

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

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

**TEMA: “Tendencias digitales en el proceso de
integración de personas en el sector empresarial de la
Provincia de Tungurahua”**

AUTORES:

Rina Anabel Pico Lascano

Fabián Nazareno Pullutasig Toaza

TUTOR: Ing. Mg. María Dolores Guamán Guevara

AMBATO – ECUADOR

Octubre 2020



APROBACIÓN DEL TUTOR

Ing. Mg. María Dolores Guamán Guevara

CERTIFICA:

En mi calidad de Tutor del trabajo de titulación : **“Tendencias digitales en el proceso de integración de personas en el sector empresarial de la Provincia de Tungurahua”** presentado por los señores **Rina Anabel Pico Lascano y Fabián Nazareno Pullutasig Toaza** para optar por el título de Ingenieros de Empresas, **CERTIFICO**, que dicho proyecto ha sido prolijamente revisado y considero que responde a las normas establecidas en el Reglamento de Títulos y Grados de la Facultad suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Ambato, 12 de octubre 2020



Firmado electrónicamente por:
**MARIA DOLORES
GUAMAN GUEVARA**

Ing. Mg. María Dolores Guamán Guevara
C.I.: 1802831691

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Nosotros, **Rina Anabel Pico Lascano** y **Fabián Nazareno Pullutasig Toaza**, declaramos que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente proyecto, como requerimiento previo para la obtención del Título de Ingenieros de Empresas, son absolutamente originales, auténticos y personales a excepción de las citas bibliográficas.



Rina Anabel Pico Lascano
C.I: 1805346630



Fabián Nazareno Pullutasig Toaza
C.I: 1803975687

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO

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



Firmado electrónicamente por:

**OSWALDO SANTIAGO
VERDESOTO
VELASTEGUI**

**Ing. MBA. Oswaldo Santiago Verdesoto Velastegui
C.I.: 1802890036**



Firmado electrónicamente por:

**MARCELO JAVIER
MANCHENO SAA**

**Ing. MBA. Marcelo Javier Mancheno Saá
C.I.: 1803549219**

Ambato, 12 de octubre 2020

DERECHOS DE AUTOR

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

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



Rina Anabel Pico Lascano
C.I: 1805346630



Fabián Nazareno Pullutasig Toaza
C.I: 1803975687

DEDICATORIA

Este proyecto de investigación dedico de manera especial a Dios por todas las bendiciones derramadas, por el guía que nos cuida incondicionalmente.

A mis padres y hermano José Pico, María Lascano y Omar Pico por todo su apoyo, por ser un pilar fundamental y ejemplo a seguir.

A mi esposo Daniel Torres e hijo Iker Torres por su comprensión, cariño y apoyo brindado durante toda esta etapa, en especial a todas las personas que con sus palabras de aliento han aportado para que este objetivo se haga realidad.

Rina Pico

El presente trabajo de investigación dedico primero a Dios por todas las bendiciones derramadas en toda la etapa universitaria.

A mis padres por el apoyo incondicional y por ser un ejemplo a seguir.

A mi esposa Cathy Freire y mi hijo Nicolas que son mi pilar fundamental, que a través de su cariño y paciencia han permitido que todo esto se haga realidad.

Fabián Pullutasig

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, queremos agradecer a Dios por todas las bendiciones derramadas, por habernos dado fortaleza y sabiduría las cuales nos han permitido cumplir con cada una de nuestras metas.

Gracias infinitas a nuestras familias por ser un ejemplo a seguir y un apoyo incondicional, que a través de sus consejos y afecto han aportado para llegar a finalizar esta etapa importante en nuestras vidas.

A la Universidad Técnica de Ambato en especial a la Facultad de Ciencias Administrativas por la oportunidad de crecer en el área académica, a los docentes por todos los conocimientos y experiencias impartidas.

Un especial y sincero agradecimiento a la Ing. Mg. Dolores Guamán por su paciencia, tiempo y apoyo en el desarrollo de la presente investigación.

Rina Pico

Fabián Pullutasig

ÍNDICE GENERAL

Contenido

APROBACIÓN DEL TUTOR	i
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	ii
APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO	iii
DERECHOS DE AUTOR	iv
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE GENERAL	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	x
ÍNDICE DE TABLAS	xii
RESUMEN EJECUTIVO	xiv
ABSTRACT.....	xv
CAPITULO I	1
1. MARCO TEÓRICO	1
1.1 Antecedentes investigativos.....	1
1.1.1 Definición del problema de la investigación	4
1.1.2. Distribución del problema	5
1.1.3. Delimitación del estudio	5
1.1.4 Hipótesis	6
1.2. Objetivos de la investigación	28
1.2.1. Objetivo General.....	28
1.2.2 Objetivos Específicos	28
1.1.5 Fundamentación Teórica (Estado de Arte)	6
Administración del recurso humano	6
Gestión de Talento Humano	9
Modelos de Gestión de Talento Humano	10
Integración de Personas	13
Reclutamiento	14
Reclutamiento y las tendencias digitales	18
Selección de personal.....	20

Tendencias Digitales en el proceso de Selección de Personal.....	26
CAPÍTULO II.....	29
2. METODOLOGÍA.....	29
2.1 Materiales.....	29
2.2 Métodos.....	29
Método teórico.....	29
Métodos empíricos.....	31
Métodos estadísticos matemáticos.....	32
Población y Muestra.....	33
Validación del instrumento.....	35
a) Método Kuder Richarson (KR20).....	36
b) Método Alfa de Cronbach.....	37
Análisis e interpretación de datos.....	39
Sector calzado.....	39
Textiles.....	55
Sector Carrocero.....	71
CAPÍTULO III.....	88
3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	88
3.1 Análisis y discusión de los resultados.....	88
3.2. Verificación de la hipótesis.....	91
CAPÍTULO IV.....	97
4. CONCLUSIONES Y RECOMEDACIONES.....	97
4.1 Conclusiones.....	97
4.2 Recomendaciones.....	98
BIBLIOGRAFÍA.....	99
ANEXOS.....	108

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1, Modelo de Recurso Humano Harper y Lynch.....	11
Figura 2. Modelo de Recurso Humano de Zayas.....	11
Figura 3. Los cinco procesos básicos en la gestión de Recursos Humanos.....	12
Figura 4. Proceso de selección.....	22
Figura 5. Proceso de selección.....	23
Figura 6. Proceso de selección.....	24
Figura 7. Técnicas de selección de personal.....	25
Figura 8. Numero de colaboradores en la empresa.....	40
Figura 9. Frecuencia procesos de reclutamiento.....	41
Figura 10. Encargado de la administración de personal.....	43
Figura 11. La empresa cuenta con un diagrama de flujo.....	44
Figura 12. Tiempo para cubrir un proceso.....	45
Figura 13. Tendencias digitales utilizadas en las empresas.....	46
Figura 14. Herramientas digitales en el proceso de selección.....	48
Figura 15. Formación en competencias digitales.....	49
Figura 16. Generación de mejores resultados.....	50
Figura 17. Factores para no optar por tendencias digitales.....	51
Figura 18. Fases de reclutamiento.....	53
Figura 19. Inversión en tendencias digitales.....	54
Figura 20. Numero de colaboradores en la empresa.....	55
Figura 21. Frecuencia proceso de reclutamiento.....	56
Figura 22. Encargado de la administración de personal.....	58
Figura 23. La empresa cuenta con un diagrama de flujo.....	59
Figura 24. Tiempo para cubrir un proceso.....	60
Figura 25. Tendencias digitales utilizadas en la empresa.....	62
Figura 26. Herramientas digitales en el proceso de selección.....	63
Figura 27. Formación en competencias digitales.....	65
Figura 28. Generación de mejores resultados.....	66

Figura 29. Factores para no optar por tendencias digitales.....	67
Figura 30. Fases de reclutamiento	69
Figura 31. Inversión en tendencias digitales.....	70
Figura 32. Numero de colaboradores en la empresa.....	71
Figura 33. Frecuencia procesos de reclutamiento.....	73
Figura 34. Encargado de la administración de personal	74
Figura 35. La empresa cuenta con un diagrama de flujo	75
Figura 36. Tiempo para cubrir un proceso.....	77
Figura 37. Tendencias digitales utilizadas en la empresa	78
Figura 38. Herramientas digitales en el proceso de selección	80
Figura 39. Formación en competencias digitales.....	81
Figura 40. Generación de mejores resultados.....	82
Figura 41. Factores para no optar por tendencias digitales.....	84
Figura 42. Fases de reclutamiento	86
Figura 43. Inversión en tendencias digitales.....	87
Figura 44. Comparación de herramientas digitales entre sectores.....	88
Figura 45. Comparación factores para no optar por tendencias digitales	89
Figura 46. Comparación fases de reclutamiento.....	90
Figura 47. Chi Cuadrado.....	96

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población	33
Tabla 2. Alfabetismo Digital	34
Tabla 3. Muestreo Estratificado.....	35
Tabla 4. Validación KR20	36
Tabla 5. Nivel de Confianza	38
Tabla 6. Validación Alfa de Cronbach	38
Tabla 7. Numero de colaboradores en la empresa	40
Tabla 8. Frecuencia procesos de reclutamiento	41
Tabla 9. Encargado de la administración de personal	42
Tabla 10. La empresa cuenta con un diagrama de flujo	44
Tabla 11. Tiempo para cubrir un proceso	45
Tabla 12. Tendencias digitales utilizadas en la empresa	46
Tabla 13. Herramientas digitales en el proceso de selección.....	47
Tabla 14. Formación en competencias digitales	49
Tabla 15. Generación de mejores resultados	50
Tabla 16. Factores para no optar por tendencias digitales	51
Tabla 17. Fases de reclutamiento.....	52
Tabla 18. Inversión en tendencias digitales	54
Tabla 19. Numero de colaboradores en la empresa	55
Tabla 20. Frecuencia procesos de reclutamiento	56
Tabla 21. . Encargado de la administración de personal	57
Tabla 22. La empresa cuenta con un diagrama de flujo	59
Tabla 23. Tiempo para cubrir un proceso	60
Tabla 24. Tendencias digitales utilizadas en la empresa	61
Tabla 25. Herramientas digitales en el proceso de selección.....	63
Tabla 26. Formación en competencias digitales	64
Tabla 27. Generación de mejores resultados	66
Tabla 28. Factores para no optar por tendencias digitales	67
Tabla 29. Fases de reclutamiento.....	69
Tabla 30. Inversión en tendencias digitales	70

Tabla 31. Numero de colaboradores en la empresa	71
Tabla 32. Frecuencia procesos de reclutamiento	73
Tabla 33. Encargado de la administración de personal	74
Tabla 34. La empresa cuenta con un diagrama de flujo	75
Tabla 35. Tiempo para cubrir un proceso	76
Tabla 36. Tendencias digitales utilizadas en la empresa	78
Tabla 37. Herramientas digitales en el proceso de selección.....	80
Tabla 38. Formación en competencias digitales.....	81
Tabla 39. Generación de mejores resultados	82
Tabla 40. Factores para no optar por tendencias digitales	84
Tabla 41. Fases de reclutamiento.....	85
Tabla 42. Inversión en tendencias digitales	86
Tabla 43. Estadística Total de Elemento	91
Tabla 44. Frecuencias Observadas.....	92
Tabla 45. Frecuencias Esperadas	93
Tabla 46. Chi cuadrado calculado.....	94

RESUMEN EJECUTIVO

El proceso de integración de personal en las empresas es un tema importante a manejar debido a que si se toma buenas decisiones y se efectúa métodos adecuados las entidades contarán con personal apto para el puesto de trabajo, la investigación evidencia el desconocimiento y poco uso de las tendencias digitales en temas relacionados al reclutamiento y selección de personal especialmente en los Sectores Empresariales como son el Textil, Carrocero y Calzado.

El presente proyecto de investigación tiene como objetivo determinar la influencia de las tendencias digitales en el proceso de integración de personas en el sector empresarial de la Provincia de Tungurahua.

La fundamentación teórica analiza los orígenes y evolución de la administración de recursos humanos, gestión de talento humano, proceso de integración de personas conjuntamente con sus subprocesos como lo son el reclutamiento y selección de personal, el uso de las tendencias digitales, esto ha permitido establecer elementos a evaluar los cuales se reflejan a través del instrumento utilizado como es la encuesta, el mismo que fue válido con KR20 (Kuder Richardson) y Alfa de Cronbach y posteriormente aplicado a 87 empresas.

El resultado de la investigación es que actualmente la mayoría de las empresas continúan utilizando las técnicas tradicionales para el reclutamiento y la selección de personal, pero el arribo de las redes sociales, así como otras nuevas tendencias de reclutamiento y selección de personal han revolucionado la manera de buscar talento por parte de algunas organizaciones.

PALABRAS CLAVES: INVESTIGACIÓN, SECTOR EMPRESARIAL, INTEGRACIÓN DE PERSONAL, RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN, TENDENCIAS DIGITALES. EMPRESAS CARROCERAS, EMPRESAS TEXTILES, EMPRESAS DE CALZADO.

ABSTRACT

The process of integrating personnel in companies is an important issue to handle because if good decisions are made and adequate methods are carried out, the entities will have personnel suitable for the job, the investigation shows the lack of knowledge and little use of the digital trends in issues related to the recruitment and selection of personnel especially in the Business Sectors such as Textile, Body-Builder and Footwear.

This research project aims to determine the influence of digital trends in the process of integration of people in the business sector of the Province of Tungurahua.

The theoretical foundation analyses the origins and evolution of human resources administration, human talent management, the integration process of people together with their sub-processes such as recruitment and selection of personnel, the use of digital trends, this has allowed to establish elements to evaluate which are reflected through the instrument used, such as the survey, the same one that was valid with KR20 (Kuder Richardson) and Cronbach's Alpha and later applied to 87 companies.

The result of the research is that today most companies continue to use traditional techniques for recruitment and selection of personnel, but the arrival of social networks, as well as other new trends in recruitment and selection of personnel have revolutionized the way of seeking talent from some organizations.

KEY WORDS: BUSINESS SECTOR, PERSONNEL INTEGRATION, RECRUITMENT, SELECTION, DIGITAL TRENDS. BODY COMPANIES, TEXTILE COMPANIES, FOOTWEAR COMPANIES.

CAPITULO I

1. MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes investigativos

En el transcurso del tiempo ha existido lo que se conoce como el Recurso Humano, pues este se ha relacionado tanto en la Administración Científica como en los inicios del siglo XX donde se comenzó a manejar con mayor fuerza el tema del personal, fue en estos años que prevaleció el desarrollo de las relaciones humanas, a sus inicios adquirió el termino de relaciones industriales, posteriormente se la conocía como como Relaciones Industriales y Administración de Empresas, y por último trasciende la denominación Administración de Recurso Humanos debido a que interfirió temas como la calidad, excelencia y procesos (Sotomayor, 2015).

Según Cejas , Vasquez, & Chirinos (2017) a partir de la década de los cincuenta, la administración del personal era considerada como un eje transcendental de la empresa, pero esta era delegada a departamentos o secciones indiferentes a su gestión, no obstante, en las empresas persisten con esta mentalidad no dando paso con esto a desarrollar una cultura conforme a las nuevas tendencias la cual asegure el buen funcionamiento del área y sobre todo esté dirigida por profesionales con capacidades y habilidades referentes al tema.

Para los años 70 y 80, surge la denominación de Administración de Recursos Humanos, esta es un área que se maneja con procedimientos generales y complejos, debido a que este era el factor que buscaba utilizar de manera eficiente y eficaz los recursos en toda la empresa (Sainz, 2018).

La gestión del talento humano se remota a los años 90, este fue considerado como un conjunto de acciones a ejecutar en la empresa con el objetivo de atraer, seleccionar, fortalecer y conservar el capital humano, para esto se necito una serie de etapas las cuales sirvieron como una guía para llegar al objetivo deseado (Franco & Bedoya , 2018).

Por consiguiente, al pasar los años diferentes autores han venido desarrollando una serie de modelos en los que se basa la gestión del talento humano para atraer al personal correcto a la empresa, estos poseen procesos similares y distintos a la vez a través de los cuales han dado paso a que la organización maneje sus responsabilidades de manera competente. Uno de los modelos es el de Idalberto Chiavenato, su primer proceso es la atracción de personal el cual cuenta con dos subprocesos como es el reclutamiento y la selección de personal (Río & Maldonado, 2017).

El reclutamiento a mediados de los años noventa se realizaba mediante prensa escrita, radio, televisión, consultoras, entre otros., los mismos que con el paso del tiempo han venido perdiendo fuerza (Espín , Zula , & Espín , 2015).

El reclutamiento es una de las funciones más significativas a la hora de atraer personal para la empresa, debido a que al aplicar un proceso adecuado la organización podrá contar con personal calificado, actualizado y capacitado (Romero, 2016).

En el desarrollo de la Revolución Industrial las organizaciones empezaron a ejecutar los primeros episodios de la selección del personal, pero este se basa en observaciones y datos subjetivos. Con el paso del tiempo se aplicó las oficinas de selección, agrupación de personas, socialización de procesos, etc. (Romero, 2016).

Para inicios del siglo XXI se dan importantes acontecimientos en el proceso de integración de personas, la llegada del internet dio un giro excepcional en cada uno de los procesos convirtiéndose en un factor estratégico, debido que antes de esto las empresas generaban grandes costos en métodos extensos e inadecuados (Sainz, 2018).

El uso del internet fue una adquisición importante para el proceso de selección, pues se adoptó el Reclutamiento 2.0 también conocido como Social Recruiting, el cual es un modelo tradicional de selección a través de la cual las organizaciones dan a conocer al mercado la necesidad de personal o puestos de trabajo que desean llenar, esto se lo realizaba a través de las redes sociales como LinkedIn, networking, etc. (Sainz, 2018).

Los avances tecnológicos han permitido que las personas vayan adquiriendo mejoras en el desarrollo de procesos digitales es así como el reclutamiento 3.0 se hizo presente en la sociedad a través de sus aplicaciones las cuales facilitan a las personas la información tanto del empleado como del colaborador a través de plataformas, para posteriormente interactuar y así optimizar tiempo de respuesta (Mababu , 2016).

Los cambios que se han presentado últimamente han dado paso a que las empresas mejoren sus niveles de competitividad, tomando como principal activo el talento humano, esto conlleva a contar con medios adecuados para proporcionar a las empresas colaboradores que cuenten con las capacidades de afrontar retos actuales y futuros.

En los últimos años los procesos de atracción de personas conjuntamente con las tendencias digitales han proporcionado a la empresa mayor facilidad y seguridad al momento contar con personal idóneo para su empresa, tomando en cuenta que las personas encargadas de este proceso han debido adquirir conocimientos en marketing digital y social media, pues solo de esta manera se podían implementar estrategias adecuadas (Negocios, 2015).

Los portales de empleo en el Ecuador, aparecieron como una opción para que la integración de personas (reclutamiento y selección) sean más eficientes, tanto para el posible empleado como para el empleador, debido a que se reduce suministros, tiempo y dinero (Veléz , 2015).

Uno de los principales portales con los que se contaba era MULTITRABAJOS.COM, este era muy poco usado, pero al pasar los años las empresas lo comenzaron a utilizar, resultando efectivo y aportando con mejores alternativas para perfeccionar su sistema de datos concernientes a posibles colaboradores (Veléz , 2015).

En la actualidad, el área de gestión de talento humano ha cambiado su mentalidad, pues paso de ser un protector y supervisor, a ser planeador y agente de cambio y todo gracias a las tendencias digitales que al pasar los días se van perfeccionando y con esto proporcionando

mejores bases para adquirir personal adecuado a los requerimientos de la empresa para que en un futuro próximo esta no tenga que devengar costos por malas decisiones.

1.1.1 Definición del problema de la investigación

En las empresas el proceso de integración de personas es considerado la parte primordial para el manejo y gestión del talento humano, cuyas características se dan a través de la valoración del conocimiento mediante las competencias, capacidades, aptitudes.

Para ello es importante, conocer los elementos que priorizan el desarrollo del estudio como es el reclutamiento y selección del personal idóneo en una empresa y el uso de las tendencias digitales, que al relacionarse manejen estrategias que garanticen un adecuado y eficiente desempeño laboral en las empresas.

Sin embargo, las tendencias digitales se han convertido en una necesidad para el progreso de nuevas o mejoradas ideas de integración de personas, consideradas como ventajas competitivas para un mercado laboral proactivo y productivo por lo tanto permite incorporar innovaciones con regularidad para que las empresas se maneje en un entorno social estable (Cejas , Vasquez, & Chirinos , 2017).

El talento humano es la clave en las organizaciones porque interrelaciona las destrezas y habilidades necesarias de cada persona para un adecuado puesto de trabajo, como lo interpreta (Franco & Bedoya , 2018) las personas direccionan el cambio de las empresas hacia el cumplimiento de los objetivos. Por esta razón la investigación parte del uso de las tendencias digitales como una herramienta de apoyo a los procesos de reclutamiento y selección del personal.

Además, la fundamentación teórica permitirá analizar la evolución sobre el proceso de integración de personas (reclutamiento y selección) entorno a las capacidades dentro del contexto tecnológico hacia la puesta en marcha de procesos de mejora en el ámbito laboral y

empresarial por medio de crear un ambiente de adecuado que garantice el cumplimiento de metas a través de la toma de decisiones correctas (Mejía & Bravo).

1.1.2. Distribución del problema

En la práctica empresarial existen algunas insuficiencias, como puede ser la falta de procesos de reclutamiento y selección de personal que se basen en el manejo de tendencias digitales las cuales permitan mantener una ventaja competitiva a la empresa, pues esta obtendrá una persona que se adapte al perfil propuesto y con esto ahorrara recursos y el colaborador mantendrá una facilidad equitativa e imparcial a la hora de aplicar este proceso.

Las empresas reclutan y seleccionan personal a través de la observación, datos subjetivos, intuición, referencias o emociones, lo que ha dado paso a que genere perdidas debido a que no recibe los resultados esperados por parte de los empleados (Fred & Kinange , 2018).

Hoy en día, las tendencias digitales sirven como un apoyo empresarial durante la integración de personas, pues facilita un automatismo de herramientas informáticas que son de gran ayuda para cada uno de estos procesos, la pregunta es ¿Las empresas Tungurahueses lo están aplicando especialmente en el reclutamiento y selección de personal? ¿Cuentan con el personal capacitado para hacerlo?

1.1.3. Delimitación del estudio

El proyecto de investigación de baso en 3 sectores empresariales de la provincia de Tungurahua, el sector de calzado debido a que de 30 millones de pares elaborados a nivel nacional 24 millones es decir el 80% son producidos en Tungurahua (Diario Mercurio, 2019); el sector textil debido a que según la Asociación de Confesionistas Textiles (Acontex) de las 272 empresas textiles registradas en Ecuador el 19% son tungurahueses, de toda la ropa que se vende en el país el 36% es de la Industria de Tungurahua (La Hora , 2019); y, el sector carrocerero debido a que la provincia de Tungurahua cuenta con 27 de las 89 empresas en el país representando el 13, 89% del PIB del sector manufacturero. (Moreno & Jimenez , 2019)

1.1.4 Hipótesis

¿De qué manera contribuyen las tendencias digitales en el proceso de integración de personas en el sector empresarial de la Provincia de Tungurahua?

1.1.5 Fundamentación Teórica (Estado de Arte)

Administración del recurso humano

En el artículo científico de Torres & Mejía (2015) aportan que la administración es un proceso integrado a la gestión, gerencia, dirección, manejo y management. La palabra administración viene del latín administrare (de ad, a y ministrare, servir), con la acepción de gobernar, regir y disponer de bienes.

La administración del recurso humano (ARH) surgió a inicios del siglo XX fue conocida como la revolución industrial para ser vista como una actividad mediadora entre las personas y la organización con el propósito de disminuir el conflicto empresarial sin embargo además, es un área que predomina en las organizaciones para adoptar una cultura organizacional cuya finalidad está relacionada con la resolución de problemas, sobre el direccionamiento del personal para cumplir los objetivos y el éxito de la empresa a través de una correcta gestión del personal. En este sentido para Chiavenato (2015) en contexto internacional considera que “las organizaciones esta conformadas por personas las cuales dependen y hacen cumplir los objetivos individuales en un menor tiempo posible.

La administración de los recursos permite a las personas insertarse en el mundo laboral como aquel agente dinamizador activo y proactivo para aplicar los conocimientos, así como habilidades intelectuales y destrezas que se encaminen a establecer un clima organizacional armonioso (Maldonado & Manrique , 2017).

Según el criterio de Alfaro (2015) la administración de los recursos humanos en la empresa facilita la optimización de los recursos en las actividades diarias de manera eficiente y eficaz por parte del personal de esta manera menciona que se requiere de una carta descriptiva en las actividades que los gerentes realicen en la administración de recursos humanos con indicaciones hacia el personal a quien se le exige la contribución para el mejoramiento del organismo social.

Para Rodríguez (2016) considera que representa un conjunto de principios, procedimientos que procuran la mejor selección, educación y organización de los servidores de una organización, su satisfacción en el trabajo y el mejor rendimiento a favor de unos y otros mientras que (Byars & Rue, 2015) son necesidades de personal, reclutar, seleccionar, desarrollar, asesorar y recompensar a los empleados; actuar como enlace con los sindicatos y manejar otros asuntos de bienestar.

Alfaro (2015) menciona algunos acontecimientos importantes de la administración de los recursos entre ellos se tiene:

a) Sistema de gremios.

Durante la Edad Media se organizaron gremios (precursores de los sindicatos), cuyo objetivo consistía en la protección de los intereses de quienes lo conformaban, eran también utilizados para llevar a cabo un control sobre la ocupación de los empleos y el adiestramiento de los aprendices de los diferentes talleres.

b) Sistema de producción fabril

El uso de máquinas y de mejores técnicas para producir, hicieron menos costosa la fabricación de objetos (bienes) que la sociedad demandaba por medio de máquinas.

Con la llegada de las fábricas fue necesario también el establecimiento de ciertas reglas, (horas de trabajo, establecimiento de salarios, condiciones laborales de seguridad e higiene, etc. (surgidas a fines de 1880).

c) Sistema de producción en masa

La estandarización de piezas, hizo posible que este sistema surgiera, Ford, uno de los principales precursores de la estandarización (modelo T), este sistema de producción trajo consigo un aumento en los costos generales, pero también en los sueldos y salarios, lo que obligó a los accionistas a plantearse nuevos métodos para el uso de los recursos, logro que se le debe a la administración científica (Taylor, 1900).

d) La psicología industrial

Durante este período de la administración, la preocupación era el mejoramiento en las técnicas de venta de, en la mejor manera de explotar las habilidades y capacidades de los trabajadores (de cualquier puesto, dentro de la organización), se experimentó su respuesta, con diversas investigaciones, llevadas a cabo a partir de 1900 y desarrollada por diversos autores como Hugo Munster Berg, Elton Mayo, entre otros durante los siguientes 30 años (Alfaro, 2015).

e) La planeación del personal

La planeación de personal es un proceso que busca el establecimiento de los objetivos de las funciones del personal y la búsqueda de las estrategias idóneas para el logro de los objetivos que conlleven al éxito de la empresa. Por lo tanto, es necesario dar a conocer las políticas que las organizaciones emiten hacia el personal y *trata* de los criterios generales que sirven para orientar la acción, al mismo tiempo que se fijan límites y enfoques bajo los cuales aquélla habrá de realizarse.

