



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Análisis de como influyen las estrategias y reclutamiento del talento humano en el desempeño laboral en las empresas de internet del Guabo.**

**RAMIREZ VALERIANO JOSTIN ALEXANDER  
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA  
2024**



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Análisis de como influyen las estrategias y reclutamiento del talento humano en el desempeño laboral en las empresas de internet del Guabo.**

**RAMIREZ VALERIANO JOSTIN ALEXANDER  
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA  
2024**



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**PROYECTOS INTEGRADORES**

**Análisis de como influyen las estrategias y reclutamiento del talento humano en el desempeño laboral en las empresas de internet del Guabo.**

**RAMIREZ VALERIANO JOSTIN ALEXANDER  
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**SOLORZANO GONZALEZ ALEXANDRA MONICA**

**MACHALA  
2024**

# Análisis de como influyen las estrategias y reclutamiento del talento humano en el desempeño laboral en las empresas de internet del Guabo

*por* Jostin Alexander Ramírez Valeriano

---

**Fecha de entrega:** 02-ago-2024 10:42a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2426318504

**Nombre del archivo:** o\_laboral\_en\_las\_empresas\_proveedoras\_de\_internet\_del\_guabo.pdf (370.12K)

**Total de palabras:** 8297

**Total de caracteres:** 45818

# Análisis de cómo influye las estrategias y reclutamiento del talento humano en el desempeño laboral en las empresas de internet del Guabo

## INFORME DE ORIGINALIDAD

7%

INDICE DE SIMILITUD

6%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

2%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	1%
2	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
3	<a href="http://biblioteca.ciencialatina.org">biblioteca.ciencialatina.org</a> Fuente de Internet	<1%
4	<a href="http://digitum.um.es">digitum.um.es</a> Fuente de Internet	<1%
5	<a href="http://idus.us.es">idus.us.es</a> Fuente de Internet	<1%
6	<a href="http://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to ITESM: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey Trabajo del estudiante	<1%
8	Submitted to Universidad EAN Trabajo del estudiante	<1%

9	<a href="https://repositorio.uisrael.edu.ec">repositorio.uisrael.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
10	<a href="https://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to <a href="#">esпам</a> Trabajo del estudiante	<1 %
12	Submitted to <a href="#">Universidad San Marcos</a> Trabajo del estudiante	<1 %
13	Submitted to <a href="#">Universidad Alas Peruanas</a> Trabajo del estudiante	<1 %
14	Submitted to <a href="#">Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC</a> Trabajo del estudiante	<1 %
15	<a href="https://iisunsa.com">iisunsa.com</a> Fuente de Internet	<1 %
16	<a href="https://www.ayto-velezmalaga.es">www.ayto-velezmalaga.es</a> Fuente de Internet	<1 %
17	Karina Patricia Rodríguez-Marulanda, Jorge Isaac Lechuga-Cardozo. "Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA", <i>Revista Escuela de Administración de Negocios</i> , 2020 Publicación	<1 %
18	<a href="https://dspace.uazuay.edu.ec">dspace.uazuay.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %

19	<a href="http://link.springer.com">link.springer.com</a> Fuente de Internet	<1 %
20	<a href="http://noesis.uis.edu.co">noesis.uis.edu.co</a> Fuente de Internet	<1 %
21	<a href="http://produccioncientificaluz.org">produccioncientificaluz.org</a> Fuente de Internet	<1 %
22	<a href="http://upc.aws.openrepository.com">upc.aws.openrepository.com</a> Fuente de Internet	<1 %
23	<a href="http://www.theibfr.com">www.theibfr.com</a> Fuente de Internet	<1 %
24	<a href="http://www.voanoticias.com">www.voanoticias.com</a> Fuente de Internet	<1 %
25	Submitted to Universidad de Ciencias y Humanidades Trabajo del estudiante	<1 %
26	<a href="http://dspace.utb.edu.ec">dspace.utb.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
27	<a href="http://oa.upm.es">oa.upm.es</a> Fuente de Internet	<1 %
28	<a href="http://repositorio.ulasamericas.edu.pe">repositorio.ulasamericas.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
29	<a href="http://www.demuestra.com">www.demuestra.com</a> Fuente de Internet	<1 %
30	<a href="http://www.edeteatro.tiza.net">www.edeteatro.tiza.net</a>	

Fuente de Internet

<1 %

31

Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola

Trabajo del estudiante

<1 %

32

es.scribd.com

Fuente de Internet

<1 %

33

gacetasanitaria.org

Fuente de Internet

<1 %

34

pt.slideshare.net

Fuente de Internet

<1 %

35

repositorio.cientifica.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

36

repositorio.ug.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

37

repositorio.unesum.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

38

repositorio.urp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

39

repositorio.utc.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

40

www.593dp.com

Fuente de Internet

<1 %

41

www.iberestudios.com

Fuente de Internet



<1 %

42

[www.revistaelpapel.com](http://www.revistaelpapel.com)

Fuente de Internet

<1 %

43

Submitted to ueb

Trabajo del estudiante

<1 %

44

[expeditiorepositorio.utadeo.edu.co](http://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co)

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

## CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

El que suscribe, RAMIREZ VALERIANO JOSTIN ALEXANDER, en calidad de autor del siguiente trabajo escrito titulado Análisis de como influyen las estrategias y reclutamiento del talento humano en el desempeño laboral en las empresas de internet del Guabo., otorga a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tiene potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

El autor declara que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

El autor como garante de la autoría de la obra y en relación a la misma, declara que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asume la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.



RAMIREZ VALERIANO JOSTIN ALEXANDER

0706214913

# Contenido

<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>7</b>
<b>1.1. El Objeto de la Investigación .....</b>	<b>7</b>
<b>1.2. Problema de la investigación .....</b>	<b>8</b>
<b>1.3. Justificación .....</b>	<b>8</b>
<b>1.4. Objetivos de la investigación .....</b>	<b>9</b>
<b>1.4.1. Objetivo general .....</b>	<b>9</b>
<b>1.4.2. Objetivos específicos .....</b>	<b>9</b>
<b>2. CAPÍTULO II: Desarrollo del Proyecto .....</b>	<b>10</b>
<b>2.1. Revisión Sistemática de la literatura .....</b>	<b>10</b>
<b>3. CAPÍTULO III: Metodología del Proyecto .....</b>	<b>17</b>
<b>Diseño de la investigación .....</b>	<b>17</b>
<b>3.1. Tipos de investigación .....</b>	<b>17</b>
<b>3.2. Nivel de investigación .....</b>	<b>18</b>
<b>3.3. Diseño de investigación .....</b>	<b>18</b>
<b>3.4. Métodos de investigación .....</b>	<b>19</b>
<b>3.5. Instrumentos de recolección de datos.....</b>	<b>20</b>
<b>3.5.1. Población universal.....</b>	<b>20</b>

3.5.2.	<b>Población objeto de estudio</b> .....	20
3.5.3.	<b>Tamaño de la muestra</b> .....	21
3.6.	<b>Técnicas de recolección de datos</b> .....	21
3.6.1.	<b>Encuesta</b> .....	21
3.7.	<b>Presentación de resultados</b> .....	22
3.8.	<b>Análisis de resultados</b> .....	35
3.9.	<b>Interpretación de resultados</b> .....	37
4.	<b>CAPÍTULO IV: Resultados y Discusión</b> .....	40
4.1	<b>Análisis de Resultados (más relevantes)</b> .....	40
4.2	<b>Propuesta Integradora</b> .....	41
4.3	<b>Valoración de la Factibilidad: Dimensiones Técnica-Económica-Social-Ambiental</b> .....	44
5.	<b>CAPÍTULO V: Conclusiones y Recomendaciones</b> .....	45
5.1	<b>Conclusiones</b> .....	45
5.2	<b>Recomendaciones</b> .....	47
5.4	<b>Referencias</b> .....	48

## **DEDICATORIA**

En primer lugar, dedico este trabajo a Dios, por todo permitirme culminar una etapa mas en mis estudios, a mi madre Pastora por su apoyo incondicional, a mi hermano Ricardo por todos los consejos brindados para lograr esta meta.

Quiero dedicar este trabajo tambien a mis tías Fernanda y Martina quienes han impulsado desde el principio de mi carrera y el pilar para la culminación de la misma que con su apoyo constante he llegado hasta aquí.

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero agradecer a Dios por darme la fortaleza de superar cada uno de los obstáculos y darme sabiduría para enfrentarlos de la mejor manera.

En segundo lugar, a mi familia y amigos que me apoyaron durante este proceso académico, gracias por el apoyo moral que me han brindado desde el inicio de mis estudios de tercer nivel.

## RESUMEN

Este estudio se centra en el impacto de las tácticas de selección y administración del capital humano en la productividad laboral de las empresas proveedoras de servicios de internet en el cantón El Guabo. Se identifica la falta de estrategias innovadoras en la gestión del talento humano como un problema central que limita el aprovechamiento de las habilidades de los empleados, afectando negativamente el rendimiento empresarial. El estudio adopta una metodología descriptiva, utilizando encuestas para recopilar datos de los empleados sobre sus percepciones y experiencias relacionadas con los procesos de reclutamiento, capacitación y desarrollo profesional. Los resultados revelan que la mayoría de los empleados percibe el proceso de selección como justo y transparente, aunque se destacan áreas de mejora en la duración del proceso y la comunicación de los requisitos del puesto. Además, se encuentra que la participación en programas de capacitación es generalizada, pero con oportunidades de optimización en frecuencia y accesibilidad. La cultura organizacional es percibida positivamente, pero con margen para mejorar en aspectos como el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo. Finalmente, el estudio concluye que la implementación de estrategias de recursos humanos más efectivas y personalizadas puede mejorar significativamente la satisfacción y el desempeño laboral, contribuyendo al éxito y sostenibilidad de las empresas en el sector de las telecomunicaciones. Se recomienda que las empresas inviertan en tecnologías avanzadas para mejorar el proceso de reclutamiento, así como en programas de formación que promuevan un sentido de pertenencia y compromiso entre los empleados.

**Palabras clave:** Reclutamiento, desempeño laboral, administración del talento humano.

## **ABSTRACT**

This study focuses on the impact of human capital selection and management tactics on labor productivity in internet service provider companies in the El Guabo canton. The lack of innovative strategies in human talent management is identified as a central problem that limits the use of employee skills, negatively affecting business performance. The study adopts a descriptive methodology, using surveys to collect data from employees on their perceptions and experiences related to recruitment, training and professional development processes. The results reveal that most employees perceive the selection process as fair and transparent, although areas for improvement are highlighted in the duration of the process and the communication of job requirements. In addition, participation in training programs is found to be widespread, but with opportunities for optimization in frequency and accessibility. The organizational culture is perceived positively, but with room for improvement in aspects such as recognition and development opportunities. Finally, the study concludes that the implementation of more effective and personalized human resources strategies can significantly improve job satisfaction and performance, contributing to the success and sustainability of companies in the telecommunications sector. It is recommended that companies invest in advanced technologies to improve the recruitment process, as well as in training programs that promote a sense of belonging and commitment among employees.

**Keywords:** Recruitment, job performance, human talent management.



## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. El Objeto de la Investigación**

¿Cómo impactan las tácticas de selección y administración del capital humano en la productividad laboral de las compañías proveedoras de servicios de internet en el cantón El Guabo, y cuáles son los métodos que favorecen un rendimiento superior del personal en la ejecución de sus tareas dentro de estas empresas de internet?

¿Cuáles son los aspectos centrales que requiere el problema del presente estudio? El reclutamiento y las estrategias del talento humano son dos variables principales ya que son necesarios para obtener el mejor desempeño dentro de la organización. Contratar empleados calificados mejora la eficiencia, contribuye con la reducción en la rotación del personal y fortalecen el liderazgo interno en la empresa como también en la cultura organizacional. En conclusión, la implementación de nuevas estrategias genera cambios y capacidades fundamentales para fortalecer un grupo que contribuya al desarrollo de la empresa.

