software ATS (Applicant Tracking System)	Licencia mensual promedio de plataforma con IA (ej. Manatal, Zoho Recruit, Otta)	250	12 meses	3,000
3. Infraestructura tecnológica	Servidor en la nube, seguridad de datos, integraciones con correo/ERP	150	12 meses	1,800
4. Capacitación área Talento Humano	Curso especializado en reclutamiento digital e IA (20 horas)	100	8 personas	800
5. Capacitación interna a jefes de área	Taller sobre uso de ATS, entrevistas estructuradas y métricas	80	10 personas	800
6. Implementación y configuración de ATS	Parametrización del software, carga de perfiles y pruebas piloto	1,200	1	1,200
7. Recolección y organización de datos	Digitalización de hojas de vida previas y carga al ATS	2	500 CV	1,000
8. Monitoreo y evaluación inicial (KPIs)	Informe de métricas del primer trimestre (tiempo de contratación, costo por vacante, % adecuación)	600	1	600
9. Mantenimiento anual del ATS	Soporte técnico, actualizaciones, garantía	200	12 meses	2,400
10. Fondo de mejora continua	Recursos para ajustes, formación adicional y optimización de procesos	500	1	500
TOTAL, ESTIMADO ANUAL	13,600 USD			

Nota: Manual de procesos con IA, para Edelmy Roses (2025).

D. Monitoreo, KPIs y mejora continua

La implementación de KPIs (Indicadores Clave de Desempeño) tiene como finalidad garantizar el rendimiento, efectividad, sostenibilidad en la captación del personal. Estos indicadores permiten medir objetivamente el impacto de la nueva herramienta digital (ATS) y del rediseño de los procesos de Talento Humano, asegurando no solo la calidad en la atracción y selección de candidatos, sino también la optimización de recursos financieros, tecnológicos y de tiempo.

Entre los principales objetivos del monitoreo se destacan:

- Eficiencia operativa: Reducir los tiempos promedio de captación de personal mediante la automatización.
- Optimización en costos: Disminuir los gastos asociados a publicidad y a la gestión manual de procesos, maximizando el retorno de inversión en la herramienta digital.
- Calidad en la selección: Incrementar la precisión en la identificación de candidatos idóneos, minimizando el margen de error en las contrataciones.
- Experiencia del candidato: Mejorar la interacción y comunicación con los postulantes, fortaleciendo la marca empleadora.
- Mejora continua: Establecer un ciclo de retroalimentación periódica que permita identificar áreas de mejora y ajustar estrategias conforme a los resultados obtenidos.

En este marco, el monitoreo continuo mediante KPIs no solo permitirá controlar el desempeño del sistema, sino también garantizar su adaptación y evolución constante, alineando la administración del capital humano alineado a las metas de la organización.

Tabla 16. Tabla técnica de KPIs- Proceso de selección de personal.

Indicador KPI	Descripción / Objetivo	Fórmula de Cálculo	Responsable	Frecuencia de Medición	Meta Esperada
Tiempo promedio de contratación	Medir el rendimiento del procesamiento desde la difusión de la oferta laboral hasta la contratación.	(Día de incorporación- día de anuncio de la vacante) / Total de incorporaciones del personal)	Analista de Talento Humano	Mensual	≤ 30 días
Costo por contratación	Determinar el gasto promedio en cada proceso de selección.	(Total de gastos en reclutamiento y selección) / Número de contrataciones	Jefe de RRHH	Trimestral	Reducción del 20% en el primer año
Tasa de rotación temprana	Medir si los nuevos empleados permanecen en la empresa los primeros meses.	(# de empleados que renuncian antes de 6 meses / Total de nuevos empleados) x 100	Coordinador de RRHH	Semestral	≤ 5%
Calidad de contratación	Evaluar el desempeño de los nuevos	(# de contratados que superan	Jefe de Área + RRHH	Semestral	≥ 90%

	empleados en su periodo de prueba.	satisfactoriamente el periodo de prueba / Total de contratados) x 100			
Índice de satisfacción del candidato	Medir la percepción de los postulantes sobre el proceso de selección.	(Encuestas de satisfacción positivas / Total de encuestas aplicadas) x 100	Analista de RRHH	Trimestral	≥ 85%
Tasa de aceptación de oferta	Determinar el % de candidatos que aceptan la oferta presentada.	(# de ofertas aceptadas / Total de ofertas realizadas) x 100	Coordinador de Selección	Mensual	≥ 90%
Productividad del área de RRHH	Medir el número de procesos cerrados por analista de talento humano.	(# de procesos cerrados en el periodo / # de analistas de RRHH)	Jefe de RRHH	Mensual	≥ 5 procesos por analista
Uso de la herramienta digital (ATS)	Evaluar el nivel de adopción de la nueva plataforma en los procesos de selección.	(# de procesos gestionados en ATS / Total de procesos de selección) x 100	Coordinador de RRHH	Mensual	≥ 95%

Nota: Monitoreos, KPIs (2025).