Según Sotomayor (2015) opina que la administración del recurso humano en las organizaciones se enfocan en el personal que colabora con ellos, de ahí la relevancia de mantener y mejorar la gestión y/o administración del recurso humano que es dinámico, creativo y con disposición de aportar y trabajar en equipo para el logro de objetivos.

Gestión de Talento Humano

La Gestión de Talento Humano es un proceso a través del cual la empresa incorpora nuevos colaboradores, en cada etapa de ese proceso se buscará personas que destaquen en cada ámbito previsto (Espín , Zula , & Espín , 2015).

Los colaboradores de las empresas dejaron de ser agentes pasivos a los cuales se les gobernaba y pasaron a ser agentes activos e inteligentes los cuales colaboran con cada uno de los procesos con los que cuenta el ente para en conjunto alcanzar la meta propuesta (Duran, 2016).

La gestión de talento humano hoy en día es el claro ejemplo de la legitimización del potencial humano, el cual es eficiente, eficaz y efectivo, es la clave fundamental en la estructura organizacional y concibe al hombre en la empresa como un recurso al cual se lo debe optimizar a través de la interacción entre lo social y económico (Duran, 2016).

La Gestión de Talento Humano maneja una estrategia de búsqueda, atracción, selección, capacitación, desarrollo, etc., lo que permita generar una mejor calidad de vida en el trabajo y así reducir los costos de ausentismos y rotaciones repetitivas (Espín , Zula , & Espín , 2015).

En la actualidad existe una gran exigencia en el mercado laboral de talento humano competente, debido a que se origina la necesidad en las organizaciones de elaborar un modelo de gestión del talento humano efectivo (Vinueza & Basantes , 2017).

Las organizaciones en estos momentos se han encontrado con la necesidad de adecuarse al mundo globalizado, debido a que se debe hacer frente a un mercado altamente competitivo

y el manejo efectivo la administración de recursos humanos, pues este constituye un factor de gran relevancia al momento de contar con personal idóneo en la empresa, tomando en cuenta que para hacerlo se debe llevar a cabo un proceso de integración de personas, el cual cumple con las necesidades de la organización de forma competitiva y no le permita generar una excesiva rotación de personal por la generación de más gastos (Pico , 2016).

La administración adecuada del talento humano lleva consigo una serie de procesos entre los cuales se encuentra la integración de personas a la empresa, que representa diferentes pensamientos metodológicos tales como la cultura de la organización, su estructura, el contexto, procesos, etc., para aplicar un modelo idóneo de acuerdo a la forma de gestión empresarial (Pico , 2016).

Modelos de Gestión de Talento Humano

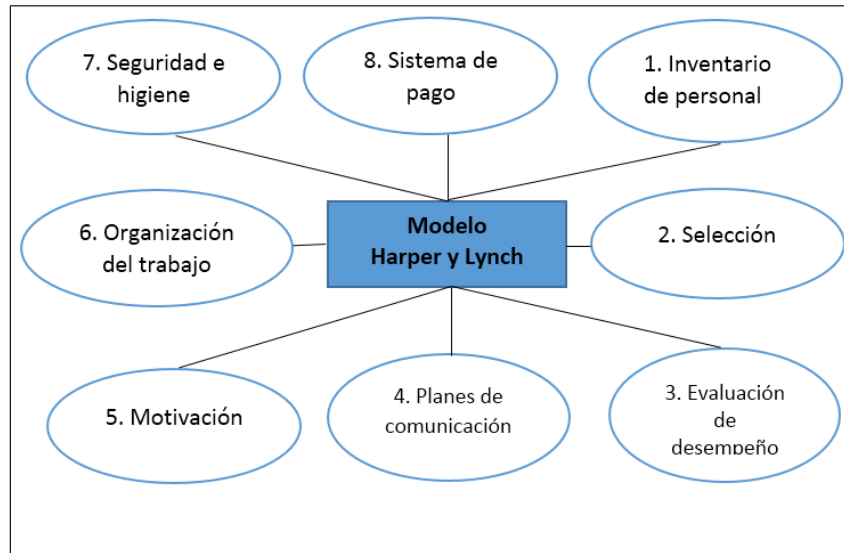
Un modelo de gestión es un esquema que cuenta con un conjunto ordenado de procesos necesarios para obtener los resultados esperados (Maldonado & Manrique , 2017).

A continuación, damos a conocer tres modelos a través de los cuales se puede direccionar el departamento de Recursos Humanos, estos son:

a) Modelo de Harper y Lynch

Es de carácter descriptivo, su visión se basa en obtener una óptima gestión del recurso humano a través de la elaboración de un plan estratégico a partir de la previsión de las necesidades, entre sus actividades encontramos:

Figura 1, Modelo de Recurso Humano Harper y Lynch

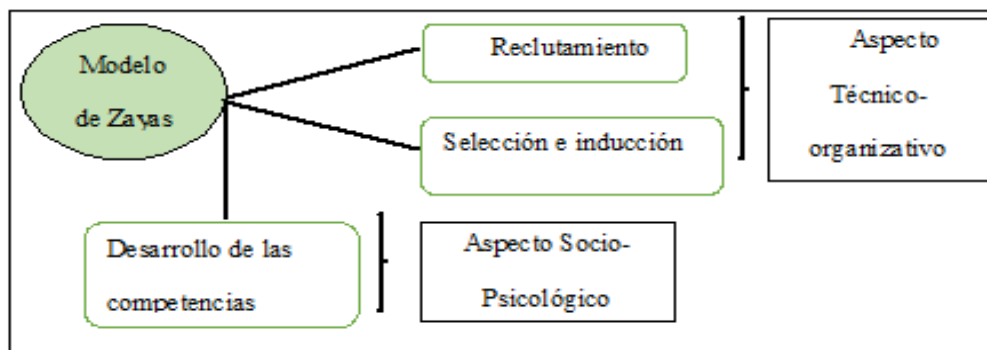


Fuente: (Franco & Bedoya , 2018)

b) Modelo de Zayas

Esta metodología consiste en aplicar procesos en el departamento de recursos humanos con el objetivo que se agilice cada una de las etapas, consiste en una gestión sistemática compuesta de tres subsistemas interconectados, el organizativo, de selección y desarrollo y el social (Maldonado & Manrique , 2017).

Figura 2. Modelo de Recurso Humano de Zayas



Fuente: (Maldonado & Manrique , 2017)

c) Modelo de Idalberto Chiavenato

Este autor es considerado uno de los principales referentes en temas relacionados con la Administración, el modelo que da a conocer es un esquema ideal para la moderna gestión del talento humano el cual está basado en seis subsistemas (Chiavenato, 2015).

Figura 3. Los cinco procesos básicos en la gestión de Recursos Humanos

Proceso		Actividades
Integración	→	Reclutamiento de personas Selección de personas
Organización	→	Integración Diseño de puestos Descripción y análisis de puestos Evaluación del desempeño
Retención	→	Remuneración y retribuciones Prestaciones y servicios sociales Higiene y seguridad en el trabajo Relaciones sindicales
Desarrollo		Capacitación Desarrollo Organizacional
Evaluación	→	Banco de datos / Sistemas de información Controles – Constancia - Productividad - Equilibrio social.

Fuente: (Chiavenato, 2015)

Por otro lado, (López, Ortega , & Andrade , 2018) consideran que “la gente es el recurso más importante”, debido a que los colaboradores con los que se cuenta en la empresa son el principal activo y por ende los responsables del correcto funcionamiento de cada una de las

actividades que se realizan en la organización, los procesos son impulsados por cada uno, pero de la misma manera detenidas en función de calidad de personal con el que se cuenta

Integración de Personas

La presente investigación se basó en el modelo de Idalberto Chiavenato el cual se maneja con el tema de Integración de personas o más conocido como el Proceso para Integrar a las personas el cual se define como un camino que recopila las particularidades y competencias personales y profesionales para alcanzar objetivos y así elegir a las personas que reúnen estas cualidades en grandes medidas (Chiavenato, Gestión del Tlento Humano, 2008) .

La integración de personas en las organizaciones conlleva actividades con el objetivo de identificar, atraer e influir en los candidatos óptimos para el puesto de trabajo, pero esto lleva consigo actividades las cuales deben ser estudiados por las empresas y así adaptarlos a cada una según sus necesidades y metas (Solek-Borowska & Wilczewska, 2018).

La integración de personas se clasifica en dos subprocesos como son el reclutamiento de personal y selección de personal, estos son aplicados en las empresas de diferentes modalidades ya sea de forma tradicional, sofisticada, mediante modelos avanzados, etc. (Chiavenato, Gestión del Tlento Humano, 2008).

El reclutamiento y selección de personal son una parte integral de los procesos generales de planificación y gestión de recursos humanos, desempeña un papel importante en el rendimiento de la organización pues permite contar con colaboradores que se desempeñen con un alto nivel intelectual y compromiso con la empresa con el objetivo de garantizar resultados positivos en sus actividades diarias. (Ihil & Hellya, 2018).

Reclutamiento

Según Delgado (2017) la estructura fundamental de una buena gestión del talento se basa en su reclutamiento, selección y retención del talento humano. Este proceso consiste en un conjunto de técnicas y procedimientos que buscan atraer candidatos calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización.

Según Ruíz & Martínez (2017) quien cita a (Arteaga, 2014) el reclutamiento es un proceso mediante el cual la empresa se encarga de atraer candidatos calificados con el perfil adecuado para los puestos vacantes.

El reclutamiento consiste en un conjunto de actividades que permite conectar a los solicitantes con las empresas y sus trabajos, se refiere en localizar y colocar al solicitante adecuado en la actividad correcta en el momento y lugar apropiado con el objetivo de que las organizaciones implemente las estrategias establecidas y creen una ventaja competitiva. (Ployhart, Schmitt, & Tippins, 2017)

García (2015) cita a (Bretones & Rodríguez, 2008) considerando que la gestión de recurso humano se inicia precisamente con la tarea de reclutar y seleccionar al personal, por lo que debe ser eficiente ya que los demás procesos dependerán de la cualificación del personal.

Para iniciar el proceso, el reclutador identifica las vacantes que existen o existirán en la compañía, y además toma en consideración los análisis de puestos. El reclutamiento en sí genera una serie de sistemas de información, proporcionando datos acerca del conocimiento y capacidad que posee cada individuo que forma parte de la organización, lo que permite tomar decisiones estratégicas (Wheter & Davis, 2016).

El reclutamiento es la etapa donde la organización realiza actividades encaminadas a influir en:

1. Aumentar el número de personas que aplican a puestos vacantes en la empresa.

2. El tipo de personas que aplica a las vacantes.

3. La probabilidad de que los candidatos acepten la posición que se les ofrece.

Según Delgado (2017) todas las empresas deben de tomar decisiones importantes en cuanto a tres áreas relacionadas con el reclutamiento y son las siguientes:

1. Políticas de personal

Este es un término que se utiliza para referirse a las decisiones que toma una organización orientadas a influir en la naturaleza de las vacantes para las cuales se recluta personas. Anteriormente se mencionaron los aspectos importantes de una vacante que más influyen en su llamativo a las personas, la mayoría de políticas de personal están orientadas a afectar justamente esas características. Algunas de estas políticas son el reclutamiento interno y externo, estrategia de paga superior y la imagen en sí de la empresa.

2. Reclutamiento interno y externo:

- **Reclutamiento interno:** Este es cuando la vacante intenta ser llenada por una persona que es empleada de la empresa, ya sea por un ascenso (movimiento vertical), traslado (movimiento horizontal) o por ser transferido con ascenso (movimiento diagonal).
- **Reclutamiento externo:** Este es cuando la vacante intenta ser llenada por una persona que no es empleada de la empresa, este tipo de reclutamiento incide sobre los candidatos reales o potenciales, disponibles o empleados en otras organizaciones.

3. Fuentes de reclutamiento

Las fuentes de donde las empresas obtienen candidatos potenciales es una parte fundamental de su estrategia general de reclutamiento. Delgado (2017) considera que el

mercado laboral es extenso, una empresa debe saber dónde buscar para maximizar sus recursos al momento de buscar alicantes.

Algunas de las fuentes más comunes para buscar alicantes a vacantes son:

- a. Fuentes internas
- b. Aplicaciones directas y recomendaciones
- c. Anuncios en periódicos y revistas
- d. Agencias de empleo privadas
- e. Reclutamiento electrónico

a. Fuentes internas y externas:

Para Durán (2016) las fuentes internas ofrecen candidatos conocidos para la empresa y estos están familiarizados con la empresa. Los candidatos externos son lo contrario, pero pueden aportar diferentes perspectivas a la empresa a causa de su experiencia en otras organizaciones.

b. Aplicaciones directas y recomendaciones:

Son aquellas personas que son recomendadas a la empresa por un empleado actual de la misma o por una persona externa que es considerada de confianza. En el caso de una aplicación directa, la persona que coloca su currículum ya está bastante convencida de que quiere trabajar en esa empresa, muchos han hecho algún tipo de investigación acerca de la empresa y han concluido que se sienten identificados con ella o simplemente la consideran un buen lugar para trabajar (Delgado, 2017).

c. Anuncios en los periódicos y revistas:

Según la historia del reclutamiento hasta mediados de los años noventa: prensa escrita, universidades, consultoras, CV directos, organismos públicos de empleo, empresas de trabajo temporal (ETT), entre otros.

Usualmente, esta fuente de reclutamiento atrae a un mayor número de personas para cualquier vacante, pero es importante aclarar que también muchas de esas personas no son los mejores prospectos. Adicionalmente, este método de reclutamiento es costoso por lo que suele ser utilizado solo cuando no se pueden llenar todas las plazas utilizando otros métodos menos formales como los mencionados anteriormente (Ballesteros , 2018).

d. Agencias de empleo privadas:

Estas son empresas que se dedican a ofrecer el servicio de reclutamiento para otras empresas. Usualmente estas empresas cuentan con bases de datos extensas con el currículo de muchas personas que componen un mercado de candidatos extenso de donde ellos se encargan de seleccionar las opciones de candidatos que consideren más adecuados para una vacante específica que tenga su empresa cliente (Ballesteros , 2018).

e. Reclutamiento electrónico:

Con la evolución del Internet y la computación, surgieron empresas que ofrecen el servicio de reclutamiento de forma electrónica. Estos sitios en Internet funcionan como si fueran ferias de trabajo, pero sin la necesidad de que el empleador y la persona que busca trabajo necesiten estar en el mismo edificio (García , 2015).

Para Gonzales (2017) considera que las redes sociales son los servicios que se ofertan a través de internet y que permiten a los usuarios generar un perfil público con información personal; proporcionan herramientas que permiten interactuar con otros usuarios y localizarlos en función de las características publicadas en sus perfiles.

Reclutamiento y las tendencias digitales

Según García (2015) opina que el reclutamiento hoy en día es una de los métodos recurrentes para la correcta selección del personal y sumado a la innovación y a el crecimiento de la tecnología, el internet y demás instrumentos tecnológicos que recaen directamente en el sector del recurso humano, ha dado paso a oportunidades significativas para las empresas a fin de agilizar y hacer más eficientes los procesos de integración de su personal.

Existe diferentes formas de reclutar personal en la actualidad en base a las tendencias digitales:

1. *Aplicativos Informáticos* de Talento Humano (Software propio) son herramientas digitales u online las cuales cuentan con plantillas automatizadas en base a los procesos a seguir en la fase de reclutamiento de personal, permitiendo a la empresa desarrollarse con mayor celeridad y sobretodo mantener un control exhaustivo de cada una de las variables requeridas en los colaboradores, conservando así una ventaja competitiva frente a sus competidores. (Fred & Kinange , 2018)

Hiring Room es un aplicativo informático el cual permite fortalecer la estrategia empresarial en base a una marca empleadora a través de una convocatoria efectiva, indicadores y métricas a seguir, con el objetivo de filtrar perfiles óptimos en base a los requerimientos especificados. (Solek-Borowska & Wilczewska, 2018)

2.- *Portales de empleo* son puntos centrales tanto para las empresas reclutadoras como para las personas que buscan trabajo, se asemeja a un mercado laboral real donde los solicitantes de empleo buscan una opción de trabajo que se asemeja a sus habilidades y por otro lado el reclutador trata de llenar la vacante con el candidato apto para el puesto, a través de una plataforma en la cual la empresa especifica los requerimiento del puesto a llenar y por otro lado la persona que requiere el trabajo a través de CV aplica según sus conocimientos. (Kale & Balan, 2016)

Red Socio Empleo es un portal web el cual permite ampliar la inclusión laboral, esta plataforma permite visualizar las vacantes en las empresas, el postulante aplica mediante la entrega de información personal y profesional es decir materializando los objetivos de la institución ofertante. (Salazar, 2018)

3.- Redes sociales según (Jurmu, 2020) se han posicionado permanentemente en el reclutamiento de personal, debido a que estas se manejan en base a imágenes y videos lo cual es más atractivo hacia la visión de las personas y sobretodo están a disposición y uso de la gente en todo momento y lugar ya sea por medio de computadoras o teléfonos inteligentes, es decir que es una forma sencilla y económica de atracción de talentos.

Facebook es una red social con el mayor número de candidatos y empresas activos, esta plataforma es usada a diario por lo que los usuarios visualizaran ofertas de trabajo día tras día estén o no buscando trabajo. Esta red social ha venido presentando una propuesta la cual se basa en una herramienta que le permita al usuario crear su currículum. (Solek-Borowska & Wilczewska, 2018)

Según (Del Alcázar , 2020) en el Ecuador 12,04 millones de personas disponen con cuentas de Facebook.

4.- Redes Profesionales son herramientas de comunicación que se encargan de facilitar una plataforma para establecer grupos basados en intereses, pasatiempos y conocimientos similares, su objetivo es construir relaciones profesionales y así conocer los candidatos óptimos en la bolsa de trabajo, su plan de estudios, experiencia laboral, etc. (Pinho , Arantes , & Marquez, 2019)

Linkedin es una de las redes profesionales más grande del mundo, es considerada como una oportunidad de empleo, permite que las organizaciones se conecten e interactúen con el talento, esta recopila información/datos la cual trabaja en conjunto con filtros de búsqueda facilitando la toma de decisiones más efectiva por parte de los empleadores. (Jurmu, 2020)

En el Ecuador 5,2 millones de personas hacen uso de esta red profesional, pues consideran que es una de las mejores plataformas para revisar ofertas de trabajo. (Del Alcázar , 2020)

Los costos de aplicación varían según las actividades que se realizan, no tiene costo si mantienen la opción estándar la cual se basa de 10-15 acciones diarias a diferencia de la opción empresarial que mantienen un plan avanzado y su costo es oscilan entre 100 a 120 dólares mensuales.

Selección de personal

La selección de personal constituye una de las funciones principales, es el proceso mediante el cual una organización elige, entre una lista de candidatos, la persona que satisface mejor los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible, considerando las actuales condiciones del mercado de recursos humanos (Wheter & Davis, 2016).

La selección de personal es un proceso a través del cual se elige a los candidatos idóneos captados mediante el proceso de reclutamiento, estos deben estar cualificados para desempeñar correctamente las funciones y llenar las vacantes disponibles de forma que se pueda cumplir con cada meta empresarial establecida (Rivera , 2019).

Además, el proceso de selección beneficia a una empresa al tener menos rotación de personal, menos ausentismo y un estado de ánimo más alto, a la vez que la persona tiene una mayor satisfacción en el trabajo. Sus etapas son: a) evaluación del currículum, b) evaluación de candidatos, c) entrevistas, d) exámenes psicológicos y de salud, e) valoración general y f) elección del candidato idóneo.

Una de las estrategias que las empresas han adoptado hoy en día para la gestión de los recursos humanos, es la selección de personal en base al uso de medios electrónicos o aplicaciones de la internet, las cuales mediante su uso óptimo han permitido que las empresas adquieran candidatos potenciales y de calidad (Kalambi, 2015).

En el momento en el que la empresa desea emplear a una persona para un puesto de trabajo mantiene una expectativa debido a que no se puede asegurar si este contara con las aptitudes y actitudes necesarios para desempeñarse en el cargo vacante (Rivera , 2019).

La selección de personal es una tarea ardua pues no es una decisión que se la debe tomar al azar debido a que todo esto lleva consigo pérdida de recursos, para realizarlo de una forma adecuado es necesario realizar un correcto proceso de selección y manejar metodologías apropiadas las cuales permitan obtener el personal adecuado con las habilidades y conocimientos concernientes al puesto requerido.

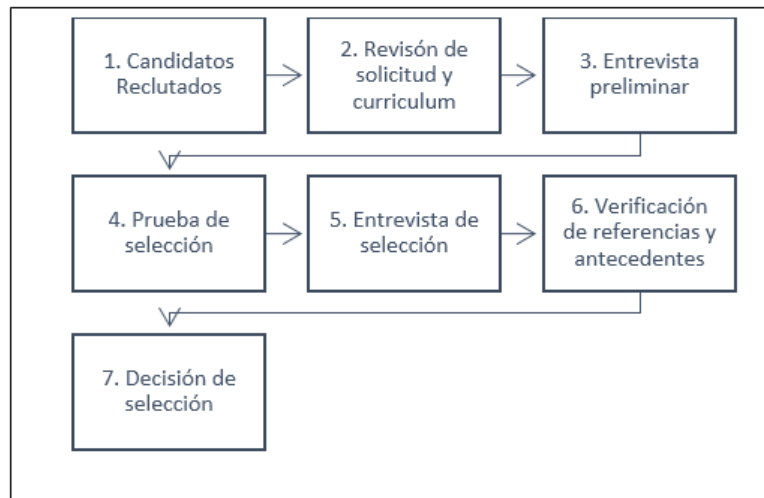
El proceso de selección es considerado como una estrategia que se emplea a través de un conjunto de etapas las cuales deben ser cumplidas por los candidatos que desean ocupar un puesto en la empresa, a través de estas se podrá elegir el candidato idóneo el cual cumpla con las condiciones exigidas para cumplir con los objetivos empresariales (Gonzalez , 2017).

Existen diferentes modelos a través de los cuales las empresas basan sus actividades con el objetivo de contar con el personal idóneo para su empresa, pues muchas de las veces esto depende de su sistema de trabajo, costos, etc.

a) Modelo de Chiavenato

Este modelo está compuesto por siete pasos los cuales ayudan a la selección de un individuo, su propósito es aumentar la eficiencia de la organización a través del trabajo de colaboradores competentes (Veintimilla & Velasquez, 2017).

Figura 4. Proceso de selección

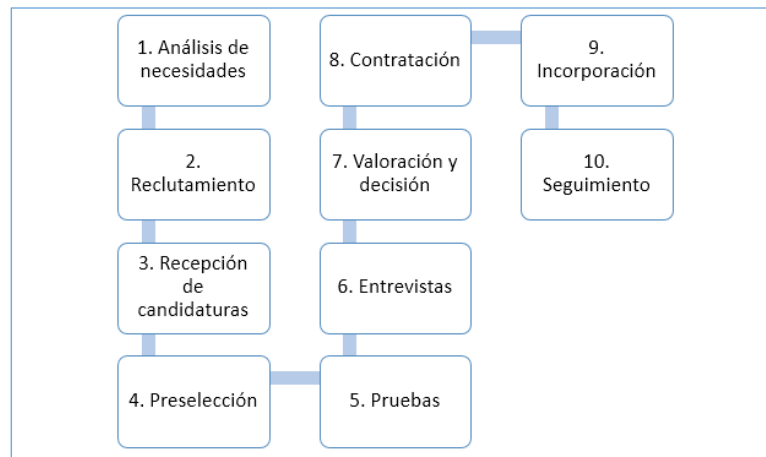


Fuente: (Veintimilla & Velasquez, 2017)

b) Modelo de Gómez Mejía

Es un modelo más sofisticado y metódico, sus actividades se fundamentan en evaluar a más de dos candidatos a la vez, se basa principalmente en el seguimiento exhaustivo y minucioso de cada una de sus diez etapas, pues el objetivo principal es optar por el candidato correcto sin importar el tiempo en el que se lleve a cabo (Peña , 2017).

Figura 5. Proceso de selección

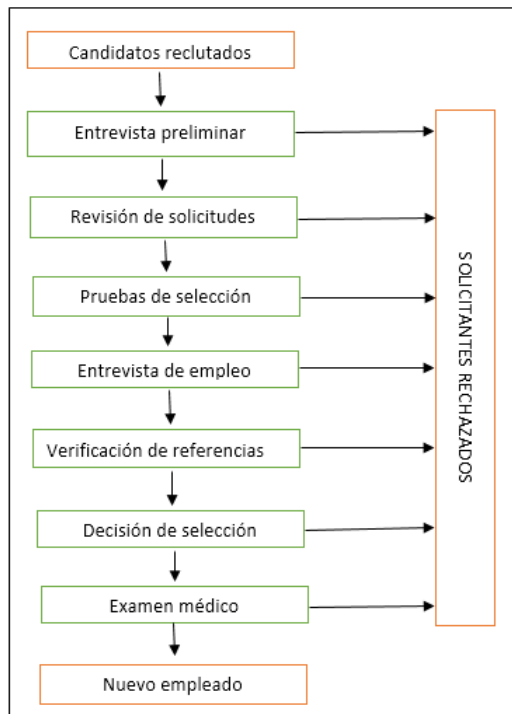


Fuente: (Peña , 2017)

c) Modelo de Mondy

Es uno de los modelos más utilizados, es muy sencillo y cuenta con un número mínimo de etapas, la mayoría de las empresas lo utilizan debido a la facilidad de desarrollarlo (Peña , 2017).

Figura 6. Proceso de selección



Fuente: (Peña , 2017)

Técnicas de uso en la selección de personal

Las empresas manejan diferentes técnicas y métodos de con el fin de elegir adecuadamente a su posible colaborador, pero este proceso se ve afectado por diferentes elementos a tomar en cuenta como es el tipo y requisito de la vacante y el tiempo con el que se cuenta para cubrirlo (Mikolajczewska, 2018).

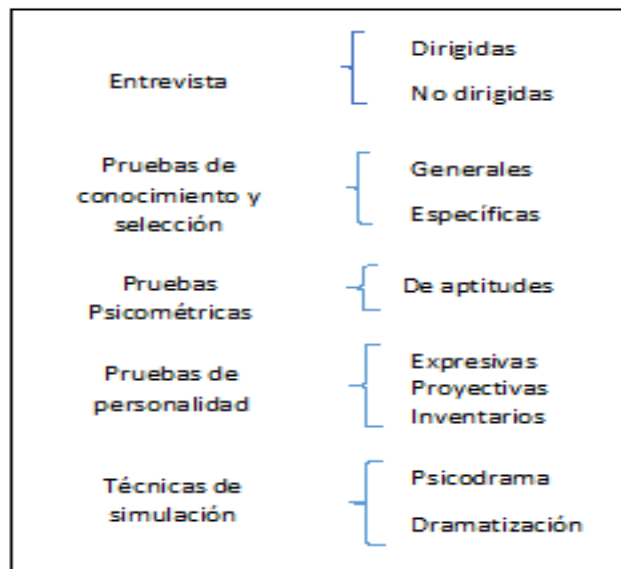
Por ende, las organizaciones a menudo no cuentan con procesos de selección de personal o simplemente aplican unos pasos básicos los cuales le permitan obtener personal a su disposición sin tomar en cuenta las consecuencias que esto trae consigo (Mikolajczewska, 2018).

