



# **El ingreso de aspirantes a la Escuela Superior Naval y el proceso de reclutamiento por parte de la Dirección de Talento Humano de la Armada**

**GM 4/A Juan Fernando Guananga Guilca**

**Mgs. Sandra Patricia Arias Villón  
TNGF-SU Gabriela Anabel Morán Quinde**

# CONTENIDO

- Problema
- Justificación
- Objetivo general
- Objetivos específicos
- Fundamentación teórica
- Fundamentación metodológica
- Resultados de la investigación
- Conclusiones
- Recomendaciones

# PROBLEMA

El ingreso de personal no idóneo a la Escuela Superior Naval a través de las distintas fases del proceso de reclutamiento por parte de la Dirección de Talento Humano de la Armada



Fuente: [essuna.armada.mil.ec](http://essuna.armada.mil.ec)



Fuente: [essuna.armada.mil.ec](http://essuna.armada.mil.ec)

# JUSTIFICACIÓN

Génesis del personal que formará parte de la Armada Nacional

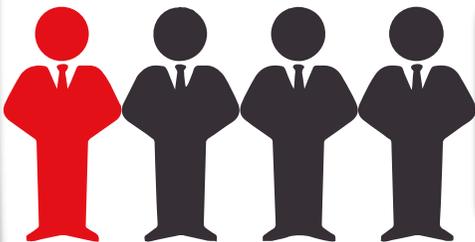


Proceso de selección proporciona capital humano a las organizaciones

Filtración de personal idóneo

La vocación es una cualidad que debe poseer el aspirante

Aspirantes que poseen varias falencias



## OBJETIVO GENERAL

Analizar las fases en el proceso de reclutamiento para el ingreso a la Escuela Superior Naval, determinando debilidades, para ejecutar de una manera eficiente las fases de selección.



## OBJETIVOS ESPECÍFICOS



• Identificar las fases establecidas en el proceso de reclutamiento de la Armada del Ecuador mediante una investigación documental para la comprensión de su desarrollo.



Analizar el desarrollo del proceso de reclutamiento ejecutados en los últimos tres años, a través de instrumentos de recolección de datos que permitan la comparación entre las diferentes fases, para la determinación de virtudes y debilidades.



Plantear mejoras para las fases de selección del proceso de reclutamiento con base en las vulnerabilidades detectadas para optimizar el proceso de reclutamiento de aspirantes que ingresan a las escuelas de formación de la Armada.

# FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

## Estructura organizacional

Es el orden jerárquico de una empresa para organizar en un organigrama identificando y clasificando las actividades de la empresa.

## Gestión de talento humano

Es la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales

## Proceso

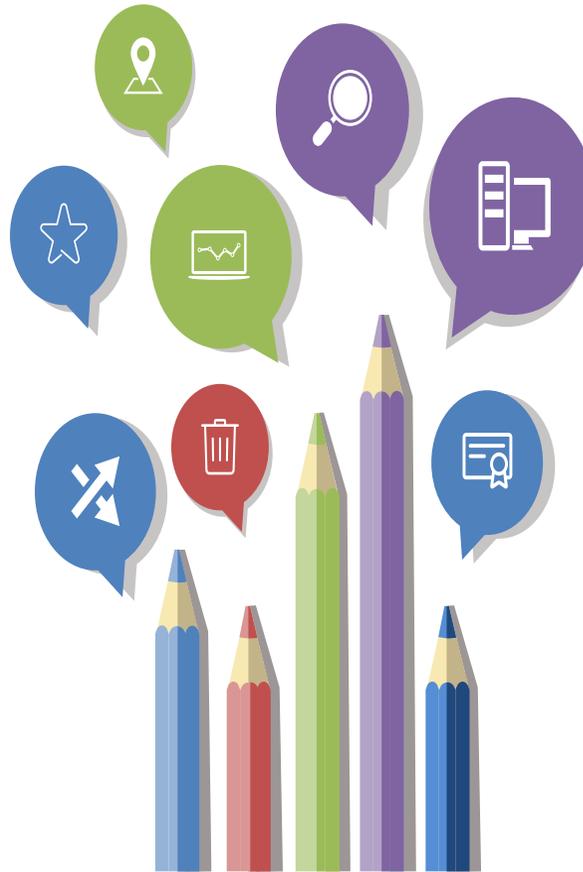
Es el conjunto de acciones planificadas donde se ven involucradas personal humano y recursos materiales para conseguir un fin determinado.

## Reclutamiento

Es el eslabón de un proceso más amplio que se realiza con anterioridad a la fase de selección de personal.

## Selección de personal

Proceso que permite escoger al personal idóneo, cumpliendo la función de un filtro.



# FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

## Estructura organizacional



# FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

## Reclutamiento

### Tipos

Reclutamiento interno

Reclutamiento externo



### Enfoque

Basado en puestos

Atraer candidatos para los puestos vacantes

Proporciona candidatos para ocupar vacantes

Basado en competencias

Atraer candidatos que tengan competencias

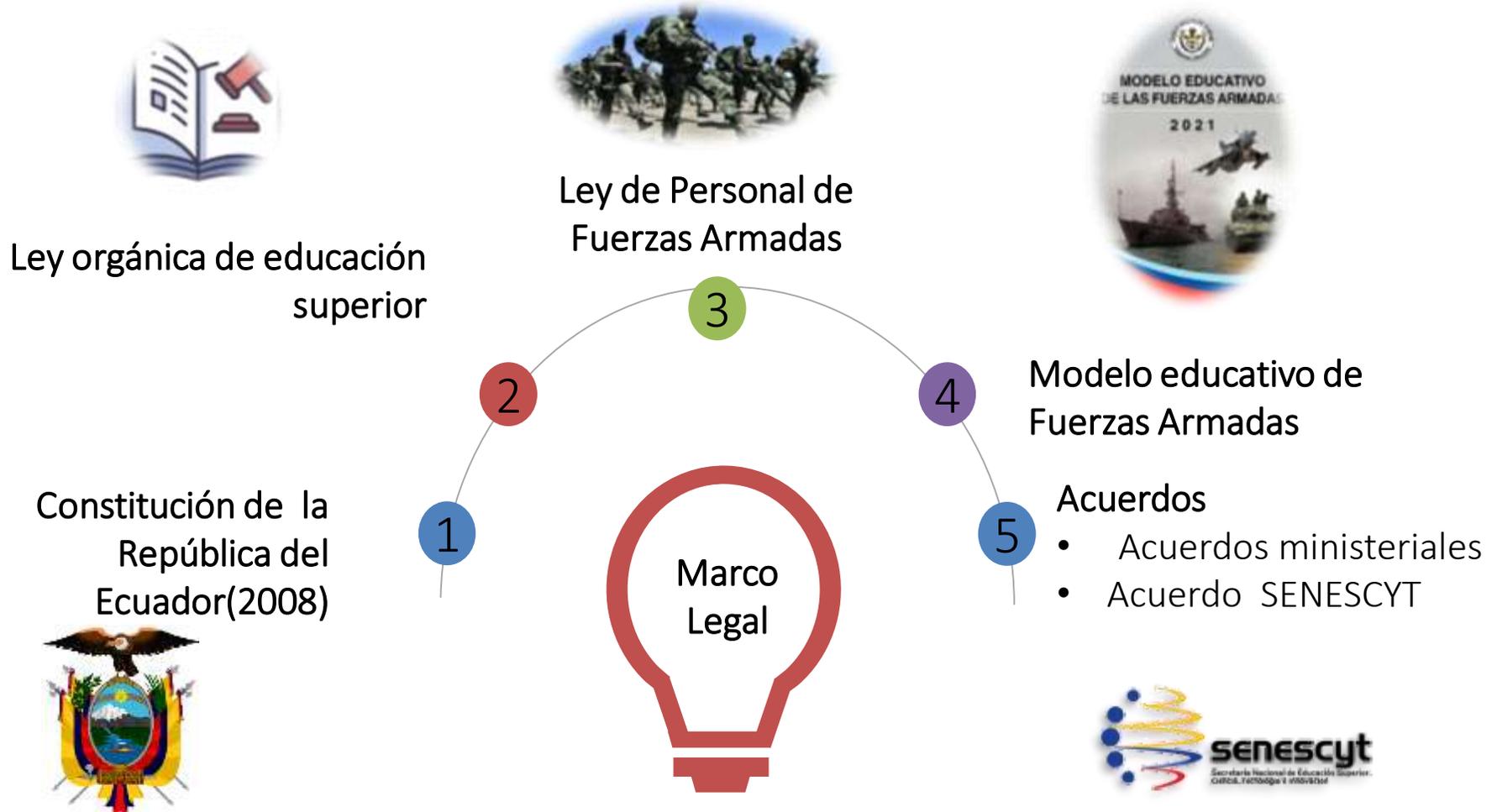
Proporciona candidatos con competencias necesarias

# FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

## Técnicas de reclutamiento externo



# FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA



# FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA

## Tipo de investigación

- Mixta



## Nivel de investigación

- Descriptivo



## Diseño de la investigación

- No experimental



# FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA

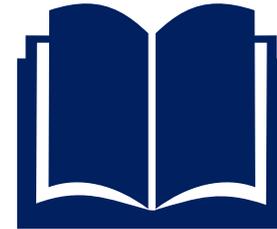
## Población

- Aspirantes de los 3 últimos procesos



## Técnicas de recolección de datos

- Documental y campo



## Instrumentos de recolección de datos

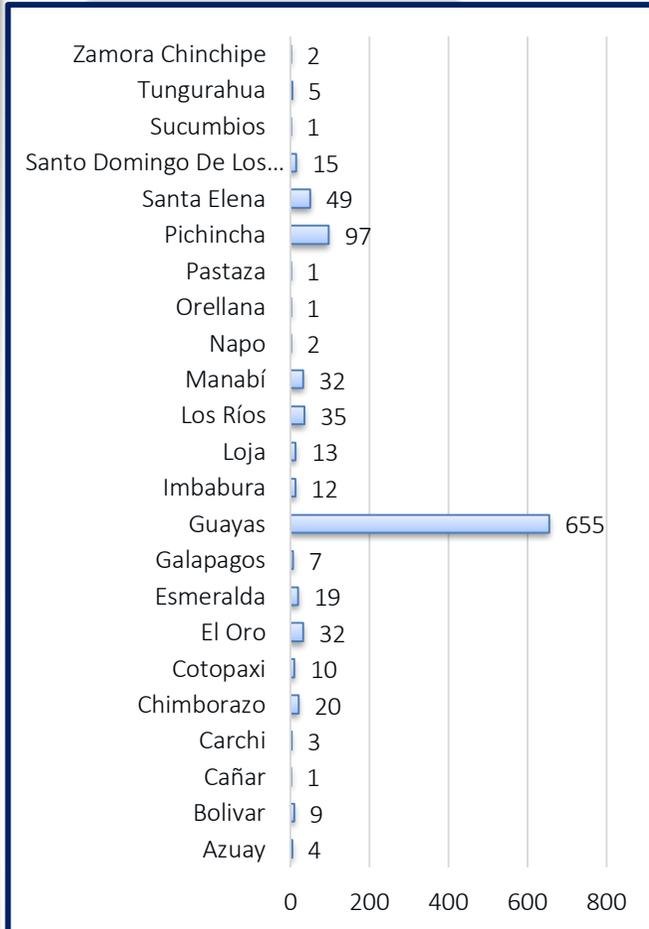
- Entrevista cualitativa



# RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

## Procedencia de los aspirantes

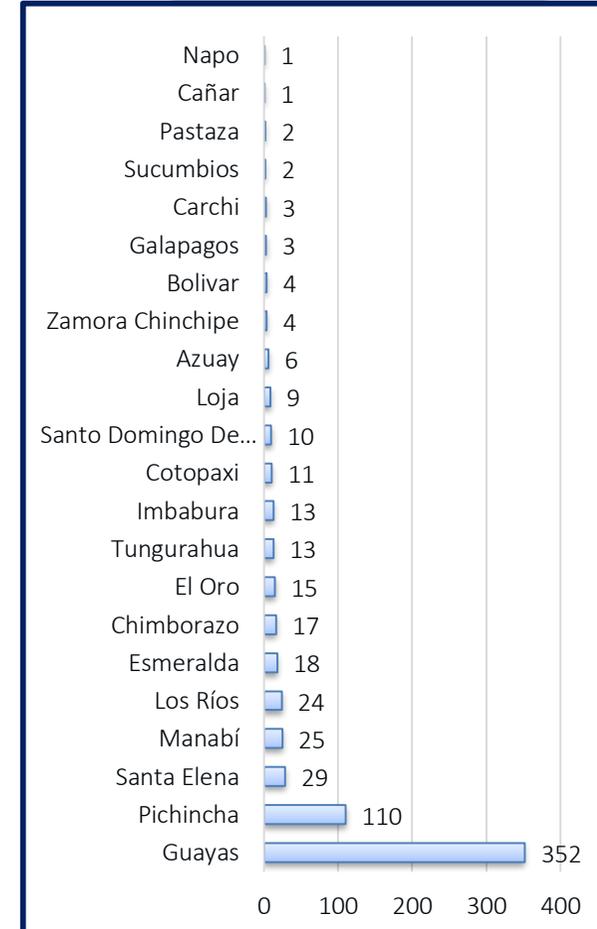
2019



2020

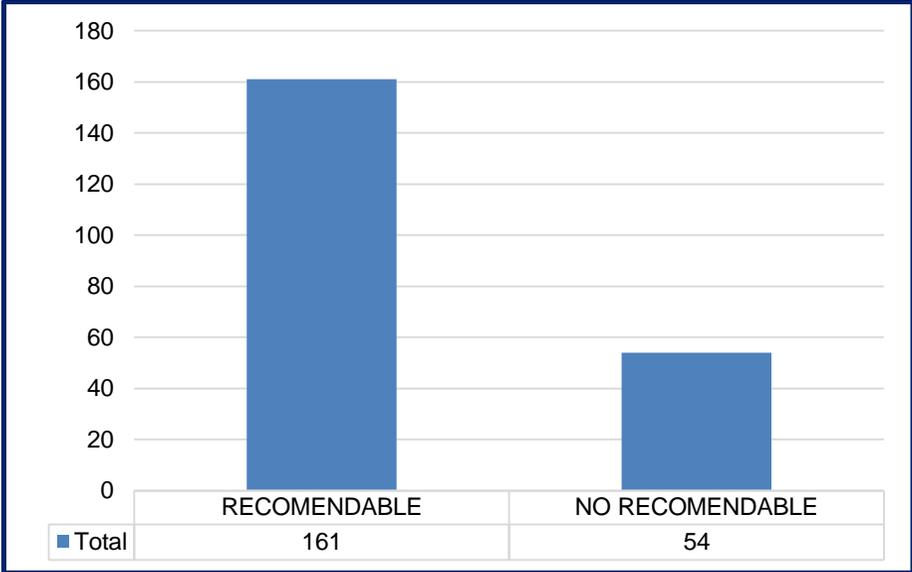


2021

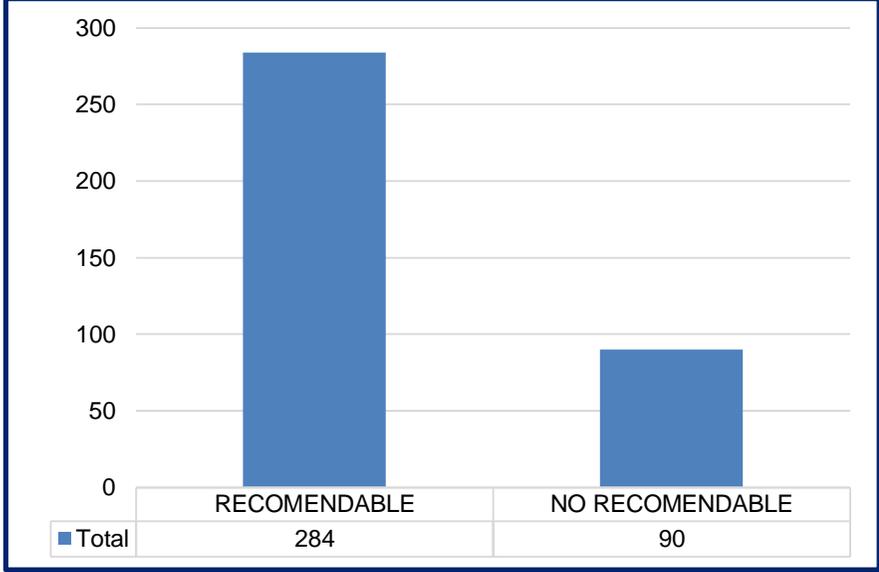


# Pruebas psicológicas

2020



2021

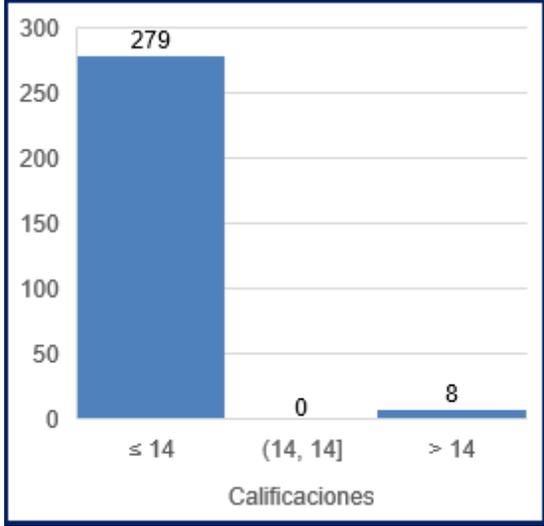
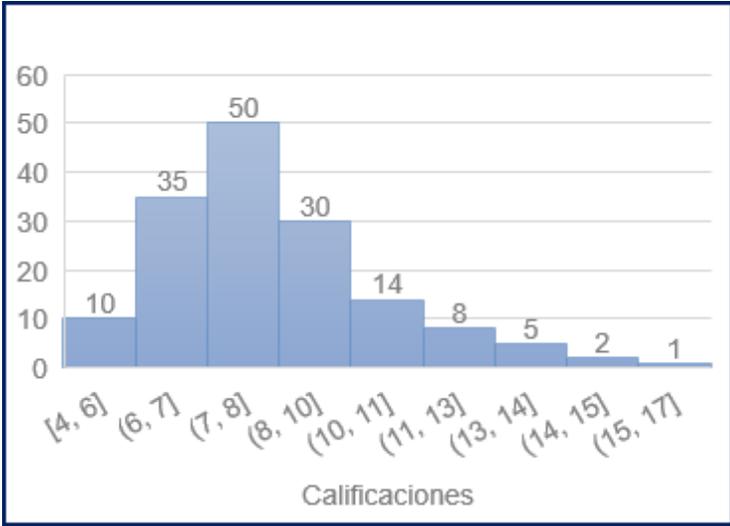