¿De qué manera se abordará y analizará la investigación de este tema central del problema? Se analizará en dos etapas, empezando por direccionar a la investigación hacia un acercamiento bibliográfico que nos permita conocer detalladamente las estrategias del talento humano y como definen varios autores el reclutamiento y las herramientas que se pueden aplicar, luego de conocer estos aspectos, se desarrollaran en el entorno empresarial para conocer cómo pueden influir en el desempeño laboral de una empresa.

¿Por qué considera importante investigar este aspecto del problema? Se considera importante porque nos permite incorporar, potenciar y mantener colaboradores con un gran potencial e innovación. Es más debido a sus culturas, estudios académicos o incluso experiencias laborales, representan una ventaja competitiva que permite influir y compartir

conocimientos con el grupo de trabajo, siendo un capital humano muy eficiente demostrando un mejor desempeño laboral las metas propuestas en la entidad.

## **1.2. Problema de la investigación**

Actualmente las empresas proveedoras de internet ubicadas en el cantón del Guabo no cuentan con estrategias innovadoras hacia la correcta administración del talento humano, por lo cual la forma de contratar personal cualificado para labores como instalación, atención al cliente, mantenimiento y otras funciones, no es el apropiado y tampoco cumplen con el perfil profesional adecuado para el desarrollo de las actividades mencionadas, limitando de esa manera las capacidades de las empresas para aprovechar las cualidades y habilidades de sus colaboradores que obtendría, si implementara estrategias de un modelo de dirigir el talento humano al momento de reclutar a su personal.

Para la actualidad las empresas se encuentran en una continua búsqueda de estrategias de talento humano que permitan obtener un crecimiento y potenciar su capital humano, estas estrategias se encuentran vinculadas con las diferentes áreas de la organización, la medición del desempeño laboral es uno de los ejes que se puede mejorar, considerando el logro de metas planteadas de las entidades para obtener el mayor rendimiento financiero esperado por el directivo.

## **1.3. Justificación**

La justificación para este escrito se sustenta en dos aspectos clave. En primer lugar, se destaca que los procesos de "Selección y Gestión del talento humano" son esenciales dentro de la actividad organizacional. La falta de conocimiento sobre las herramientas empleadas en la búsqueda y selección de personal puede tener efectos negativos para las empresas, ya que limita su capacidad para alcanzar los objetivos planteados. La

implementación de herramientas en el proceso de reclutamiento y la posterior gestión del talento humano tiene como propósito incrementar la competitividad y rentabilidad de la empresa, enfocándose en identificar y potenciar a empleados con alto rendimiento dentro de la organización.

En otro ambiente, la definición del problema tiene una aplicación práctica, al considerar cómo el enfoque utilizado para evaluar la "Gestión del talento humano y la selección de personal" impacta en la consecución de los objetivos y metas empresariales. De esta manera, se puede determinar si optimizar estos aspectos dentro de una organización es beneficioso o contraproducente para el cumplimiento de sus tainas.

#### **1.4. Objetivos de la investigación**

##### **1.4.1. Objetivo general**

Examinar las tácticas de selección y manejo del capital humano en las empresas que ofrecen servicios de internet en el cantón El Guabo, evaluando cómo influyen en la productividad laboral, con el objetivo de descubrir los métodos que puedan optimizar el rendimiento del personal en la ejecución de sus tareas dentro de estas organizaciones.

##### **1.4.2. Objetivos específicos**

Determinar las tácticas empleadas por las empresas de servicios de internet en El Guabo para la búsqueda y selección de personal.

Analizar las prácticas de administración del talento humano y su vínculo con el rendimiento laboral en estas organizaciones.

Explorar cómo la cultura organizacional influye en el rendimiento laboral de los empleados en las empresas de servicios de internet en El Guabo.

## **CAPÍTULO II: Desarrollo del Proyecto**

### **2.1. Revisión Sistemática de la literatura**

#### **2.1.1. Marco teórico**

#### **2.1.2. *Talento humano***

A través del paso del tiempo, las organizaciones han realizado modificaciones en su estructura para poder ajustarse a una gran variedad de contextos históricos. Surge de la necesidad tomar medidas urgentes para proporcionar respuesta eficientes y efectivas a los retos que se han presentado desde el pasado, sin embargo, hoy en día estas adaptaciones resultan ser muy beneficiosas y necesaria debido a los cambios que se han generado por las interacciones sociales en el transcurso del tiempo, esto es especialmente muy evidente cuando se enfrentan a lo que se considera el desafío más crítico de todos, al menos desde nuestra perspectiva (Ramirez *et al*, 2021).

En análisis anteriores en el ambiente para gestión de capital humano basado en competencias como los que realizó Chiavenato, señalan que la administración del talento humano es un punto importante en la competitividad en las empresas, cuando se logra alinear las competencias individuales de los empleados con las estrategias empresariales, se establece una conexión directa y se asume la responsabilidad de supervisar todas las fases relacionados con la gestión del conocimiento desde los procesos hasta la incorporación del recurso humano. La gestión de capital humano se convierte en un detalle crítico, ya que la victoria las empresas depende de lo que sus empleados hacen, por lo tanto, invertir en el desarrollo y capacitación de sus empleados puede generar beneficios significativos (Reyes *et al.*, 2022) (Vera Solórzano, Rivera Badillo, & Reyes Vargas, 2022).

La gestión de capital humano es de suma importancia para las organizaciones y debe ser percibida como un proceso dinámico que involucra diversos elementos tales como aspectos sociales, políticos, económicos entre otros, a lo largo del paso de la historia se han desarrollado estrategias y enfoques de gestión cada vez más efectivos con el objetivo de mejorar el desenvolvimiento del talento humano, este enfoque ha adquirido una importancia significativa a nivel global. En lo esencial el personal debe reconocer los beneficios de dedicar tiempo al desarrollo de sus habilidades y capacidades, el director debe garantizar la posesión de competencias cruciales como mantenerse al día con las tendencias actuales y preservar la estabilidad en el contexto empresarial (Falótico *et al*, 2020).

La parte más importante de las gestiones de capital humano, ya que es la parte comprometida para lograr las metas de la organización, mediante el entusiasmo y la capacidad de encontrar soluciones a problemas emergentes, Por esta razón el talento humano se convierte en un pilar fundamental de las empresas, estas estrategias sobre la administración de capital humano repercuten directamente en los objetivos de la empresa. En este enfoque no solo se impulsa a la innovación y creación de las empresas, si no también nos vuelve más productivos y competitivos en el mercado generando una gran ventaja ya que son factores de suma importancia (Obando, 2020).

Se investiga la administración del talento en distintos tipos de empresas, abordan desafíos en la era posmoderna y otros aspectos relevantes de este tema, se centran en investigaciones sobre la gestión administrativa y su conexión con los recursos humanos. Autores coinciden significativamente en un modelo de administración del talento humano, el cual conlleva un compromiso con la planificación estratégica de una empresa, esta relación puede mejorar la colaboración y establecer una interdependencia beneficiosa. Esto a su vez podría impulsar la optimización de la administración empresarial generando mejoras

constantes con el fin de aportar al desarrollo constante de la organización (Castro *et al*, 2020).

La aplicación de la administración de capital humano se convierte en una herramienta crucial para el fomento del desarrollo del talento humano, sus procesos asumen un rol primordial en asegurar la fase y avance de todos los colaboradores no limitándose únicamente en aquellos con habilidades excepcionales. La estrategia más eficaz para atraer y mantener colaboradores con habilidades es emplear las herramientas de gestión del talento humano y asegurar una coordinación efectiva de sus responsabilidades personales. El propósito de la administración es reclutar empleados con habilidades, destrezas y capacitar aquellos que no tiene las mismas habilidades para que desarrollen mucho mejor sus actividades (Coculova y Tomcikova, 2021).

Los trabajadores con habilidades excepcionales aportan de manera efectiva a los logros y metas de la empresa al contribuir con mucha eficiencia, de manera que cada empresa o corporación reclute y mantenga personal con un gran potencial para mejorar el desarrollo de la misma, y consiga alcanzar sus objetivos a largo plazo. Esto implica que las empresas deben afrontar uno de los retos más grandes de su competencia contar con un recurso humano talentoso y mantener un reclutamiento que permita adquirir nuevos talentos que representarían una ventaja competitiva (Karasu, 2022).

### **2.1.3. Reclutamiento**

El reclutamiento de personal es clave para formar un equipo eficiente y alineado con los objetivos de la empresa. Involucra la identificación y selección de candidatos con las habilidades necesarias para contribuir al éxito organizacional. Según Martínez y Vargas (2019) destacan que la filtración de personal no se limita a seleccionar a unos y excluir a otros. En realidad, se trata de enrutar y filtrar a las personas según las áreas donde puedan desempeñarse mejor, asegurando así un rendimiento óptimo en sus funciones asignadas.

Cuando se va a seleccionar el personal se debe determinar cómo se realiza la selección, ahí se destaca el comportamiento ético, respetando las políticas y objetivos planteados por la organización en el proceder en marcha de cribar al personal.

Por ende, según Paredes-Santos *et al* (2019) entienden que la evaluación de un candidato en el proceso de entresacar el personal depende del puesto disponible en la organización y del perfil del candidato que sobresalga en las áreas necesarias, mostrando aptitudes y actitudes que favorezcan el desempeño organizacional. El propósito del equipo de selección es evaluar hasta qué punto los candidatos demuestran experiencia versus potencial, en relación con el perfil requerido. En situaciones desfavorables, se preferirá al candidato con mayor experiencia sobre aquel con mayor potencial.

En su estudio sobre la relevancia de las estrategias de reclutamiento y selección en el entorno empresarial contemporáneo, (Percy y Martínez, 2023) se describe este proceso como un conjunto de métodos y técnicas orientados a atraer a candidatos calificados para ocupar roles específicos dentro de una organización. Los autores subrayan la necesidad de que las empresas implementen enfoques innovadores en sus procesos de reclutamiento, con el objetivo de cumplir metas organizacionales y garantizar la incorporación de personal competente. Este enfoque es esencial, ya que permite que los nuevos empleados aporten valor y habilidades a sus respectivas áreas, resaltando la importancia de la eficiencia y rapidez en la contratación.

### **Concepto básico:**

El reclutamiento de personal consiste en una serie de técnicas y procesos diseñados para encontrar y atraer a candidatos cualificados para un puesto de trabajo. El objetivo es publicar una convocatoria que describa claramente lo que la empresa necesita. En esta etapa, la organización decide cómo comunicar el mensaje y utiliza diferentes métodos, tanto

tradicionales como modernos, para obtener la mayor cantidad de solicitudes que se ajusten al perfil deseado (Salinas y Malpartida , 2020).

La captación de personal es el proceso mediante el cual una organización atrae a un grupo de postulantes para un puesto específico. Este proceso implica detallar las características necesarias para el cargo disponible y considerar el mercado laboral donde se buscarán los candidatos, ya sea dentro de la propia organización, fuera de ella, o en ambos ámbitos simultáneamente. En esencia, la organización busca candidatos tanto internamente como externamente, o en una combinación de ambos contextos (Chiavenato I, 2018).

Históricamente, para el proceso de reclutamiento ha tenido fases repetitivas como las siguientes; descripción del puesto y características deseadas por la organización, describir de las actividades a realizar, captación de los postulantes para la vacante de empleo, recepción y selección de solicitudes para la preselección y reunión de prueba finalizando con la contratación de empleados. Las últimas décadas ha cambiado desde la forma de informar vacantes de puestos de empleo hasta las solicitudes enviadas por los aspirantes al puesto de trabajo, las estrategias utilizadas por la organización también son clave para la contratación del personal apropiado para el puesto de trabajo (Gómez García, 2019).

#### **2.1.4. *Estrategias de reclutamiento***

Como lo determinan Basturdo y Yoza (2022) la captación interna es el que examina el personal que labora en la entidad para promover o reubicar en los cargos más complejos, esta forma de reclutar es cuando existe una vacante y es adecuada cuando el personal tiene los requisitos necesarios, los requisitos dependerán del área o departamento que oferta la organización, si no se encuentra uno dentro de la organización se puede optar por un reclutamiento externo o mixto.