El éxito competitivo de una empresa toma realce a mantener el óptimo desarrollo de varios factores, tales como su recurso tecnológico, métodos de trabajo, distribución organizacional, productos y servicios excelentes, etc. (Montano & Ruiz , 2016).

En la actualidad existe una gran diversidad de técnicas de selección personal, cada organización es un mundo y por tal manera hacen uso de las técnicas de acuerdo a sus necesidades y recursos disponibles; estas técnicas pueden ser tradicionales o recientes (García , 2015).

Por consiguiente, las técnicas de las cuales se puede hacer uso pueden ser:

Figura 7. Técnicas de selección de personal



Fuente: (García , 2015)

Según Bizneo (2019) el área de recursos humanos debe realizar diferentes actividades para encontrar a la persona con las habilidades, competencias, experiencia y conocimientos necesarios para llenar una vacante. Este proceso generalmente consume mucho tiempo ya que requiere bastante trabajo manual y la coordinación de varias personas a lo largo del proceso.

Tendencias Digitales en el proceso de Selección de Personal

En la última década se ha visto muy expuesta el uso de la tecnología, así como los sistemas informativos en diferentes áreas de la organización, pero hoy en día el cambio de mentalidad de parte de los empleadores y empleados ha sido radical, pues las empresas han enfocado estas ventajas en el área de gestión de talento humano, con el objetivo de hacer de cada uno de sus procesos un sistema óptimo el cual le permita contar con personal competente y apto al puesto a ocupar (Shatarova & Zlatanova , 2018).

Por consiguiente, las organizaciones pueden optimizar sus recursos y contar con colaboradores capaces de presentar resultados positivos al manejar un modelo de gestión de talento humano a través de nuevas tendencias digitales las mismas que son dinámicas y permiten manejar un porcentaje más alto de aciertos en las decisiones tomadas.

Entre las principales tendencias digitales con las que contamos para realizar el proceso de selección podemos encontrar:

1.- Test de aptitudes en línea son pruebas, cuestionarios, formularios que facilita la detección de habilidades y conocimientos de los aspirantes a un puesto de trabajo a través de plantillas o plataformas establecidas por la empresa en la red, este permite predecir el desempeño de los candidatos mediante diferentes test tomando en cuenta las diferentes áreas como son razonamiento, conocimiento, lógica, analogías, etc. (Upadhyay & Lipkovich, 2020)

Evalart, plataforma que dispone de numerosos test para evaluar diversos puestos y competencias. Los mismos se envían por email y los resultados son accesibles a los reclutadores por medio de la plataforma. Esto permite una optimizar los procesos de selección, reduciendo tiempos y costos (Hernández, 2015).

2.- Video entrevistas: el uso del Skype, FaceTime, Google Hangouts, etc., son herramientas las cuales se las utilizan para realizar entrevistas de alto nivel, esta actividad

permite a la empresa ahorrar recursos, pues generalmente la primera entrevista se lo realiza digitalmente y la próxima personalmente con menor número de candidatos (Arias & Villasis , 2016).

3.- Software (APP) las personas cuentan con la tecnología móvil la cual ayuda a manejar aplicaciones y encontrar varias relacionadas al proceso de selección de personal, a través de plantillas o plataformas las que cuentan con varias opciones para tomar la mejor decisión desde cualquier lugar del mundo sin necesidad de la presencia del postulante y lo que es mejor con los mínimos recursos (Ribas , 2018).

Wade & Wendy es un software que se basa en el manejo de algoritmos con el objetivo de seleccionar a los candidatos idóneos para un puesto de trabajo vacante verificando las personas que más se adecuan al perfil solicitado, interactúa con los colaboradores que están trabajando en la empresa con el objetivo de que se encuentren informados de las oportunidades laborales y opten nuevos retos (Ribas , 2018).

4.- Smart Video es la grabación de un video corto el cual al ser almacenado permite a la empresa realizar un feedback, realizar comentarios, cuadros comparativos, revisar su currículo, acortar tiempos, y así mantener información acertada y tomar decisiones óptimas (Upadhyay & Lipkovich, 2020).

5.- Gamificación: es el uso de técnicas de juegos para conocer el rendimiento de trabajo de la persona, el objetivo de esto es identificar las competencias específicas con las que cuenta cada candidato, esto se lo puede realizar en computadores o móviles, esta actividad permite promover la diversión, transparencia, desafío, e interacción (Betkelaar & Buzzanell, 2015).

6.- Assessment Center: esta es una técnica que ya ha sido utilizada por algún tiempo pero que se lo ha mejorado a través de la aplicación de las TIC, esta compuestas por un conjunto de pruebas como son casos de negocios, dinámicas de grupo, etc.; para diseñarlas han hecho uso de apps, scape rooms, realidad virtual, etc. (Bizneo, 2019).

1.2. Objetivos de la investigación

1.2.1. Objetivo General

Determinar la influencia de las tendencias digitales para el proceso de integración de personas en el sector empresarial de la Provincia de Tungurahua.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Fundamentar teóricamente el impacto de las tendencias digitales en el proceso de integración de personas en las empresas.
- Identificar los procesos de integración de personas que se maneja en el sector empresarial de la Provincia de Tungurahua.
- Diagnosticar la situación actual del uso de tendencias digitales en el proceso de integración de personas en el sector empresarial de la Provincia de Tungurahua.

CAPÍTULO II

2. METODOLOGÍA

La presente investigación se desarrolló en base a la aplicación de diferentes metodologías necesarias para la recolección de información y su respectivo análisis y resultados.

2.1 Materiales

La metodología cuantitativa utilizada en este estudio permitirá realizar una reflexión sobre las características actuales de las tendencias digitales en la integración de las personas en el sector empresarial, para ser asociada con esta metodología, el investigador se involucra directamente en el diagnóstico del problema, procediendo a interpretar y analizar los datos alcanzados por la estadística desde el punto de vista cuantitativo.

2.2 Métodos

Método teórico

- **Histórico - lógico**

Para Rivera (2019) el método histórico estudia la trayectoria real de los fenómenos y acontecimientos en el de cursar de su historia. El método lógico investiga las leyes generales del funcionamiento y desarrollo de los fenómenos. Lo lógico no repite lo histórico en todos sus detalles, sino que reproduce en el plano teórico lo más importante del fenómeno, lo que constituye su esencia.

En la investigación se conoció el proceso y evolución de la tecnología para ser vinculadas dentro de las tendencias digitales, las cuales facilitan a los posibles candidatos ayudar a postularse dentro de los parámetros que requieren las empresas para los puestos de trabajo

mediante la aplicación herramientas digitales efectivas y eficientes que dan paso a una mejor selección del personal idóneo.

- **Inductivo- Deductivo**

Según Estrada (2015) es un método científico que obtiene conclusiones generales a partir de premisas particulares, en este sentido se obtienen de lo particular a lo general.

Además, establece la relación que existe entre el proceso de reclutamiento de personal y la utilización de medios digitales, en vista de que representa un método de suma importancia para el análisis de los distintos elementos de estudio, diferir la información y exponer la intención ante el estudio.

- **Análisis- Síntesis**

Para Morales (2015) el análisis consiste en la separación de las partes de esos problemas o realidades hasta llegar a conocer los elementos fundamentales que los conforman y las relaciones que existen entre ellos. La síntesis, se refiere a la composición de un todo por reunión de sus partes o elementos, que se puede realizar uniendo las partes, fusionándolas u organizándolas de diversas maneras. Además, presentan dos procesos se encuentran reunidos en el estudio de realidades o problemas complejos.

En la investigación con este método se pretende descomponer el proceso de los elementos desde el punto de vista de las tendencias digitales en la integración de las personas que requieren un puesto laboral mediante las herramientas del reclutamiento de fuentes internas como de externas, de esta manera existe una relación con el medio tecnológico para poder llegar a emitir conclusiones por medio de las fuentes de consulta obtenidas a través del material bibliográfico.

- **Sistémico- Instrumental**

Según Duran (2016) es un proceso donde se relacionan los hechos aparentemente aislados donde se enuncia una teoría que relaciona los diversos elementos.

Se basó en los procesos de reclutamiento de personal para las empresas que requieren contratar un personal calificado e idóneo por medio del uso de recursos digitales como pueden ser sitios web, redes sociales, periódicos, base de datos etc., con el objetivo de interactuar las variables de estudio.

Métodos empíricos

- **Encuesta**

En el libro de López, Ortega , & Andrade (2018) es un instrumento técnico que permite la recolección de datos para convertirse en todo un procedimiento o un método de investigación social, cuya aplicación significa el seguimiento de un proceso de investigación en toda su extensión destinado a la recogida de los datos de la investigación, en el que se involucran un conjunto diverso de técnicas que combinadas, en una sintaxis propia y coherente, que se orientan y tienen como objetivo la construcción de un objeto científico de investigación.

Entre estas técnicas presentes en toda práctica de investigación con encuesta se encuentran: el diseño de la muestra, la construcción del cuestionario, la medición y la construcción índices y escalas, la codificación, la organización y seguimiento del trabajo de campo, la preparación de los datos para el análisis, las técnicas de análisis, el software de registro y análisis, la presentación de resultados.

- **Análisis de documentos**

Para López, Ortega , & Andrade (2018) corresponde a la técnica de investigación donde los analistas tratan de encontrar la información necesaria para comenzar y aportar con criterios de valor en la investigación.

Para la aplicación se obtuvo de información en publicaciones, libros, revistas indexadas, artículos científicos, para extraer la información necesaria que sustente la investigación realizada.

Métodos estadísticos matemáticos

- **Análisis descriptivo**

Consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Deobold & Meyer (2017) opinan que su meta no se limita a la recolección de datos sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. Los investigadores recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento. De esta manera parte lo siguiente:

Recolección de datos: En el informe de la investigación se señalan los datos obtenidos y la naturaleza exacta de la población de donde fueron extraídos. La población a veces llamada universo o agregado constituye siempre una totalidad. Las unidades que la integran pueden ser individuos, hechos o elementos de otra índole. Una vez identificada la población con la que se trabajará, se decide si se recogerán datos de la población total o de una muestra representativa de ella. El método elegido dependerá de la naturaleza del problema y de la finalidad para la que se desee utilizar los datos.

Población y Muestra

Población

Se define al conjunto finito o infinito de casos, determinado, restringido y viable, que cumple con una serie de requisitos establecidos, esto no se refiere únicamente a seres humanos sino también animales, familias, empresas, etc., las cuales cuentan con las características o propiedades que se desean estudiar (Arias & Villasis , 2016).

La población en la presente investigación se lo representa a través del estudio de tres sectores empresariales más característicos de la provincia de Tungurahua:

Tabla 1. Población

Sector Empresarial	Número de empresas
Calzado	138
Carrocero	69
Textil	1113
TOTAL	1320

Fuente: elaboración propia

Muestra

Permite delimitar la población, es decir, establecer un número específico de participantes que se van a estudiar para cumplir los objetivos planteados (Arias & Villasis , 2016).

Formula:

$$n = \frac{z^2 * P * Q * N}{Z^2 * P * Q + N * e^2}$$

Nomenclatura:

n: Tamaño de la muestra

Z: Nivel de confianza 95% (1,96)

P: Probabilidad a favor (Probabilidad de éxito)

Q: Probabilidad en contra (Probabilidad de fracaso)

N: población

e: nivel de error

Para realizar el cálculo de la muestra se utilizó la siguiente información obtenida del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) referente al analfabetismo digital en el Ecuador:

Tabla 2. Alfabetismo Digital

Probabilidad a favor	Analfabetismo digital	90,40%	15 – 49 años de edad	-No tienen celular activo
Probabilidad en contra	Alfabetismo digital	9,60%		-En los últimos 12 meses no usan computadora
				-En los últimos 12 meses no usaron internet

Fuente: elaboración propia

Calculo:

$$n = \frac{z^2 * P * Q * N}{Z^2 * P * Q + N * e^2}$$

$$n = \frac{(1,96)^2 * 0,904 * 0,096 * 1320}{(1,96)^2 * 0,904 * 0,096 + 1320 * (0,06)^2}$$

$$n = 87$$

El resultado que se obtuvo al calcular la muestra, va dirigido a 87 empresas las cuales van a fragmentarse a través de un muestreo estratificado a partir del tamaño de la población para el manejo equitativo de la aplicación del instrumento.

El muestreo estratificado tiende asegurar que la muestra represente apropiadamente a la población en función de las variables seleccionadas, permite conseguir valores más puntuales a través del uso de una regla de tres (Otzen & Manterola , 2017).

Tabla 3. Muestreo Estratificado

Sector Empresarial	Calculo	Porcentaje	N° de empresas aplicar el instrumento
Calzado	$\frac{138 * 100}{1320}$	10,46%	9
Carrocero	$\frac{69 * 100}{1320}$	5,23%	5
Textil	$\frac{1320 * 100}{1320}$	84,31%	73
	TOTAL	100,00%	87

Fuente: elaboración propia

Validación del instrumento

Validez

Según Martínez (2020) la validez de un instrumento es el juicio de expertos en base al análisis de los términos de contenido de cada uno de los ítems con los que cuenta la encuesta, se la utiliza para conocer la probabilidad de error en la configuración del instrumento.

El instrumento desarrollado para la presente investigación se la aplico a cuatro docentes de la universidad Técnica de Ambato, tomando en cuenta criterios como presentación, calidad de redacción, relevancia del contenido y factibilidad de aplicación.

Confiabilidad

Para Martínez (2020) la confiabilidad otorga precisión a través de un conjunto de puntajes de pruebas las cuales midan lo que tengan que medir y otorgan resultados consistentes y coherentes, es decir que mantiene una correlación.

a) Método Kuder Richarson (KR20)

Se utilizó Kuder Richardson (KR 20), este permite conocer el nivel de confiabilidad del instrumento, es decir, si la encuesta cuenta o no con los requerimientos necesarios para obtener la información necesaria para realizar el estudio.

Kuder Richardson (KR 20)

Según los autores Díaz, Lesbia , & Pallares (2017), es una técnica que maneja formatos de respuesta dicotómicas (Si- No, Verdadero – Falso) para conocer el nivel de confiabilidad de un instrumento (encuesta), el mínimo aceptable del puntaje es de 0,70.

Se realizó la prueba de validación del instrumento utilizando como referencia 14 encuestas aplicadas a diferentes empresas de los sectores estudiados

Tabla 4. Validación KR20

ENCUESTAS	PREGUNTAS				total(1)		
	a1	a2	a3	a4		VAR	
1	1	1	1	1	4		
2	1	1	1	1	4		
3	0	0	1	1	2		
4	1	0	1	0	2		
5	0	0	1	1	2		
6	0	0	0	0	0		
7	1	0	1	1	3		
8	0	0	0	0	0		
9	1	0	1	1	3		
10	0	0	1	0	1		
11	1	0	1	1	3		
12	0	0	1	1	2		
13	0	0	0	0	0		
14	1	0	1	1	3		
						VAR	1,78

P	0,50	0,14	0,79	0,64			
q= 1-p	0,50	0,86	0,21	0,36			
p*q	0,25	0,12	0,17	0,23		SUMA	0,77

Fuente: elaboración propia

Formula:

$$KR (20) = \frac{n}{n - 1} * \frac{\sigma^2 - \Sigma pq}{\sigma^2}$$

Nomenclatura:

n: número de ítems

σ^2 : varianza

Σpq : sumatoria de probabilidad positiva y negativa

Cálculo:

$$KR (20) = \frac{n}{n - 1} * \frac{\sigma^2 - \Sigma pq}{\sigma^2}$$

$$KR (20) = \frac{4}{4 - 1} * \frac{1,78 - 0,77}{1,78}$$

$$KR (20) = 0,76$$

El resultado obtenido es de 0,76 a través de lo cual se puede deducir que el instrumento es confiable y que se puede proceder a realizar el restante de encuestas.

b) Método Alfa de Cronbach

Permite verificar si el instrumento a aplicar no contiene defectos, es decir, si mantiene un grado de respuestas consistentes y así medir el grado de confiabilidad de la misma (Maese & Iniesta , 2016).

Según Maese & Iniesta (2016) para determinar el nivel de confiabilidad se basa el resultado obtenido a la siguiente tabla:

Tabla 5. Nivel de Confianza

Alfa de Cron Bach 0 a 0,2	Confiabilidad muy baja
Alfa de Cron Bach 0,2 a 0,4	Confiabilidad baja
Alfa de Cron Bach 0,4 a 0,6	Confiabilidad regular
Alfa de Cron Bach 0,6 a 0,8	Confiabilidad aceptable
Alfa de Cron Bach 0,8 a 1	Confiabilidad elevada

Fuente: (Maese & Iniesta , 2016)

A continuación, se realizó la prueba piloto tomando como referencia a 14 encuestas a través de equidad entre los tres sectores.

Tabla 6. Validación Alfa de Cronbach

N° de encuestados	Preguntas									
	P3	P4	P5	P7	P8	P9	P12	P13		
1	1	1	1	2	3	5	2	1	16	
2	1	2	1	1	3	5	1	2	16	
3	2	1	1	2	5	5	2	2	20	
4	4	4	3	4	5	5	4	4	33	
5	1	2	1	2	3	5	2	1	17	
6	1	2	2	1	5	5	3	2	21	
7	2	3	3	3	5	5	4	3	28	
8	2	4	4	4	3	5	4	4	30	
9	3	3	1	1	5	1	1	2	17	
10	2	3	3	3	5	1	2	1	20	
11	1	1	2	2	3	5	1	1	16	
12	1	2	1	3	5	5	3	2	22	
13	1	1	1	1	3	5	2	3	17	
14	2	4	4	4	5	5	4	4	32	
	0,78	1,23	1,29	1,23	0,98	1,96	1,25	1,20		9,91

Fuente: elaboración propia

Formula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Donde:

α : Coeficiente del Alfa de Cronbach

K: Número de ítems

$\sum Vi$: Sumatoria de la varianza de los ítems

Vt: Varianza de la suma total de los ítems

Datos:

K (número de ítems)	8
Vi (varianza de cada ítem)	9,91
Vt (varianza total)	36,60

Calculo:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

$$\alpha = \frac{8}{8 - 1} \left[1 - \frac{9,91}{36,60} \right]$$

$$\alpha = 0,83$$

El resultado obtenido fue de 0,83 lo que quiere decir que la confiabilidad es elevada y se puede proceder a aplicar el instrumento.

Análisis e interpretación de datos

Sector calzado

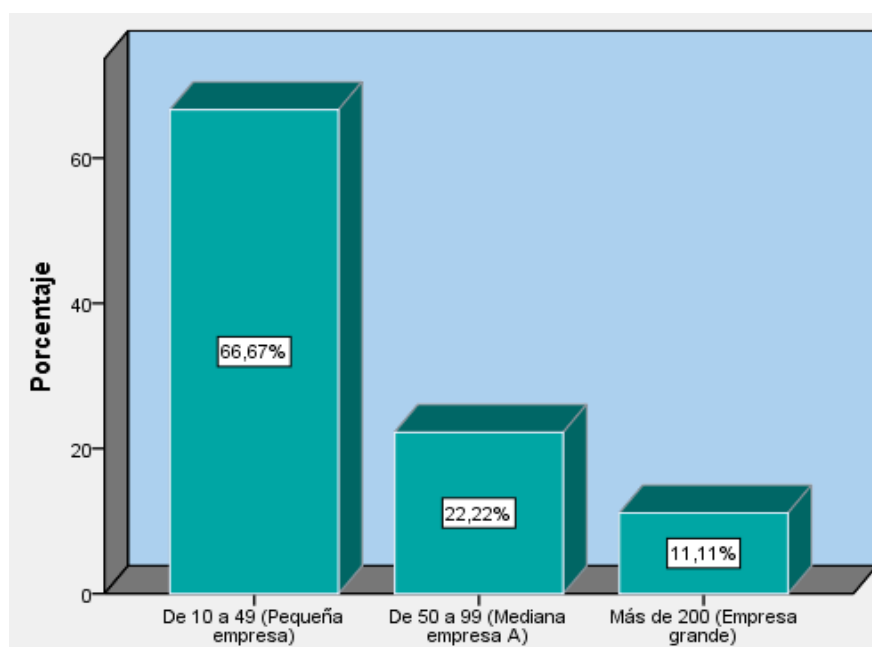
3. ¿Con cuántos colaboradores cuenta su empresa?

Tabla 7. Numero de colaboradores en la empresa

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
De 10 a 49 (Pequeña empresa)	6	66,70%
De 50 a 99 (Mediana empresa A)	2	22,20%
De 100 a 199 (Mediana empresa B)	0	00,00%
Más de 200 (Empresa Grande)	1	11,10%
TOTAL	9	100,00%

Fuente: elaboración propia

Figura 8. Numero de colaboradores en la empresa



Fuente: elaboración propia

Análisis

De acuerdo con el estudio realizado podemos determinar que, de las 9 entidades del sector calzado, el 66,67 % representado por 6 empresas pertenecen a la pequeña empresa, el 22,22% representado por 2 entidades pertenecen a la mediana empresa A; mientras que, el 11,11% constituido por 1 entidad pertenece a las grandes empresas.

Interpretación

A través de esto podemos concluir que el tamaño que tiene más ponderación dentro del estudio son las pequeñas empresas ya que en Tungurahua existen más empresas familiares que en su mayoría no cuentan con una estructura organización formal.

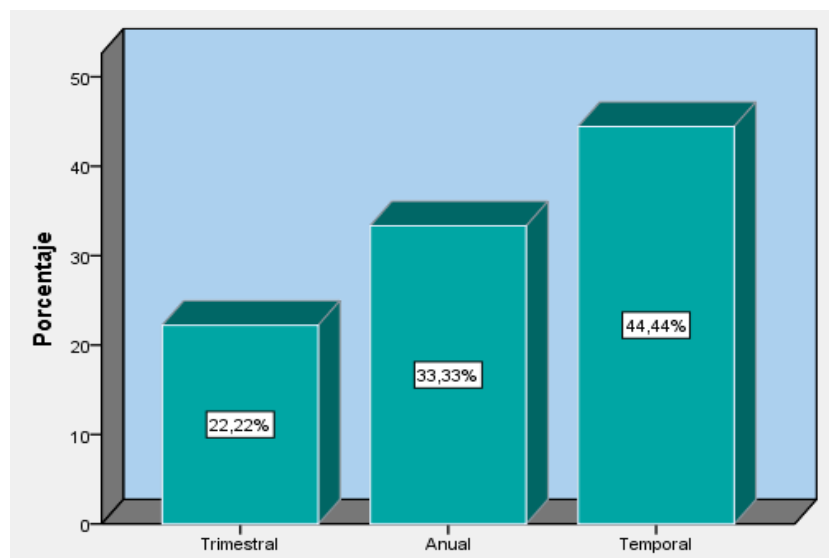
4. ¿Con que frecuencia la empresa realiza procesos de reclutamiento?

Tabla 8. Frecuencia procesos de reclutamiento

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Trimestral	2	22,22%
Semestral	0	00,00%
Anual	3	33,33%
Temporal	4	44,44%
TOTAL	9	100,00%

Fuente: elaboración propia

Figura 9. Frecuencia procesos de reclutamiento



Fuente: elaboración propia

Análisis

A través el estudio realizado se puede determinar que, de las 9 entidades del sector calzado, 4 empresas las cuales representan el 44.44% efectúan procesos de reclutamiento temporalmente, 3 entidades las cuales constituyen el 33.33% realizan procesos de reclutamiento de forma anual y 2 entidades las cuales hacen referencia al 22.22% se manejan con un proceso de reclutamiento trimestral.

Interpretación

De acuerdo con los resultados podemos concluir que las empresas realizan procesos de reclutamiento con mayor frecuencia de forma temporal debido a que el volumen de producción no es constante, siendo su mayor producción en temporadas de inicio de clases y navidad, ya que hay más demanda de calzado.

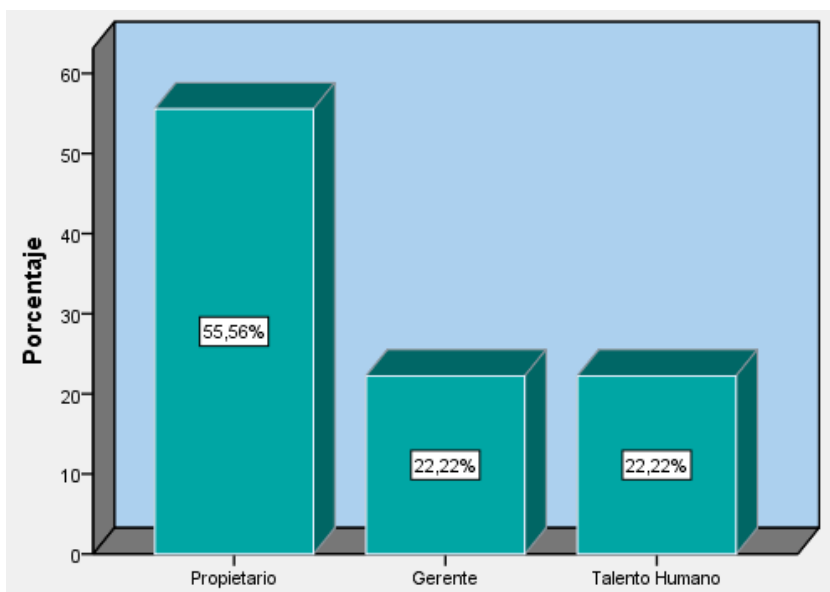
5. ¿Quién es el encargado de la administración de personal y sus respectivos procesos en la empresa?

Tabla 9. Encargado de la administración de personal

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Propietario	5	55,56%
Gerente	2	22,22%
Talento Humano	2	22,22%
Otros	0	00,00%
TOTAL	9	100,00%

Fuente: elaboración propia

Figura 10. Encargado de la administración de personal



Fuente: elaboración propia

Análisis

De acuerdo con el estudio realizado se puede determinar que, de las 9 entidades del sector calzado, en 5 entidades las cuales representan el 55,56% el encargo de la administración de personal y sus respectivos procesos es el propietario, en 2 las cuales hacen referencia al 22,22% procesos son desempeñadas por el gerente y en las 2 empresas restantes las cuales representan al 22,22% son realizadas por el departamento de Talento Humano.

Interpretación

De tal manera concluimos que, el proceso de la administración de personal y sus respectivos procesos en su mayoría son desempeñados por el propietario, en vista que en Tungurahua prevalecen las empresas familiares lideradas por los dueños o fundadores de estas entidades, considerando que gran parte de estas no cuentan con un departamento de Talento Humano.