Pruebas académicas  
 (Asignaturas básicas)

2019

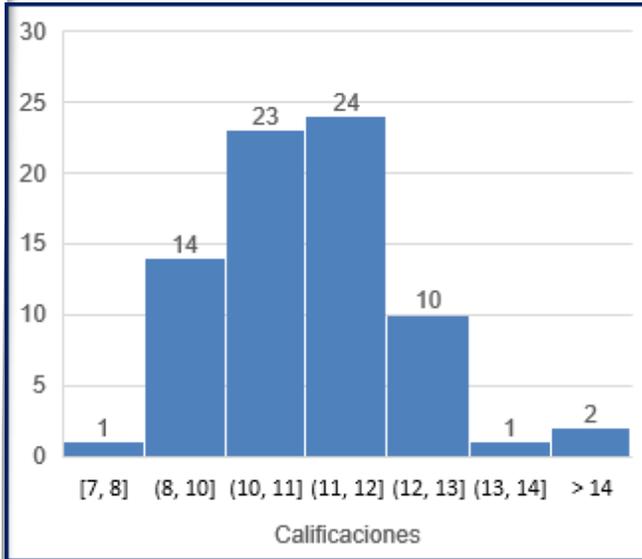
2020

2021

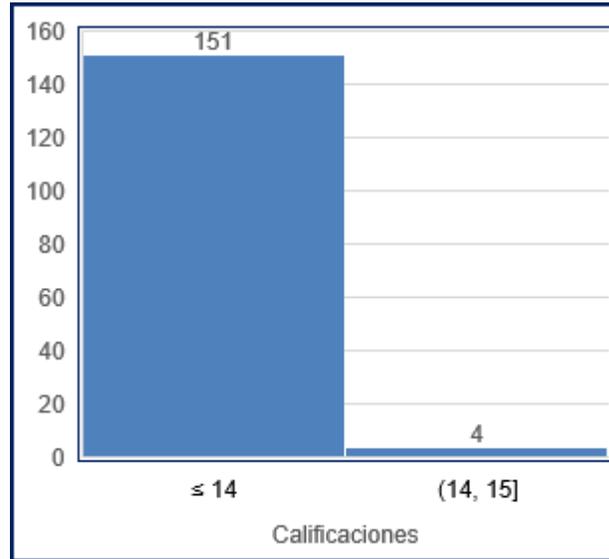


Pruebas académicas  
 (Asignaturas de conocimiento general)

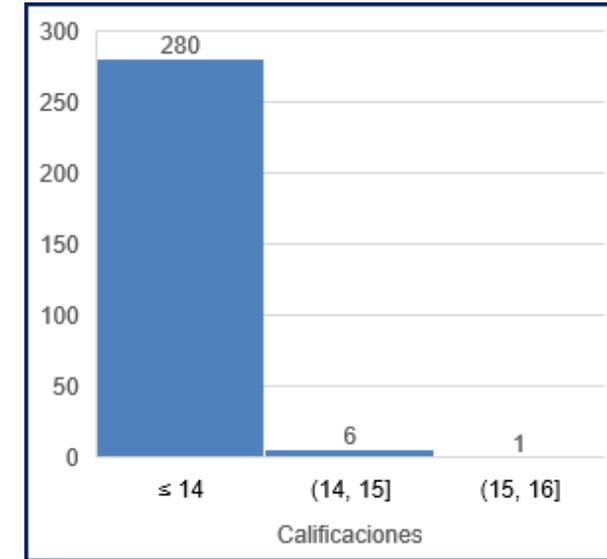
2019



2020



2021

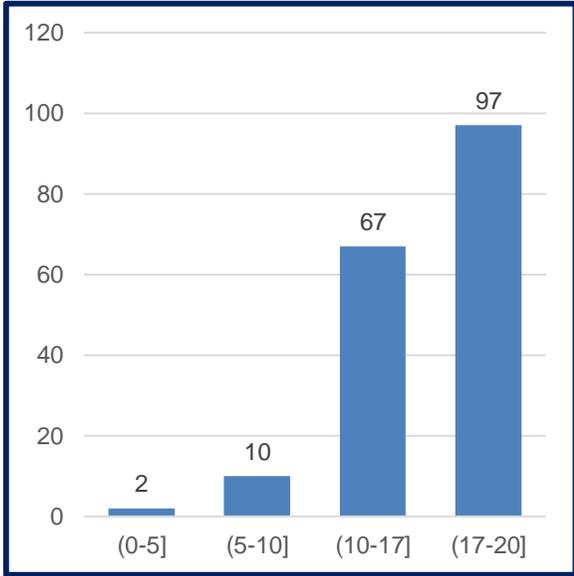
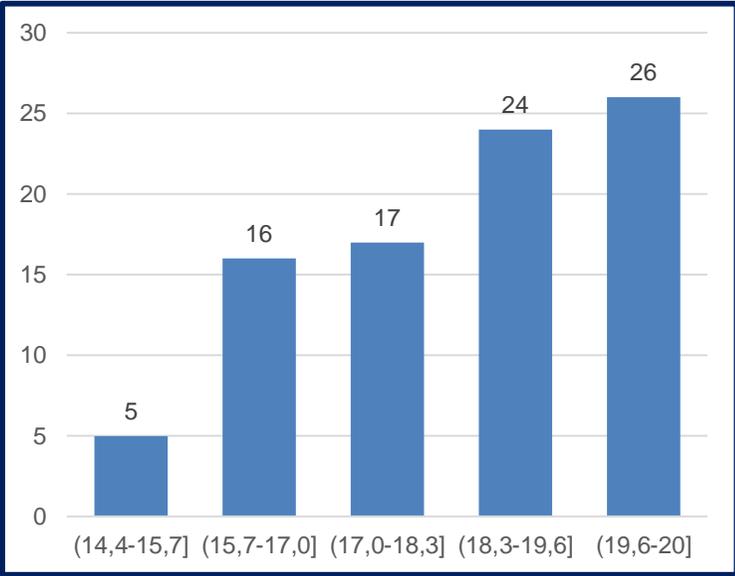
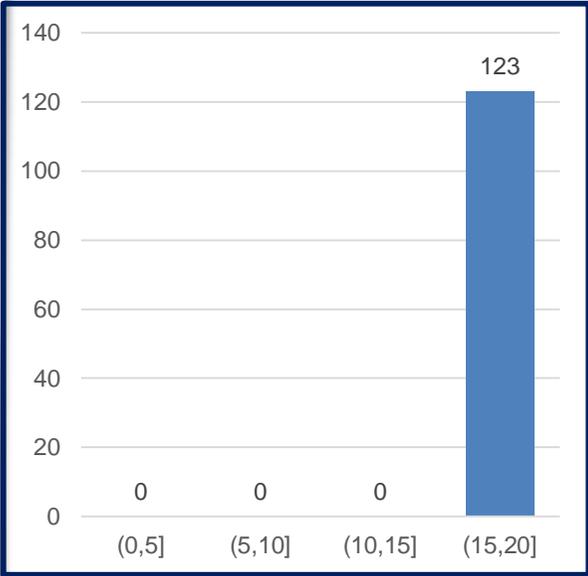