El sistema de monitoreo y mejora continua se fundamenta en la medición objetiva del desempeño de los procesos de selección de personal mediante métricas principales de desempeño, que permitan medir la efectividad, calidad del reclutamiento, identificando oportunidades de optimización tanto en costos como en tiempos.

Tabla 17. Tabla de Monitoreo, KPIs y mejora continua

KPI	Descripción Técnica	Fórmula de Cálculo	Frecuencia de Medición	Meta Objetivo	Responsable
Tiempo promedio de cobertura de vacante	Evalúa la efectividad del procedimiento de selección a partir de la divulgación hasta la contratación.	Fecha de contratación – Fecha de publicación	Mensual	≤ 30 días	Talento Humano
Costo por contratación	Evalúa el gasto total asociado al proceso de selección.	(Publicidad + ATS + Horas HH + Capacitación) / N° de contratados	Mensual	Reducción del 15% en 6 meses	Gerencia Financiera / TH
Tasa de rotación en período de prueba	Determina la efectividad del proceso al identificar si los perfiles seleccionados se mantienen.	N° de bajas en prueba / N° total contratados × 100	Trimestral	≤ 10%	Talento Humano
Nivel de satisfacción del candidato	Mide la percepción de los postulantes sobre el proceso de selección.	Encuestas de satisfacción promedio (1-5)	Trimestral	≥ 4/5	Talento Humano
% de procesos digitalizados con ATS	Evalúa el nivel de implementación de la herramienta digital en los procesos de reclutamiento.	N° procesos con ATS / N° total de procesos × 100	Mensual	100% en 3 meses	Gerencia / TH
Tasa de cumplimiento de capacitación	Mide la efectividad de la formación del personal en el uso del ATS y nuevas metodologías.	N° asistentes / N° convocados × 100	Bimensual	≥ 95%	Talento Humano
Calidad de los candidatos preseleccionados	Evalúa la alineación de los perfiles con los	N° candidatos aptos / N° total	Mensual	≥ 80%	Jefes de área / TH

	requerimientos del puesto.	entrevistados × 100			
Ahorro en gastos de reclutamiento	Determina la reducción en costos directos tras la implementación del ATS.	Gasto inicial – Gasto actual / Gasto inicial × 100	Semestral	≥ 20%	Gerencia Financiera

Nota: Manual de procesos con IA, para Edelmey Roses (2025).

E. Estrategias y/o técnicas

Tabla 18. Estrategias y técnicas 2025.

Estrategia / Técnica	Descripción	Objetivo	Herramienta utilizada
Publicación multicanal	Difusión de vacantes simultáneamente en portales de empleo, redes profesionales y ATS.	Ampliar el alcance y atraer candidatos calificados.	Plataforma ATS, LinkedIn, portales de empleo
Employer branding digital	Uso de contenido multimedia y testimonios para mostrar la empresa como atractiva para trabajar.	Mejorar la percepción de la empresa y aumentar postulaciones de calidad.	Redes sociales, página web corporativa
Segmentación inteligente	La IA analiza y selecciona candidatos según habilidades y experiencia requerida.	Priorizar candidatos de alto potencial y compatibilidad con el puesto.	Plataforma ATS con IA integrada
Filtrado automático de CVs	Clasificación y puntuación de currículums según requisitos definidos.	Reducir tiempo y sesgos en la preselección de candidatos.	ATS + IA
Evaluación de competencias	Pruebas técnicas, psicométricas y de razonamiento automático para cada postulante.	Medir habilidades y competencias relevantes antes de entrevistas.	Plataforma ATS, módulos de evaluación virtual
Chatbots interactivos	Entrevistas preliminares automatizadas donde el candidato responde preguntas.	Obtener información inicial y evaluar compatibilidad sin intervención humana.	Chatbot integrado a ATS