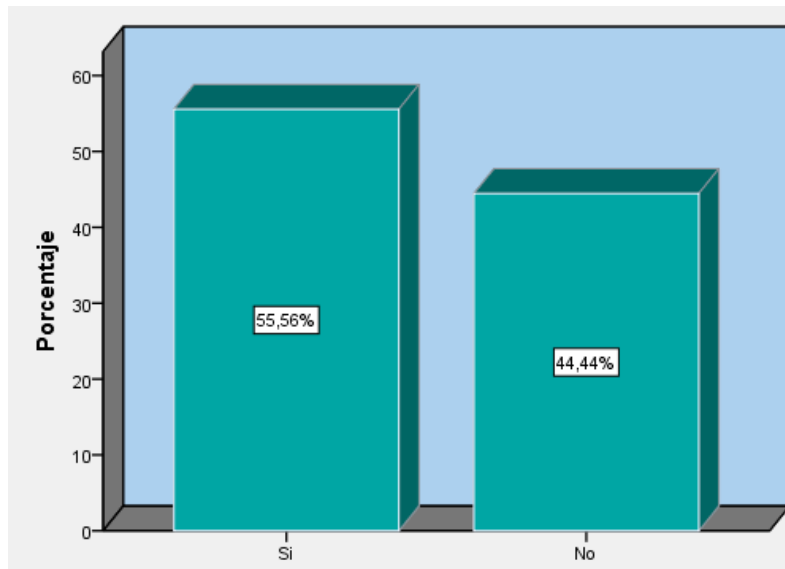
6. ¿La empresa cuenta con un diagrama de flujo estructurado y efectivo donde se establezca la secuencia de procesos a seguir para el reclutamiento de personal?

Tabla 10. La empresa cuenta con un diagrama de flujo

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Si	5	55,56%
No	4	44,44%
TOTAL	9	100,99%

Fuente: elaboración propia

Figura 11. La empresa cuenta con un diagrama de flujo



Fuente: elaboración propia

Análisis

A través del estudio realizado se puede determinar que, de las 9 entidades del sector calzado, 5 entidades que representan el 55.56% manejan diagramas de flujo estructurados a diferencia que 4 entidades que hacen referencia al 44.44% no cuentan con un diagrama establecido.

Interpretación

A través de esto podemos concluir que la mayoría de empresas cuentan con un diagrama de flujo, pese a que la mayoría son pequeñas estas manejan una secuencia de procesos las cuales son reflejados en este tipo de documentos.

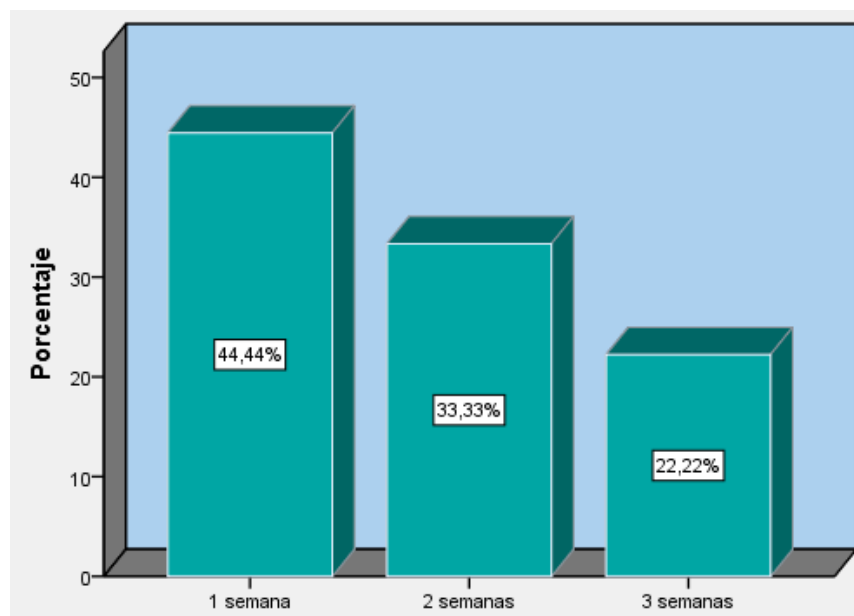
7. ¿Qué tiempo le toma a la empresa cubrir el proceso de reclutamiento de personal?

Tabla 11. Tiempo para cubrir un proceso

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
1 semana	4	44,44%
2 semanas	3	33,33%
3 semanas	2	22,22%
4 semanas o mas	0	00,00%
TOTAL	9	100,00%

Fuente: elaboración propia

Figura 12. Tiempo para cubrir un proceso



Fuente: elaboración propia

Análisis

Mediante el estudio realizado se pudo determinar que, de las 9 empresas del sector calzado, 4 entidades que representan el 44,44% les toma una semana en cubrir el proceso de reclutamiento de personal, 3 empresas que constituyen el 33,33% manejan este proceso en un lapso de dos semanas y 2 empresas que representan el 22,22% lo realizan en tres semanas.

Interpretación

A través de esto podemos concluir que el tiempo que le toma a la empresa cubrir el proceso de reclutamiento con mayor frecuencia es de una semana debido a que los procesos que manejan no son muy extensos y esto permite cubrir una vacante en corto tiempo.

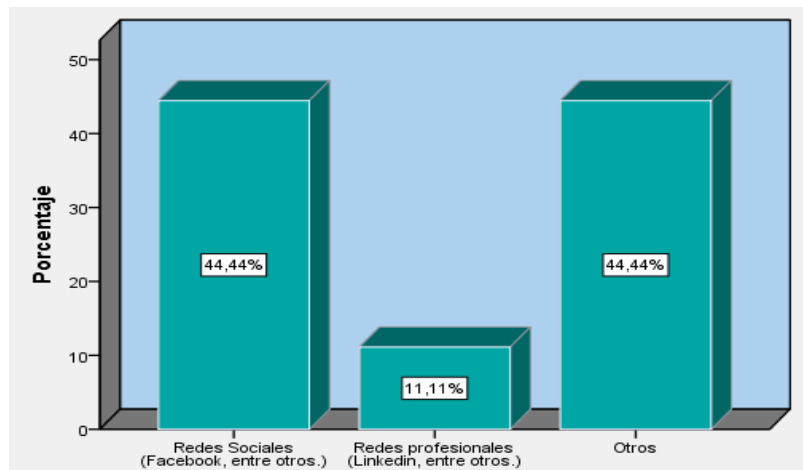
8. ¿De las siguientes tendencias digitales cual utiliza la empresa para reclutar personal?

Tabla 12. Tendencias digitales utilizadas en la empresa

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Aplicativos Informáticos de Talento Humano (Software Propio)	0	00,00%
Portales de empleo (Red socio empleo, Multitrabajos)	0	00,00%
Redes Sociales (Facebook, entre otros)	4	44,44%
Redes profesionales (Linkedin, entre otros)	1	11,11%
Otros (prensa escrita, ninguna de las anteriores y todas las anteriores)	4	44,44%
TOTAL	9	100,00%

Fuente: elaboración propia

Figura 13. Tendencias digitales utilizadas en las empresas



Fuente: elaboración propia

Análisis

A través del estudio realizado se pudo determinar que, de las 9 empresas del sector calzado, 4 entidades que representan el 44,44% hacen uso de las redes sociales como medio para reclutar personal, 4 empresas que constituyen el 44,44% de las cuales (1 empresa maneja prensa escrita, 2 ninguna de las anteriores y 1 todas las anteriores), 1 entidad que representa el 11,11% maneja redes profesionales.

Interpretación

Mediante esto podemos concluir que las empresas utilizan de forma mayoritaria las redes sociales como medio para reclutar personal, debido a que es un medio que se lo maneja a nivel mundial y se encuentra a disposición de todas las personas las 24 del día.

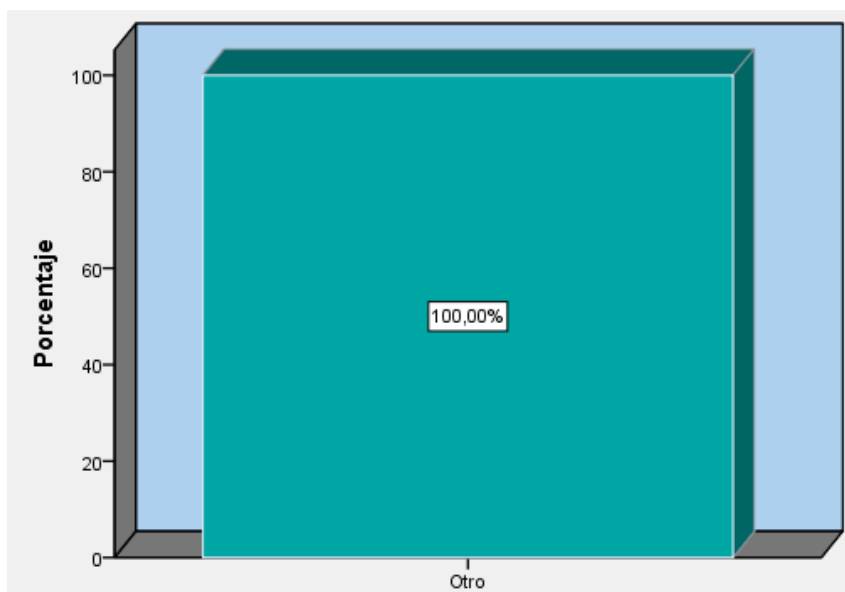
9. ¿Qué tipo de herramientas digitales utiliza la empresa en el proceso de selección de personal?

Tabla 13. Herramientas digitales en el proceso de selección

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Test de aptitudes en línea	0	00,00%
Video entrevista	0	00,00%
Software (APP)	0	00,00%
Smart Video	0	00,00%
Otro (entrevistas personales, ninguna de las anteriores, todas las anteriores)	9	100,00%
TOTAL	9	100,00%

Fuente: elaboración propia

Figura 14. Herramientas digitales en el proceso de selección



Fuente: elaboración propia

Análisis

Mediante el estudio realizado se pudo determinar que, de las 9 empresas del sector calzado, todas no utiliza ningún tipo de herramienta digital, es decir el 100%, específicamente (6 empresas manejan entrevistas personales, 2 ninguna de las anteriores, 1 entidad maneja todas las anteriores).

Interpretación

A través de esto podemos concluir que la mayoría de las empresas no manejan herramientas digitales en el proceso de reclutamiento de personal, estas se basan en procesos monótonos que se han venido generando por décadas, a diferencia de Plasticaucho que maneja todas las herramientas digitales especificadas como opción de repuesta en el instrumento aplicado.

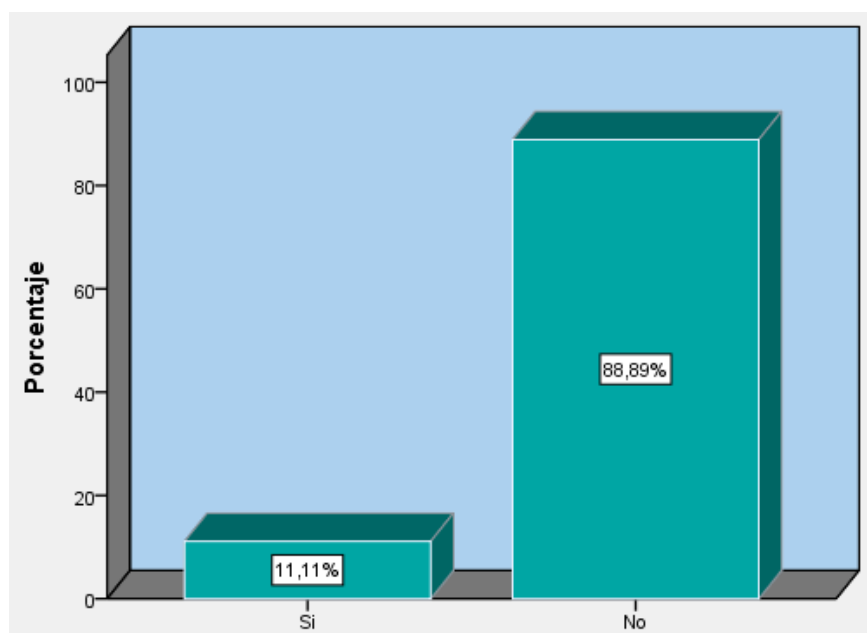
10. ¿La empresa ofrece formación en competencias digitales a su personal?

Tabla 14. Formación en competencias digitales

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Si	1	11,11%
No	8	88,89
TOTAL	9	100,00%

Fuente: elaboración propia

Figura 15. Formación en competencias digitales



Fuente: elaboración propia

Análisis

A través del estudio realizado se pudo determinar que, de las 9 empresas del sector calzado, 8 entidades que representan el 88,89% no ofrecen formación en competencias digitales a su personal y solo 11,11% que hace referencia a 1 empresa si lo hace.

Interpretación

Mediante esto podemos concluir que la mayoría de las empresas no capacita a su personal en temas referentes a las tendencias digitales.

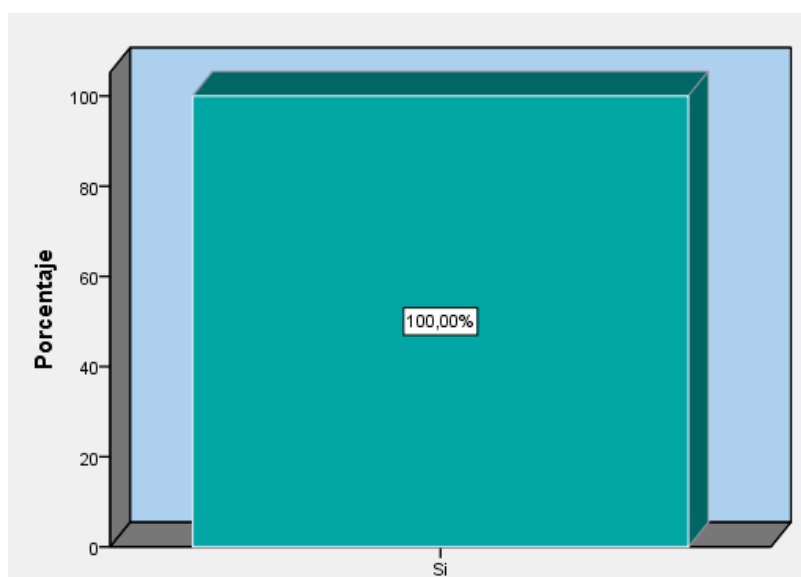
11. ¿Cree usted que si la empresa utilizara tendencias digitales generaría mejores resultados?

Tabla 15. Generación de mejores resultados

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Si	9	100,00%
No	0	00,00%
TOTAL	9	100,00%

Fuente: elaboración propia

Figura 16. Generación de mejores resultados



Fuente: elaboración propia

Análisis e Interpretación

Mediante el estudio realizado se pudo determinar que, de las 9 empresas del sector calzado, el 100% considera que si aplicaran tendencias obtendrían mejores resultados para sus organizaciones, ahorrando tiempo y mejorando la calidad de colaboradores con los que cuentan las empresas.

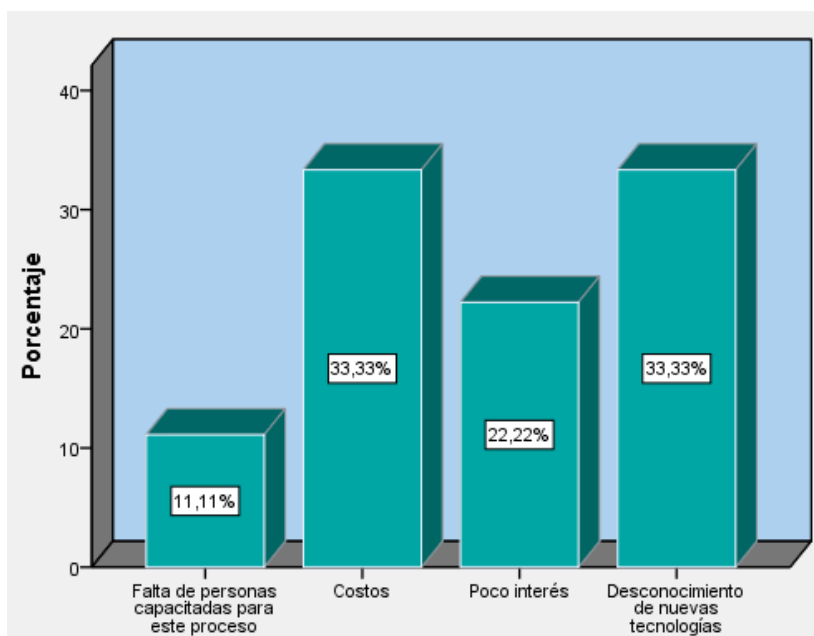
12. ¿Cuál sería uno de los factores por los cuales las empresas no optarían por aplicar tendencias digitales en los procesos de reclutamiento de personal?

Tabla 16. Factores para no optar por tendencias digitales

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Falta de personas capacitadas para este proceso	1	11,11%
Costos	3	33,33%
Poco Interés	2	22,22%
Desconocimiento de nueva tecnología	3	33,33%
Otros	0	00,00%
TOTAL	9	100,00%

Fuente: elaboración propia

Figura 17. Factores para no optar por tendencias digitales



Fuente: elaboración propia

Análisis

Mediante el estudio realizado se pudo determinar que, de las 9 empresas del sector calzado, no optarían por aplicar tendencias digitales el 33,33% representado por 3 empresas debido al desconocimiento de nuevas tecnologías, el 33,33% representado por 3 empresas debido a los costos, el 22,22% representado por 2 empresas debido a poco interés y finalmente el 11,11% representado por 1 empresa no lo aplicaría por la falta de personas capacitadas para este proceso.

Interpretación

A través de esto podemos concluir que en su mayoría hay desconocimiento y temor por costos que podrían generar en la aplicación de las tendencias conllevando a seguir utilizando métodos ambiguos.

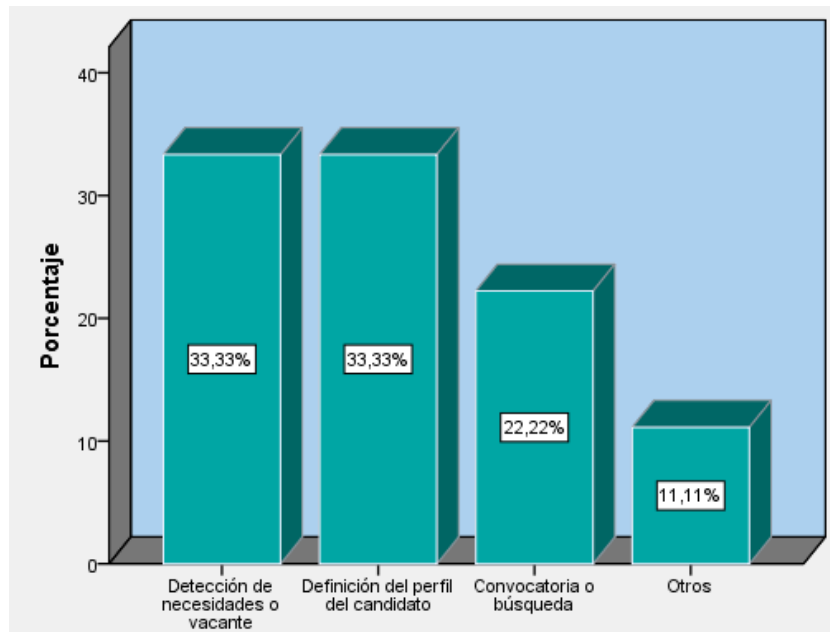
13. ¿Cuál de las siguientes fases del reclutamiento cumplen en la empresa?

Tabla 17. Fases de reclutamiento

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Detección de necesidades o vacantes	3	33,33%
Definición del perfil del candidato	3	33,33%
Convocatoria o búsqueda	2	22,22%
Otras	1	11,11%
TOTAL	9	100,00%

Fuente: elaboración propia

Figura 18. Fases de reclutamiento



Fuente: elaboración propia

Análisis

Mediante el estudio realizado se pudo determinar que, de las 9 empresas del sector calzado, cumplen con las siguientes fases de reclutamiento en sus respectivas empresas, el 33,33% representado por 3 empresas cumplen con la fase de detección de necesidades o vacantes, mientras que el otro 33,33% representado por 3 empresas realizan la definición del perfil del candidato, también el 22,22% representado por 2 empresas realizan la convocatoria o búsqueda y finalmente el 11,11% representado por una empresa la cual implementa todas las alternativas mencionadas.

Interpretación

Por tal motivo podemos concluir que las empresas si manejan procesos para reclutar al personal es decir que, aunque de manera lenta si se están actualizando o adaptando a los nuevos cambios.

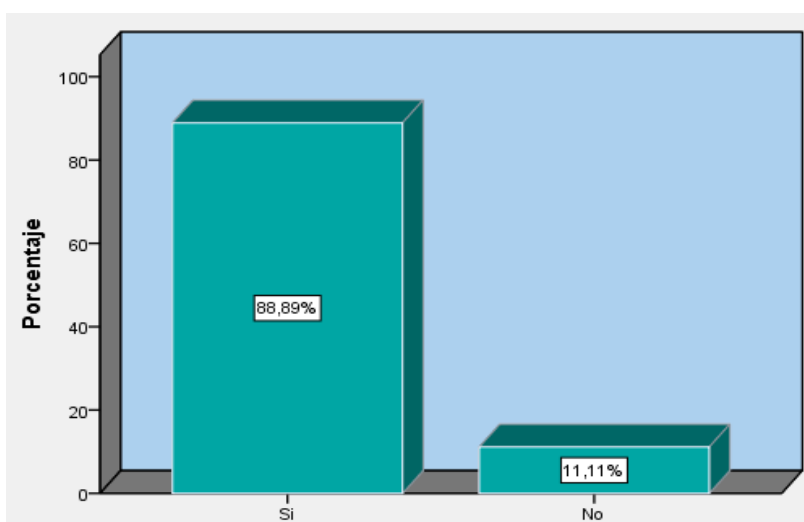
14. ¿Estaría dispuesto a invertir o mejorar el uso de tendencias digitales en el proceso de reclutamiento de personal en los próximos años?

Tabla 18. Inversión en tendencias digitales

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Si	8	88,89%
No	1	11,11%
TOTAL	9	100,00%

Fuente: elaboración propia

Figura 19. Inversión en tendencias digitales



Fuente: elaboración propia

Análisis

A través del estudio realizado se pudo determinar que, de las 9 empresas del sector calzado estarían dispuestos a invertir o mejorar el uso de tendencias digitales en el proceso de reclutamiento de personal en los próximos años, el 88,89% representado por 8 empresas dijeron que si, mientras que el 11,11% representado por una empresa no.

Interpretación

Mediante esto podemos concluir que la mayoría de empresas estarían dispuestas a manejar en un futuro las tendencias digitales concernientes con los procesos de reclutamiento, con una mínima diferencia que está en contra con la justificación de que no es necesario.

Textiles

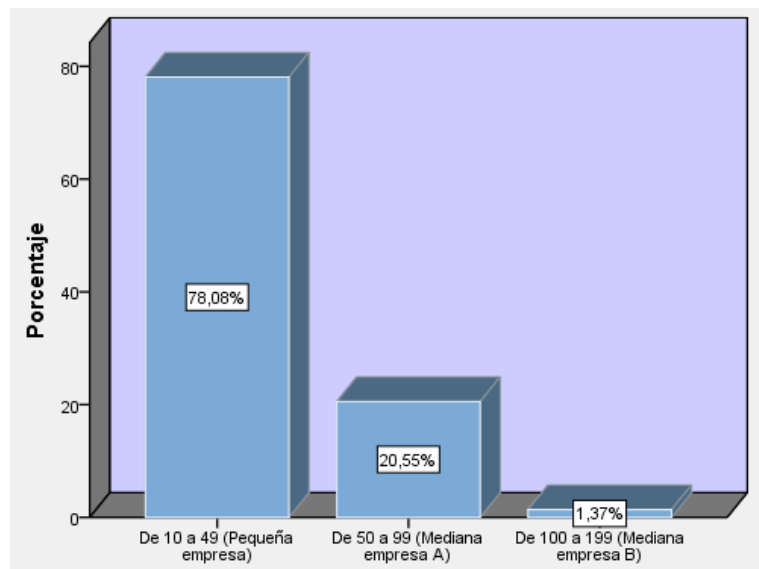
3. ¿Con cuántos colaboradores cuenta su empresa?

Tabla 19. Numero de colaboradores en la empresa

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
De 10 a 49 (Pequeña empresa)	58	78,08%
De 50 a 99 (Mediana empresa A)	14	20,55%
De 100 a 199 (Mediana empresa B)	1	1,37%
Más de 200 (Empresa grande)	0	00,00%
TOTAL	73	100,00%

Fuente: elaboración propia

Figura 20. Numero de colaboradores en la empresa



Fuente: elaboración propia

Análisis

Mediante el estudio realizado se pudo determinar que, de 73 empresas del sector textil se dividen en base al número de empleados con los que cuentan, el 78,08% representado por 58 empresas pertenecen a la pequeña empresa, el 20,55% representado por 14 empresas

pertenecen a la Mediana Empresa A y el 1,37% representado por 1 empresa pertenecen a la Mediana Empresa B.

Interpretación

De tal manera podemos concluir que en su mayoría sobresalen las pequeñas empresas en la provincia dado a que la mayoría trabajan con maquilas evitándose de esta manera salarios y conflictos con el personal, son muy pocas empresas que cuentan con colaboradores propios de las organizaciones.

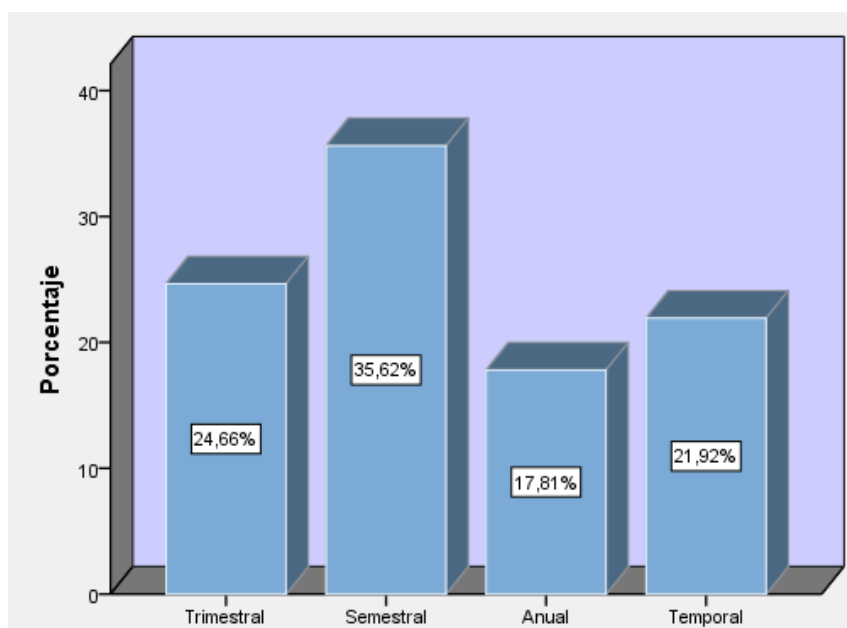
4. ¿Con que frecuencia la empresa realiza procesos de reclutamiento?