Según (Rivera García, 2019) el conjunto de técnicas implementadas se pretende seleccionar a candidatos que estén mayormente calificados para desempeñar el cargo ofrecido por la empresa al igual que indica (Hidalgo Yerovi, 2021) el uso del personal branding permitiendo dejar una huella profesional del postulante para la vacante de trabajo minimizando el riesgo de contratar personal o calificado y nuevamente empezar la fase de captación y filtro de personal.

Así lo determina Bravo y Delgado (2022) una de las estrategias de reclutamiento como la entrevista posterior a un análisis del CV, este cumple con la función de excluir a los primeros postulantes que no se ajustan al perfil solicitado por la organización es una técnica útil para eliminar a aquellos candidatos que no cumplen con las cualidades deseadas por la empresa.

Anteriormente como la estrategia de reclutamiento se realiza la publicación de oferta de trabajo con tiempo limitado para, se procede a la revisión de los currículos obtenidos y conforme a la información obtenida se realiza una preselección, considerándose un ahorro del 40% al usar este tipo de estrategia de reclutamiento (C. Villezcas *et al.*, 2022).

#### **2.1.5. *Incidencia en el Desempeño laboral***

Para la época de mundialización, la expansión económica y cultural, las empresas se encuentran ante significativos retos que provienen principalmente del aumento de la rivalidad en la mayoría de sus operaciones comerciales. Muy aparte de las competencias en términos de calidad y el costo de producción, la manera de expandir sea nivel global y la entrada hacia mercados nuevos, se ha vuelto muy importante que las empresas dispongan del personal cualificado que pueda enfrentar exitosamente estos desafíos.

El desempeño laboral se refiere a la capacidad de un empleado para cumplir eficazmente con sus responsabilidades y tareas asignadas dentro de un puesto de trabajo.

Involucra la calidad, eficiencia y efectividad con la que se realizan las funciones, así como el grado en que se alcanzan los objetivos organizacionales. Un buen desempeño laboral contribuye al éxito de la empresa, reflejándose en la productividad, satisfacción del empleado y el logro de metas. Es un indicador clave del valor que un trabajador aporta a la organización (García & Pirela, 2021).

Este estudio subraya la importancia de reclutar y retener personal con la habilidad de generar ideas innovadoras y fomentar cambios en los procedimientos laborales para optimizar y mejorar los resultados. Además, destaca la necesidad de crear un entorno que motive la creatividad y el desarrollo continuo, permitiendo que los empleados se sientan valorados y comprometidos con los objetivos de la organización. Esta estrategia no solo impulsa la eficiencia, sino que también contribuye al crecimiento sostenible y la competitividad en el mercado (Fawzi, 2018).

El desempeño laboral se refiere a la manera en que los empleados ejecutan sus responsabilidades y tareas asignadas, considerando sus habilidades, conocimientos, competencias y aptitudes. El objetivo es cumplir con las metas establecidas por la organización, fomentando conductas y mejoras que faciliten tanto a la empresa como a los trabajadores evaluar su eficacia y eficiencia en el logro de los objetivos fijados (González y Vilchez, 2021).

El concepto de desempeño se vincula con la efectividad, la cual se evalúa considerando criterios sistémicos. Esto significa que se mide la habilidad de la dirección para ajustarse, perdurar, expandirse y, de manera crucial, evolucionar de manera constante. Incluso puede transformarse en una entidad que aprende y ejerce influencia en los procedimientos relacionados con la supervivencia, la adaptación y el progreso. El rendimiento de las personas se puede considerar como el resultado de la combinación de sus

acciones y sus logros. Estas nociones indican que cualquier modificación en el comportamiento de un individuo también tendrá un impacto en su rendimiento, ya que este está estrechamente ligado a la conducta del personal.

Desde esta vista, el cargo se centra en la ejecución de un conjunto de personas en relación con objetivos específicos (Rodríguez y Lechuga, 2019). El desempeño laboral se define como la capacidad de un empleado para realizar de manera efectiva las tareas asociadas a su puesto, evaluándose en función de su eficacia y eficiencia. Este concepto representa la habilidad del trabajador para cumplir con sus responsabilidades dentro de un plazo determinado, donde la motivación y el compromiso juegan un papel fundamental en potenciar dicha capacidad. Asimismo, se destaca la relevancia de la inteligencia emocional en los empleados; aquellos con un alto nivel de inteligencia emocional tienden a manejar mejor sus emociones, manteniendo una actitud mental positiva que favorece un desempeño laboral elevado (W. Castro et al., 2022).

### **CAPÍTULO III: Metodología del Proyecto**

#### **Diseño de la investigación**

##### **3.1. Tipos de investigación**

En el presente proyecto se implementará una investigación descriptiva, Guevara et al. (2022) tienen como propósito identificar algunas características esenciales, utilizando criterios sistemáticos que permiten construir una estructura de los fenómenos en análisis, obteniendo información organizada y comparable con la de otras fuentes.

De manera similar, manifiestan Ramos Galarza, (2020) que es de carácter descriptivo donde se conocen las características de las preferencias de un grupo humano determinado, tiene un proceso cuantitativo se aplica el análisis de los datos en dispersión y la tendencia

central, al igual con el alcance descriptivo de tipo cualitativo, los estudios son fenomenológicos o su vez narrativos constructivos, su principal objetivo es describir las representaciones subjetivas.

### **3.2. Nivel de investigación**

El nivel de investigación determina la profundidad y alcance del estudio, según Ochoa y Yunkor (2019) un análisis descriptivo forma parte de la investigación cuantitativa y se centra en una única variable, conocida como variable de interés, dada la naturaleza unitaria de este nivel de investigación nos permitirá Analizar la administración del talento humano y las estrategias de reclutamiento, en el desempeño laboral de las empresas proveedoras de internet con el propósito de discernir cómo estas afectan el rendimiento laboral.

De acuerdo con Ramos Galarza (2020) en este tipo de estudios, se tiene la opción de emplear tanto el enfoque cualitativo como el cuantitativo. En el ámbito exploratorio, la investigación se aplica a fenómenos que no han sido previamente estudiados y se manifiesta un interés por determinar las estrategias de reclutamiento que brindan ventajas competitivas dentro de la empresa.

### **3.3. Diseño de investigación**

En este estudio se utilizará un diseño de investigación no experimental, transversal y descriptivo, que es ideal para observar y analizar las características y percepciones de la población en un momento específico sin intervenir ni manipular las variables. Este enfoque transversal implica que la recolección de datos se realizará en un solo punto en el tiempo, lo que permite capturar una instantánea de la situación actual, proporcionando una visión clara y precisa de cómo se manifiestan los fenómenos en estudio. Al ser un diseño descriptivo, el estudio se centrará en detallar y caracterizar los aspectos relevantes del fenómeno, ofreciendo

una comprensión profunda de las condiciones, percepciones y comportamientos presentes en la población objetivo, sin intentar establecer relaciones de causa y efecto entre las variables observadas.

### **3.4. Métodos de investigación**

Los métodos de investigación son procedimientos sistemáticos utilizados para recopilar, analizar e interpretar datos con el objetivo de responder preguntas de investigación o resolver problemas específicos. Estos métodos pueden ser cualitativos, enfocados en comprender fenómenos a través de la observación y análisis de patrones, o cuantitativos, que se centran en la medición y análisis estadístico de datos. La elección del método depende del tipo de información que se busca obtener y del enfoque de la investigación, asegurando la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos (Şişmanoğlu, 2019).

Para el estudio, se selecciona el método analítico porque permite descomponer el proceso de reclutamiento y gestión del talento en sus componentes esenciales, como atracción, selección, capacitación y retención. Este enfoque facilita un análisis detallado de cómo cada uno de estos elementos influye en el desempeño laboral. Al aplicar el método analítico, es posible identificar con precisión los factores clave que afectan el rendimiento, lo que permite hacer recomendaciones específicas y mejorar las estrategias de recursos humanos en las empresas, contribuyendo a un desempeño más eficiente y efectivo.

En esta sección, el grupo detalla cómo planea desarrollar el proyecto, especificando el tipo de investigación que emplearán. Las opciones incluyen investigaciones básica, aplicada, exploratoria, descriptiva y explicativa. Luego, se mencionan las técnicas e instrumentos para el compendio de información, como el análisis, experimentación, consulta, encuestas, entrevistas y foros. Con estos métodos, el grupo recopila, organiza, sistematiza,

interpreta y analiza la información obtenida, lo que les permite estructurar adecuadamente la metodología del proyecto.

### **3.5. Instrumentos de recolección de datos**

Los instrumentos de recolección de datos son herramientas utilizadas para obtener información relevante y específica de una población o muestra. Estos pueden incluir encuestas, entrevistas, cuestionarios, observaciones y registros, entre otros. Su propósito es captar datos que permitan analizar y comprender fenómenos, comportamientos o percepciones dentro de un estudio (García, 2020).

Este proceso se enfoca en recolectar y medir información de distintas fuentes para obtener una perspectiva completa y precisa sobre un tema, área o situación de interés. Como mencionamos antes, ayuda a evaluar los resultados para tomar decisiones más informadas. Este método facilita la contemplación de datos cuantitativos y cualitativos de manera sencilla, permitiendo comprender mejor el contexto del objeto de estudio.

#### **3.5.1. Población universal**

La población universal en este estudio se refiere a todos los empleados de las empresas proveedoras de internet en la provincia de El Oro. Esta población incluye a todos los niveles de personal, desde gerentes de recursos humanos y reclutadores hasta técnicos y personal de atención al cliente, con el objetivo de analizar cómo las estrategias de reclutamiento y la administración del talento humano influyen en su desempeño laboral en esta región.

#### **3.5.2. Población objeto de estudio**

La población objetivo de esta investigación comprende a los empleados de las empresas proveedoras de internet en el cantón de El Guabo. Esta población es diversa e

incluye desde gerentes de recursos humanos y reclutadores hasta técnicos y personal de atención al cliente. Al centrar el estudio en estos grupos, se busca entender cómo las estrategias de reclutamiento y gestión del talento humano afectan directamente su desempeño y satisfacción laboral. Esta aproximación permite una evaluación exhaustiva y detallada de las prácticas de recursos humanos y su impacto real en el día a día operativo de las empresas.

### **3.5.3. Tamaño de la muestra**

Con el fin de calcular un tamaño de muestra estadísticamente significativo, se considerará el total de empleados que laboran en las empresas de internet en El Guabo, estimados preliminarmente en alrededor de 60 personas. Con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, el tamaño de muestra necesario es de aproximadamente 70 participantes. Esta cantidad se determina utilizando fórmulas estándar para tamaños de muestra en poblaciones finitas, asegurando que los resultados sean representativos de toda la población. La muestra será seleccionada de manera aleatoria para garantizar la imparcialidad y la capacidad de generalización de los resultados del estudio.

## **3.6. Técnicas de recolección de datos**

### **3.6.1. Encuesta**

La encuesta es esencial para este proyecto porque proporciona una estructura estandarizada que asegura que las respuestas sean consistentes y comparables, facilitando así el análisis cuantitativo. Esta estandarización es crucial para evaluar con precisión el impacto de las estrategias de reclutamiento y gestión del talento humano en el desempeño laboral en las empresas proveedoras de internet en El Guabo.

Una encuesta es una herramienta de investigación que recopila datos sobre opiniones,

percepciones o comportamientos de un grupo de personas. Mediante un cuestionario, se obtienen respuestas que permiten analizar tendencias y tomar decisiones informadas (Fernández, 2021). Además, permite abarcar a una población amplia y diversa en un corto período de tiempo, maximizando la eficiencia del proceso de recolección de datos.

Al ofrecer la posibilidad de ser administrada en diferentes formatos, como papel, digital o telefónica, la encuesta se adapta a las preferencias y disponibilidades de todos los empleados. Esto asegura una alta tasa de respuesta y minimiza el riesgo de exclusión de cualquier segmento de la población objetivo. Su flexibilidad es fundamental para garantizar que se recopilen perspectivas completas sobre las prácticas de gestión del talento humano.