**Pruebas físicas**

**2019**

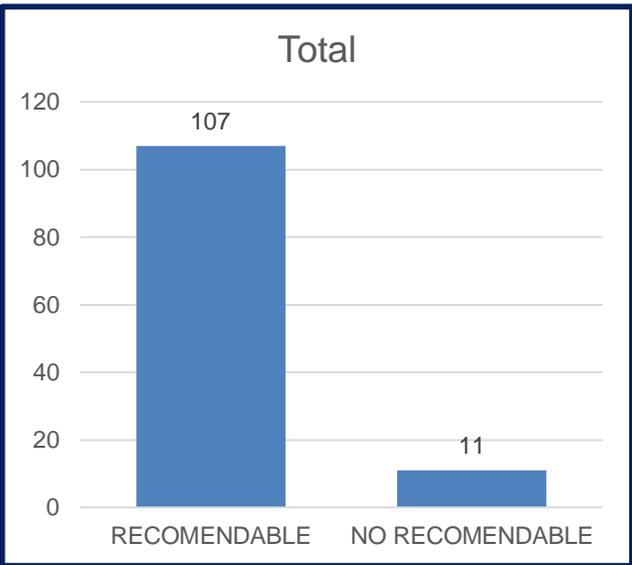
**2020**

**2021**

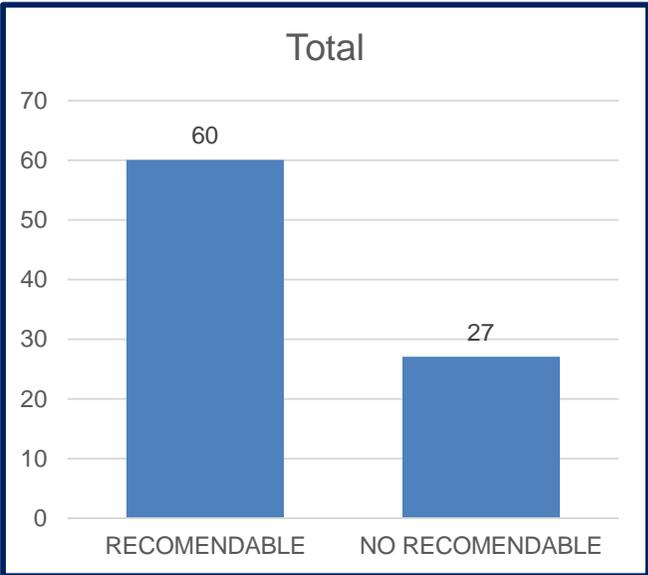


# Entrevista personal

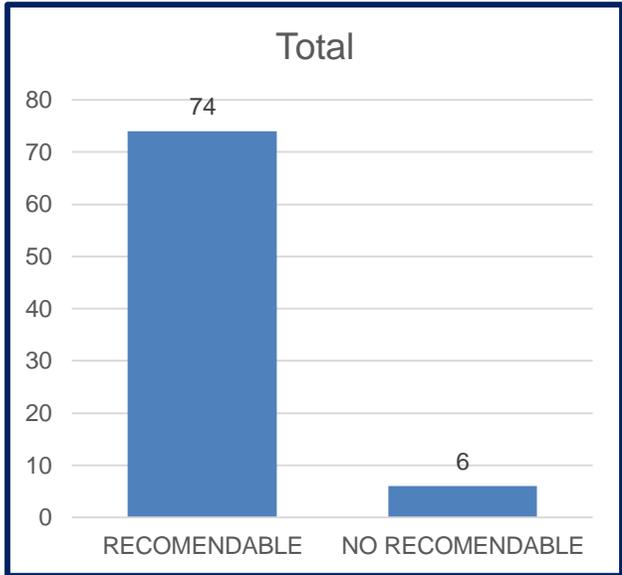
2019



2020



2021



## Virtudes de las fases de selección

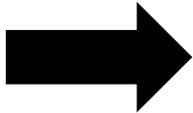
Entrega y análisis de carpetas



Aspirantes con documentación legalizada y verificada



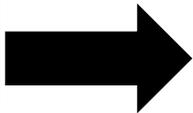
Ficha médica



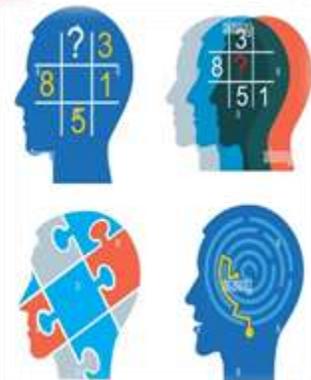
Aspirantes con las condiciones óptimas para la vida naval-militar



Pruebas psicológicas

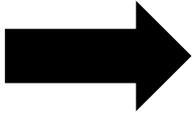


Aspirantes con condiciones psicológicas idóneas para afrontar diferentes situaciones