Tabla 20. Frecuencia procesos de reclutamiento

Alternativas	Frecuencias	Porcentaje
Trimestral	18	19,18%
Semestral	26	67,12%
Anual	13	4,11%
Temporal	16	9,59%
TOTAL	73	100,00%

Fuente: elaboración propia

Figura 21. Frecuencia proceso de reclutamiento



Fuente: elaboración propia

Análisis

A través de la investigación hemos podido determinar que, de 73 empresa del sector textil la frecuencia con la que realizan procesos de reclutamiento, el 24,66% representado por 18 empresas reclutan trimestralmente, el 35,62% representado por 26 empresas reclutan semestralmente, el 17,81% representado por 13 empresas reclutan Anualmente y solo por temporadas el 21,92%.

Interpretación

De tal manera podemos concluir que la temporada más utilizada por las empresas es la semestral ya que el área que más rotación tiene es la de producción o confección porque la mayoría de personas que hacen este tipo de trabajo son personas sin estudios o tienen hábitos que no le favorece a la empresa, siguiéndola la temporal pues en épocas especiales su producción es en masa y se necesita de mayor numero de colaboradores.

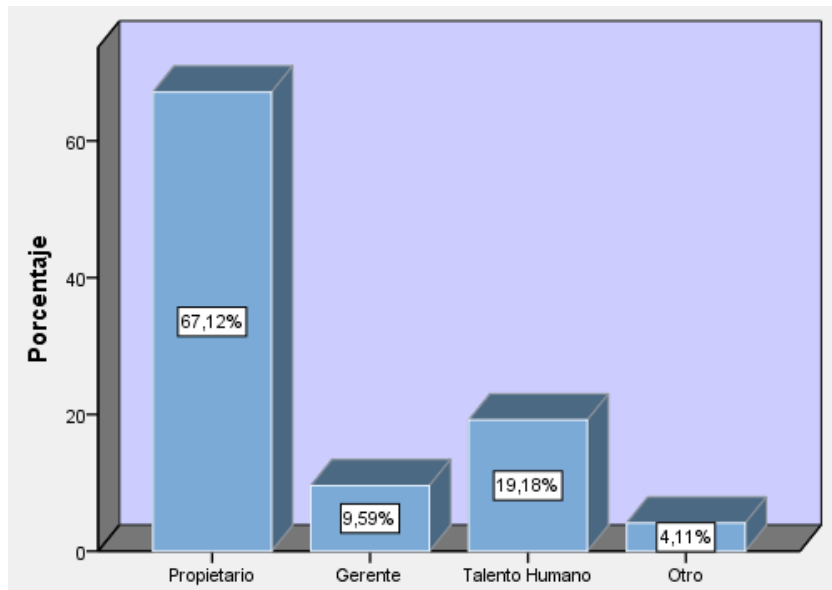
5. ¿Quién es el encargado de la administración de personal y sus respectivos procesos en la empresa?

Tabla 21. . Encargado de la administración de personal

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Propietario	49	67,12%
Gerente	7	9,59%
Talento Humano	14	19,18%
Otros (Asistentes o Administradores)	3	4,11%
TOTAL	73	100,00%

Fuente: elaboración propia

Figura 22. Encargado de la administración de personal



Fuente: elaboración propia

Análisis

Por medio de la investigación se pudo determinar qué, de 73 empresas del sector textil el encargado de la administración del personal y sus respectivos procesos, el 67,12% representado por 49 empresas el encargado es el propietario, el 9,59% representado por 7 empresas el encargado es el Gerente, el 19,18% representado por 14 empresas el encargado es Talento Humano y el 4,11% representado por 3 empresas dicen que son otras personas como: Asistentes o Administradores.

Interpretación

Por tal motivo concluimos que por el hecho de predominar en Tungurahua las empresas familiares que ha venido pasando de generación en generación la administración por propietarios que viene a ser los sucesores de cada dinastía.

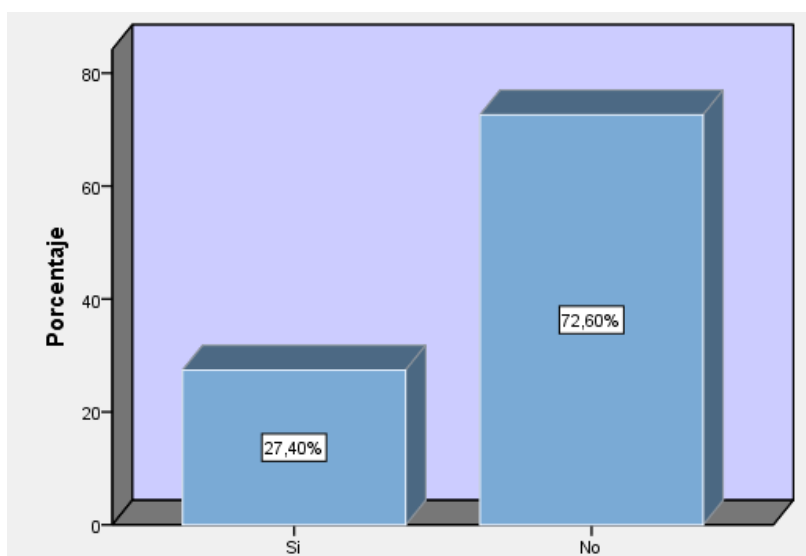
6. ¿La empresa cuenta con un diagrama de flujo estructurado y efectivo donde se establezca la secuencia de procesos a seguir para el reclutamiento de personal?

Tabla 22. La empresa cuenta con un diagrama de flujo

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Si	20	72,60%
No	53	27,40%
TOTAL	73	100,00%

Fuente: elaboración propia

Figura 23. La empresa cuenta con un diagrama de flujo



Fuente: elaboración propia

Análisis

Dado al estudio realizado podemos determinar que, de las 73 empresas del sector textil quienes cuentan con un diagrama de flujo estructurado y efectivo donde se establezca la secuencia del proceso a seguir para el reclutamiento de personal con un 27,40% representada por 20 empresas si cuentan mientras que el 72,60% representado por 53 empresas no cuentan.

Interpretación

Por tal motivo concluimos que al tener empresas con un número pequeño de colaboradores no toman en cuenta esta herramienta o simplemente no la ven necesaria, solo trabajan con el sistema convencional de años atrás.

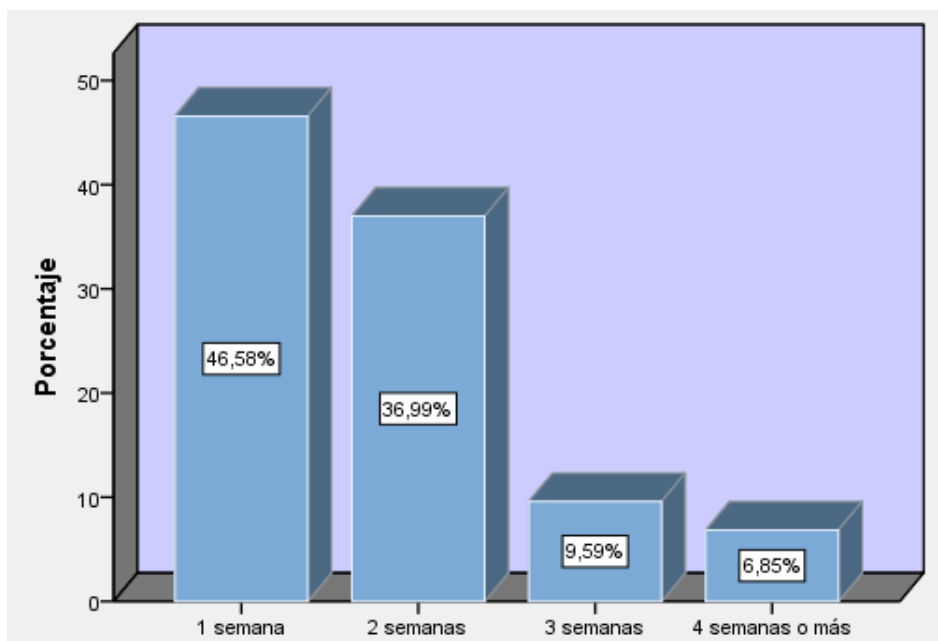
7. ¿Qué tiempo le toma a la empresa cubrir el proceso de reclutamiento de personal?

Tabla 23. Tiempo para cubrir un proceso

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
1 semana	34	46,58%
2 semanas	27	36,99%
3 semanas	7	9,59%
4 semanas o mas	5	6,85%
TOTAL	73	100,00%

Fuente: elaboración propia

Figura 24. Tiempo para cubrir un proceso



Fuente: elaboración propia

Análisis

En base a la investigación podemos determinar que, de 73 empresas que pertenecen al sector textil el tiempo que les toma para cubrir el proceso de reclutamiento de personal es con un 46,58% representado por 34 empresas les toma 1 semana, el 36,99% representado por

27 empresas les toma 2 semanas, el 9,59% representado por 7 empresas les toma alrededor de 3 semanas y el 6,85% representadas por 5 empresas les toma 4 semanas o más.

Interpretación

De tal manera podemos concluir que en porcentaje mayor las empresas cubren vacantes en 1 semana, debido a que no cuenta con procesos establecidos para generar esta etapa, así como también se manejan bajo recomendaciones y pruebas inmediatas en el lugar de trabajo.

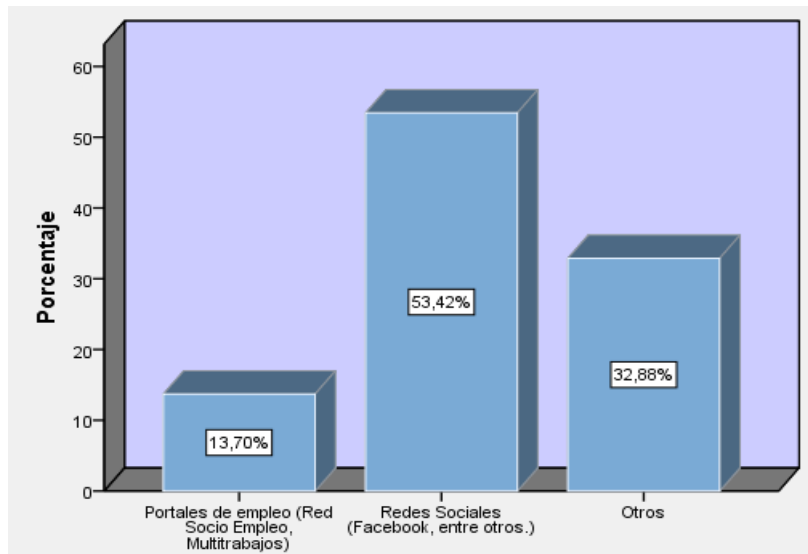
8. ¿De las siguientes tendencias digitales cual utiliza la empresa para reclutar personal?

Tabla 24. Tendencias digitales utilizadas en la empresa

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Aplicativos Informáticos de Talento Humano (Software Propio)	0	00,00%
Portales de empleo (Red socio empleo, Multitabajos)	10	13,70%
Redes Sociales (Facebook, entre otros)	39	53,42%
Redes profesionales (Linkedin, entre otros)	0	00,00%
Otros (Radio, prensa escrita volantes o referencias personales)	24	32,88%
TOTAL	73	100,00%

Fuente: elaboración propia

Figura 25. Tendencias digitales utilizadas en la empresa



Fuente: elaboración propia

Análisis

Por medio de la investigación realizada determinamos que, de 73 empresa del sector textil las tendencias digitales que utilizan las empresas para reclutar personal en un 13,70% representada por 10 empresa prefieren portales de empleo (Red Socio Empleo, Multitabajos), con un 53,42% representados por 39 empresas prefieren Redes Sociales (Facebook, entre otros) y el 32,88% representados por 17 empresas utilizan medios como Radio, prensa escrita volantes o referencias personales.

Interpretación

Por tal motivo podemos concluir que la que predomina son las redes sociales al ser un medio gratuito y que tiene millones de usuarios de tal manera aparte de llenar su vacante se publicitan y de esta manera aumentan sus ingresos.

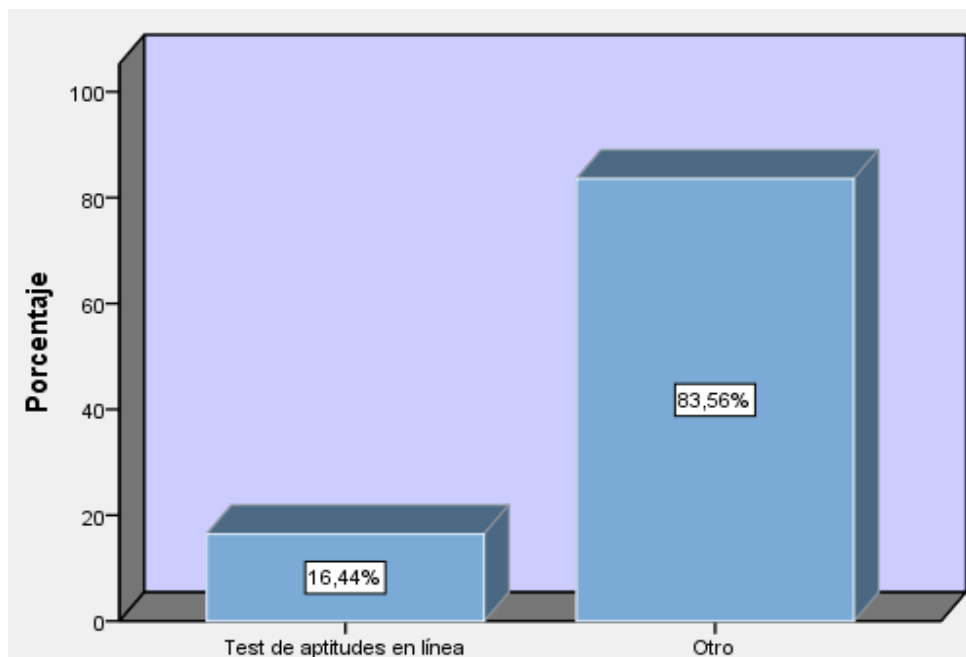
9. ¿Qué tipo de herramientas digitales utiliza la empresa en el proceso de selección de personal?

Tabla 25. Herramientas digitales en el proceso de selección

Alternativas	Frecuencias	Porcentaje
Test de aptitudes en línea	12	16,44%
Video entrevista	0	00,00%
Software (APP)	0	00,00%
Smart Video		00,00%
Otro (entrevistas personales, pruebas en el campo o recomendaciones)	61	83,56%
TOTAL	73	100,00%

Fuente: elaboración propia

Figura 26. Herramientas digitales en el proceso de selección



Fuente: elaboración propia

Análisis

En base al estudio realizado hemos podido determinar que, de 73 empresas del sector textil las herramientas que utilizan las empresas en el proceso de selección de personal con un

16,44% representado por 12 empresas aplican Test de aptitudes en línea y el 83,56% representadas por 61 empresas aplican otras herramientas como: Entrevistas personales, Pruebas en el campo o recomendaciones de colaboradores.

Interpretación

De tal manera concluimos que por el tamaño de la organización no cuentan con páginas webs las cuales les puedan ayudar con test o también por que no cuentan con personal exclusivo de Talento Humano y son polifuncionales y no disponen del tiempo para realizar este tipo alternativas de reclutamiento, adicional como los operarios son los que más rotan es más fácil pedir recomendaciones de conocidos o el modo tradicional la entrevista personal.

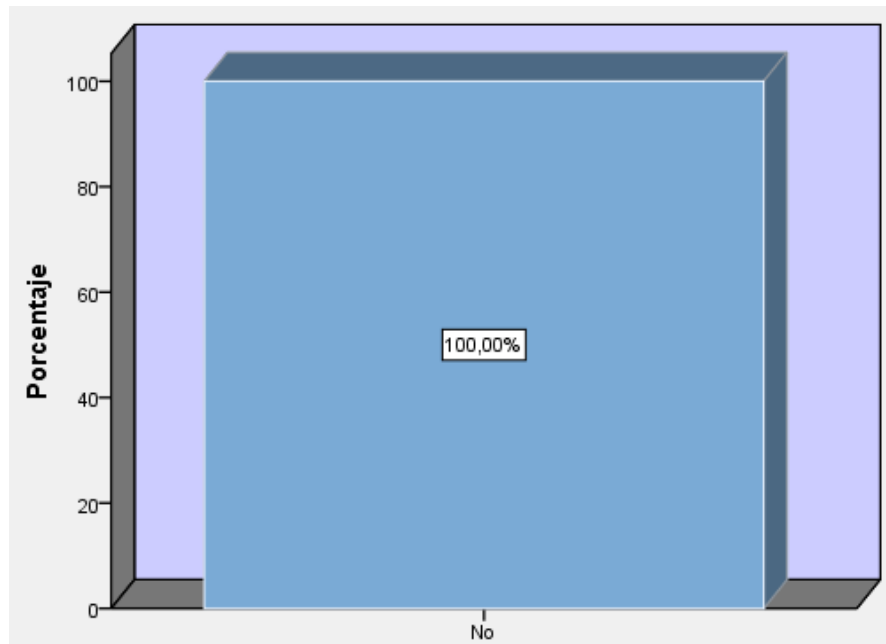
10. ¿La empresa ofrece formación en competencias digitales a su personal?

Tabla 26. Formación en competencias digitales

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Si	0	00,00%
No	73	100,00%
TOTAL	73	100,00%

Fuente: elaboración propia

Figura 27. Formación en competencias digitales



Fuente: elaboración propia

Análisis

Por medio del estudio realizado se determina que, de 73 empresas del sector textil ninguna ofrece formación en competencias digitales a su personal debido a que no aplican hasta el momento ningún tipo de tecnología referente al reclutamiento de personal.

Interpretación

Por tal motivo concluimos que, por desconocimiento, falta de información y reducción de costos no desean ni cuentan con formación al personal.

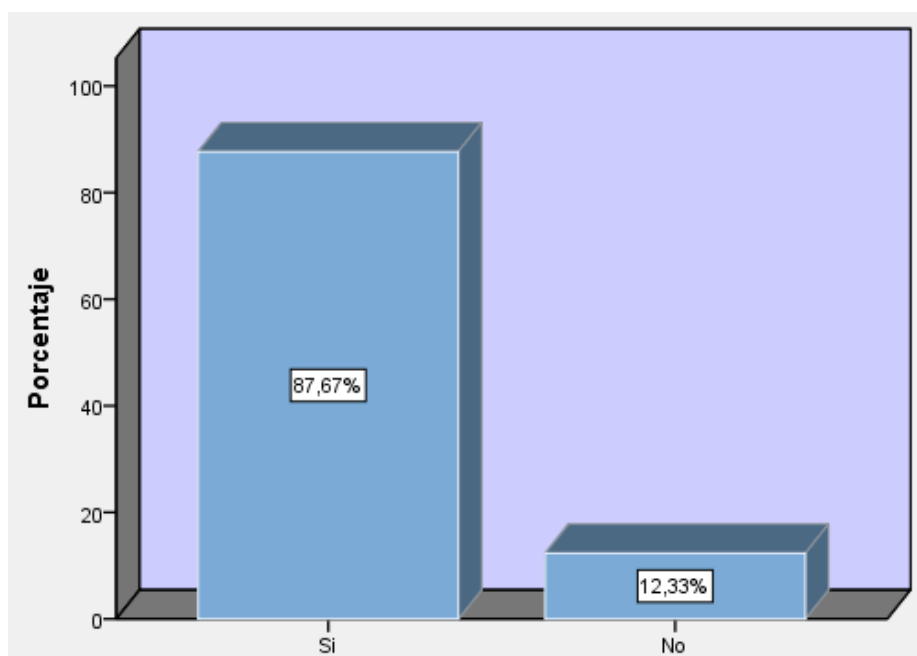
11. ¿Cree usted que si la empresa utilizara tendencias digitales generaría mejores resultados?

Tabla 27. Generación de mejores resultados

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Si	64	87,67%
No	9	12,33%
TOTAL	73	100,00%

Fuente: elaboración propia

Figura 28. Generación de mejores resultados



Fuente: elaboración propia

Análisis

Dado a la investigación realizada determinamos que, de las 73 empresas textiles creen que utilizando tendencias digitales generarían mejores resultados con un 87,67% representado por 64 empresas, mientras que el 12,33% representado por 9 empresa firmemente creen que no.

Interpretación

Podemos concluir que por el método que han venido manejando durante años y les ha dado resultados hacen que no quieran cambiar su forma de trabajar, sobre todo porque no desean generar mayor número de gastos.

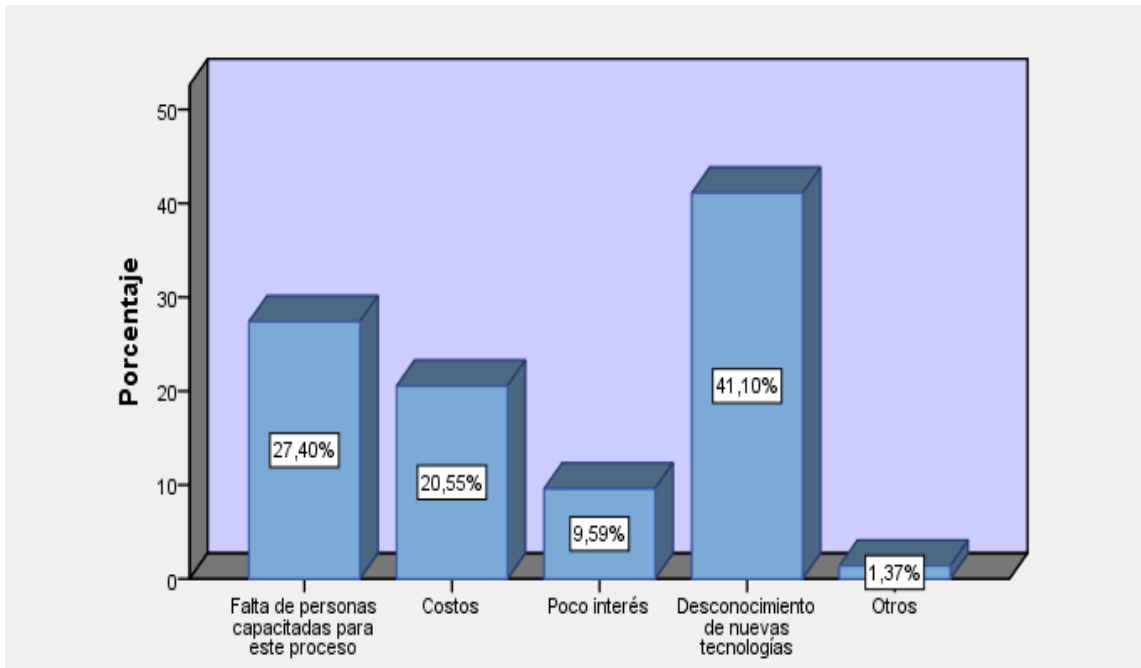
12. ¿Cuál sería uno de los factores por los cuales las empresas no optarían por aplicar tendencias digitales en los procesos de reclutamiento de personal?

Tabla 28. Factores para no optar por tendencias digitales

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Falta de personas capacitadas para este proceso	19	27,40%
Costos	16	20,55%
Poco interés	10	9,59%
Desconocimiento de nuevas tecnologías	27	41,10%
Otros	1	1,37%
TOTAL	73	100,00%

Fuente: elaboración propia

Figura 29. Factores para no optar por tendencias digitales



Fuente: elaboración propia

Análisis

Por medio de la investigación realizada determinamos que, de las 73 empresas del sector textil consideran el factor por la cual la empresas no optarían por aplicar tendencias digitales en los procesos de reclutamiento de personal, con un 27,40% representado por 19 empresas dicen que es la falta de personas capacitadas para este proceso, el 20,55% representada por 16 empresas consideran que por costos, el 9,59% representado por 10 empresas piensas que es poco el interés, el 41,10% representado por 31 empresas consideran que es por el desconocimiento y finalmente el 1,37% representado por 1 empresa dice que otro seria el factor.

Interpretación

De tal manera concluimos que la mayoría de empresas consideran que el factor principal por lo que no manejarían tendencias digitales es el tema de desconocimiento ya que al ser un país sub desarrollado no contamos con los suficientes profesionales que sepan de dichas herramientas y los pocos que saben no lo explotan para impulsar las empresas por medio de un personal de calidad.

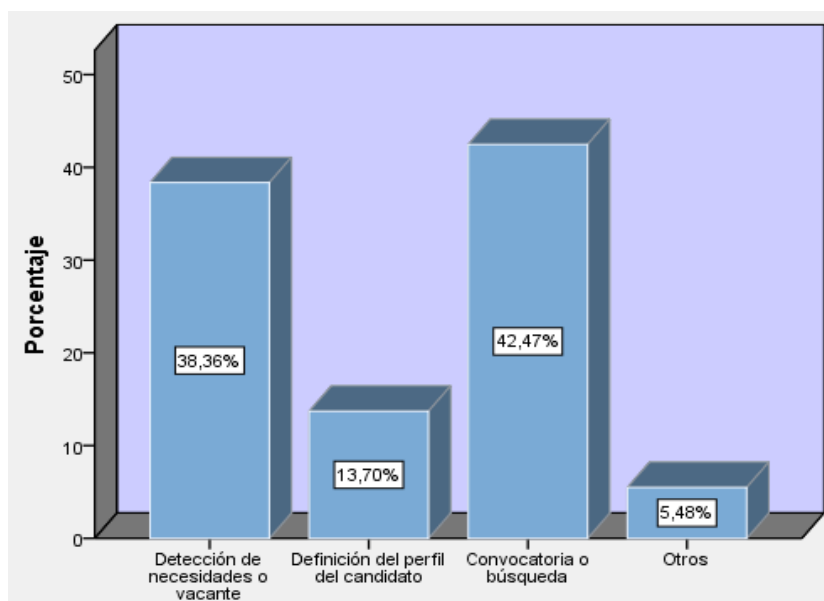
13. ¿Cuál de las siguientes fases del reclutamiento cumplen en la empresa?

Tabla 29. Fases de reclutamiento

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Detección de necesidades o vacante	28	38,36%
Definición del perfil del candidato	10	13,70%
Convocatoria o búsqueda	31	42,47%
Otros	4	5,48%
TOTAL	73	100,00%

Fuente: elaboración propia

Figura 30. Fases de reclutamiento



Fuente: elaboración propia

Análisis

En base a la investigación aplicada podemos determinar que, de las 73 empresas del sector textil las fases que cumple para el reclutamiento son, con un 38,36% representado por 28 empresas realizan la detección de necesidades o vacantes, con un 13,70% representado por

10 empresas aplican la definición del perfil del candidato, el 42,47% representado por 31 empresas realizan la convocatoria o búsqueda y el 5,48% representado por 4 empresas dicen que otras como ninguna de las anteriores o todas las anteriores.

Interpretación

Por lo tanto, concluimos que con una mayoría en número de empresas realizan directamente la convocatoria o búsqueda según por lo que manifiestan es porque de esta manera reclutan con mayor rapidez y no pierden tiempo y dinero.