Entrevistas híbridas	Entrevistas presenciales o virtuales según disponibilidad.	Flexibilizar el proceso y garantizar participación de candidatos.	Plataforma de videollamada, ATS
Panel de evaluación estructurado	Uso de plantillas estandarizadas para calificar competencias en la entrevista.	Asegurar objetividad y consistencia en la evaluación de candidatos.	ATS, hojas de evaluación digital
Feedback automatizado	Generación automática de reportes para candidatos tras entrevistas.	Mejorar experiencia del candidato y comunicación eficiente.	ATS, correo automático
Ponderación de resultados	Combinación de puntajes de CV, pruebas y entrevistas para selección final.	Seleccionar al candidato más adecuado basado en datos objetivos.	ATS con IA
Simulación de escenarios	Proyección sobre la capacidad futura del aspirante.	Anticipar éxito laboral y alineación con objetivos estratégicos.	Módulos de análisis predictivo en ATS
Integración con plan de inducción	Incorporación del seleccionado al onboarding digital.	Reducir tiempo de adaptación y facilitar integración al puesto.	Plataforma de inducción digital
Monitoreo de KPIs de selección	Evaluación constante de tiempo de contratación, costo y calidad.	Garantizar eficiencia del proceso y detectar áreas de mejora.	Dashboard de KPIs (Excel o Power BI)
Ajustes basados en datos	Modificación de filtros, evaluaciones y estrategias según resultados mensuales.	Implementar mejora continua del proceso de selección.	ATS + dashboard de KPIs
Capacitación periódica	Formación continua del personal de talento humano sobre nuevas funciones	Aumentar eficiencia y aprovechamiento de la herramienta digital.	Talleres internos, módulos virtuales

El presente cuadro resume las principales estrategias y técnicas implementadas sobre el proceso de captación de personal mediante algoritmos inteligentes, orientadas a potenciar el rendimiento y disminuir gastos para elevar la experiencia que tenga el candidato. Cada estrategia se describe detalladamente, indicando su objetivo específico y la herramienta utilizada, lo que permite visualizar de manera clara cómo se integra la tecnología.

Esta integración sobre plataformas digitales, filtros automatizados y evaluaciones inteligentes asegura que los candidatos sean seleccionados mientras el monitoreo constante mediante KPIs facilita la mejora continua. Esta combinación de métodos tradicionales y tecnológicos constituye un enfoque innovador, que no solo agiliza la contratación, sino que también fortalece la organización de los recursos humanos en la organización.

2.3 Validación de la propuesta

Para la validación de la propuesta de este proyecto de investigación se realizó mediante los criterios de especialistas relacionados a esta línea de investigación, para esta elección los especialistas cumplieron con un perfil requerido , como es el título profesional, años de experiencia y el cargo que ejecuta actualmente, una vez cumplido los requerimientos se empieza a evaluar el impacto, aplicabilidad, conceptualización, calidad técnica, factibilidad, y pertinencia de esta propuesta que se está desarrollando.

Tabla 19. Descripción perfil de validadores

Nombres y Apellidos	Años de experiencia	Título	Cargo
Mgs. Rodríguez Cueva Germania de los Ángeles	10 años	Magister en técnica y tecnología en las especialidades informáticas y técnicas de cálculo digital.	Gerente de ventas
Mgs. Charicando Pichogagón Jefferson Fernando	5 años	Magister en Sistemas de calidad	Jefe de procesos de rosas tinturadas
Mgs. Mendoza Chanatasig Nelly Gabriela	7 años	Magister en Gestión del Talento Humano	Administradora de Talento Humano

Nota. Elaboración propia

Esta es la nómina de las personas que cumplen con los perfiles requeridos la cual son los seleccionados para la validación de la propuesta que se esta desarrollando.

Instrumento para validar

Una vez realizado la nómina de las personas que van a realizar la validación se procede a validad con apoyo de una ficha técnica la cual corresponde a evaluar los criterios de los especialistas mediante una calificación con los indicadores establecidos.

Tabla 20. Criterios de Evaluación

Criterios	Descripción
Impacto	Representa el alcance que tendrá el modelo de gestión y su representatividad en la generación de valor público.
Aplicabilidad	La capacidad de implementación del modelo considerando que los contenidos de la propuesta sean aplicables
Conceptualización	Los componentes de la propuesta tienen como base conceptos y teorías propias de la gestión por resultados de manera sistémica y articulada.
Actualidad	Los contenidos de la propuesta consideran los procedimientos actuales y los cambios científicos y tecnológicos que se producen en la nueva gestión pública.
Calidad Técnica	Miden los atributos cualitativos del contenido de la propuesta.
Factibilidad	Nivel de utilización del modelo propuesto por parte de la Entidad.
Pertinencia	Los contenidos de la propuesta son conducentes, concernientes y convenientes para solucionar el problema planteado.