## Virtudes de las fases de selección

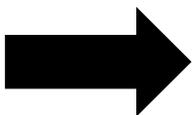
Pruebas académicas



Aspirantes con un buen nivel de conocimientos académicos



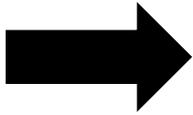
Pruebas físicas



Aspirantes con las cualidades y capacidades físicas para enfrentar las exigencias en la ESSUNA



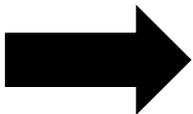
Verificación de datos



Conocer el entorno en el que se desarrolla y convive el aspirante



Entrevista personal



Aspirantes con vocación, aptitudes y personalidad acorde a las competencias requeridas por la institución



Comparación del desarrollo de las fases de selección en los diferentes años

Fase	Año 2019	Año 2020	Año 2021
Entrega y análisis de carpetas			
Ficha médica			
Pruebas psicológicas			
Pruebas académicas			
Pruebas físicas			
Verificación de datos			
Entrevista personal			

## Novidades detectadas en ciertas fases de selección



En el proceso de evaluación psicológica se califica como APTO a aspirantes que poseen ansiedad, baja autoestima, lentitud y dificultad emocional



En la fase de pruebas académicas se reduce la nota mínima por debajo de la nota ya establecida de 14/20



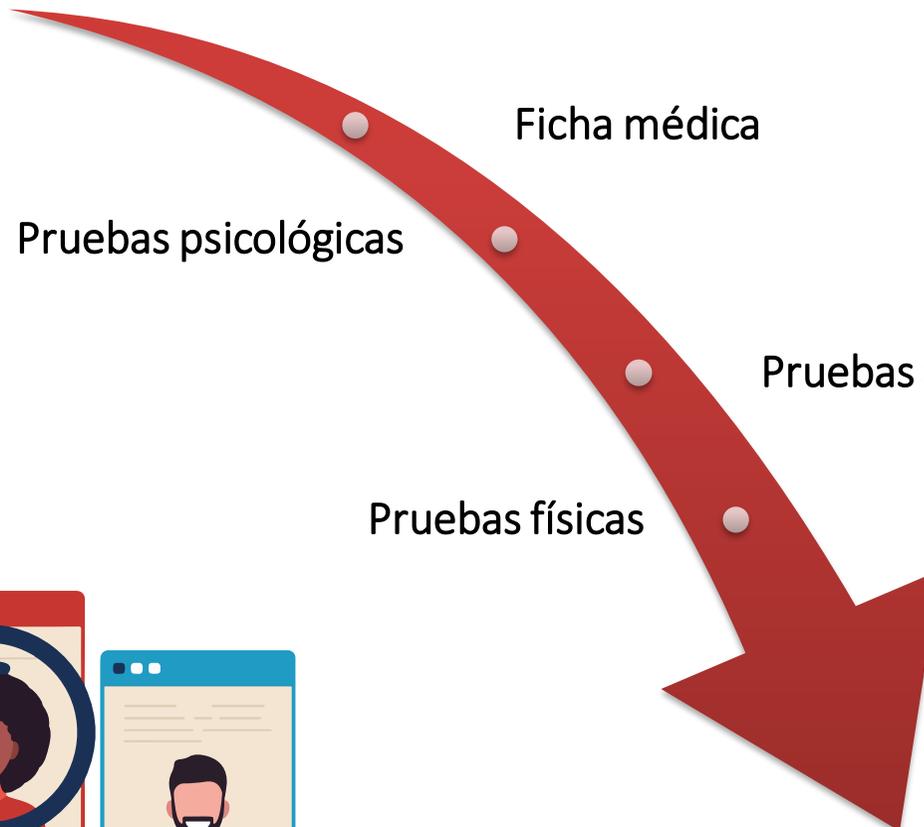
Eliminación de la fase de verificación de datos en el proceso de reclutamiento del año 2021



En la fase de pruebas físicas un aspirante no completó la prueba de natación ya que solo nadó 105 metros de los 200 metros y aprobó esta fase

## Proceso de reclutamiento

Análisis y  
recepción de  
carpetas

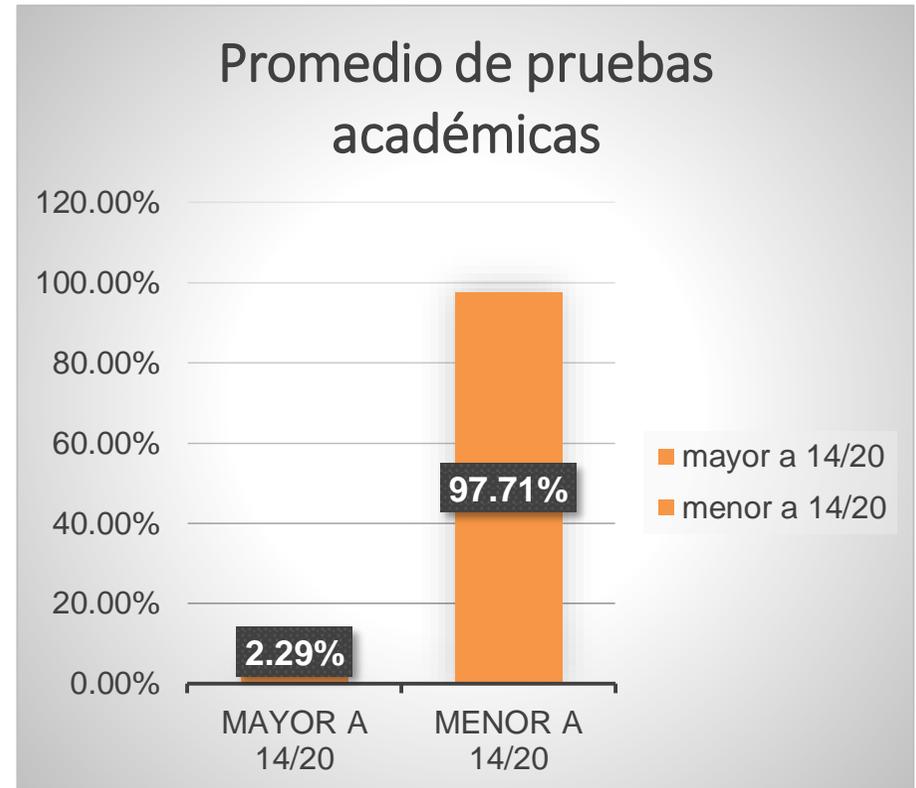
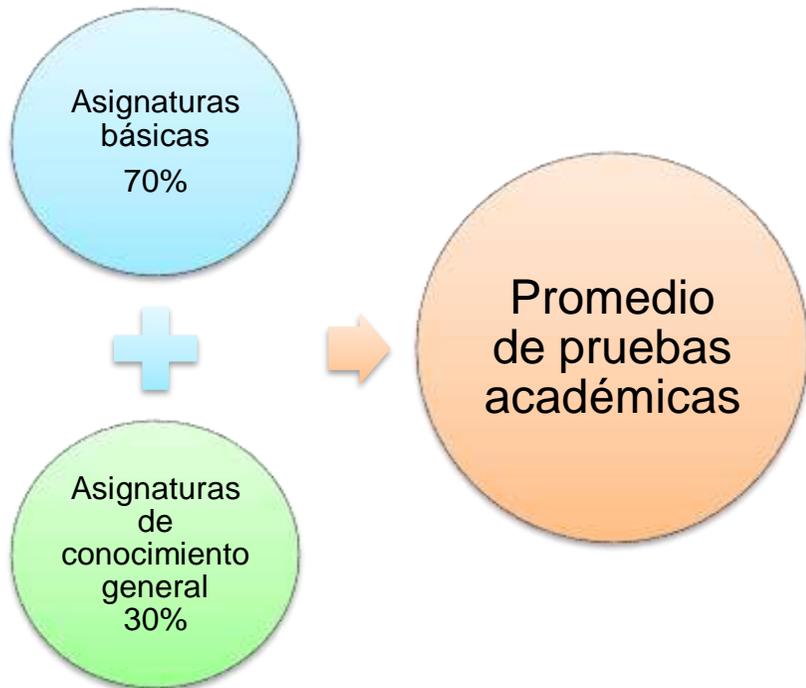