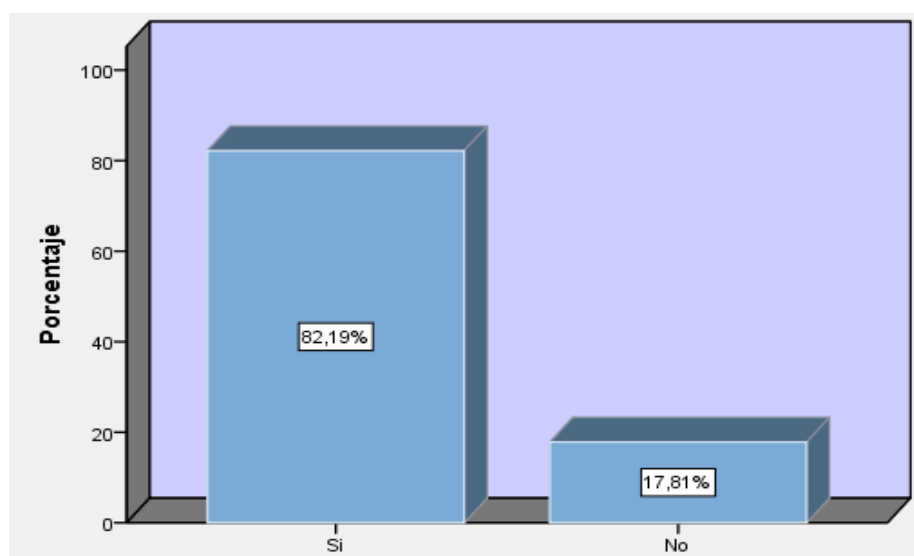
14. ¿Estaría dispuesto a invertir o mejorar el uso de tendencias digitales en el proceso de reclutamiento de personal en los próximos años?

Tabla 30. Inversión en tendencias digitales

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Si	60	82,19%
No	13	17,81%
TOTAL	73	100,00%

Fuente: elaboración propia

Figura 31. Inversión en tendencias digitales



Fuente: elaboración propia

Análisis

En base a la investigación podemos determinar que, de las 73 empresas del sector textil la que estarían dispuestas o no a invertir en el uso de las tendencias digitales para el proceso de reclutamiento, con un 82,19% representado 60 empresas consideran un rotundo si y el 17,81% representado por 13 empresas dicen que no.

Interpretación

En base a esto se puede concluir que los empresarios están conscientes que la aplicación de tendencias digitales les ayuda a mejorar la calidad de trabajadores y a crecer como empresa y competir en otros nichos de mercado.

Sector Carrocero

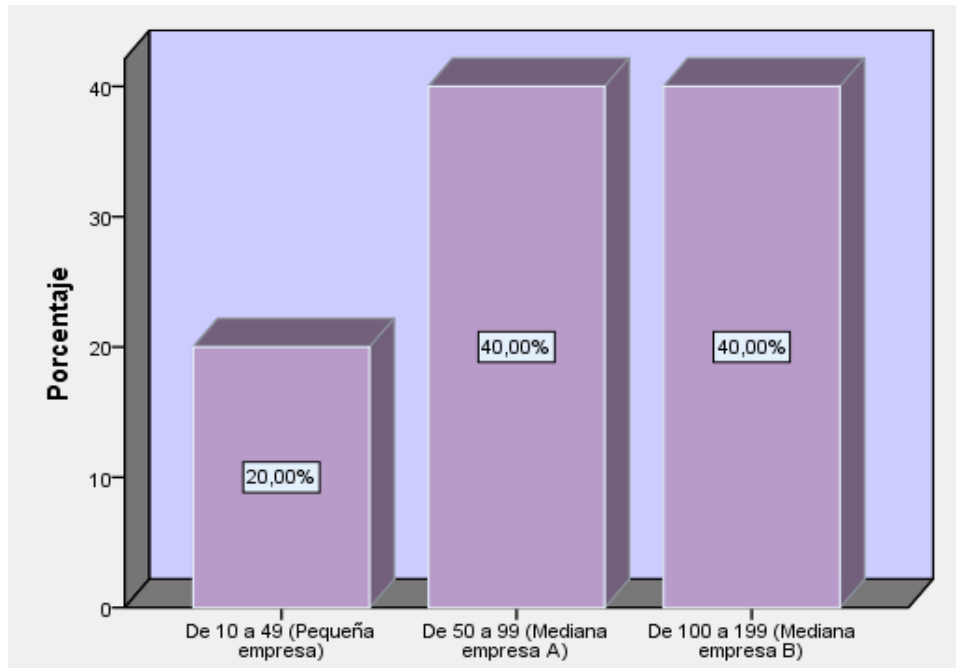
3. ¿Con cuántos colaboradores cuenta su empresa?

Tabla 31. Numero de colaboradores en la empresa

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
De 10 a 49 (Pequeña empresa)	1	20,00%
De 50 a 99 (Mediana empresa)	2	40,00%
De 100 a 199 (Mediana empresa B)	2	40,00%
Mas de 200 (Empresa grande)	0	00,00%
TOTAL	5	100,00%

Fuente: elaboración propia

Figura 32. Numero de colaboradores en la empresa



Fuente: elaboración propia

Análisis

Mediante el estudio realizado podemos determinar que, de las 5 entidades del sector carrocerero, 1 empresa representada por el 20,00 % pertenecen a la pequeña empresa, 2 entidades que hacen referencia al 40,00% pertenecen a la mediana empresa A; mientras que, 2 empresa que constituye el 40,00% pertenece a las grandes empresas.

Interpretación

Por lo tanto, podemos concluir que el tamaño que tiene más ponderación dentro del estudio son las medinas empresas A y B, debido a que los procesos aplicados en la fabricación de carrocerías son amplios y conllevan esfuerzo por lo cual es necesario contar con un número considerable de colaboradores tomando en cuenta el nivel de producción que mantiene.

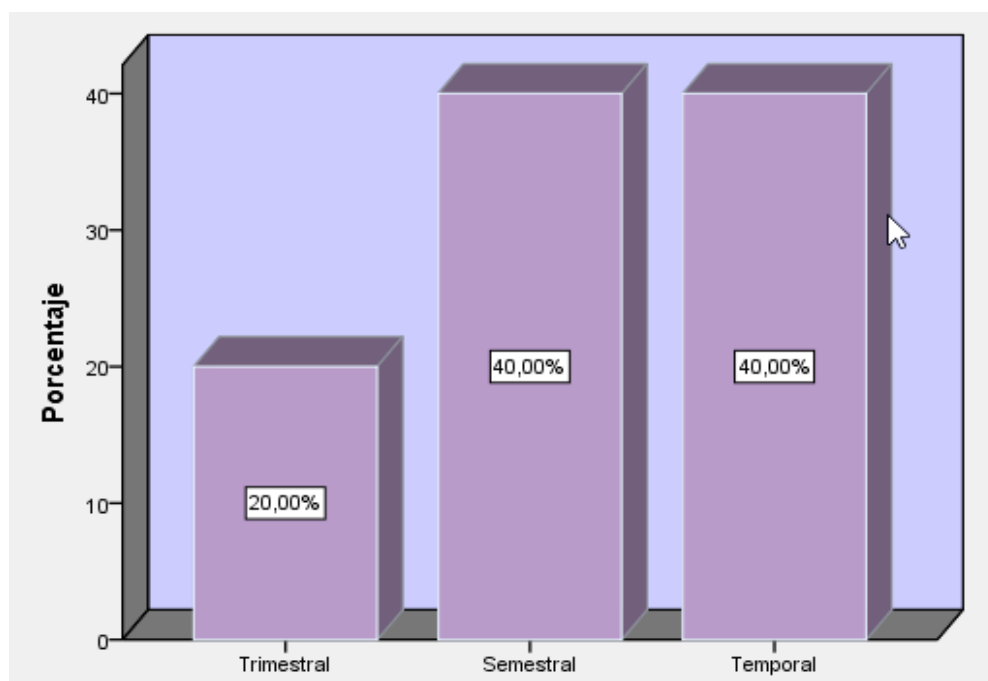
4. ¿Con que frecuencia la empresa realiza procesos de reclutamiento?

Tabla 32. Frecuencia procesos de reclutamiento

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Trimestral	1	20,00%
Semestral	2	40,00%
Anual	0	00,00%
Temporal	2	40,00%
TOTAL	5	100,00%

Fuente: elaboración propia

Figura 33. Frecuencia procesos de reclutamiento



Fuente: elaboración propia

Análisis

Mediante el estudio realizado podemos determinar que, de las 5 empresas que representan al sector carrocero, 1 empresa que representa el 20,00% realiza procesos de reclutamiento trimestralmente, 2 entidades que hacen referencia al 40,00% realiza la actividad de forma

semestral y las 2 empresas restantes que constituyen el 40,00% se manejan de forma temporal.

Interpretación

A través de esto podemos concluir que las empresas carroceras encuestadas realizan procesos de reclutamiento de manera semestral y temporal debido que solicitan personal cuando cuentan un mayor número de pedidos.

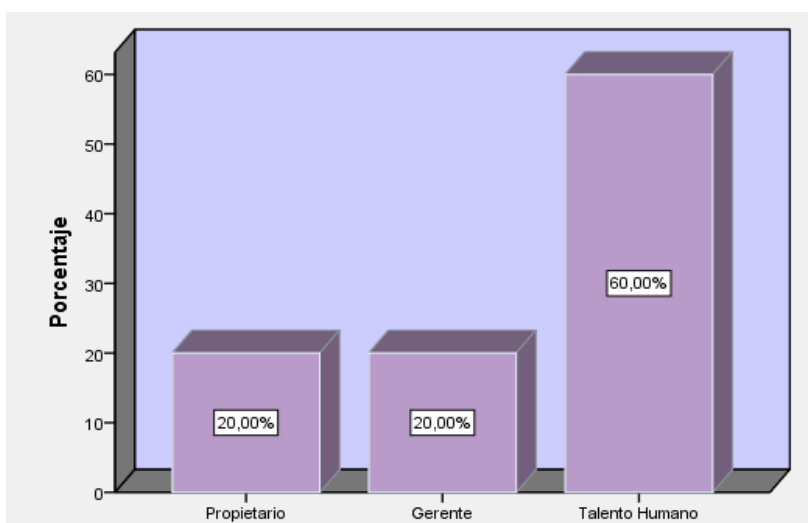
5. ¿Quién es el encargado de la administración de personal y sus respectivos procesos en la empresa?

Tabla 33. Encargado de la administración de personal

Alternativas	Frecuencia	Porcentajes
Propietario	1	20,00%
Gerente	1	20,00%
Talento Humano	3	60,00%
Otros	0	00,00%
TOTAL	5	100,00%

Fuente: elaboración propia

Figura 34. Encargado de la administración de personal



Fuente: elaboración propia

Análisis

De acuerdo al estudio realizado se puede determinar que, de las 5 entidades del sector carrocerero, en 1 entidad la cual representa el 20.00% el encargo de la administración de personal y sus respectivos procesos es el propietario, en 1 empresa la cual hace referencia al 20.00% los procesos son desempeñadas por el gerente y en las 3 empresas restantes las cuales representan al 60.00% son realizadas por el departamento de Talento Humano.

Interpretación

A través de esto podemos concluir que, en el sector carrocerero el proceso de la administración de personal y sus respectivos procesos en su mayoría son desempeñados por el departamento de Talento Humano, en vista de que la mayoría de entidades están legalmente constituidas, mantienen una estructura organizacional bien establecida y sobretodo se maneja con un gran número de colaboradores los cuales demandan contar con departamentos especializados los cuales manejen los temas concernientes de la mejor manera posible.

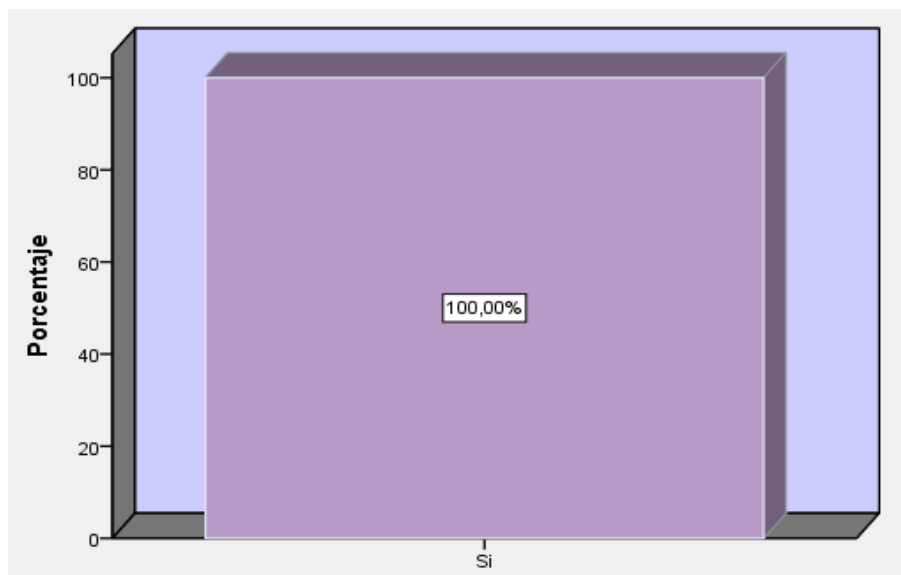
6. ¿La empresa cuenta con un diagrama de flujo estructurado y efectivo donde se establezca la secuencia de procesos a seguir para el reclutamiento de personal?

Tabla 34. La empresa cuenta con un diagrama de flujo

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Si	5	100,00%
No	0	00,00%
TOTAL	5	100,00%

Fuente: elaboración propia

Figura 35. La empresa cuenta con un diagrama de flujo



Fuente: elaboración propia

Análisis

Mediante el estudio realizado se pudo determinar que, de las 5 empresas del sector carrocerero, el 100%, es decir, en su totalidad manejan diagramas de flujo estructurados donde se reflejan la secuencia de procesos a seguir para reclutar personal.

Interpretación

A través de esto podemos concluir que la mayoría de empresas carroceras al contar con un departamento de Talento Humano permite que este se maneje con procesos establecidos los cuales dan apertura a mejorar el nivel de reclutamiento y sobretodo contar con personal adecuado a sus requerimientos.

7. ¿Qué tiempo le toma a la empresa cubrir el proceso de reclutamiento de personal?

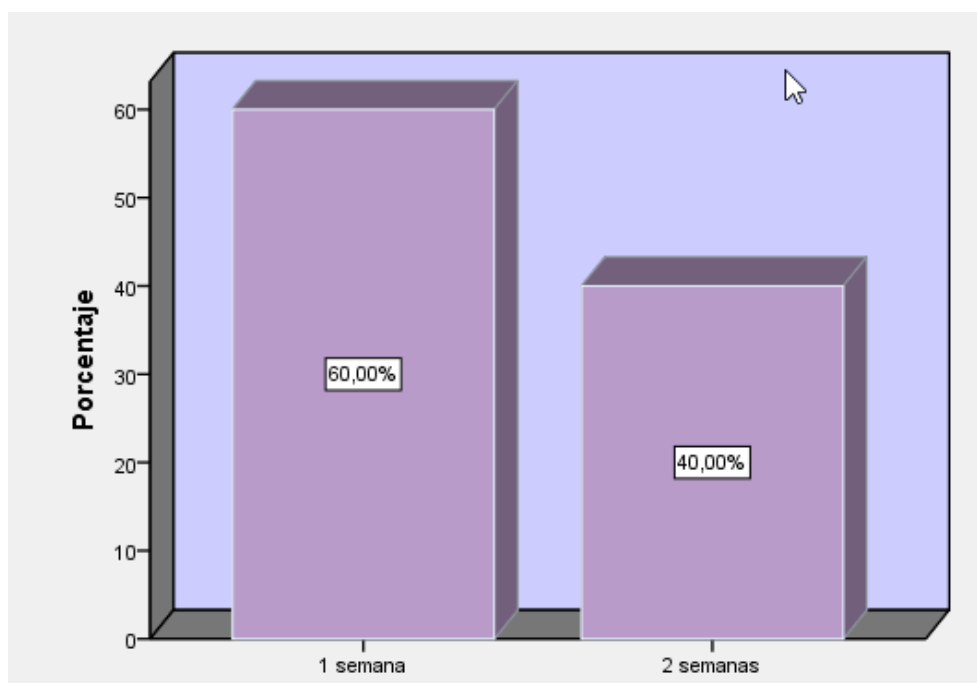
Tabla 35. Tiempo para cubrir un proceso

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
1 semana	3	60,00%
2 semanas	2	40,00%
3 semanas	0	00,00%

4 semanas o mas	0	00,00%
TOTAL	5	100,00%

Fuente: elaboración propia

Figura 36. Tiempo para cubrir un proceso



Fuente: elaboración propia

Análisis

De acuerdo al estudio realizado se pudo determinar que, de las 5 empresas del sector carrocerero, 3 entidades que representan el 60,00% las toma una semana en cubrir el proceso de reclutamiento de personal, mientras que a las 2 empresas restantes que representan el 40,00% lo realizan en dos semanas.

Interpretación

A través de esto podemos concluir que el tiempo que les toma a la empresa cubrir el proceso de reclutamiento con mayor frecuencia es de una semana debido a que la secuencia

de procesos que manejan no es muy extensa dando paso a que se lo realice de forma inmediata.

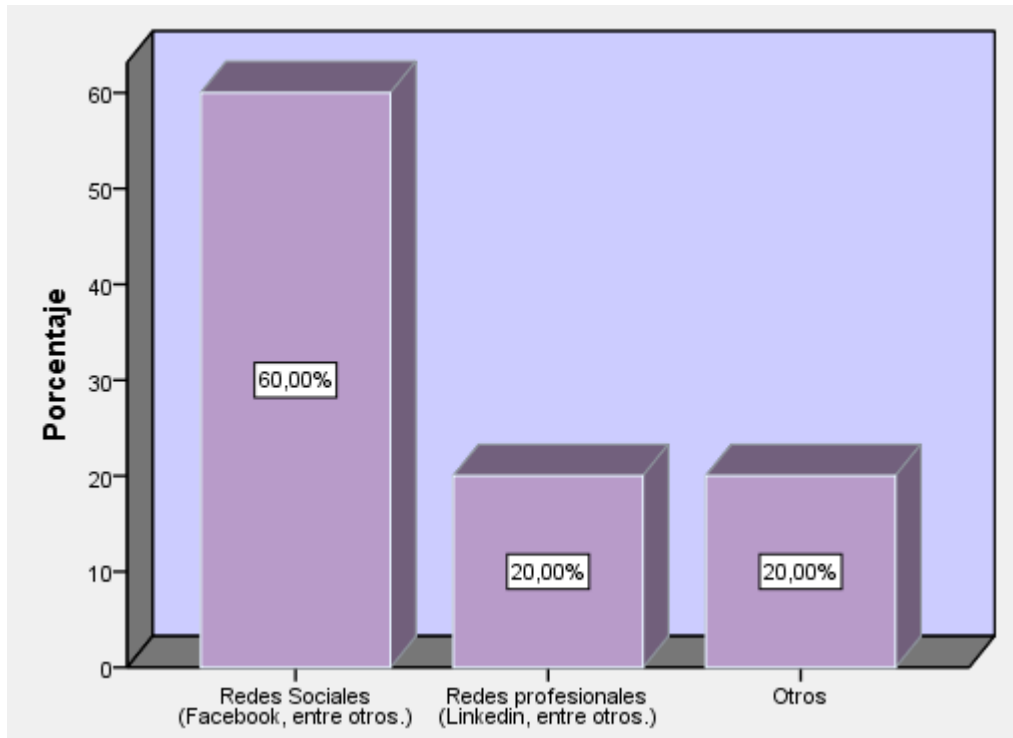
8. ¿De las siguientes tendencias digitales cual utiliza la empresa para reclutar personal?

Tabla 36. Tendencias digitales utilizadas en la empresa

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Aplicativos Informáticos de talento Humano (Software Propio)	0	00,00%
Portales de empleo (Red Socio Empleo, Multitrabajos)	0	00,00%
Redes Sociales (Facebook, entre otras)	3	60,00%
Redes profesionales (LinkedIn, entre otros)	1	20,00%
Otras	1	20,00%
TOTAL	5	100,00%

Fuente: elaboración propia

Figura 37. Tendencias digitales utilizadas en la empresa



Fuente: elaboración propia

Análisis

A través del estudio realizado se pudo determinar que, de las 5 empresas del sector carrocero, 3 empresas que representan el 60,00% hacen uso de las redes sociales como medio para reclutar personal, 1 entidad que constituye el 20,00% utiliza redes profesionales para realizar esta actividad y la empresa restante que representa el 20,00% no usa ningún tipo de tendencia digital mencionada.

Interpretación

Mediante esto podemos concluir que la mayoría de empresas hacen uso de las redes sociales como medio para reclutar personal debido a que hoy en día la casi todos contamos con este medio para obtener información de toda índole.

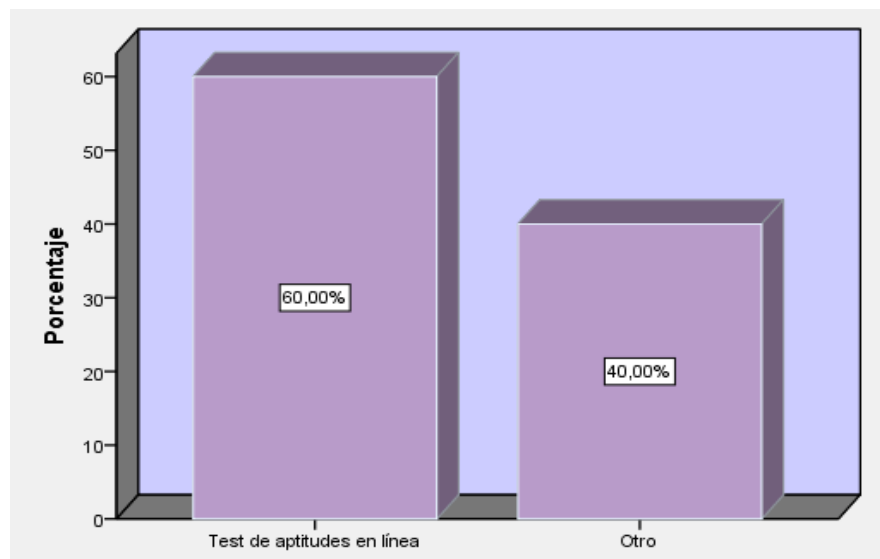
9. ¿Qué tipo de herramientas digitales utiliza la empresa en el proceso de selección de personal?

Tabla 37. Herramientas digitales en el proceso de selección

Alternativas	Frecuencias	Porcentaje
Test de aptitudes en línea	3	60,00%
Video entrevista	0	00,00%
Software (APP)	0	00,00%
Smart Video	0	00,00%
Otros (entrevistas personales, ninguna de las anteriores)	2	20,00%
TOTAL	5	100,00%

Fuente: elaboración propia

Figura 38. Herramientas digitales en el proceso de selección



Fuente: elaboración propia

Análisis

De acuerdo al estudio realizado se pudo determinar que, de las 5 empresas pertenecientes al sector carrocero, 3 entidades que hacen referencia al 60,00% hacen uso de test de aptitudes en línea como herramienta digital para la selección de personal y 2 empresas que constituyen

el 40,00% se refleja en la opción otros (1 empresa usa entrevistas personales y la restante no utiliza ninguna de las opciones antes mencionadas).

Interpretación

A través de esto podemos concluir que la mayoría de empresas a las que se aplicó la encuesta utilizan test de aptitud en línea como herramienta digital para la selección de personal, debido a que cuentan con personal de talento humano capaz de manejar este tipo de herramienta y sobretodo nos supieron manifestar que es una forma óptima de hacerlo.

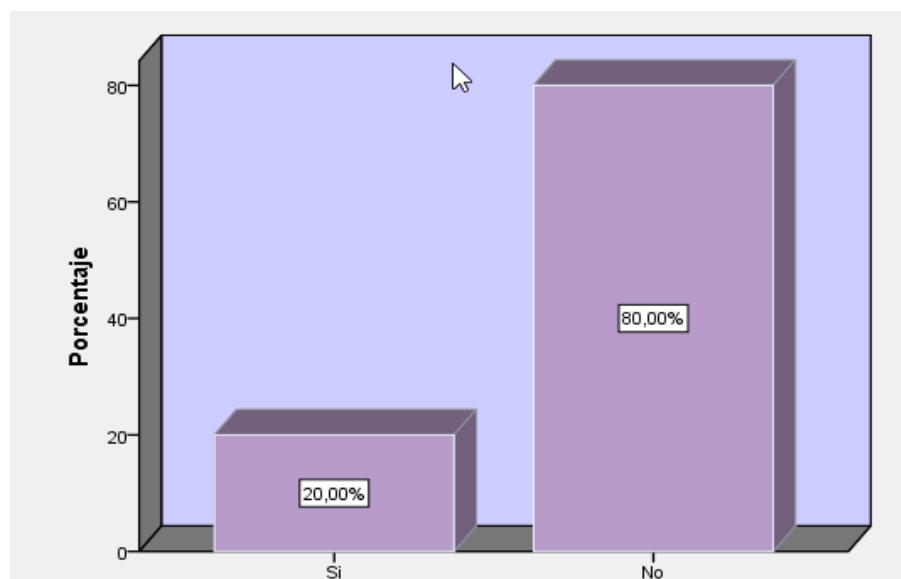
10. ¿La empresa ofrece formación en competencias digitales a su personal?

Tabla 38. Formación en competencias digitales.

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Si	1	80,00%
No	4	20,00%
TOTAL	5	100,00%

Fuente: elaboración propia

Figura 39. Formación en competencias digitales



Fuente: elaboración propia

Análisis

De acuerdo al estudio realizado se pudo determinar que, de las 5 empresas que pertenecen al sector carrocero, 4 empresas que hacen referencia al 80,00% no ofrecen formación en competencia digitales a sus colaboradores y la empresa restante que representa el 20% si lo hace.

Interpretación

Mediante esto podemos concluir que de las empresas encuestadas la mayoría no ofrece capacitación referente a tendencia digitales a sus colaboradores por los costos y tiempo que esto conlleva.