El diseño anónimo de las encuestas promueve respuestas honestas y libres de sesgos, elementos clave para la validez de los resultados. El anonimato ayuda a los empleados a sentirse seguros al compartir sus opiniones reales, lo cual es vital para obtener datos auténticos que reflejen la situación real en las empresas. En conjunto, estas características hacen que la encuesta sea una herramienta indispensable para este estudio, facilitando un análisis detallado y representativo del impacto de las estrategias de gestión del talento en el desempeño laboral.

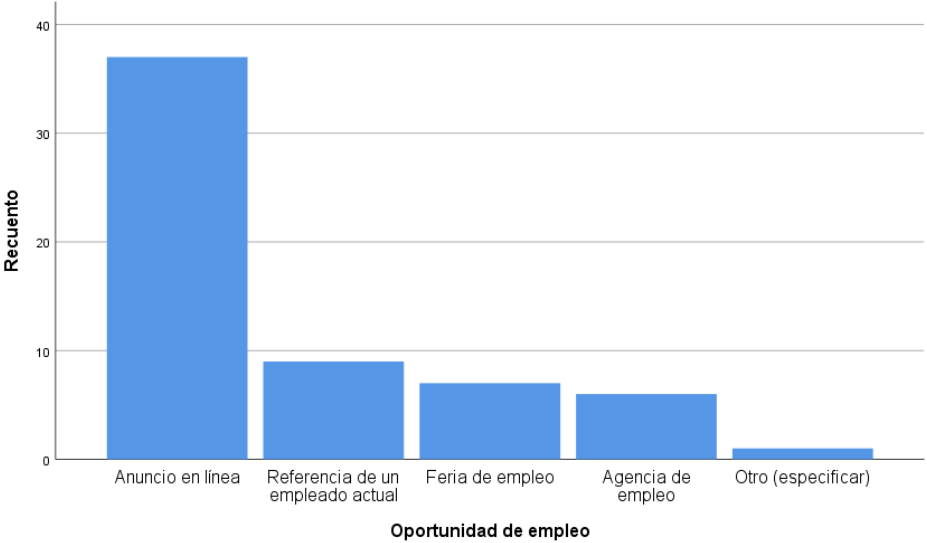
### 3.7. Presentación de resultados

#### PREGUNTA 1

<b>¿Cómo se enteró de la oportunidad de empleo en esta empresa?</b>	
Anuncio en línea	30
Referencia de un empleado actual	9
Feria de empleo	8
Agencia de empleo	6
Otro (especificar)	1



El gráfico de la pregunta 1 revela que de 60 empleados la mayoría (55%) se enteraron de las oportunidades de empleo a través de anuncios en línea, seguidos por el 17% que obtuvo la información mediante referencias de empleados actuales. Las ferias de empleo fueron la tercera fuente más común, con un 15% de los empleados encontrando oportunidades por este medio, mientras que el 11% utilizó agencias de empleo y solo un 2% se enteró a través de otros medios. Estos datos sugieren que los anuncios en línea y las referencias de empleados son las formas más efectivas para atraer candidatos, indicando que la empresa podría beneficiarse de enfocar sus esfuerzos de reclutamiento en estas fuentes.

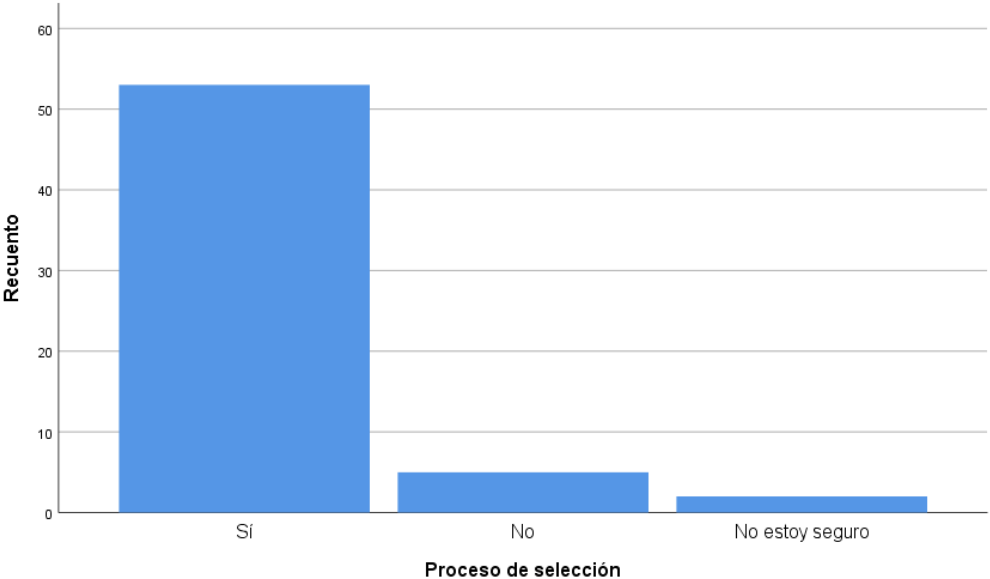


**PREGUNTA 2**

<b>¿Considera que el proceso de selección fue justo y transparente?</b>	
Sí	53
No	5
No estoy seguro	2

La pregunta 2 muestra que la gran mayoría de los encuestados (88%) considera que

el proceso de selección en la empresa fue justo y transparente, con un total de 53 respuestas afirmativas. En contraste, el 9% de los encuestados, que representan a 5 personas, opinan que el proceso no fue justo ni transparente, mientras que un 3% (2 personas) no están seguros sobre la transparencia y justicia del proceso. Estos datos indican que la percepción general del proceso de selección es muy positiva, lo cual es un indicador favorable para la empresa, ya que la mayoría de los candidatos perciben el proceso de selección como equitativo y claro



**PREGUNTA 3**

**¿Qué aspecto del proceso de reclutamiento considera que podría mejorarse? (Seleccione todas las que apliquen)**

Tiempo del proceso	30
Claridad en los requisitos del puesto	25
Comunicación durante el proceso	23
Otros (especificar):	0

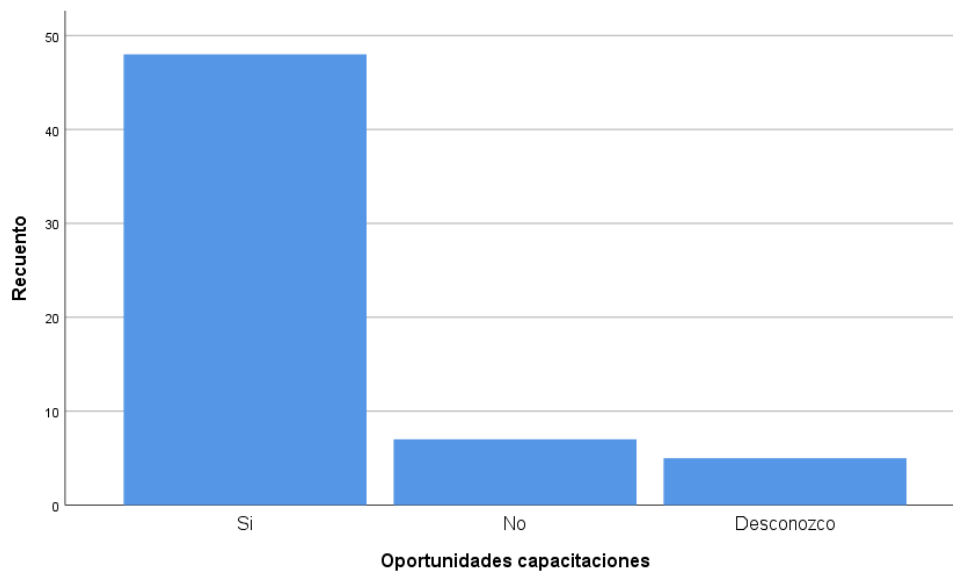
En la pregunta 3, se identifica que el tiempo del proceso de reclutamiento es el aspecto

que más se podría mejorar, según el 33% de los encuestados, lo que equivale a 30 personas. La claridad en los requisitos del puesto es también una preocupación importante para el 32% de los participantes (25 personas), mientras que la comunicación durante el proceso es considerada un área de mejora por el 30% de los encuestados (23 personas). No hubo respuestas que sugirieran otros aspectos específicos para mejorar. Estos datos sugieren que, aunque la mayoría de los encuestados considera el proceso de selección justo y transparente, existen áreas clave como el tiempo del proceso, la claridad de los requisitos y la comunicación que la empresa podría optimizar para mejorar aún más la experiencia de los ca

#### **PREGUNTA 4**

<b>¿La empresa ofrece oportunidades de capacitación y desarrollo profesional?</b>	
Sí	47
No	7
Desconozco	5

La pregunta 4 indica que el 80% de los encuestados, es decir, 47 personas, consideran que la empresa proporciona oportunidades de capacitación y desarrollo profesional. En contraste, el 12%, equivalente a 7 personas, cree que la empresa no ofrece estas oportunidades. Además, el 8% (5 personas) no está seguro sobre la disponibilidad de estas oportunidades. Esto sugiere que, aunque la mayoría tiene una percepción positiva sobre las iniciativas de capacitación y desarrollo, hay una minoría que no está al tanto o no percibe estas oportunidades, señalando una posible área de mejora en la comunicación y promoción interna de los programas de desarrollo profesional de la empresa.

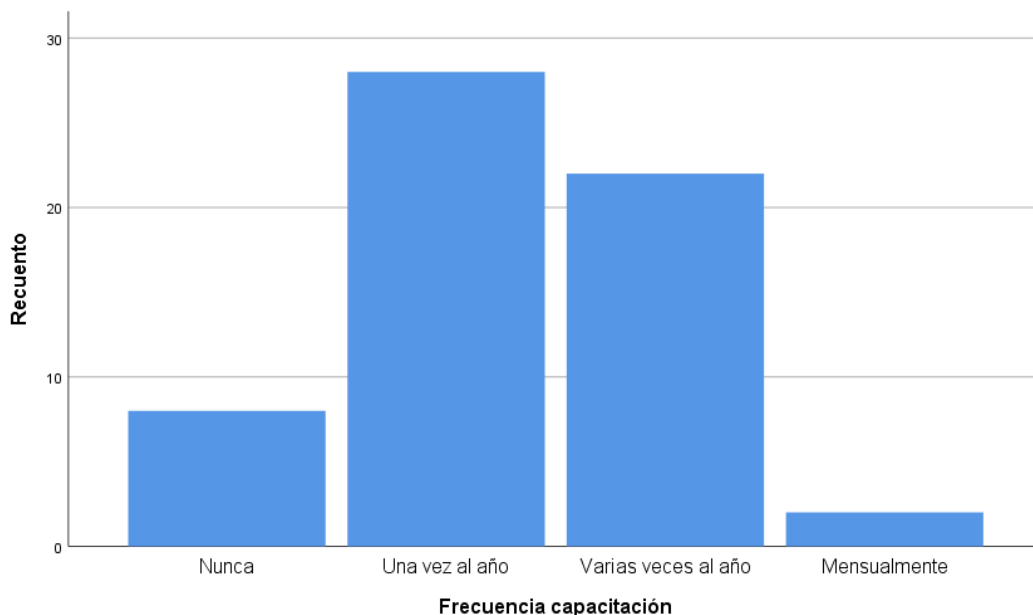


### PREGUNTA 5

¿Con qué frecuencia participa en programas de capacitación y desarrollo?	
Nunca	8
Una vez al año	28
Varias veces al año	22
Mensualmente	2

La pregunta 5 muestra que el 47% de los encuestados, equivalente a 28 personas, participa en programas de capacitación y desarrollo una vez al año. Un 37% (22 personas) participa varias veces al año, mientras que un 13% (8 personas) nunca ha participado en estos programas. Solo un 3% de los encuestados, correspondiente a 2 personas, participa mensualmente en programas de capacitación y desarrollo. Estos datos indican que, aunque una buena parte de los empleados tiene acceso a la capacitación al menos una vez al año, todavía hay un número significativo que no participa en absoluto, lo que podría sugerir la necesidad de mejorar la frecuencia y accesibilidad de estos programas para asegurar que más

empleados se beneficien regularmente de ellos.