Nota. Elaboración propia.

Tabla 21. Escala de evaluación de criterios

Indicadores	Muy adecuado	Bastante adecuado	Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
Impacto	x				
Aplicabilidad	x				
Conceptualización	x				
Actualidad	x				
Calidad técnica	x				
Factibilidad	x				
Pertinencia	x				

Nota. Elaboración propia

Existe parámetros de evaluación para esta validación la cual es importante conocer, como primera instancia se tiene los indicadores a evaluar y los criterios como son muy adecuado que vale 5 puntos, bastante adecuado 4 puntos, adecuado 3 puntos, poco adecuado 2 puntos e inadecuado que corresponde a 1 punto, mediante estas opciones se ira seleccionado y evaluando, al final se obtendrá una ponderación.

Tabla 22 Preguntas Instrumento de validación

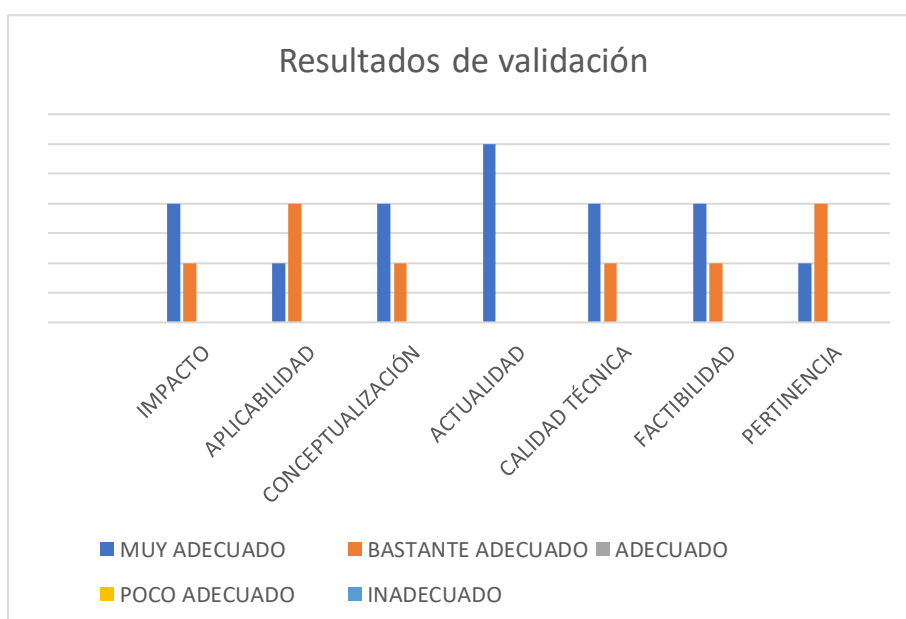
Criterios	Preguntas
Impacto	¿Considera que el diseño de procesos propuesto representará un impacto significativo en la generación de valor público?
Aplicabilidad	¿Los contenidos de la propuesta son aplicables?
Conceptualización	¿Los componentes de la propuesta tienen como base conceptos y teorías de la gestión por resultados?
Actualidad	¿Los contenidos de la propuesta consideran los procedimientos actuales y nuevos cambios que puedan producirse?
Calidad Técnica	¿El modelo propicia el cumplimiento de los protocolos de atención analizados desde la óptica técnico-científica?
Factibilidad	¿Es factible incorporar un modelo de gestión por resultados en el sector?
Pertinencia	¿Los contenidos de la propuesta pueden dar solución al problema planteado?

Nota. Elaboración propia

En este grafico detalla las preguntas de cada criterio evaluado por los especialistas para tener mayor comprensión al ponderar cada indicador que se encuentra en la ficha de evaluación.

Resultados de la validación

Tabla 23. Resultado validación.



*Nota.*Elaboración propia

En base a los resultados obtenidos de las tres personas seleccionadas que realizaron la validación de la propuesta, se pudo obtener estos resultados que se muestra en el grafico estadístico el mayor porcentaje de aceptación de las respuestas fueron Muy adecuado y bastante adecuando , las respuestas fueron variadas entre las dos opciones fueron las que

tuvieron mayor selección, por la cual se puede concluir que esta propuesta planteada genera un impacto significativo en la sociedad, se considera factible el desarrollo del sistema de reclutamiento y selección de personal con el uso de la IA, estas son las respuestas de los especialistas que validaron el proyecto de investigación la cual obtuvo una respuesta positiva y favorable.