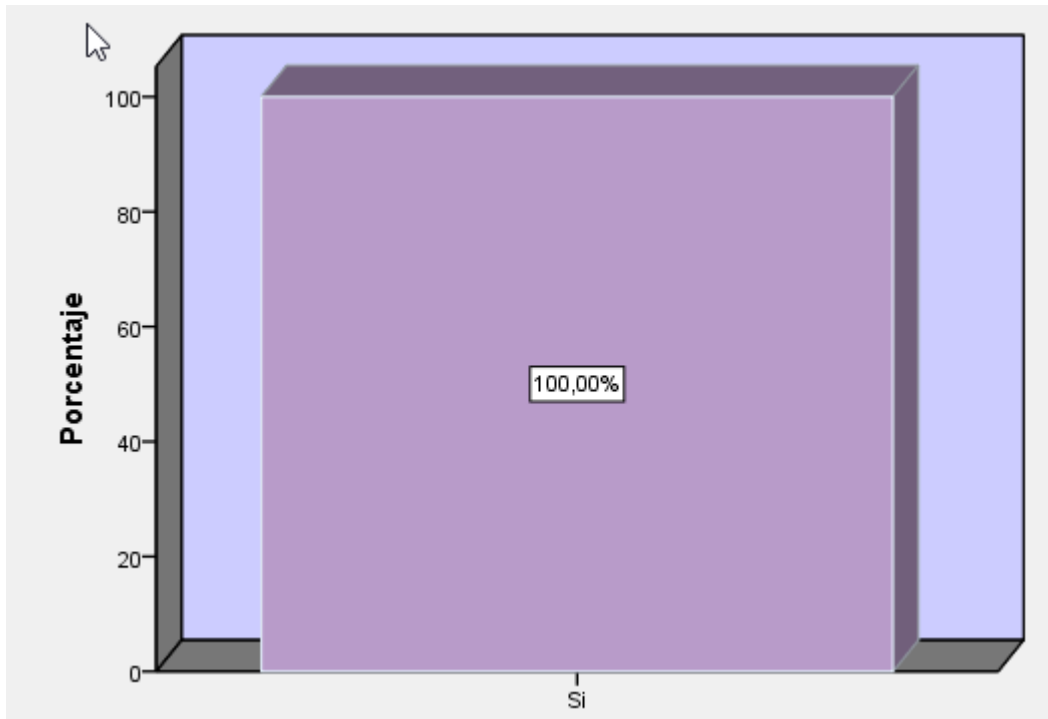
11. ¿Cree usted que si la empresa utilizara tendencias digitales generaría mejores resultados?

Tabla 39. Generación de mejores resultados

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Si	5	100,00%
No	0	00,00%
TOTAL	5	100,00%

Fuente: elaboración propia

Figura 40. Generación de mejores resultados



Fuente: elaboración propia

Análisis

Mediante el estudio realizado se puede determinar que, de las 5 empresas que representan al sector carrocerero, el 100% es decir su totalidad está de acuerdo que el uso de las tendencias digitales generaría mejores resultados para la empresa.

Interpretación

A través de esto podemos concluir que la mayoría de las empresas están de acuerdo que el uso de las tendencias digitales en el proceso del reclutamiento de personal ayudaría a mejorar los resultados de la empresa debido a que ahorraría tiempo, el proceso sería más óptimo y con esto los colaboradores con los que va a contar concordaría más con el perfil deseado.

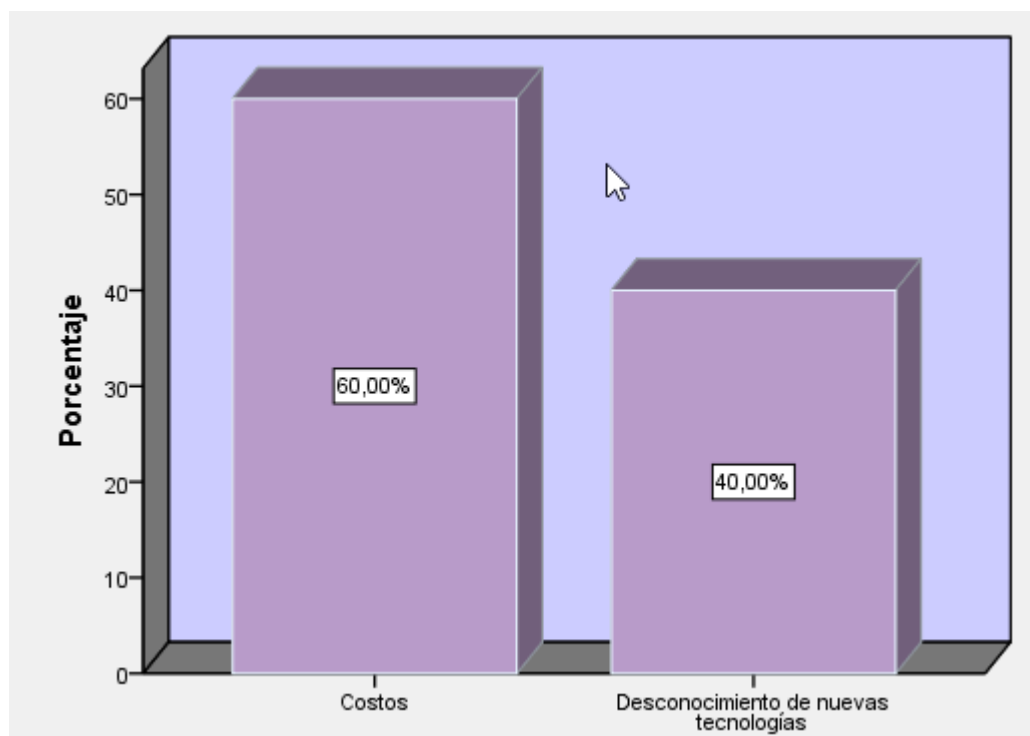
12. ¿Cuál sería uno de los factores por los cuales las empresas no optarían por aplicar tendencias digitales en los procesos de reclutamiento de personal?

Tabla 40. Factores para no optar por tendencias digitales

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Falta de personas capacitadas para este proceso	0	00,00%
Costos	3	60,00%
Poco interés	0	00,00%
Desconocimiento de nuevas tecnologías	2	40,00%
Otros	0	00,00%
TOTAL	5	100,00%

Fuente: elaboración propia

Figura 41. Factores para no optar por tendencias digitales



Fuente: elaboración propia

Análisis

Mediante el estudio realizado podemos determinar que, de las 5 empresas que representan al sector carrocerero, 3 entidades que hacen referencia al 60,00% no harían uso de tendencias digitales en el proceso de reclutamiento de personal por los costos que estos generarían y las 2 empresas restantes que constituye el 40,00% no lo aplicarían por el desconocimiento de nuevas tecnologías.

Interpretación

A través de esto podemos concluir que la mayoría de las empresas encuestadas no aplicarían tendencias digitales en el proceso de reclutamiento de personal por los costos que este generaría, tomando en cuenta las constantes reparaciones y actualizaciones que se las debe aplicar.

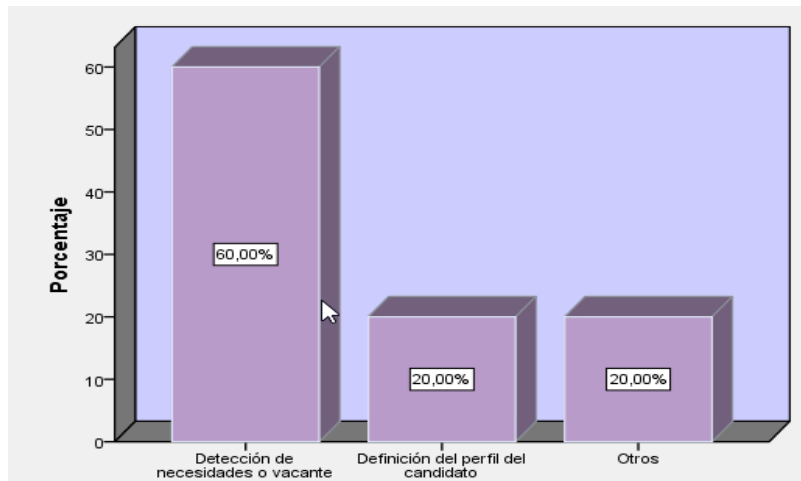
13. ¿Cuál de las siguientes fases del reclutamiento cumplen en la empresa?

Tabla 41. Fases de reclutamiento

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Detección de necesidades o vacante	3	60,00%
Definición del perfil del candidato	1	20,00%
Convocatoria o búsqueda	0	00,00%
Otras (todas las alternativas mencionadas)	1	20,00%
TOTAL	5	100,00%

Fuente: elaboración propia

Figura 42. Fases de reclutamiento



Fuente: elaboración propia

Análisis

De acuerdo con el estudio realizado se pudo determinar que, de las 5 empresas del sector carrocerero, 3 entidades que representan el 60,00% únicamente realizan la fase detección de necesidades para reclutar personal, 1 empresa que hace referencia al 20,00% únicamente realiza la fase de definición del perfil del candidato y la empresa restante que constituye el 20,00% realiza todas las alternativas de respuesta mencionadas.

Interpretación

Mediante esto podemos concluir que la mayoría de las empresas no realizan todas las fases con la que cuenta un proceso de reclutamiento, únicamente realizan la detección de necesidades y de inmediato se cubren esta plaza a través de amistades, familiares, referencias, etc.

14. ¿Estaría dispuesto a invertir o mejorar el uso de tendencias digitales en el proceso de reclutamiento de personal en los próximos años?

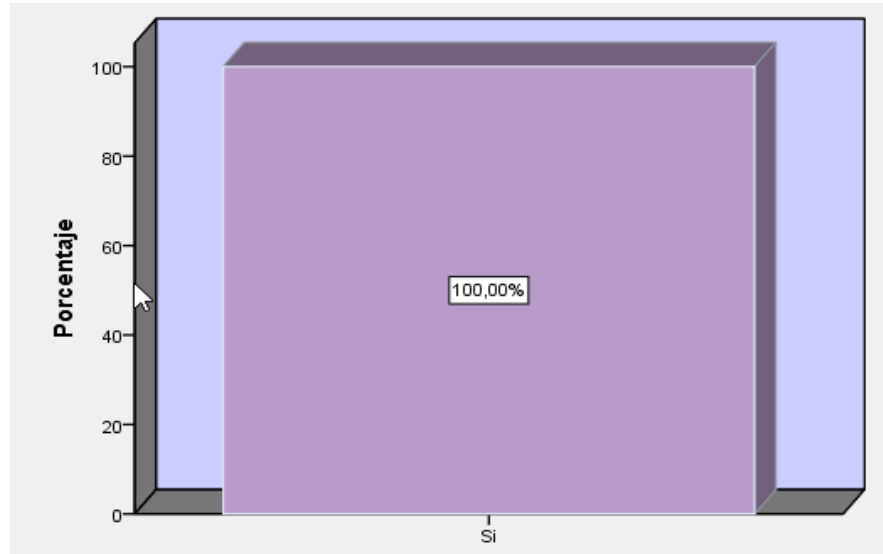
Tabla 42. Inversión en tendencias digitales

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
---------------------	--------------------	--------------------

Si	5	100,00%
No	0	00,00%
TOTAL	5	100,00%

Fuente: elaboración propia

Figura 43. Inversión en tendencias digitales



Fuente: elaboración propia

Análisis

Mediante el estudio realizado se pudo determinar que, de las 5 empresas de calzado, en su totalidad, es decir en un 100,00% están dispuestos en implementar tendencias digitales en la empresa en un futuro.

Interpretación

A través de esto podemos concluir que, la mayoría de las empresas encuestadas están de acuerdo en optar las tendencias digitales en los próximos años, tomando en cuenta que necesitan crecer y generar mayor utilidad ahí se contaría con mayor número de colaboradores y con esto se mejoraría el proceso de reclutamiento.

CAPÍTULO III

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

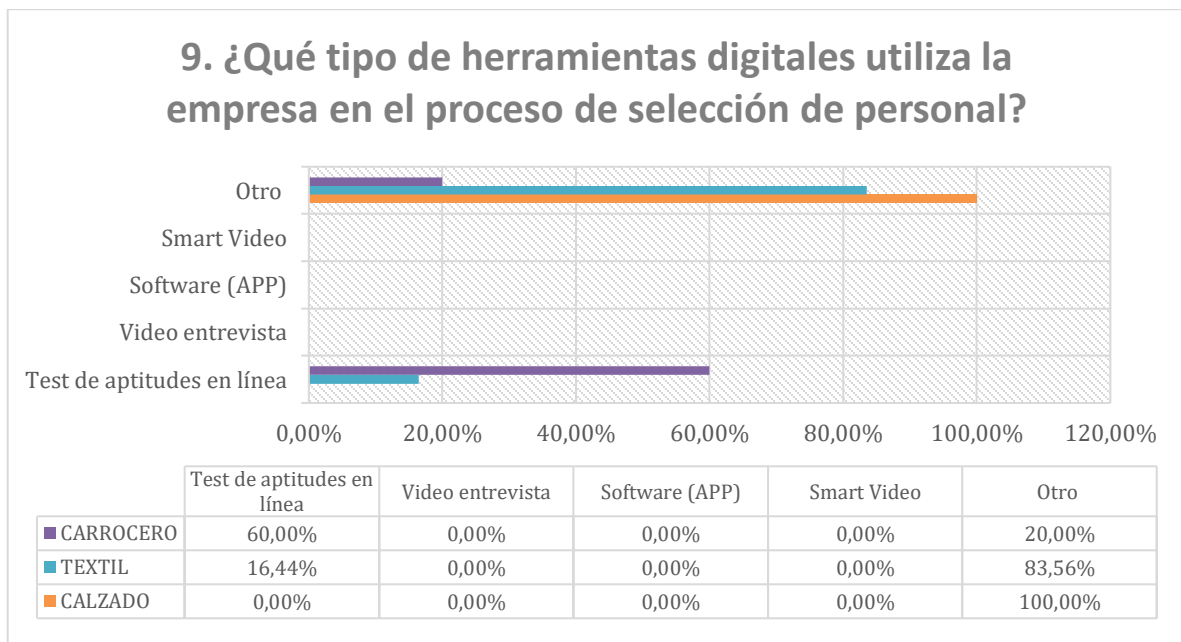
3.1 Análisis y discusión de los resultados

Para el análisis y discusión de los resultados el estudio se basó en un análisis de componentes principales donde se tomó en cuenta las tres preguntas con los valores más altos.

9. ¿Qué tipo de herramientas digitales utiliza la empresa en el proceso de selección de personal?

Las empresas carroceras en vista que están ligadas a la innovación y relación con la tecnología establecen que las herramientas que utiliza para el proceso de selección del personal, se basa en los test de aptitud en línea en un 60% , es decir en su mayoría, a diferencia de las empresas de calzado que el proceso lo basan en métodos tradicionales, por otra parte el sector textil maneja en un menor porcentaje las tendencias digitales debido a que los procesos lo basan en entrevistas personales, recomendaciones de colaboradores, etc.

Figura 44. Comparación de herramientas digitales entre sectores

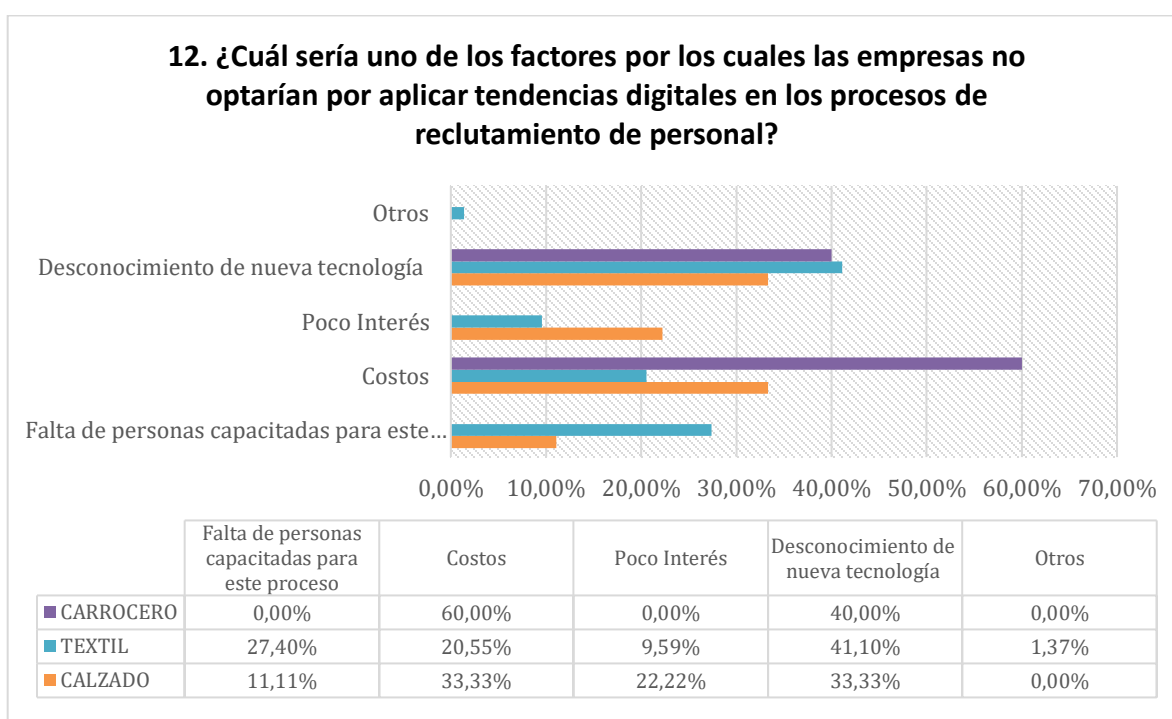


Fuente: elaboración propia

12. ¿Cuál sería uno de los factores por los cuales las empresas no optarían por aplicar tendencias digitales en los procesos de reclutamiento de personal?

Las tendencias digitales en las empresas Tungurahuenses según el estudio realizado no se han venido aplicado el proceso de selección y reclutamiento de forma mayoritaria debido a varios factores los cuales han estado en concordancia en los tres sectores pues no se lo ha realizado por desconocimiento de nuevas tecnologías, costos, falta de personas capacitadas, lo cual ha ocasionado que muchas empresas manejen estos procesos de forma tradicional.

Figura 45. Comparación factores para no optar por tendencias digitales

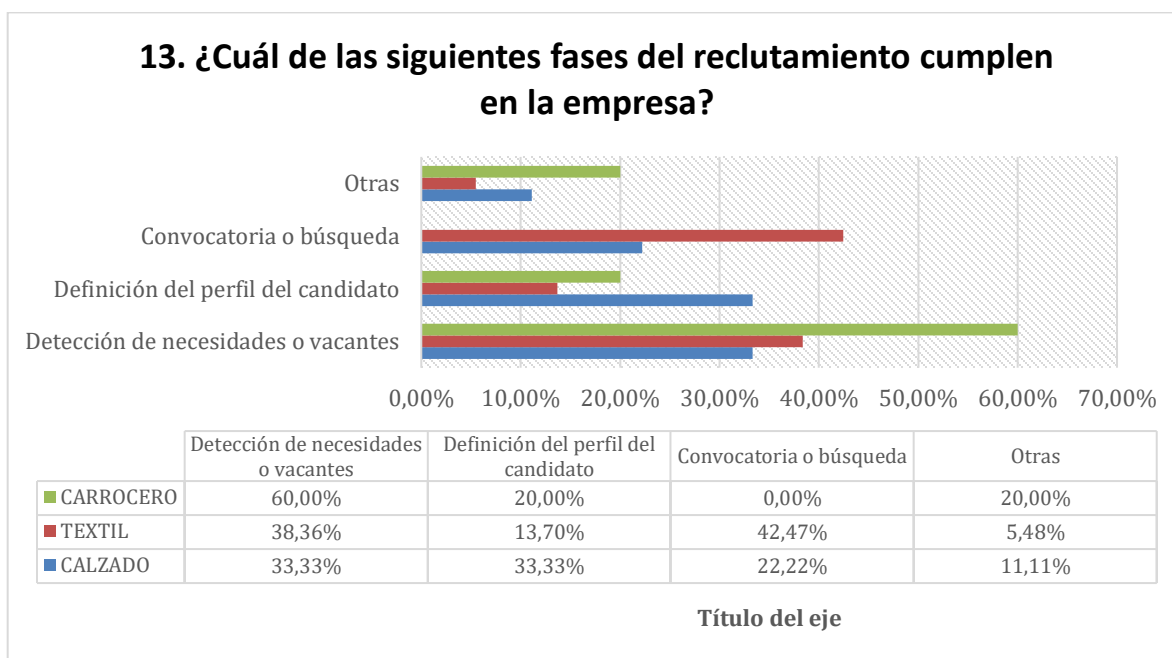


Fuente: elaboración propia

13. ¿Cuál de las siguientes fases del reclutamiento cumplen en la empresa?

El proceso de reclutamiento de personal se basa en una serie de fases las cuales deben cumplirse con el objetivo de que estos se apliquen correctamente y así obtener un resultado óptimo al finalízalo, en el sector carrocero solo el 20% de empresas encuestadas manejan todas las actividades relacionadas al proceso de reclutamiento, en el sector calzado solo el 11% de encuestados lo realiza y en el sector textil el 5,48% de empresas completa todas las fases.

Figura 46. Comparación fases de reclutamiento



Fuente: elaboración propia

Según investigaciones realizadas las empresas Tungurahueses en su mayoría todavía manejan los procesos de reclutamiento y selección de personas en base a métodos tradicionales los cuales son manejados por los propietarios de la entidad o por una persona que no posee los conocimientos adecuados en el tema, lo que ha dado paso a que los procesos aplicados muchas de las veces no sean los más óptimos y sobretodo que al no optar por tendencias digitales no cuentan con ventajas competitivas frente a su competencia en base a recursos y resultados (Moya, 2018).

El sector empresarial de Tungurahua (carrocero, calzado y textil) han tenido la necesidad de adoptar la tecnología en los procesos de reclutamiento y selección de personal y lo han hecho en una mínima proporción debido a que muchas de ellas no cuentan con los recursos para aplicarlo y los conocimientos para desarrollarlo, según el instrumento aplicado la mayoría de empresarios estarían dispuestos en un futuro a aplicar tendencias digitales para el mejor manejo de estos procesos pues consideran que es un recurso necesario

3.2. Verificación de la hipótesis

La verificación de la hipótesis se la realizo en base a las estadísticas de total de elemento la cual se obtuvo con el método de Alfa de Cronbach a través del cual obtenemos la correlación de las variables, tomando en cuenta los tres valores más altos.

Tabla 43. Estadística Total de Elemento

Estadísticas de total de elemento					
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Con cuántos colaboradores cuenta su empresa?	18,57	41,495	,495	,496	,782
¿Con que frecuencia la empresa realiza procesos de reclutamiento?	18,21	37,874	,655	,621	,758
¿Quién es el encargado de la administración de personal y sus respectivos procesos en la empresa?	18,36	43,786	,293	,571	,807
¿Qué tiempo le toma a la empresa cubrir el proceso de reclutamiento del personal?	18,50	41,500	,409	,680	,793
¿De las siguientes tendencias digitales cual utiliza la empresa para reclutar personal?	17,21	35,258	,606	,851	,763
¿Qué tipo de herramientas digitales utiliza la empresa en el proceso de selección de personal?	17,14	33,209	,652	,744	,755

¿Cuál sería uno de los factores por los cuales las empresas no optarían por aplicar tendencias digitales en los procesos de reclutamiento de personal?	17,71	43,758	,256	,761	,814
¿Cuál de las siguientes fases del reclutamiento cumplen en la empresa?	18,29	36,835	,788	,837	,741

Fuente: elaboración propia

Planteamiento de la hipótesis

H0: Hipótesis nula

Las Tendencias digitales **NO** contribuyen en el proceso de integración de personas en el sector empresarial de la Provincia de Tungurahua.

H1: Hipótesis alternativa

Las Tendencias digitales **SI** contribuyen en el proceso de integración de personas en el sector empresarial de la Provincia de Tungurahua.

Dónde:

X^2 = Chi cuadrado

Σ = Sumatoria

f_o = Frecuencias observadas

f_e = Frecuencias esperadas

Selección del nivel de significancia

Se utilizará el nivel $\alpha= 0.05$

Frecuencias Observadas

Tabla 44. Frecuencias Observadas

PREGUNTAS	FRECUENCIAS OBSERVADAS					
	Op. 1	Op. 2	Op. 3	Op. 4	Op. 5	Subtotal
9.- ¿Qué tipo de herramientas digitales utiliza la empresa en el proceso de selección del personal?	12	0	0	0	61	73
12.- ¿Cuál sería uno de los factores por los cuales la empresa no aplican las tendencias digitales?	19	16	10	27	1	73
13.- ¿Cuál de las siguientes fases del reclutamiento cumplen con la empresa?	28	10	31	4	0	73
SUBTOTALES	59	26	41	31	62	219

Fuente: elaboración propia

Frecuencias Esperadas

$$fe = \frac{\text{total columna} * \text{total fila}}{\text{suma total}}$$

Tabla 45. Frecuencias Esperadas

PREGUNTAS	FRECUENCIAS ESPERADAS					
	Op.1	Op.2	Op.3	Op.4	Op. 5	Subtotal
9.- ¿Qué tipo de herramientas digitales utiliza la empresa en el proceso de selección del personal?	19.66	8.67	13.67	10.33	20.67	73
12.- ¿Cuál sería uno de los factores por los cuales la	19.66	8.67	13.67	10.33	20.67	73

empresa no aplican las tendencias digitales?						
13.- ¿Cuál de las siguientes fases del reclutamiento cumplen con la empresa?	19.66	8.67	13.67	10.33	20.67	73
SUBTOTAL	58.98	26.01	41.01	30.99	62.01	219

Fuente: elaboración propia

Chi cuadrado calculado

$$X^2 \text{ calculado} = \sum \frac{(fo - fe)^2}{fe}$$

Tabla 46. Chi cuadrado calculado

Fo	Fe	fo-fe	(fo-fe)2	(fo-fe)2/ fe
12	19.66	-7.66	58.67	2.894
0	8.67	-8.67	75.17	8.67
0	13.67	-13.67	186.87	13.67
0	10.33	-10.33	106.71	10.33
61	20.67	40.33	1.626.50	0.786
19	19.66	-0.66	0.43	0.022
16	8.67	7.33	53.72	6.19
10	13.67	-3.67	13.46	0.985
27	10.33	16.67	277.89	26.901
1	20.67	-19.67	386.9	18.718
28	19.66	8.34	69.55	3.537
10	8.67	1.33	1.76	0.204
31	13.67	17.33	300.32	21.96
4	10.33	-6.33	40.06	3.878
0	20.67	-20.67	427.24	20.67
219	219			X²= 139.415

Fuente: elaboración propia

Grados de libertad

$$gl = (f-1) (c-1)$$

$$gl = (3-1) (5-1)$$

$$gl = 2 \times 4 = 8$$

Chi cuadrado Critico

$$X^2_{crítico} = X^2_{8gl; 0,05}$$

$$X^2_{crítico} = 15,507$$

Criterio de Hipótesis

Se cumple la hipótesis nula: $X^2_{calculado} < X^2_{crítico}$

Se cumple la hipótesis alternativa : $X^2_{calculado} > X^2_{crítico}$

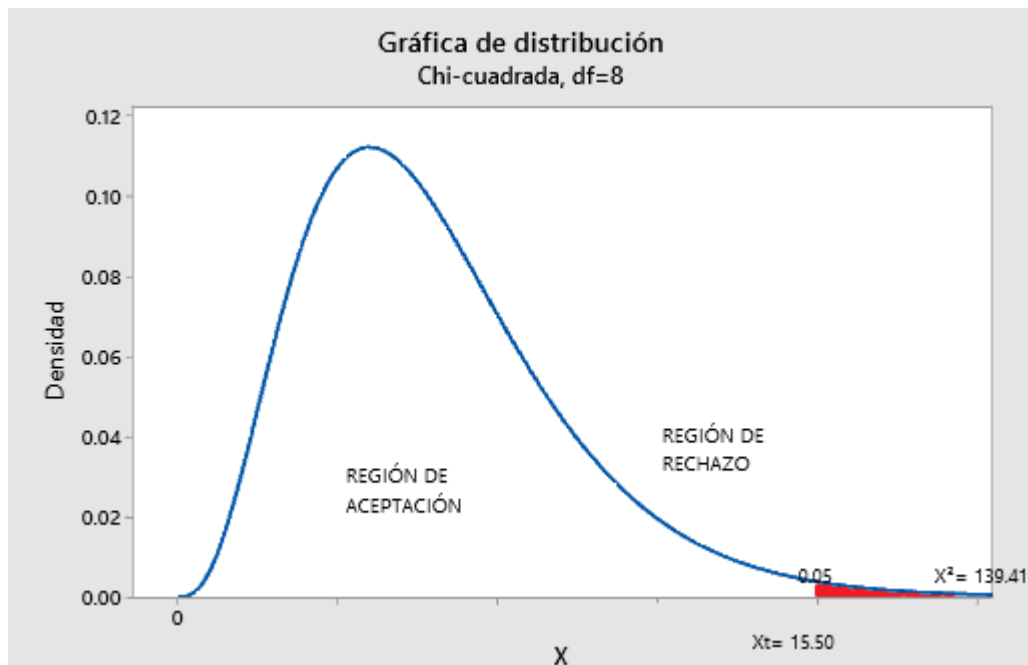
$$X^2_{calculado} > X^2_{crítico}$$

$$139,415 > 15,507$$

Entonces con 8 gl y un nivel de significancia de 0.05 tenemos en la tabla de chi cuadrado el valor de 15,507 por consiguiente se acepta la hipótesis alternativa a todo valor de chi cuadrado que se encuentre hasta el valor 139.415 y se rechaza la hipótesis nula por cuanto los valores calculados son mayores de 15.507, cuya representación gráfica sería:

Gráfico Chi cuadrada

Figura 47. Chi Cuadrado



Fuente: elaboración propia

Decisión: Para 8 grados de libertad con un nivel de 0,05 se obtiene en la tabla de 15.507 y como el valor de chi cuadrado calculado es de 139.415 se encuentra fuera de la región de aceptación, entonces se rechaza la hipótesis nula por lo tanto se acepta la hipótesis alternativa que dice: Las Tendencias digitales **SI** contribuyen en el proceso de integración de personas en el sector empresarial de la Provincia de Tungurahua.