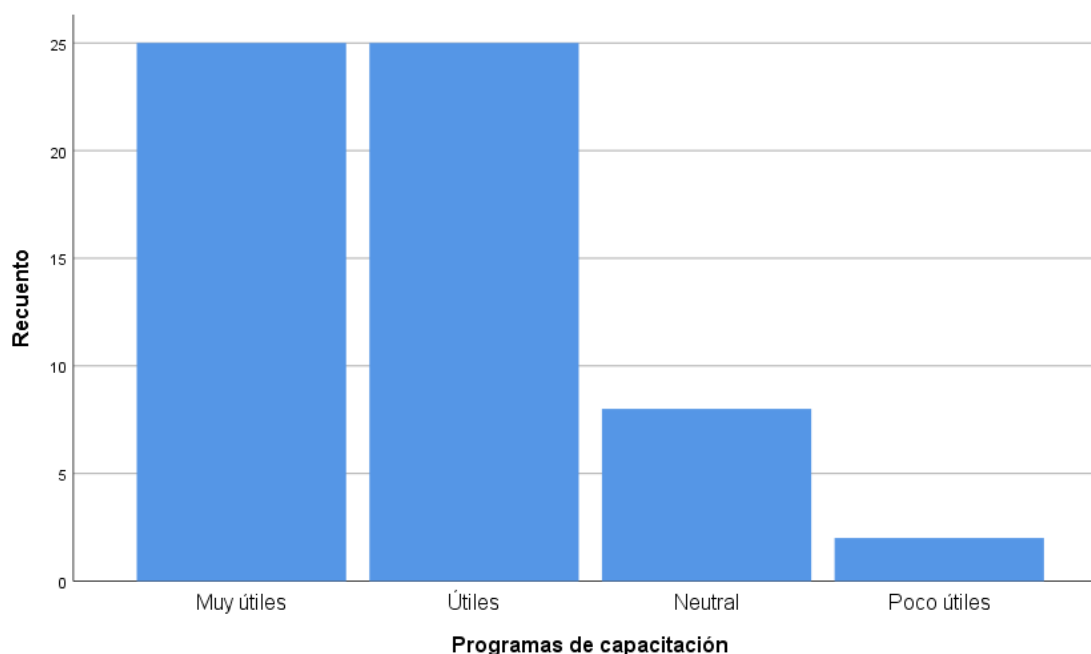


### PREGUNTA 6

<b>¿Qué tan útiles encuentra los programas de capacitación para su desarrollo profesional?</b>	
Muy útiles	25
Útiles	25
Neutral	8
Poco útiles	2
No útiles	0

La pregunta 6 muestra que el 42% de los encuestados percibe los programas de capacitación como muy útiles, y otro 42% los considera útiles, lo que representa un 84% con opiniones positivas. Un 13% de los participantes tiene una opinión neutral sobre la utilidad de estos programas, mientras que un 3% los considera poco útiles. Nadie calificó los programas como no útiles. Estos resultados indican que la mayoría de los empleados aprecia los programas de capacitación de la empresa, reconociendo su valor para el desarrollo profesional. No obstante, la presencia de respuestas neutrales y críticas sugiere que hay

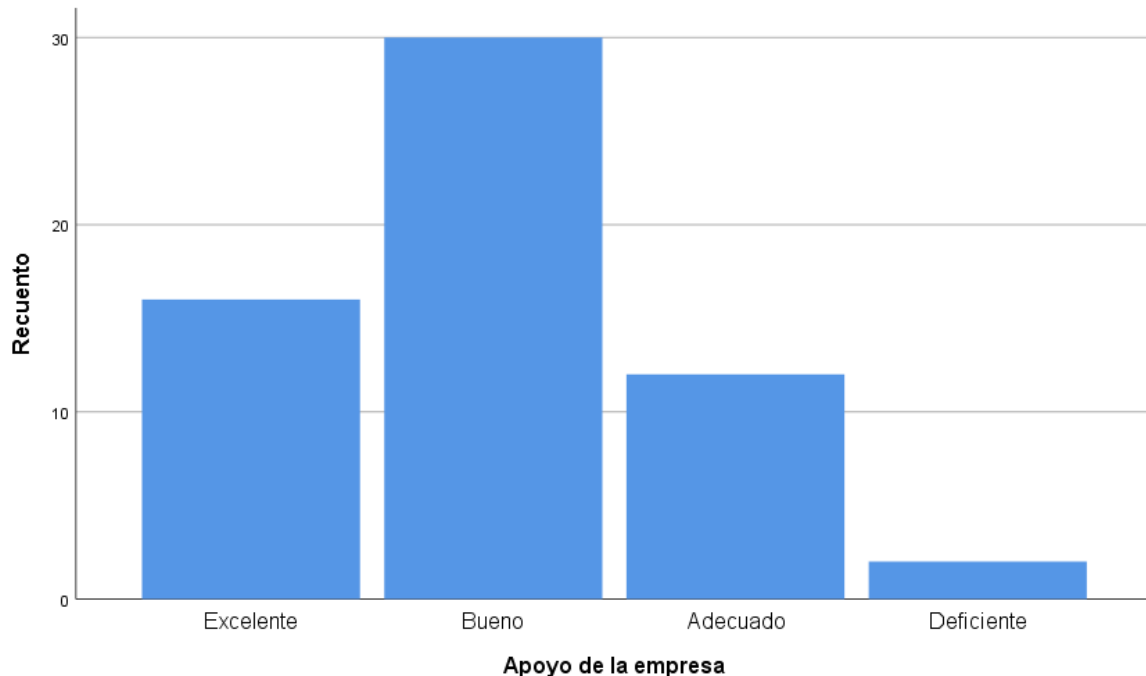
espacio para ajustar y mejorar los programas para satisfacer mejor las necesidades individuales.



### PREGUNTA 7

¿Cómo calificaría el apoyo de la empresa en su crecimiento profesional?	
Excelente	16
Bueno	30
Adecuado	12
Deficiente	2
Muy deficiente	0

La pregunta 7 indica que el 50% de los encuestados considera que el apoyo de la empresa en su crecimiento profesional es bueno, mientras que el 27% lo califica como excelente. Un 20% lo considera adecuado, y solo un 3% lo ve como deficiente. No hubo encuestados que calificaran el apoyo como muy deficiente. Estos resultados reflejan que la mayoría de los empleados percibe positivamente el apoyo de la empresa en su desarrollo

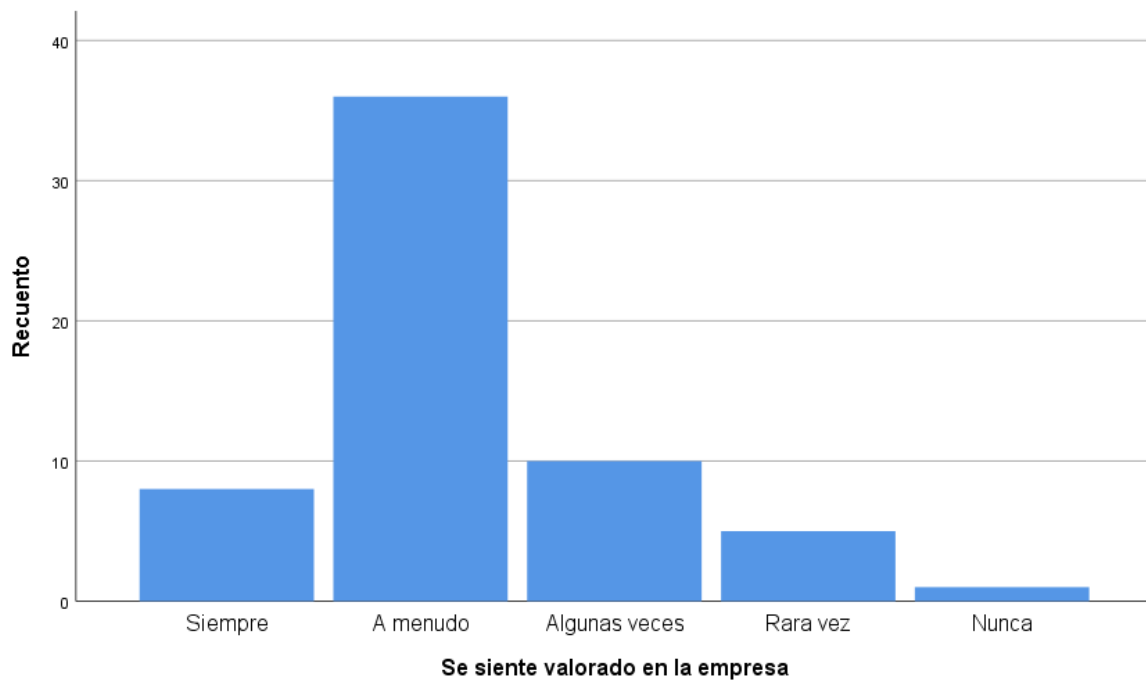


profesional, con una notable cantidad de respuestas que lo califican como bueno o excelente. Sin embargo, un pequeño porcentaje que lo considera deficiente sugiere que hay espacio para mejoras adicionales en el apoyo brindado.

### PREGUNTA 8

¿Se siente valorado y reconocido en su trabajo?	
Siempre	8
A menudo	35
Algunas veces	10
Rara vez	5
Nunca	2

La pregunta 8 revela que el 59% de los encuestados se siente valorado y reconocido en su trabajo a menudo, mientras que un 13% siempre tiene esta percepción. Además, un 17% de los empleados indica que se siente valorado y reconocido algunas veces, y un 8% rara vez experimenta esta sensación. Sin embargo, solo un 3% de los encuestados nunca se siente valorado ni reconocido en su trabajo. Estos datos sugieren que, aunque la mayoría de



los empleados se siente frecuentemente valorado, existe un segmento significativo que no experimenta este reconocimiento de manera constante. Por lo tanto, la empresa podría considerar mejorar sus prácticas de reconocimiento y valoración de los empleados para asegurar que todos se sientan apreciados y motivados en su lugar de trabajo.

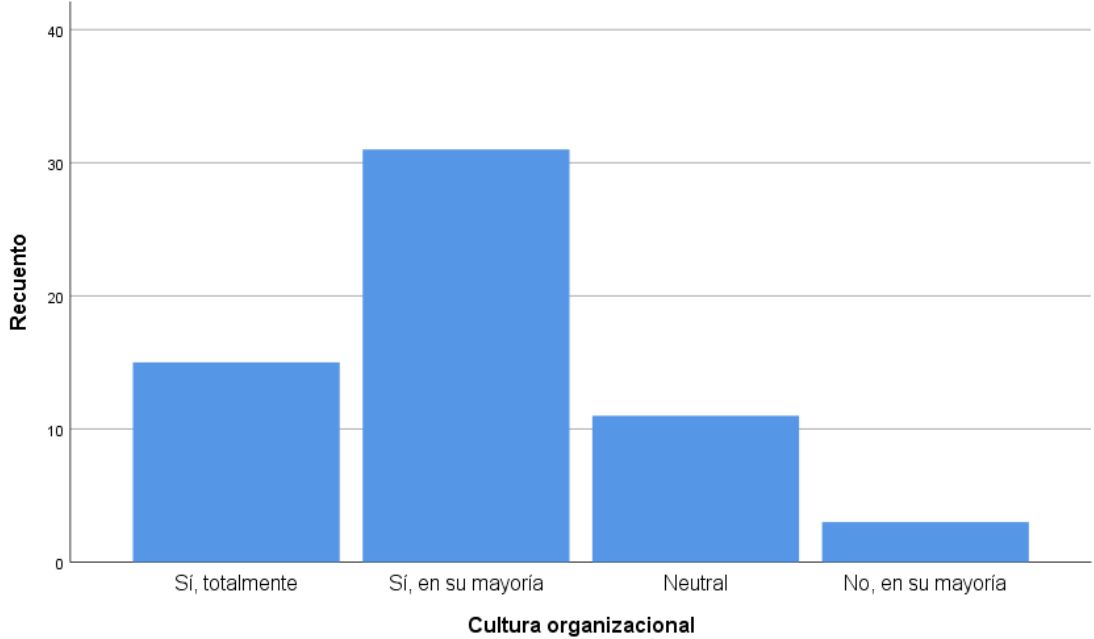
### PREGUNTA 9

<b>¿Considera que la cultura organizacional de la empresa fomenta un ambiente de trabajo positivo?</b>	
Sí, totalmente	14
Sí, en su mayoría	32
Neutral	11
No, en su mayoría	3
No, en absoluto	0

La pregunta 9 revela que el 54% de los encuestados cree que la cultura organizacional de la empresa fomenta un ambiente de trabajo positivo en su mayoría, y el 24% está totalmente de acuerdo con esta afirmación. En contraste, un 18% de los empleados tiene una



opinión neutral al respecto. Solo un 4% considera que la empresa no fomenta un ambiente positivo en su mayoría, y un 1% opina que no lo hace en absoluto. Estos resultados indican que, aunque una gran mayoría de empleados tiene una percepción positiva de la cultura organizacional, existe una pequeña minoría insatisfecha. Esto sugiere que la empresa tiene la oportunidad de mejorar y reforzar su cultura organizacional para garantizar un entorno de trabajo positivo para todos los empleados.