2.4 Matriz de articulación de la propuesta

EJES O PARTES PRINCIPALES	SUSTENTO TEÓRICO	SUSTENTO METODOLÓGICO	ESTRATEGIAS / TÉCNICAS	DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	INSTRUMENTOS APLICADOS
Análisis de perfil y puestos	Teorías de gestión de talento humano, análisis de competencias, perfil de cargos y descripción de funciones	Revisión documental, entrevistas a jefes de área, análisis de matriz de perfiles, observación directa	Análisis de puestos, definición de responsabilidades y competencias, elaboración de matriz de perfil de cargos	Identificación clara de funciones, competencias y requisitos para cada puesto, alineadas con la estructura organizacional y objetivos estratégicos.	Matriz de perfil de cargos, entrevistas, checklists de competencias
Proceso de selección humano+IA	Teorías de reclutamiento y selección, Inteligencia Artificial, aplicada a RRHH, modelos de selección objetiva y evaluación de competencias	Uso de plataforma ATS con IA, filtro automatizado de CVs, entrevistas virtuales y presenciales, pruebas psicométricas y técnicas	Publicación multicanal filtrado automático de CVs, chatbots interactivos, entrevistas híbridas, ponderación de resultados.	Selección objetiva y eficiente de candidatos, reducción de sesgos, optimización de tiempos y costos, en mejoría de la experiencia del candidato.	Plataforma ATS con IA, pruebas psicométricas y técnicas

Implementación y capacitación	Teorías de gestión del cambio, capacitación y adopción tecnológica en RRHH.	Plan de acción, cronogramas, capacitación a personal de Talento Humano y jefes de área, seguimiento a la implementación de ATS.	Capacitación interna, despliegue de ATS, recolección y organización de datos, integración con plan de inducción.	Personal capacitado, correcta implementación del sistema ATS, procesos de reclutamiento digitalizados, reducción de errores y tiempos de gestión.	Plan de capacitación, cronogramas, manuales de uso de ATS, registros de asistencia, reportes de implementación.
Monitoreo, KPIs y mejora continua	Teorías de gestión por indicadores, mejora continua y control de procesos en RRHH.	Seguimiento en indicadores, reuniones de retroalimentación y ajustes a procesos.	Monitoreo de KPIs, generación de dashboards, análisis de resultados, ajustes a filtros y técnicas de selección, evaluación periódica.	Optimización constante de los procesos de calidad ,selección, decisiones basadas en datos.	Dashboards de KPIs, reportes de desempeño, plan de acción correctivo.

Nota. Elaboración propia-Matriz de articulación de la propuesta.

CONCLUSIONES

- Se logró concluir que en la integración de la inteligencia artificial en la captación del personal en este proyecto de investigación brinda una evolución fundamental en Talento Humano, en base de la búsqueda de los fundamentos teóricos se logró conocer una herramienta digital la cual será fundamental para implementar en el desarrollo de estos procesos, esta herramienta se llama ATS (Applicant Tracking Systems).
- Se evidenció que dentro de los procedimientos comunes de captación de personal realizados en Edelmy Roses presentan limitaciones como es la falta del uso de recursos tecnológicos la cual tiene efectos en la, estandarización y automatización esto conlleva a que los procesos deben ser modernizados para mejorar la competitividad empresarial.
- Se implementa el software ATS con apoyo de la IA, en relación a una herramienta digital, donde acompaña a Talento humano en cada uno de los procesos, pero ahora de forma automatizada, generando mayor objetividad y optimización en los resultados.
- La validación por especialistas es de manera positiva, destacó los lineamientos con la digitalización en la dirección de personal buscando ser competitivos e innovadores en la captación del personal de Edelmy Roses.