CAPÍTULO IV

4. CONCLUSIONES Y RECOMEDACIONES

4.1 Conclusiones

La investigación se desarrolló en base a varias referencias bibliográficas lo que permitió realizar un marco teórico conceptual referente a los temas fundamentales como es el reclutamiento y selección de personas en las empresas además de las tendencias digitales, sirviéndonos como aporte para conocer a profundidad el tema a tratar facilitando identificar los elementos necesarios y su conceptualización, aportando con la información oportuna para la investigación.

Para determinar la situación actual del uso de las tendencias digitales en el proceso de reclutamiento y selección de personal se realizó una estratificación en el sector empresarial de la provincia de Tungurahua, tomando como base el sector carroceros, textil y calzado donde se aplicó 87 encuestas, llegando a la conclusión que actualmente se continúan utilizando las técnicas tradicionales para el reclutamiento y la selección de personal, pero la llegada de las redes sociales, así como otras nuevas tendencias en reclutamiento, han revolucionado la manera de buscar talento por parte de las empresas.

Las organizaciones también se han dado cuenta, que los ojos de las personas, pasan muchas horas al día mirando los dispositivos móviles, por este motivo, el reclutamiento móvil ha comenzado a ser un gran complemento a las estrategias actuales de reclutamiento y selección de personal tradicionales. El cambio de una actitud pasiva de las empresas, frente a la nueva forma activa de buscar, atraer y retener talento en las compañías, ha sido y es fundamental para el éxito empresarial.

Invertir en una buena y correcta estrategia de reclutamiento digital y selección de personal, acorde con el perfil de la empresa, puede resultar decisiva para afianzarse en el mercado y diferenciarse de la competencia.

4.2 Recomendaciones

Es importante que el sector empresarial de la provincia de Tungurahua, aplique nuevas formas tecnológicas de manera eficiente para el proceso de selección del personal en el que incluyan formularios o instrumentos ya sea en App móviles que faciliten y optimicen el tiempo tanto para los candidatos como para los encargados de la selección del personal.

Las empresas del sector, de calzado, textil y carroceros de la Provincia de Tungurahua necesita incorporar un proceso de reclutamiento y selección de personal, mediante la creatividad de los profesionales del Departamento de Recursos Humanos los cuales han de realizar búsquedas de candidatos de forma dinámica y optima en las bases de datos de páginas autorizadas para los procesos de reclutamiento y selección de personal incorporando, redes sociales, prensa y el reclutamiento on line por su bajo costo, efectividad y rapidez.

Se recomienda a las empresas que en los procesos incluya las necesidades por parte de las personas que tienen interés por el puesto o vacante establecida mediante los requisitos previstos, valoración, test, formularios con el propósito de escoger el personal idóneo para el puesto de trabajo y mejorar con los instrumentos propuestos.

BIBLIOGRAFÍA

Alfaro, C. (2015). *Recursos Humanos*. Mexico : Trillas.

Arias , J., & Villasis , M. A. (2016). El protocolo de la investigación III: la población de estudio. *Redalyc*. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>

Ballesteros , E. (2018). *Fuentes de reclutamiento interno y externo para la selección del personal*. Lima: Limusa .

Betkelaar, B., & Buzzanell, P. (2015). Online Employment Screening and Digital Career Capital: Exploring Employer's Use of Online Information for Personnel Selection. *Management Communication Quarterly*.

doi:10.1177/0018726715591636

Bizneo. (2019). Obtenido de 12 técnicas de selección de personal que serán tendencia en 2020: <https://www.bizneo.com/blog/tecnicas-seleccion-personal-2019/>

Cejas , M., Vasquez, G., & Chirinos , N. (2017). *Administración de recursos humanos: la arquitectura estratégica de las organizaciones*. Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE . Obtenido de

[http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/13757/1/978-9942-765-04-](http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/13757/1/978-9942-765-04-8%20ADMINISTRACION%20DE%20RECURSOS%20HUMANOS%20LA%20ARQUITECTURA%20ESTRATEGICA%20DE%20LAS%20ORGANIZACIONES.pdf)

[8%20ADMINISTRACION%20DE%20RECURSOS%20HUMANOS%20LA%20ARQUITECTURA%20ESTRATEGICA%20DE%20LAS%20ORGANIZACIONES.pdf](http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/13757/1/978-9942-765-04-8%20ADMINISTRACION%20DE%20RECURSOS%20HUMANOS%20LA%20ARQUITECTURA%20ESTRATEGICA%20DE%20LAS%20ORGANIZACIONES.pdf)

- Chiavenato , I. (2011). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. México : McGrawHill .
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Tlento Humano* (Tercera ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2015). *Administración de Recursos Humanos: el capital de las organizaciones*. México: McGrawHill.
- Del Alcázar , J. P. (2020). *Ecuador Estado Digital 2020*. Mentinno- Innovación & Lifetime Value Partners. Obtenido de <https://drive.google.com/file/d/1Yd5h5z2xXyABzj05-j6DEtVhS2O5Ywmw/view>
- Delgado, L. (2017). *Reclutamiento del personal* . México: Trillas.
- Deobold, B., & Meyer, W. (2017). *Síntesis de "Estrategia de la investigación descriptivo"*. México: Trillas .
- Diario Mercurio. (15 de Junio de 2019). *El Mercurio* . Obtenido de Negocios : <https://ww2.elmercurio.com.ec/2019/06/15/la-produccion-de-calzado-pide-flexibilizacion-laboral/>
- Díaz, S., Lesbia , A., & Pallares , M. (2017). Validez de constructo y confiabilidad de la APGAR familiar en pacientes odontológicos adultos de Cartagena, Colombia. *Revista de la Universidad Industrial de Santander*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/suis/v49n4/0121-0807-suis-49-04-00541.pdf>
- Duran, A. (2016). Modelo de Gestión de Talento Humano para la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. *Revista Ciencia UNEMI*. Obtenido de

<https://pdfs.semanticscholar.org/de8d/13d81a98fb62d0ea3ac5556d74317353b470.pdf>

Espín , M. E., Zula , J. A., & Espín , E. R. (2015). Gestión de Talento Humano orientado al alto desempeño de los servidores públicos. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*. Obtenido de <http://www.eumed.net/rev/cccss/2015/03/talento-humano.html>

Estrada, M. (2015). *Metodología de investigación* (Segunda ed.). México: Pearson.

Franco , J. A., & Bedoya , J. (2018). Análisis de los modelos de Talento Humano aplicado en las Organizaciones PIMES. *Ciencias Economicas y Administrativas*, 88. Obtenido de <https://revistas.itm.edu.co/index.php/revista-cea/article/view/761/721>

Fred, M., & Kinange , U. (2018). Effectiveness of E-Recruitment in Organization Development. *Management and Economic Journal* , 294-301.

García , R. (2015). Problemas del Desarrollo. *Revista Latinoamericana de Economía* .

Gonzalez , L. B. (2017). Importancia de una buena gestión el proceso de selección del talento humano en el desarrollo de la empresa . *Universidad Militar Nueva Granada* .

Hernández, M. (2015). *Administración de los Recursos* (Segunda ed., Vol. 14). Lima: Limusa.

Holl, A. (2013). Localización y productividad de la empresa española. *Redalyc* .

- Ihil, B., & Hellya, A. (2018). The Challenges of Recruitment and Selection Systems in Indonesia. *Journal of Management and Marketing Review*, 187. Obtenido de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3307385
- Jurmu, S. (2020). Digital Channels in the Centre of the Recruitment Process: Case Company X. *Haaga-Helia University of Applied Sciences*.
- Kalambi, M. (2015). Boon or Bane - E Recruitment's Impact Undeniable. *Abhinav National Monthly Refereed Journal of Research in Commerce & Management*. Obtenido de https://pdfs.semanticscholar.org/a353/e33c04fa9b5f07a34662449bd4b67ef814c2.pdf?_ga=2.131869519.1941458468.1575294146-957793902.1575294146
- Kale , P., & Balan, S. (2016). Big data aplication in job trend analysis. *In 2016 IEEE International Conference on Big Data*. doi:10.1109/BigData.2016.7841089
- La Hora . (28 de Noviembre de 2019). *La Hora* . Obtenido de La Hora : <https://www.lahora.com.ec/tungurahua/noticia/1102289378/tungurahua-industria-textil-de-las-mas-grandes-del-pais-#:~:text=NOV%2C%2028%2C%202019%20%7C&text=De%20las%2027%20textiles%20registradas,%2C%20camisas%2C%20chompas%20y%20uniformes>.
- López, S. J., Ortega , A., & Andrade , L. (2018). Criterios de selección de recursos humanos en microempresas. *Jovenes en la Ciencia*, 17. Obtenido de <file:///C:/Users/usuario/Downloads/2563-8595-1-PB.pdf>

- Mababu , R. M. (2016). Reclutamiento a través de las redes sociales: Reclutamiento 3.0. *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/310/31048901008.pdf>
- Maese, J., & Iniesta , A. (2016). Coeficiente alfa de Cronbach para medir la fiabilidad de un cuestionario difuso. *CULCyT: Cultura Científica y Tecnológica*.
- Maldonado , E., & Manrique , A. (2017). Gestión de talento humano basado en competencias: una perspectiva latinoamericana. *Revista Científica Carácter*. Obtenido de file:///C:/Users/usuario/Downloads/32-128-2-PB.pdf
- Martínez, M. (2020). Análisis de validez del constructo y confiabilidad de un instrumento para evaluar la formación en sostenibilidad en educación superior. *Revista Entreciencias: Dialogos en la Sociedad del Conocimiento*. doi:10.22201/enesl.20078064e.2020.22.70323
- Mejía , A., & Bravo, M. (s.f.). El factor del Talento Humano en las Organizaciones. *Scielo*. Obtenido de <https://analytics.scielo.org/?journal=1815-5936&collection=cub>
- Mikolajczewska, W. (2018). Staff selection matter and components. *Zeszyty Naukowe Gdanskiej Szkoły Wyższej*. doi:<https://doi.org/10.24426/zngsw.v18i1.3>
- Montano, M. A., & Ruiz , M. (2016). Gestión de Recursos Humanos . *Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua* .
- Morales , E. (2015). *Análisis y síntesis de la investigación* . Madrid : McGrwill.
- Moreno , E., & Jimenez , W. (2019). El posicionamiento de marca: empresas carroceras de la provincia de Tungurahua afiliados a la CANFAC. *Digital Publisher*.

Obtenido de

https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/180/442

Moya, L. (2018). Alternativa tecnológica para el e-reclutment de personal en las empresas carroceras de Tungurahua . *Universidad Tecnica de Ambato* .

Negocios, E. d. (28 de Diciembre de 2015). *Business Review*. Obtenido de Sacando partida al reclutamiento 2.0:

<https://br.escueladenegociosydireccion.com/business/rr-hh/sacando-partido-al-%E2%80%8Breclutamiento-2-0/>

Otzen, T., & Manterola , C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Scielo*. Obtenido de

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Parra , P. (2015). Innovación. liquidez y calidad, los retos del calzado en el Ecuador. *Gestión*. Obtenido de

https://revistagestion.ec/sites/default/files/import/legacy_pdfs/258_004.pdf

Peña , S. (2017). Modelo de selección de personal en base a perfil de competencias.

Innovaciones de Negocios, 129. Obtenido de

<http://revistainnovaciones.uanl.mx/index.php/revin/article/view/30/27>

Pico , L. M. (2016). La gestión del talento humano, recurso indispensable para organización en el entorno competitivo actual. *INNOVA Research Journal*, 98.

Obtenido de <http://201.159.222.115/index.php/innova/article/view/122/106>

- Pinho , G., Arantes , J., & Marquez, T. (2019). The Use of LinkedIn for ICT Recruitment. *In World Conference on Information Systems and Technologies*, 166-175. doi:10.1007/978-3-030-16181-1_16
- Ployhart, R., Schmitt, N., & Tippins, N. (2017). Solving the Supreme Problem: 100 years of selection and recruitment at the Journal of Applied Psychology. *Journal of Applied Psychology*, 293. doi:10.1037/apl0000081
- Ribas , E. (6 de Abril de 2018). *Smart Scholl*. Obtenido de Blog de Marketing, Business & Technology, Social Media y RRHH: <https://www.citiuschool.com/blog/apps-captar-seleccionar-retener-talento-reclutamiento-seleccion/>
- Río, M., & Maldonado, C. (2017). Capital Humano vs Gestión de Talento Humano en las Universidades . *Espacios*. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a17v38n55/a17v38n55p29.pdf>
- Rivera , L. M. (2019). Reclutamiento y selección de personal empresarial. *Revista Científica FIPCAEC*. Obtenido de <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/65/81>
- Rodríguez , N. (09 de Febrero de 2015). *Identifica y usa a tu favor las nuevas herramientas de reclutamiento* . Obtenido de El Financiero : <https://www.elfinanciero.com.mx/power-tools/identifica-y-usa-a-tu-favor-las-nuevas-herramientas-de-reclutamiento.html%C2%A0>
- Rodríguez, I. (2016). *Reclutamiento y Gestión de Personal* (Primera ed.). Bogotá: Laurosse.

- Romero, J. J. (2016). Nuevas tendencias en reclutamiento y selección de personal. *Universidad Miguel Hernández de Elche*, 19.
- Ruiz , I. P., Ruiz, A. K., & Martínez, P. (2017). *Gestión de talento humano en la selección del personal administrativo*. Guayaquil - Ecuador : Grupo Compas.
- Sainz, T. (2018). *Como reclutan las empresas a sus empleados: nuevas tendencias de selección de personal* . España : Universidad de Cantabria .
- Salazar, B. (2018). Recutamiento y selección de personal para el servicio público a través de la Red Socio Empleo. *Instituto de Altos Estudios Nacionales Universidad de Postgrado del Estado* .
- Shatarova , D., & Zlatanova , E. (2018). Human resources in the digitalage - trends and challeges. *Научни трудове на Съюза на учените–Пловдив. Серия Б: Естествени и хуманитарни науки*. Obtenido de <https://cyberleninka.ru/article/n/human-resources-in-the-digital-age-trends-and-challenges>
- Solek-Borowska, C., & Wilczewska, M. (2018). New Technologies in the Recruitment Process. *Economics and Culture*, 2. doi: 10.2478/jec-2018-0017
- Solís , Y. (2016). *Theory of Human Motivation. Una teoría sobre la motivación humana por Maslow* (Segunda ed.). Madrid: PEARSON.
- Sotomayor, A. A. (2015). *Aministración de Recursos Humanos*. México: Universidad Autonoma de Nuevo León. Obtenido de [http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso%20Amador%20Sotomayor%20-](http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso%20Amador%20Sotomayor%20)

%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20-%20Su%20proceso%20organizacional%202016.pdf

Tamayo, L. (2015). *Teorías de la investigación* (Cuarta ed.). México: Trillas.

Torres , S., & Mejía , A. (2015). Una visión contemporánea del concepto de administración: revisión del contexto colombiano. *Scielo*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v19n32/v19n32a05.pdf>

Upadhyay, U., & Lipkovich, H. (2020). Using online technologies to improve diversity and inclusion in cognitive interviews with young people. *BMC Medical Research Methodology*. doi:10.1186/s12874-020-01024-9

Veintimilla , J. E., & Velasquez, P. A. (2017). Modelos de reclutamiento y selección de personal para el área comercial de instituciones financieras. *Revista Redipe*. Obtenido de <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/217/214>

Veléz , A. E. (2015). *Diseño e estrategias de marketing para un portal web enfocado en el reclutamiento con herramientas de selección de personal on-line para el mercao de la ciudad de Quito* . Quito : Pontificie Universidad Catolica del Ecuador .

Vinueza , A. F., & Basantes , A. R. (2017). Modelo de Gestión de Talento Humano basado en el Clima Organizacional de las Empresas de Embutidos. *Mikarimin*, 2. Obtenido de file:///C:/Users/usuario/Downloads/561-1590-2-PB.pdf

Wheter, W., & Davis, M. (2016). *Tipos de reclutamiento*. New York: PEARSON.

ANEXOS

Anexos 1. Encuesta



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



ENCUESTA

Objetivo:

Determinar la influencia de las tendencias digitales en el proceso de integración de personas en el Sector Empresarial de la Provincia de Tungurahua.

Instrucciones:

- Lea determinadamente cada pregunta antes de responder
- Marque con una “X” la respuesta que considera correcta
- No existen respuestas buenas ni malas, pero se sugiere que responda con absoluta sinceridad.
- La respuesta que usted seleccione se la maneje con absoluta reserva.

- Nombre de la empresa
.....
.....
- ¿Qué actividad económica desarrolla la empresa?
Textil ()
Calzado ()
Carrocera ()
- ¿Con cuántos colaboradores cuenta su empresa?
De 10 a 49 (Pequeña empresa) ()
De 50 a 99 (Mediana empresa A) ()
De 100 a 199 (Mediana empresa B) ()
Más de 200 (Empresa grande) ()
- ¿Con que frecuencia la empresa realiza procesos de reclutamiento?
Trimestral ()
Semestral ()
Anual ()
Temporal ()
- ¿Quién es el encargado de la administración de personal y sus respectivos procesos en la empresa?
Propietario ()
Gerente ()
Talento Humano ()
- Otro.....
- ¿La empresa cuenta con un diagrama de flujo estructurado y efectivo donde se establezca la secuencia de procesos a seguir para el reclutamiento de personal?
Si ()
No ()
- ¿Qué tiempo le toma a la empresa cubrir el proceso de reclutamiento del personal?
1 semana ()
2 semanas ()
3 semanas ()
4 semanas o más ()
- ¿De las siguientes tendencias digitales cual utiliza la empresa para reclutar personal?
Aplicativos Informáticos de Talento Humano (Software Propio) ()
Portales de empleo (Red Socio Empleo, Multitabajos) ()
Redes Sociales (Facebook, entre otros.) ()
Redes profesionales (Linkedin, entre otros.) ()
Otras.....
- ¿Qué tipo de herramientas digitales utiliza la empresa en el proceso de selección de personal?
Test de aptitudes en línea ()

Video entrevista ()

Software (APP) ()

¿Cuál?:.....

Smart Video ()

)

Otro.....

10. ¿La empresa ofrece formación en competencias digitales a su personal?

Si ()

No ()

¿Cuáles?:

11. ¿Cree usted que si la empresa aplicara tendencias digitales en el proceso de reclutamiento generaría mejores resultados?

Si ()

No ()

¿Por qué?:.....

12. ¿Cuál sería uno de los factores por los cuales las empresas no optarían por aplicar tendencias digitales en los procesos de reclutamiento de personal?

Falta de personas capacitadas para este proceso ()

Costos ()

Poco interés ()

Desconocimiento de nuevas tecnologías ()

Otros.....

13. ¿Cuál de las siguientes fases del reclutamiento cumplen en la empresa?

Detección de necesidades o vacante ()

Definición del perfil del candidato ()

Convocatoria o búsqueda ()

Otras:

14. ¿Estaría dispuesto a invertir o mejorar el uso de las tendencias digitales en el proceso de reclutamiento del personal en los próximos años?

Si ()

No ()

¿Por qué?:.....

15. Enumere tres ventajas al aplicar las tendencias digitales en el proceso de reclutamiento en su empresa

a)

b)

c)

Cargo:

.....

Área de trabajo:

.....

Tiempo de labores:

.....

Anexos 2. Planes de tendencias digitales

Evalart



INICIO COMO FUNCIONA CARACTERÍSTICAS CATÁLOGO DE PRUEBAS PRECIOS PROBAR GRATIS LOGIN

REC-10	REC-20	REC-30	REC-50	REC-100
Plan con 10 Pruebas mensuales. Ideal para empezar o para pequeñas empresas.	Plan con 20 Pruebas mensuales. Ideal para pequeñas y medianas empresas.	Plan con 30 Pruebas mensuales. Ideal para empezar o para pequeñas empresas.	Plan con 50 Pruebas mensuales. Ideal para empresas medianas a grandes.	Plan con 100 Pruebas mensuales. Ideal para empresas grandes o de reclutamiento.
US\$ 59.95 /Mes	US\$ 99.95 /Mes	US\$ 149.95 /Mes	US\$ 199.95 /Mes	US\$ 399.95 /Mes
Plan Mensual	Plan Mensual	Plan Mensual	Plan Mensual	Plan Mensual
<ul style="list-style-type: none">10 Pruebas Mensuales (No Acumulables)Soporte Vía Sistema De Tickets (Email)US\$6 Por Cuestionario	<ul style="list-style-type: none">20 Pruebas Mensuales (No Acumulables)Soporte Vía Sistema De Tickets (Email)US\$5 Por Cuestionario	<ul style="list-style-type: none">30 Pruebas Mensuales (No Acumulables)Soporte Vía Sistema De Tickets (Email) Y TelefonoUS\$5 Por Cuestionario	<ul style="list-style-type: none">50 Pruebas Mensuales (No Acumulables)Soporte Vía Sistema De Tickets (Email) Y TelefonoUS\$4 Por Cuestionario	<ul style="list-style-type: none">100 Pruebas Mensuales (No Acumulables)Soporte Vía Sistema De Tickets (Email) Y TelefonoUS\$4 Por Cuestionario

LinkedIn

ESTÁNDAR	PRO	LO MÁS POPULAR AVANZADO	EMPRESARIAL
€0/mes por usuario	€9. ⁹⁹ /mes por usuario	€19. ⁹⁹ /mes por usuario	€99. ⁹⁹ /mes a partir de 3 usuarios
<ul style="list-style-type: none">Visita y seguimiento de perfilesImportación de contactos con CSVMensajes masivos personalizadosEnvío de invitaciones automáticas10-15 acciones por día	<ul style="list-style-type: none">Visita y seguimiento de perfiles automatizadoExportación de correos electrónicos a CSVImportación de contactos con CSVMensajes masivos personalizadosEnvío de invitaciones automáticasCuota diaria de acciones completa	<ul style="list-style-type: none">Visita y seguimiento de perfilesExportación de correos electrónicos a CSVImportación de contactos con CSVMensajes masivos personalizadosEnvío de invitaciones automáticasCuota diaria de acciones completaEscenarios de marketing automatizadosActivadores e integraciones CRM	<ul style="list-style-type: none">Herramientas del plan AVANZADOManejo de múltiples cuentasControl de duplicadosTablero centralizadoAdvertencia de inactividad y reporte de actividades
Seleccionar plan gratuito →	Empezar prueba gratuita →	Aprende más →	Aprende más →

Anexo 3. Validez del instrumento

VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA

Criterios	Apreciación Cualitativa			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento	✓			
Calidad de la redacción		✓		
Relevancia del contenido	✓			
Factibilidad de aplicación	✓			

Apreciación cualitativa

Observaciones

Se debe evitar el uso de ciertos preguntas.

Validado por: Ing. César Maximiliano Calvache Vargas MBA.

Firma: 

Fecha: *03/01/2020*

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL ESTADO
FACULTAD DE INGENIERÍA Y CIENCIAS EXACTAS
CARRERA DE INGENIERÍA EN SISTEMAS DE COMPUTACIÓN
VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA

Criterios	Apreciación Cualitativa			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento	/			
Calidad de la redacción		/		
Relevancia del contenido		/		
Factibilidad de aplicación	/			

Apreciación cualitativa

Buena.

Observaciones

Mejorar la redacción en
dos partes.

Validado por: Mg. Marcelo Mancheno

Firma:

Fecha:

03/01/2020

VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA

Criterios	Apreciación Cualitativa			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento		X		
Calidad de la redacción		X		
Relevancia del contenido		X		
Factibilidad de aplicación		X		

Apreciación cualitativa

Observaciones

Verificar aspectos de coherencia en redacción y presentación del formato

Validado por: Dra. María Cristina Abril Freire

Firma: 

Fecha: 07/06/2019

VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA

Criterios	Apreciación Cualitativa			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento	✓			
Calidad de la redacción	✓			
Relevancia del contenido	✓			
Factibilidad de aplicación	✓			

Apreciación cualitativa

NINGUNA

Observaciones

COLECCIONES DE FOTOS

Validado por: Ing. Mg. Ricardo Patricio Medina Chicaiza

Firma: 

Fecha: 03-ENERO-2020

VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA

Criterios	Apreciación Cualitativa			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento		✓		
Calidad de la redacción	✓			
Relevancia del contenido	✓			
Factibilidad de aplicación	✓			

Apreciación cualitativa

Estructura del instrumento correcta

Observaciones

Presentar ambos columnas, escuela de libertad, misión de la institución

Validado por: Dra. Diana Morales

Firma:

Fecha: 03-11-2020

Anexo 4. Material Fotográfico