Fuente: extra.ec

Entrevista personal



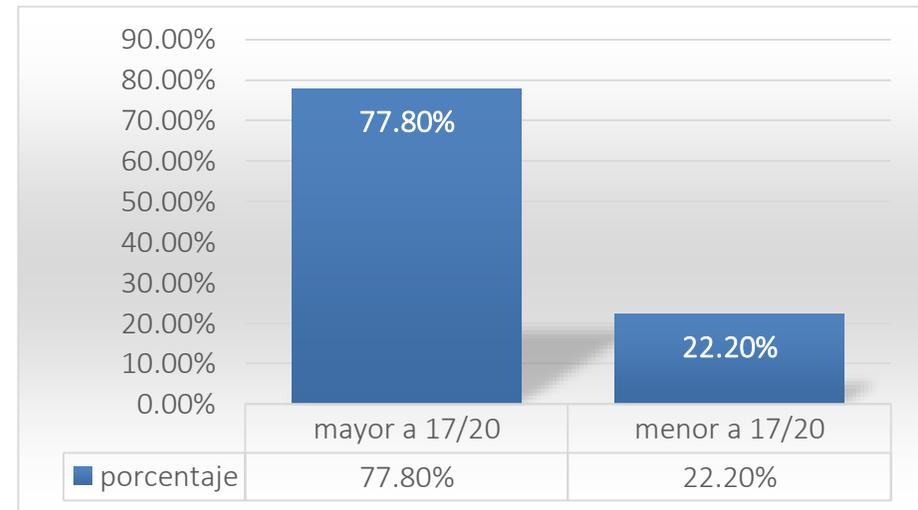
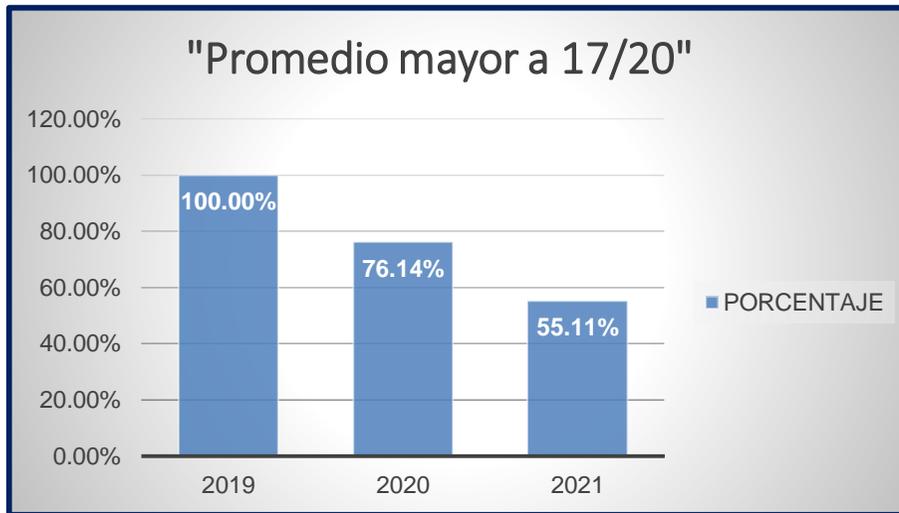
## Pruebas académicas (2019-2020-2021)



Resultado de pruebas físicas (2019-2020-2021)