RECOMENDACIONES

- Respecto a la investigación se recomienda fortalecer la capacitación interna sobre el uso del software ATS, con el fin de mejorar las competencias y conocer las funcionalidades para adaptarlas a las necesidades que Talento Humano requiera para empezar aplicar en estos procesos.
- Actualizar y estandarizar los procesos de reclutamiento en Edelmy Roses, integrando parámetros claros y métricas de desempeño que permitan medir la efectividad del nuevo sistema digital. Con ello, la empresa asegurará mayor consistencia y menor rotación de personal por los errores asociados a prácticas tradicionales.
- Implementar un plan piloto del software ATS previamente a ponerle en marcha por completo, con el fin de evaluar en la práctica los beneficios identificados y realizar los ajustes necesarios, sin embargo, permitirá asegurar que la herramienta se adapte a las particularidades de la empresa florícola y al perfil de talento requerido.
- Fomentar un ambiente de valores y hábitos dentro de la empresa, en el que se usa la inteligencia artificial no sea mencionado solo como una herramienta, sino como una estrategia clave para atraer, seleccionar y retener al mejor talento, esto contribuirá a que Edelmy Roses se consolide como una organización innovadora y destacada dentro del sector.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilera, C. (28 de Junio de 2023). *¿Que es la gestión del talento humano en una empresa?* Obtenido de Ispring: <https://www.ispring.es/blog/gestion-talento-humano>
- Aguilera, Charuan. (28 de 06 de 2023). *Ispring*. Obtenido de Que es la gestión del Talento Humano en una empresa?: <https://www.ispring.es/blog/gestion-talento-humano>
- Alvarez, K. L. (2019). *Sistematización de investigación sobre la recuperación de saberes ancestrales en la comunidad indígena Pucará de Pesillo en el cantón Cayambe, 2019*. Tesis , Quito. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/18186>
- Bedford, R. (28 de 07 de 2023). *Reclutamiento y selección*. Obtenido de Blog: <https://russellbedford.com.ec/proceso-de-reclutamiento-y-seleccion-de-personal-en-ecuador/#:~:text=Selecci%C3%B3n:%20El%20proceso%20de%20elegir%20al%20candidato%20ideal&text=En%20Ecuador%2C%20las%20t%C3%A9cnicas%20de,visi%C3%B3n%20m%C3%A1s%20completa%20de>
- Chávez, J. K. (2021). *Cumplimiento del programa QUAADRIL y gestión de riesgos en servicios de radiología de instituciones de Lima, 2021*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82423/Jimenez_CHJK-SD.pdf?isAllowed=y&sequence=1
- Egurrola, D. G. (2021). Gestión por competencias para el proceso de reclutamiento y selección del talento humano. *Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 3(5). Obtenido de <https://iieakoinonia.org/ojs3/index.php/gestioep/article/view/33/50>
- Enrique, A. (12 de Julio de 2024). *Investigación Explicativa*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-explicativa.html>
- Franco, G., Alberto, G. P., Antonio, G. S., & Manuel, Z. G. (2021). Redes neuronales: nueva estrategia de inteligencia artificial para implementar dentro del proceso de reclutamiento y selección de personal. *Revista Internacional de Tecnología, Conocimiento y Sociedad*, 9(2). Obtenido de <https://techandsoc.com/assets/downloads/technology/Room-3-Virtual-posters.pdf>
- Fuenzalida, A. (17 de 12 de 2024). *Genomawork*. Obtenido de ¿Qué ventajas tiene la IA en reclutamiento y selección?: <https://www.genoma.work/post/ventajas-de-la-ia-en-reclutamiento-y-seleccion>
- García, C. L. (2023). *Universidad Politécnica Salesiana*. Obtenido de La inteligencia artificial aplicada a los procesos de reclutamiento de personal de las empresas de servicios de Guayaquil: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/26474/1/UPS-GT004840.pdf>
- Gilberto, F. (18 de Enero de 2024). *Encuesta*. Obtenido de Concepto: <https://concepto.de/encuesta/>
- Guerrero, C. P. (2022). *La gamificación y su incidencia en la dirección de recursos humanos*. Tesis , Universidad de Valladolid , Valladolid. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/54431/TFG-E-1422%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=26.27>