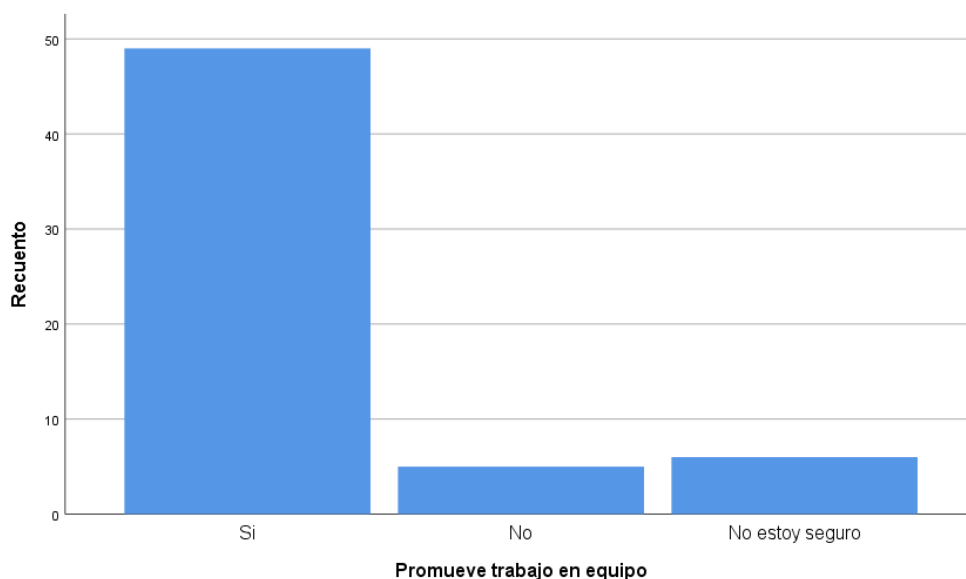


**PREGUNTA 10**

<b>¿La empresa promueve el trabajo en equipo y la colaboración entre los empleados?</b>	
Sí	49
No	6
No estoy seguro	5

La pregunta 10 muestra que el 82% de los encuestados considera que la empresa fomenta el trabajo en equipo y la colaboración entre los empleados. En contraste, el 10% no comparte esta opinión y un 8% no está seguro al respecto. Estos datos sugieren que, aunque

la mayoría de los empleados percibe positivamente el fomento del trabajo colaborativo, hay un pequeño grupo que no lo reconoce o tiene dudas. Esto indica una oportunidad para que la empresa refuerce sus iniciativas de trabajo en equipo y mejore la comunicación para asegurar que todos los empleados se sientan parte de un entorno colaborativo.



### PREGUNTA 11

**¿Qué aspectos de la cultura organizacional cree que podrían mejorarse para aumentar el desempeño laboral? (Seleccione todas las que apliquen)**

Comunicación interna	28
Reconocimiento y recompensas	28
Oportunidades de desarrollo	22
Ambiente de trabajo	14
Otros (especificar):	0

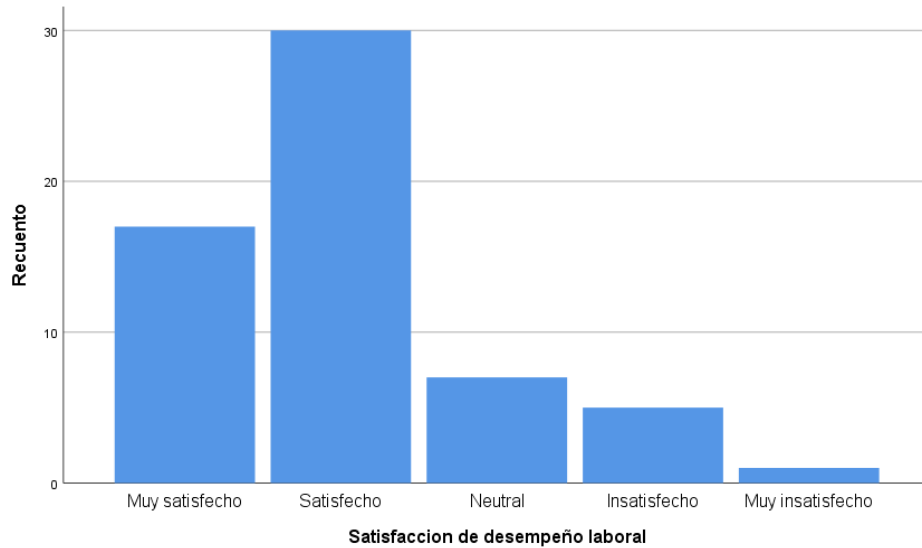
La pregunta 11 revela que los aspectos de la cultura organizacional que los empleados consideran que podrían mejorarse para aumentar el desempeño laboral incluyen principalmente la comunicación interna y el reconocimiento y recompensas, ambos

mencionados por el 31% de los encuestados (28 personas). Las oportunidades de desarrollo también son vistas como un área clave de mejora por el 30% de los encuestados (27 personas). Además, un 16% (14 personas) señala el ambiente de trabajo como un aspecto a mejorar. No hubo menciones significativas en la categoría de otros. Estos resultados indican que los empleados ven la comunicación interna, el reconocimiento, y las oportunidades de desarrollo como las áreas prioritarias para mejorar, sugiriendo que la empresa podría enfocarse en estas áreas para mejorar el desempeño laboral general

### **PREGUNTA 12**

<b>¿Qué tan satisfecho está con su desempeño laboral actual?</b>	
Muy satisfecho	18
Satisfecho	31
Neutral	7
Insatisfecho	4
Muy insatisfecho	0

La pregunta 12 muestra que el 51% de los encuestados se siente satisfecho con su desempeño laboral actual, mientras que el 30% se siente muy satisfecho. Un 12% de los empleados se siente neutral respecto a su desempeño, y un 7% se siente insatisfecho. No hubo encuestados que se sintieran muy insatisfechos. Estos datos indican que la mayoría de los empleados tiene una percepción positiva de su propio desempeño laboral, aunque existe un pequeño porcentaje que no está completamente satisfecho. Esto sugiere que, si bien la satisfacción general es alta, la empresa podría beneficiarse de investigar las razones detrás de la insatisfacción y la neutralidad para ayudar a todos los empleados a alcanzar un mayor nivel de satisfacción en su desempeño laboral.

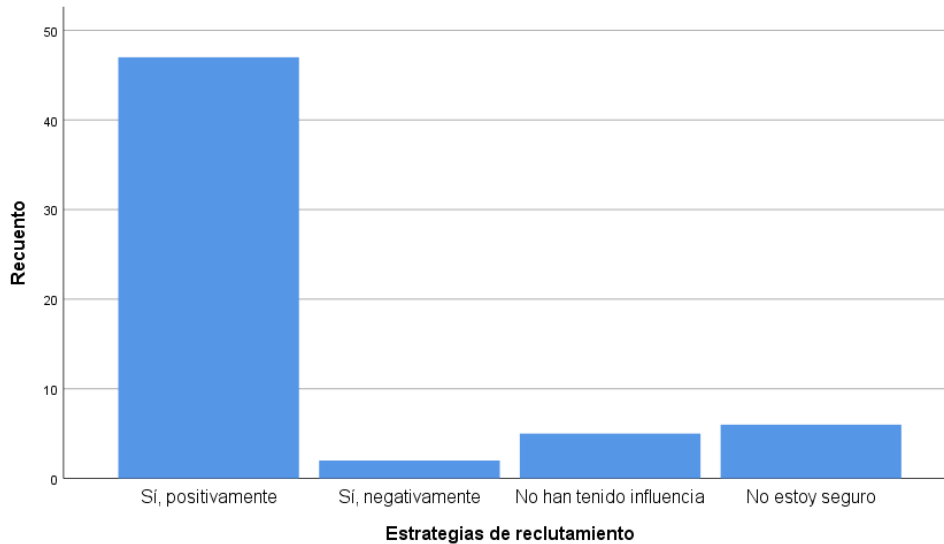


### PREGUNTA 13

**¿Cree que las estrategias de reclutamiento y gestión del talento humano han influido en su desempeño laboral?**

Sí, positivamente	47
Sí, negativamente	2
No han tenido influencia	5
No estoy seguro	6

La pregunta 13 indica que el 79% de los participantes considera que las estrategias de captación y gestión del talento humano han tenido un impacto positivo en su desempeño laboral, mientras que un 3% percibe una influencia negativa. Un 4% sostiene que estas estrategias no han afectado su desempeño, y el 10% no está seguro del impacto. Estos datos sugieren que la mayoría de los empleados ve un efecto positivo de las estrategias de captación y gestión del talento humano en su rendimiento laboral. No obstante, la existencia de opiniones negativas y la incertidumbre revelada señalan la necesidad de que la empresa evalúe y ajuste estas estrategias para maximizar su efectividad y garantizar que todos los empleados perciban su impacto positivo.



### 3.8. Análisis de resultados

La exploración de los hallazgos muestra que la mayoría de los empleados (55%) se enteraron de las oportunidades de empleo a través de anuncios en línea, seguidos por referencias de empleados actuales (17%) y ferias de empleo (15%). Las agencias de empleo y otros medios representan el 11% y 2% respectivamente, sugiriendo que los anuncios en línea son el medio más efectivo para la empresa.

En cuanto al proceso de selección, un 88% de los encuestados considera que fue justo y transparente, mientras que solo un 9% no está de acuerdo y un 3% no está seguro. La percepción general es positiva, aunque hay margen para mejorar la transparencia percibida por una minoría.

Los aspectos que más podrían mejorarse en la fase de recepción son el tiempo del proceso (33%), la claridad en los requisitos del puesto (32%) y la comunicación durante el proceso (30%). Esto indica áreas clave donde la empresa puede enfocarse para optimizar el proceso de reclutamiento.

El 80% de los encuestados cree que la empresa ofrece oportunidades de capacitación

y desarrollo profesional, mientras que un 12% no lo cree y un 8% no está seguro. La mayoría tiene una percepción positiva, pero hay una pequeña parte que desconoce o no percibe estas oportunidades.

En cuanto a la frecuencia de participación en programas de capacitación, el 47% de los encuestados participa una vez al año y el 37% varias veces al año. Un 13% nunca participa y solo un 3% lo hace mensualmente. Estos resultados sugieren que hay espacio para aumentar la frecuencia y accesibilidad de estos programas.

Respecto a la utilidad de los programas de capacitación, el 84% de los encuestados los considera útiles o muy útiles. Un 13% se mantiene neutral y un 3% los encuentra poco útiles, indicando que la mayoría valora estos programas, aunque hay margen para mejorar su percepción.