Promedio de pruebas físicas por años

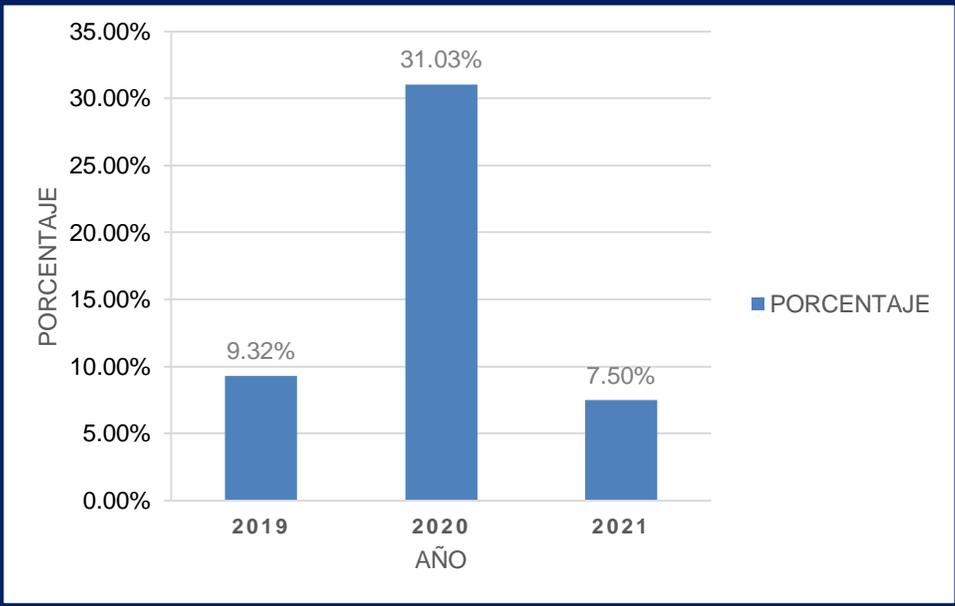
Promedio de los últimos tres procesos ejecutados



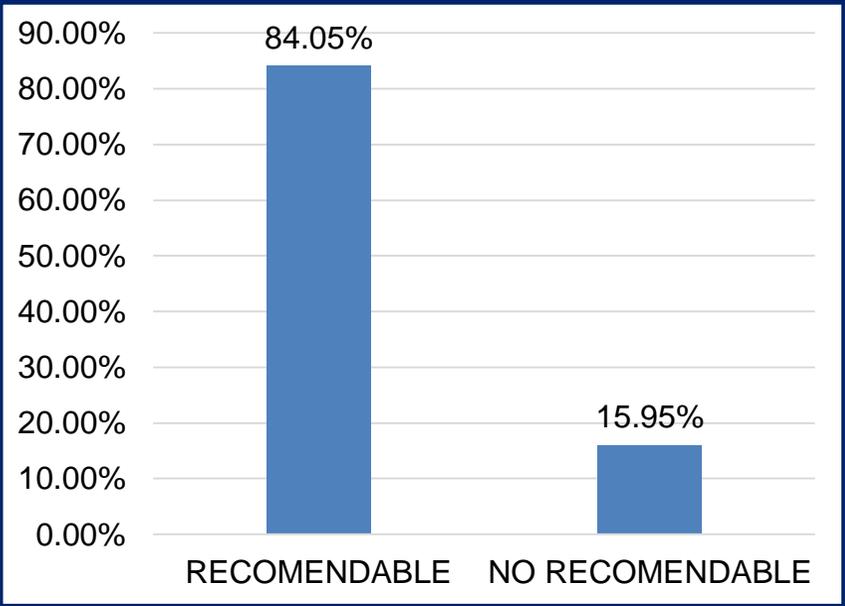
## Fase de entrevista personal



### Resultados por años de aspirantes No Recomendables



### Resultado promedio de los últimos tres procesos ejecutados



## Mejoras para el proceso de reclutamiento



Establecer la fase de pruebas médicas posterior a la entrega y análisis de carpetas de manera que se pueda filtrar desde temprano, a los aspirantes que posean patologías que limiten o impidan su adaptación a la Escuela Naval y así evitar invertir tiempo y demás recursos en fases posteriores



Añadir una prueba de neumología como la espirometría, dentro de los exámenes que se realizan en la ficha médica en vista de las afectaciones en la salud que deja el Covid-19 ya que la mayoría de los problemas ocurren en el sistema respiratorio y esta es una prueba que permite diagnosticar enfermedades que pueden pasar desapercibidas por los especialistas según la OMS (Organización Mundial de la Salud)

## Mejoras para el proceso de reclutamiento



Incluir en la página web del departamento de reclutamiento de la Armada del Ecuador enlaces de páginas web como Coursera, Duolingo, Khan Academy, Edutin Academy y Edx que son plataformas de educación virtual las cuales proporcionan enseñanza online gratuita, a fin de contribuir a mejorar el nivel de conocimiento, previo a rendir las evaluaciones académicas.



Mantener una capacitación previa, a los entrevistadores, con las actualizaciones de las pruebas psicométricas a fin de seleccionar comportamientos o actitudes que sean acordes al perfil de la carrera, y de esta forma mejorar el grado de precisión con resultados congruentes y validez, midiendo exactamente lo que se pretende conocer, ya que en base al libro de Gestión de talento humano de Idalberto Chiavenato, establece que el papel del entrevistador es vital en las empresas que tienen procesos de selección exitosos y dada su condición humana aumenta su margen de error.

## CONCLUSIONES



El proceso de reclutamiento contiene una serie de fases donde se evalúa cuantitativa y cualitativamente al personal de aspirantes que ingresan a las diferentes escuelas de formación de la Armada del Ecuador, sin embargo, se ha eliminado la fase de verificación de datos, lo que limita la corroboración de la información personal del aspirante y el análisis del entorno en el que este se desarrolla, pudiendo provocar dificultades en la selección de personal idóneo.



La reducción de calificación o nota mínima en ciertas fases del proceso de reclutamiento para el ingreso de aspirantes a las escuelas de formación de la Armada ha provocado el ingreso de aspirantes con deficiencias académicas y en el rendimiento físico lo que limita el correcto desempeño del aspirante según las exigencias de la carrera naval-militar.



Las mejoras planteadas en el presente trabajo, facilitará la reducción de las vulnerabilidades del proceso, apoyando al mejoramiento de la efectividad en las fases de selección durante el reclutamiento para el ingreso de los aspirantes.

## RECOMENDACIONES

Retomar la fase de verificación de datos sobre el entorno en el que se desarrollan los aspirantes, validando la información personal entregada por parte del Dpto. de Reclutamiento.



Mantener el estándar de calificación con nota mínima de 14/20 y dar cumplimiento a los parámetros de evaluación en las diferentes fases de selección del proceso de reclutamiento por parte de la Dirección de Talento Humano de la Armada.

Adoptar las propuestas del presente estudio a fin de contribuir positivamente en futuros procesos de reclutamiento para el ingreso de nuevas promociones de aspirantes idóneos a la Escuela Superior Naval.