- Guzmán, H., Castilla, S., & Góez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7511954>
- Herrera, D. L. (04 de 2023). *Análisis del sistema de gestión del talento humano para la empresa florícola Puliza Flowers, cayambe provincia de Pichincha*. Obtenido de Repositorio Puce: <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/711f35b5-f0f3-42f8-8c3d-5ed6cb1c50bf/content>
- Julia, M. (4 de 10 de 2024). *Osana*. Obtenido de Ciclo PDCA: <https://asana.com/es/resources/pdca-cycle>
- Keyla, A. (2022). *Análisis del sector florícola del Ecuador: Una visión prospectiva para el año 2050(Universidad Técnica de Cotopaxi)*.
- Koni, J. (06 de Septiembre de 2022). *Enfoque cuantitativo, cualitativo*. Obtenido de Universidad Continental: <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/investigacion-cuantitativa-vs-cualitativa-rapida-mirada-analitica#:~:text=Mientras%20la%20investigaci%C3%B3n%20cualitativa%20trata,muestras%20a%20un%20grupo%20objetivo>.
- Lucero, P. (02 de 10 de 2024). *Universidad Cesuma*. Obtenido de Reclutamiento y selección: <https://www.cesuma.mx/blog/que-es-el-reclutamiento-y-seleccion.html>
- Medina, D. V. (2023). Propuesta de rediseño del proceso de reclutamiento, selección e inducción en la empresa Utopía Farms. (pág. 1). Cayambe: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Misael, R. (30 de Abril de 2024). *Universidad San Andrés*. Obtenido de Inteligencia Artificial aplicada a los procesos de reclutamiento y selección: <https://dSPACEapi.live.udesa.edu.ar/server/api/core/bitstreams/e16478ef-a14c-445c-b832-6107fe76c391/content>
- Montaner, M. (28 de Agosto de 2024). *El talento Joven*. Obtenido de Montaner: <https://montaner.com/blog/el-talento-joven-como-gestionarlo-y-extraer-su-potencial/>
- Pérez, O. (21 de Marzo de 2024). *Reclutamiento digital*. Obtenido de Blog PeopleNext: <https://blog.peoplenext.com/que-es-el-reclutamiento-digital>
- Pimentel, C. (10 de 07 de 2023). *Reclutamiento en línea*. Obtenido de Evalart: <https://evalart.com/es/blog/reclutamiento-en-linea-ventajas-y-desventajas/>
- Rosania, G. (10 de 02 de 2025). *Inteligencia artificial*. Obtenido de Factorial: <https://factorial.es/blog/inteligencia-artificial-rrhh/#:~:text=Se%20puede%20utilizar%20para%20detectar,del%20desgaste%20y%20proporcionar%20soluciones.&text=Utilizar%20t%C3%A9cnicas%20de%20gamificaci%C3%B3n%20con,mejorar%20la%20experiencia%20del%20emplead>
- Rueda, J. (07 de 02 de 2025). *Factorial*. Obtenido de ¿Qué es un ATS y cómo usarlo en reclutamiento?: <https://factorial.es/blog/applicant-tracking-system-ats/>
- Stryker, C. (09 de Agosto de 2024). *Qué es inteligencia artificial*. Obtenido de IBM: <https://www.ibm.com/mx-es/think/topics/artificial-intelligence>

Velázquez, A. (15 de 02 de 2025). *QuestionPro*. Obtenido de Investigación no experimental:
Qué es, características, ventajas y ejemplos:
<https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-no-experimental/>

Villón, S. E. (2022). *Universidad Politécnica Salesiana*. Obtenido de Impacto de la inteligencia artificial en la selección del personal para las Pymes:
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/22845/1/UPS-GT003858.pdf>

Anexos

Anexo 1. Validación de especialistas.

Validación 1



Universidad
Israel

ESPOG

Escuela de
Posgrados

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL

ESCUELA DE POSGRADOS "ESPOG"

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INSTRUMENTO PARA VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

Estimado colega:

Se solicita su valiosa cooperación para evaluar la siguiente propuesta del proyecto de titulación:

Desarrollo de un sistema de reclutamiento y selección de personal con el uso de inteligencia artificial para la empresa Florícola Edelmy Roses. Sus criterios son de suma importancia para la realización de este trabajo, por lo que se le pide brinde su cooperación contestando las preguntas que se realizan a continuación.

Datos informativos

Validado por: Rodriguez Cueva Germana de los Angeles

Título obtenido: Magister en técnica y tecnología en la especialidad informática y técnicas de cálculo digital.

C.I.: 0801694969

E-mail: germaniarodriguez278@gmail.com

Institución de Trabajo: Design Cargo S.A.

Cargo: Gerente de ventas.

Años de experiencia en el área: 10 años



Instructivo:

- Responda cada criterio con la máxima sinceridad del caso;
- Revisar, observar y analizar la propuesta del proyecto de titulación; y,
- Coloque una X en cada indicador, tomando en cuenta que Muy adecuado equivale a 5, Bastante Adecuado equivale a 4, Adecuado equivale a 3, Poco Adecuado equivale a 2 e Inadecuado equivale a 1.