El apoyo de la empresa en el crecimiento profesional es calificado como bueno por el 50% de los encuestados y excelente por un 27%. Un 20% lo ve como adecuado y un 3% como deficiente. Aunque la mayoría tiene una percepción positiva, hay espacio para fortalecer el apoyo percibido.

En términos de sentirse valorado y reconocido en el trabajo, el 59% de los encuestados se siente valorado a menudo y el 13% siempre. Un 17% lo siente algunas veces, un 8% rara vez, y un 3% nunca. La mayoría se siente reconocida, pero hay una parte significativa que no lo experimenta consistentemente.

Sobre la cultura organizacional, el 54% cree que fomenta un ambiente de trabajo positivo en su mayoría y un 24% está totalmente de acuerdo. Un 18% es neutral y un 5% considera que no lo hace. La percepción es mayormente positiva, aunque hay espacio para mejorar.

El 82% de los encuestados cree que la empresa incentiva el trabajo grupal y la

participación. Un 10% no está de acuerdo y un 8% no está seguro. La mayoría percibe un entorno colaborativo, aunque hay un grupo que no lo reconoce o tiene dudas.

Los aspectos de la cultura organizacional que los empleados consideran que podrían mejorarse para aumentar el desempeño laboral incluyen la comunicación interna y el reconocimiento y recompensas (31% cada uno), seguidos por las oportunidades de desarrollo (30%) y el ambiente de trabajo (16%). Estos son puntos clave donde la empresa puede enfocarse para mejorar el desempeño.

De esta forma en la satisfacción con su rendimiento laboral actual, el 51% de los encuestados está satisfecho y el 30% muy satisfecho. Un 12% se siente neutral y un 7% insatisfecho. La mayoría tiene una percepción positiva de su desempeño, pero hay margen para abordar la insatisfacción y neutralidad.

Finalmente, el 79% de los encuestados cree que las estrategias de reclutamiento y gestión del capital humano han influido beneficiosamente en el cumplimiento de actividades. Un 3% considera que han tenido una influencia negativa, un 4% opina que no han tenido influencia y un 10% no está seguro. La percepción es mayoritariamente positiva, pero hay oportunidad de evaluar y ajustar estas estrategias para maximizar su efectividad.

### **3.9. Interpretación de resultados**

Los hallazgos de la encuesta ofrecen una perspectiva detallada sobre las percepciones y vivencias de los funcionarios en diversos aspectos del entorno laboral de la empresa. A continuación, se ofrece una interpretación de estos resultados:

#### ***Medios para conocer las oportunidades de empleo:***

La mayoría de los empleados descubrieron las oportunidades de empleo a través de anuncios en línea, lo que destaca la efectividad de este medio en el proceso de reclutamiento.

La empresa debería continuar invirtiendo en publicidad en línea para atraer candidatos y considerar formas de mejorar la eficacia de las referencias internas y las ferias de empleo.

***Justicia y transparencia en el transcurso de selección:***

La percepción general es que la fase de selección es óptima y transparente, lo cual es vital para conservar la confianza de los candidatos. Sin embargo, la empresa debe seguir buscando maneras de mejorar y comunicar la transparencia del proceso para reducir la incertidumbre entre aquellos que no comparten esta percepción.

***Aspectos del reclutamiento a mejorar:***

Los empleados identificaron la duración del proceso, la claridad en los requisitos y la comunicación como áreas a mejorar. Esto sugiere que una revisión y optimización del proceso de reclutamiento podría aumentar la satisfacción de los candidatos y la eficiencia del proceso.

***Oportunidades de adiestramiento y desarrollo profesional:***

La mayoría de los funcionarios reconoce que la empresa ofrece oportunidades de capacitación y desarrollo, aunque existe un grupo que no lo percibe de esta manera. Mejorar la comunicación sobre estos programas y asegurarse de que todos los empleados tengan acceso a ellos podría aumentar la percepción positiva en esta área.

***Frecuencia de participación en programas de capacitación:***

Aunque muchos empleados participan en programas de capacitación al menos una vez al año, hay un porcentaje que nunca participa. Esto indica una oportunidad para la empresa de aumentar la frecuencia y accesibilidad de estos programas para asegurar que más empleados se beneficien.

***Utilidad de los programas de capacitación:***

La mayoría de los empleados encuentra útiles los programas de capacitación, lo que



subraya su valor. Sin embargo, la empresa debe seguir trabajando para mejorar estos programas, atendiendo las necesidades específicas de aquellos que se sienten neutrales o poco satisfechos.

***Apoyo en el crecimiento profesional:***

Aunque la mayoría de los empleados califica positivamente el apoyo de la empresa en su crecimiento profesional, hay margen para mejorar. La empresa podría implementar programas más personalizados y ofrecer recursos adicionales para apoyar el desarrollo profesional de todos los empleados.

***Valoración y reconocimiento en el trabajo:***

La percepción de ser valorado y reconocido es alta, pero existe un grupo significativo que no siempre se siente así. La empresa podría desarrollar estrategias de reconocimiento más inclusivas y frecuentes para garantizar que los funcionarios se consideren apreciados.

***Cultura organizacional y ambiente de trabajo:***

La mayoría de los empleados percibe la cultura organizacional como positiva, aunque hay espacio para mejoras. Fortalecer la cultura organizacional mediante iniciativas que promuevan un ambiente de trabajo positivo puede aumentar la satisfacción general de los funcionarios.

***Promoción del trabajo en equipo y cooperación:***

Aunque la mayoría de los empleados reconoce la promoción del trabajo en equipo, un pequeño grupo no lo percibe de esta manera. La empresa podría enfocarse en reforzar estas prácticas y asegurarse de que todos los empleados las reconozcan y participen en ellas.

***Aspectos de la cultura organizacional a mejorar:***

La comunicación interna, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo son áreas prioritarias para mejorar. Enfocarse en estas áreas puede llevar a un aumento

significativo en el cumplimiento laboral y la satisfacción de los funcionarios.

***Satisfacción con el desempeño laboral actual:***

La satisfacción con el desempeño laboral es alta, pero hay un grupo que no está completamente satisfecho. Investigar y abordar las causas de esta insatisfacción podría ayudar a elevar los niveles de satisfacción y desempeño.

***Influencia de las estrategias de reclutamiento y gestión del talento humano:***

La mayoría de los empleados considera que las estrategias de captación y manejo del talento humano han influido positivamente en su rendimiento. Sin embargo, la empresa debe seguir evaluando y ajustando estas estrategias para maximizar su efectividad y asegurar que todos los empleados reconozcan su influencia positiva.

**CAPÍTULO IV: Resultados y Discusión**

**4.1 Análisis de Resultados (más relevantes)**

Los resultados más relevantes del análisis de la encuesta revelan varios aspectos clave del entorno laboral en la empresa. En primer lugar, se destaca que un 55% de los empleados se enteró de las oportunidades de empleo a través de anuncios en línea, lo que indica la efectividad de este medio como principal canal de reclutamiento. Sin embargo, otros métodos como las referencias de empleados actuales y las ferias de empleo, aunque menos influyentes, también juegan un papel importante.

En cuanto al proceso de selección, la percepción general es positiva, con un 88% de los encuestados que lo consideran justo y transparente. No obstante, un pequeño porcentaje (9%) no está de acuerdo, lo que indica la necesidad de seguir mejorando la comunicación y la transparencia para reducir la incertidumbre entre los candidatos. Además, los aspectos que los empleados consideran prioritarios para mejorar en la fase de reclutamiento incluyen la

duración del proceso, la claridad en los requisitos del puesto y la comunicación durante el proceso. Estos son elementos críticos que la empresa debe abordar para optimizar la experiencia de los candidatos y mejorar la eficiencia del reclutamiento.

Otro hallazgo significativo es que la mayoría de los empleados percibe que la empresa ofrece oportunidades de capacitación y desarrollo profesional, con un 80% de los encuestados expresando esta opinión. Sin embargo, existe un 12% que no lo cree y un 8% que no está seguro, lo que sugiere la necesidad de mejorar la comunicación sobre estos programas y garantizar que todos los empleados tengan acceso equitativo a ellos. La frecuencia de participación en programas de capacitación también revela oportunidades de mejora, ya que, aunque un 47% participa una vez al año, un 13% nunca lo hace. Esto indica que la empresa podría aumentar la frecuencia y accesibilidad de estos programas para asegurar que un mayor número de empleados se beneficie.

La utilidad percibida de los programas de capacitación es alta, con un 84% de los encuestados considerándolos útiles o muy útiles. Sin embargo, la empresa debe seguir refinando estos programas para atender las necesidades de aquellos que se mantienen neutrales o poco satisfechos. En cuanto al apoyo en el crecimiento profesional, aunque la mayoría de los empleados lo califica positivamente, hay un margen de mejora, particularmente en la implementación de programas más personalizados que aborden mejor las necesidades individuales de desarrollo profesional.

## **4.2 Propuesta Integradora**

### **Fortalecimiento del Reclutamiento en Línea y Diversificación de Canales**

Basado en el hallazgo de que un 55% de los empleados se enteró de las oportunidades de empleo a través de anuncios en línea, es esencial que la empresa continúe invirtiendo en

este medio. Sin embargo, para diversificar la captación de talento, se propone mejorar la eficacia de las referencias internas y la participación en ferias de empleo. Esto puede lograrse mediante incentivos a empleados que refieran candidatos exitosos y una mayor presencia en ferias de empleo relevantes para la industria. Asimismo, es fundamental optimizar la transparencia y claridad del proceso de selección, abordando las inquietudes del 9% de los encuestados que no consideraron justo el proceso.

### **Optimización del Proceso de Selección y Reclutamiento**

Los resultados indican que los empleados consideran que los aspectos del reclutamiento que más necesitan mejora son la duración del proceso, la claridad en los requisitos del puesto y la comunicación durante el proceso. Para abordar esto, se propone una revisión integral del proceso de selección, con la implementación de tecnologías que aceleren la evaluación de candidatos, como la inteligencia artificial para el filtrado inicial de currículums y entrevistas automatizadas. Además, es vital clarificar los requisitos del puesto desde la etapa de publicación de la oferta laboral y garantizar una comunicación constante y clara con los candidatos durante todo el proceso.

### **Incremento de la Frecuencia y Accesibilidad de Programas de Capacitación**

A pesar de que un 80% de los empleados percibe que la empresa ofrece oportunidades de capacitación, existe un porcentaje significativo que no lo cree o no está seguro. Esto sugiere la necesidad de mejorar la visibilidad y accesibilidad de estos programas. Se propone aumentar la frecuencia de las capacitaciones y diversificar las modalidades de acceso, incluyendo opciones en línea y horarios flexibles. Además, la empresa debería establecer un sistema de seguimiento individualizado que asegure que todos los empleados tengan la oportunidad de participar en programas de desarrollo profesional al menos una vez al año.

### **Personalización y Mejora de Programas de Capacitación**

Aunque la utilidad de los programas de capacitación es valorada por la mayoría de los empleados, existe margen para mejorar su relevancia. La empresa debe trabajar en la personalización de los programas de capacitación, adaptándolos a las necesidades específicas de los diferentes departamentos y niveles jerárquicos. Esto puede incluir la realización de diagnósticos de necesidades formativas y la implementación de módulos especializados que aborden las áreas de mejora identificadas por los empleados.

### **Reforzamiento de la Cultura Organizacional y Reconocimiento**

El 59% de los empleados se siente valorado a menudo, pero existe un porcentaje que no siempre experimenta este reconocimiento. Para mejorar este aspecto, la empresa debe implementar estrategias de reconocimiento más inclusivas y frecuentes, como programas de incentivos basados en el desempeño, reconocimientos públicos y la creación de un ambiente de retroalimentación positiva constante. Además, la cultura organizacional debe ser reforzada mediante la promoción de un entorno de trabajo colaborativo y positivo, asegurando que todos los empleados se sientan parte integral del equipo.