Tema:

Indicadores	Muy adecuado	Bastante Adecuado	Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
Impacto	X				
Aplicabilidad	X				
Conceptualización	X				
Actualidad	X				
Calidad Técnica	X				
Factibilidad	X				
Pertinencia	X				
TOTAL	35				

Observaciones: *La descripción del proceso de redimensionamiento digital es clara y entendible, pero si se podría detallar más.*

Recomendaciones: *Se recomienda que se realice de manera obligatoria la capacitación del SOFTWARE A.T.S. ya que es una herramienta digital moderna.*

Lugar, fecha de validación: *Quito 10-09-2025*

Firma del especialista
Mgs. Rodríguez Cueva Germania de los Angeles



Universidad
Israel

ESPOG

Escuela de
Posgrados

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL

ESCUELA DE POSGRADOS "ESPOG"

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INSTRUMENTO PARA VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

Estimado colega:

Se solicita su valiosa cooperación para evaluar la siguiente propuesta del proyecto de titulación:
Desarrollo de un sistema de reclutamiento y selección de personal con el uso de inteligencia artificial para la empresa Florícola Edelmy Roses. Sus criterios son de suma importancia para la realización de este trabajo, por lo que se le pide brinde su cooperación contestando las preguntas que se realizan a continuación.

Datos informativos

Validado por: Charicando Pichogagón Jefferson Fernando

Título obtenido: Magister en Sistemas de calidad

C.I.: 1726114323

E-mail: fernandocharicando1997@gmail.com

Institución de Trabajo: Ceres Farms

Cargo: Jefe de procesos de rosas tinturadas

Años de experiencia en el área: 5 años



Instructivo:

- Responda cada criterio con la máxima sinceridad del caso;
- Revisar, observar y analizar la propuesta del proyecto de titulación; y,
- Coloque una X en cada indicador, tomando en cuenta que Muy adecuado equivale a 5, Bastante Adecuado equivale a 4, Adecuado equivale a 3, Poco Adecuado equivale a 2 e Inadecuado equivale a 1.

Tema:

Indicadores	Muy adecuado	Bastante Adecuado	Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
Impacto	X				
Aplicabilidad		X			
Conceptualización		X			
Actualidad	X				
Calidad Técnica	X				
Factibilidad	X				
Pertinencia		X			
TOTAL	20	12			

Observaciones: El proyecto presenta un impacto potencial en las herramientas digitales e inteligencia artificial para los procesos de selección laboral, esta investigación aporta para implementar nuevas organizaciones.

Recomendaciones: Considerar la inclusión de pruebas piloto en un futuro para las nuevas generaciones, para validar esta propuesta de investigación.

Lugar, fecha de validación: Cuzco, 10 de Septiembre 2025.

Firma del especialista
Mgs. Charicando Pichogagon Jefferson Fernando



Universidad
Israel

ESPOG

Escuela de
Posgrados

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL

ESCUELA DE POSGRADOS "ESPOG"

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INSTRUMENTO PARA VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

Estimado colega:

Se solicita su valiosa cooperación para evaluar la siguiente propuesta del proyecto de titulación:
Desarrollo de un sistema de reclutamiento y selección de personal con el uso de inteligencia artificial para la empresa Florícola Edelmy Roses. Sus criterios son de suma importancia para la realización de este trabajo, por lo que se le pide brinde su cooperación contestando las preguntas que se realizan a continuación.

Datos informativos

Validado por: Nelly Gabriela Mendoza Chanatasig

Título obtenido: Maestría en Gestión del Talento Humano

C.I.: 1718375312

E-mail: talento.humano@arrowscap.com

Institución de Trabajo: ARROWCAP CORP S.A.S

Cargo: Administradora de Talento Humano

Años de experiencia en el área: 7



Instructivo:

- Responda cada criterio con la máxima sinceridad del caso;
- Revisar, observar y analizar la propuesta del proyecto de titulación; y,
- Coloque una X en cada indicador, tomando en cuenta que Muy adecuado equivale a 5, Bastante Adecuado equivale a 4, Adecuado equivale a 3, Poco Adecuado equivale a 2 e Inadecuado equivale a 1.

Tema:

Indicadores	Muy adecuado	Bastante Adecuado	Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
Impacto		x			
Aplicabilidad		x			
Conceptualización	x				
Actualidad	x				
Calidad Técnica		x			
Factibilidad		x			
Pertinencia		x			
TOTAL	10	20			

Observaciones: Se observa que, en el contexto de la transformación digital, las organizaciones aplican inteligencia artificial para agilizar y optimizar el reclutamiento y selección de personal, mejorando la eficiencia en tareas operativas y la gestión del talento humano.

Recomendaciones: En el proyecto de titulación, es esencial presentar las características técnicas de la herramienta de inteligencia artificial aplicada al reclutamiento y selección, así como compararla con otras soluciones del mercado para evaluar su funcionalidad, eficiencia y coherencia con los objetivos propuestos.

Lugar, fecha de validación: Quito, 10 de septiembre de 2025.



**Firma del especialista
Nelly Gabriela Mendoza**