### **Evaluación Continua de Estrategias de Reclutamiento y Gestión del Talento**

Finalmente, dado que el 79% de los encuestados cree que las estrategias de reclutamiento y gestión del capital humano han influido positivamente en el cumplimiento de actividades, es crucial continuar evaluando y ajustando estas estrategias para maximizar su efectividad. Se propone la implementación de métricas claras para medir el impacto de estas estrategias y realizar ajustes basados en el feedback continuo de los empleados, garantizando que las políticas de recursos humanos sigan alineadas con los objetivos organizacionales y las expectativas de los empleados.

### **4.3 Valoración de la Factibilidad: Dimensiones Técnica-Económica-Social-Ambiental**

#### **Factibilidad Técnica**

La implementación de la propuesta integradora es técnicamente factible. La empresa ya utiliza anuncios en línea para el reclutamiento, lo que indica la existencia de una infraestructura tecnológica adecuada. La optimización del proceso de selección mediante la implementación de tecnologías como la inteligencia artificial para el filtrado de currículums y entrevistas automatizadas es viable, ya que existen numerosas soluciones en el mercado que pueden integrarse sin necesidad de grandes modificaciones en los sistemas actuales.

#### **Factibilidad Económica**

Desde una perspectiva económica, la propuesta es factible y sostenible. La inversión en tecnología para mejorar el proceso de selección y reclutamiento, aunque representa un costo inicial, se amortizará a largo plazo mediante una mayor eficiencia en la contratación y una reducción en los costos asociados con procesos de selección largos y poco efectivos. El incremento en la frecuencia y accesibilidad de los programas de capacitación podría requerir una inversión adicional, pero los beneficios en términos de productividad, retención de talento y desarrollo profesional de los empleados superarán estos costos.

#### **Factibilidad Social**

La propuesta tiene un alto nivel de factibilidad social. La optimización del proceso de selección y la mejora en la comunicación y transparencia fortalecerán la confianza de los empleados en la organización, lo que puede traducirse en una mayor satisfacción y compromiso laboral. El acceso ampliado a programas de capacitación y desarrollo profesional también contribuirá a mejorar el bienestar de los empleados, fomentando un entorno de trabajo más inclusivo y equitativo.

## **Factibilidad Ambiental**

Desde el punto de vista ambiental, la propuesta es viable y puede tener un impacto positivo. El uso de tecnologías digitales para el proceso de selección y los programas de capacitación reduce la necesidad de materiales impresos y minimiza el impacto ambiental asociado con procesos tradicionales. Además, al promover el trabajo en equipo y la cooperación, se fomenta una cultura organizacional que puede incluir prácticas sostenibles en el día a día de la empresa. La adopción de herramientas tecnológicas también puede contribuir a la eficiencia energética, ya que facilita la gestión remota y reduce la necesidad de desplazamientos físicos para capacitaciones y otros procesos internos.

## **CAPÍTULO V: Conclusiones y Recomendaciones**

### **5.1 Conclusiones**

Las estrategias de reclutamiento implementadas por las empresas proveedoras de internet en El Guabo han mostrado ser efectivas en atraer y retener talento calificado. Esto ha resultado en una mejor alineación entre las habilidades de los empleados y las necesidades específicas de las empresas, contribuyendo significativamente a la eficiencia operativa y a la reducción de la rotación de personal. La utilización de herramientas digitales y redes sociales como principales canales de reclutamiento ha permitido acceder a un mayor pool de candidatos potenciales, aumentando la calidad de las contrataciones.

La administración del capital humano ha demostrado ser un elemento clave en el rendimiento laboral de las empresas estudiadas. La implementación de programas de formación y desarrollo profesional continuo ha fortalecido las habilidades de los empleados, incrementando tanto su productividad como su satisfacción en el trabajo. Asimismo, las políticas de reconocimiento y recompensa han elevado la motivación y el compromiso de los

trabajadores con la organización, lo que se refleja en una mejora en los niveles de rendimiento general.

Se ha observado que una cultura organizacional fuerte, que promueve valores de transparencia, colaboración y reconocimiento del esfuerzo, es esencial para el éxito empresarial. Las empresas con culturas organizacionales bien definidas y alineadas con sus objetivos estratégicos han experimentado mayores niveles de eficiencia y un ambiente laboral más positivo. La cultura organizacional no solo influye en la atracción de talento, sino que también es crucial en la retención y el desarrollo del mismo, lo que a su vez impacta positivamente en el cumplimiento a favor de la entidad.

El dinamismo del sector de las telecomunicaciones requiere que las estrategias de recursos humanos sean flexibles y adaptables a los cambios rápidos en la tecnología y en el mercado. Las empresas que han demostrado la capacidad de adaptar rápidamente sus prácticas de recursos humanos a las nuevas realidades han logrado mantener una ventaja competitiva, asegurando que su fuerza laboral no solo está actualizada con las últimas competencias, sino también profundamente comprometida con la visión de la empresa.

La investigación realizada sobre las prácticas de captación y administración del talento humano en las empresas proveedoras de internet del cantón El Guabo ha demostrado de manera concluyente que estas estrategias son esenciales para el éxito y la sostenibilidad empresarial. Mediante la adopción de técnicas avanzadas de captación de personal y un enfoque proactivo en la gestión del talento, estas empresas no solo han optimizado su desempeño operativo, sino que también han cultivado una cultura organizacional que valora y promueve el desarrollo profesional continuo y el bienestar de funcionarios.

Este enfoque ha dado lugar a una fuerza laboral más comprometida y motivada, capaz de enfrentar con eficacia los desafíos del mercado y contribuir al crecimiento y



competitividad de la empresa. Por consiguiente, es crucial que las empresas sigan invirtiendo en sus estrategias de recursos humanos, adaptándose a las demandas cambiantes del entorno laboral y tecnológico, para garantizar su sostenibilidad y liderazgo a largo plazo en la industria.

## **5.2 Recomendaciones**

Las empresas deben continuar innovando y mejorando sus procesos de reclutamiento para asegurar la atracción de talento adecuado. Es recomendable utilizar tecnologías avanzadas y plataformas de reclutamiento en línea para ampliar el alcance y mejorar la eficiencia del proceso de selección.

Se sugiere implementar programas de formación que refuercen los valores corporativos y promuevan un sentido de pertenencia y compromiso entre los empleados. Esto incluye el desarrollo de iniciativas de reconocimiento que valoren tanto el rendimiento como la colaboración y la innovación dentro del equipo.

Es vital que las empresas inviertan en el desarrollo continuo de sus empleados a través de capacitaciones regulares y oportunidades de crecimiento profesional. Asimismo, deberían evaluar periódicamente la efectividad de sus políticas de gestión del talento para ajustarlas según las necesidades del negocio y las expectativas de los empleados.

Establecer un sistema organizado de evaluación y feedback que permita a los empleados comprender cómo su labor impacta en los objetivos de la empresa y en qué aspectos pueden mejorar. Este enfoque no solo aumentará la transparencia, sino que también hará que los empleados se sientan más reconocidos y comprendidos por la dirección.

## 5.4 Referencias

- Arenas Falótico, A. J., & Bayón Pérez, J. (2020). Talento humano y cambio organizacional. *Revista Venezolana de Gerencia*. doi:1315-9984
- Basurto García, R. D., & Yoza Rodríguez, N. R. (2022). Gestión del talento humano y su influencia en la contratación del personal. *Recimundo*, 128-141.
- Bravo Ross , W. A., & Delgado Litardo , B. I. (2022). Selección de personal. Relevancia de las entrevistas vs. las pruebas psicológicas. *Revista Publicando*.
- Castro Paniagua, W., Chávez Epiquén, A., & Arévalo Quijano, J. C. (2023). Inteligencia emocional: Asociación con las emociones negativas y desempeño laboral en personal docente universitario. doi:<https://doi.org/10.15359/ree.27-1.14391>
- Castro Vivar, K. V., Luna Altamirano, K. A., & Erazo Álvarez, J. C. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. *TeloS*. doi:317-0570 2343-5763
- Chiavenato, I. (4 de 10 de 2018). *Gestión del talento humano*. Monterrey: McGraw-Hill.
- Cisneros Villezcas, A. G., Holguín Magallanes, K. I., Aguirre Rodríguez, J., & Ogaz Alamillo, M. (2022). Importancia de las redes sociales en el reclutamiento de personal. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 437.
- Coculova, J., & Luba , T. (2021). INNOVATIVE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES FOR THE TALENT MANAGEMENT. *Marketing and Management of Innovations*. doi:Marketing and Management of Innovations
- Fawzi Alruwaili, N. (2018). Talent Management and Talent Building in Upgrading Employee Performance. doi:2239-5938
- Fernández, G. C. (2021). INTERNET COMO MODO DE ADMINISTRACIÓN DE ENCUESTAS. *EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, 6. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/2971/297171312009/297171312009.pdf>
- García, J. E. (2020). Validez y confiabilidad en la recolección y análisis de datos bajo un enfoque cualitativo. *Trascender, contabilidad y gestión*, 20. doi:[doi.org/10.36791/tcg.v0i15.90](https://doi.org/10.36791/tcg.v0i15.90)
- García, W. d., & Pirela, R. V. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*,

<https://www.redalyc.org/journal/646/64673386003/64673386003.pdf>

- Gómez García, F. X. (2019). La importancia del e-recruitment en la moderna gestión de recursos humanos. *IJISEBC*, 33-39.
- González García, W. d., & Vilchez Pirela, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. doi:<https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
- Guevara Alban, G. P., Verdesoto Arguello, A. E., & Castro Molina, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas,. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*.
- Hidalgo Yerovi, V. P. (2021). El uso del reclutamiento en las pequeñas y micro empresas del Distrito Metropolitano de Quito Destruc. *Ciencias económicas y empresariales*, 237-261.
- Karasu Öznurlular, S. (2022). YOUNG TALENT PROFILE AND COMPETENCES. *INDEPENDENT JOURNAL OF MANAGEMENT & PRODUCTION (IJM&P)*. doi:10.14807/ijmp.v13i2.1598
- Martínez Reinoso, O. L., & Vargas Fernández, T. (2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. *Cooperativismo y Desarrollo*.
- Obando Changuán, Marcelo Patricio. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *Cómo citar el artículo*. doi:[https://doi.org/10.33936/eca\\_sinergia.v11i2.2254](https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254)
- Paredes, B., Santos, D., del Olmo, S., Gandarillas, B., & Biñol, P. (2019). La evaluación de candidatos en un proceso de selección de personal: preferencia por la experiencia sobre el potencial en contextos desfavorables. *Anales de Psicología*.
- Percy Zayas, I. d., & Martínez Delgado, E. (2023). Diseño de un procedimiento para el reclutamiento y selección online de candidatos. *Cienciad Holguín*.
- Ramírez Molina; , R. I., Santamaria Ruiz, M. J., Cano Pacheco, D. A., Polo Ibáñez, N., & Molina Molina, C. C. (2021). Aproximaciones a la Gestión de competencias del talento humano: una revisión teórica. *Opción*, 245. doi:1012-1587
- Ramos Galarza, C. (2020). LOS ALCANCES DE UNA INVESTIGACIÓN. *CienciAmérica*,

2-5. doi:ISSN 1390-9592

Rivera Garcia, L. M. (2019). Reclutamiento y selección del personal empresarial. *POCAIP*, 58-71.

Rodríguez Marulanda, K. P., & Lechuga Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*.

Salinas Rodríguez, J. M., & Malpartida Gutiérrez, J. N. (2020). Evolución del proceso de reclutamiento de personal en las emresas latinoamericanas. *Alpha Centauri*, 33-34.

Şişmanoğlu, S. (2019). Fluoride Release of Giomer and Resin Based Fissure Sealants. *Odovtos International Journal of Dental Sciences*, 9. doi:10.15517/IJDS.V0I0.36860

Vera Solórzano, L. D., Rivera Badillo, L., & Reyes Vargas, M. V. (2022). PDF generado a partir de XML-JATS4R por Redalyc. *Avances*. doi:1562-3297