



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
Licenciado de Empresas**

**TEMA: “Estrategias de atracción de talento humano
y reclutamiento de colaboradores para la empresa
Grupo Sur Cía. Ltda. del cantón Salcedo”**

AUTOR: Edwin Mauricio Morales Ortiz

TUTOR: Dr. Víctor Hugo Córdova Aldas, PhD.

AMBATO – ECUADOR

Febrero 2024



APROBACIÓN DEL TUTOR

Dr. Víctor Hugo Córdova Aldas, PhD.

CERTIFICA:

En mi calidad de tutor del trabajo de titulación “**Estrategias de atracción de talento humano y reclutamiento de colaboradores para la empresa Grupo Sur Cía. Ltda. del cantón Salcedo**” presentado por el señor **Edwin Mauricio Morales Ortiz** para optar el título de Licenciado en Administración de Empresas **CERTIFICO**, que dicho proyecto ha sido prolijamente revisado y considero que corresponde a las normas establecidas en el Reglamento de Títulos y Grados de la Facultad suficiente para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que designe.

Ambato, 2 de febrero del 2024



Dr. Víctor Hugo Córdova Aldas, PhD.

C.I. 1802301562

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **Edwin Mauricio Morales Ortiz**, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente proyecto, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciado en Empresas, son absolutamente originales, auténticos y personales a excepción de las citas bibliográficas.



Edwin Mauricio Morales Ortiz

C.I.1804817342

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE GRADO

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



Ing. Jacqueline del Pilar Hurtado Yugcha, Mg.

C.I. 1803022639



Ing. Edison Andrés Frías Pérez, Mg.

C.I. 1804937116

Ambato, 2 de febrero del 2024

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo 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.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi proyecto de investigación con fines de difusión pública, además apruebo 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.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Edwin Morales Ortiz', is centered on the page. The signature is fluid and cursive, with a large initial 'E' and 'M'.

Edwin Mauricio Morales Ortiz

C.I.1804817342

DEDICATORIA

La tesis le dedico con todo mi amor y cariño a mi amado padre Ramiro Morales por su esfuerzo y sacrificio en todos estos años que siempre ha estado pendiente de mi persona y de mis hermanos, hemos pasado por momentos muy duros, siempre nos apoyada con su voz de aliento a pesar de la distancia.

A mi familia por ser mi fuente de motivación para seguir adelante, superarme en la vida y poder tener un futuro mejor.

A mis tíos Marcia y Humberto Morales por haberme acogido en su casa desde mi niñez y brindarme su apoyo y sus consejos.

A Sr. Sandra Álvaro por ser una persona muy carismática que siempre brindaba sus mejores consejos oportunos dentro de la etapa universitaria.

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por haberle traído de vuelta a la vida a mi papá, por ser la persona que es, siempre estuvo presente a la distancia para que no nos falte nada en el trayecto de la vida, por medio de su esfuerzo y sacrificio y perseverancia para con sus hijos, por la vida que nos ha regalado, a mi familia que ha sido un apoyo muy importante en mi etapa de estudiante por creer en mí y poder llegar a cumplir una meta más en mi vida y cumplir mis sueños.

Un agradecimiento profundo al Dr. Walter Jiménez Silva porque ha sido la persona que siempre me impulso en mi carrera universitaria con sus buenos consejos y poder llegar a cumplir una meta más en la vida y seguir adelante en busca de más méritos a futuro.

A la Ing. Zoilita López por ser una gran persona un gran ser humano que me ayudo a salir adelante con sus consejos y apoyo moral incondicional en esta etapa de mi vida

ÍNDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL TUTOR	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	iii
APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE GRADO.....	iv
DERECHOS DE AUTOR	v
ÍNDICE GENERAL	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
ÍNDICE DE ANEXOS	xiii
RESUMEN EJECUTIVO.....	xiv
ABSTRACT	xv
CAPÍTULO I.- MARCO TEÓRICO	1
1.1 Antecedentes Investigativos	1
1.2Objetivos.....	4
1.2.1 Objetivo General	4
1.2.2 Objetivos Específicos.....	4
1.3Problema de Investigación	5
1.4 Justificación.....	7
1.1Marco Teórico.....	8
1.5.1 Variable Independiente: Estrategias de Atracción de Talento Humano	8
1.5.2 Variable Dependiente: Reclutamiento de Colaboradores	16
CAPÍTULO II.- METODOLOGÍA	23
2.1 Materiales.....	23
Recursos Humanos.....	23
Recursos Materiales	24
Recursos Institucionales.....	24
Recursos Tecnológicos.....	25
2.2 Métodos (Descripción de la aplicación de la metodología, de acuerdo con la metodología establecida en el proyecto de titulación)	25
2.3 Enfoque	25
Enfoque Cuantitativo	25
2.4Alcance o Tipo	26

Nivel Descriptivo	26
Nivel Correlacional	26
2.5 Modalidad.....	26
Investigación De Campo	26
Investigación bibliográfica.....	27
2.6 Población y muestra	27
Población.....	27
Muestra.....	28
2.7 Técnica.....	31
Encuesta	31
2.8 Instrumento	31
Cuestionario	31
2.9 Validez y Confiabilidad	32
2.9.1 Validez de Contenido.....	32
2.9.2 Validez de Constructo	32
2.9.3 Fiabilidad de la consistencia interna	34
2.9.4 Pruebas de normalidad	35
2.10 Planteamiento de la Hipótesis	39
CAPÍTULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN	39
3.1 Análisis y discusión de los resultados.....	39
3.1.1 Variable Independiente: Estrategias de atracción de talento humano.....	39
3.1.2 Variable Dependiente: Reclutamiento de colaboradores.....	57
3.2 Verificación de hipótesis.....	71
CAPÍTULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	73
4.1 Conclusiones	73
4.2 Recomendaciones.....	74
Referencias Bibliográficas	75
ANEXOS	84

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Recursos Humanos.....	24
Tabla 2 Recursos Materiales	24
Tabla 3 : Recursos Institucionales	24
Tabla 4 Recursos tecnológicos.....	25
Tabla 5 Total de recursos	25
Tabla 6 Muestra de la población	29
Tabla 7: Prueba de KMO y Bartlett	33
Tabla 8: Comunalidades.....	33
Tabla 9: Alfa de Cronbach Profesionales.....	34
Tabla 10: Alfa de Cronbach Administrativos	35
Tabla 11: Prueba de Normalidad Profesionales	36
Tabla 12: Prueba de Normalidad Administrativos.....	37
Tabla 13: Objetivos profesionales y valores personales	39
Tabla 14: Redes profesionales y las plataformas	40
Tabla 15: Oportunidades de crecimiento profesional	42
Tabla 16: Marca corporativa empleadora	43
Tabla 17: Evaluar el clima laboral	44
Tabla 18: Estrategias efectivas de atracción de talento humano.....	46
Tabla 19: Salario competitivo	47
Tabla 20: Estrategia de atracción de talento actual.....	49
Tabla 21: Flexibilidad laboral y un adecuado clima laboral	50
Tabla 22: Fortalecer el crecimiento profesional.....	52
Tabla 23: Incentivar el liderazgo motivacional.....	53
Tabla 24: Mejorar las habilidades de reclutamiento y selección de personal	54
Tabla 25: Procesos de atracción de talento	56
Tabla 26: Destacar su perfil y experiencia.....	57
Tabla 27: Estrategias de reclutamiento interno, externo o mixto.....	59
Tabla 28: Desarrollo profesional y crecimiento.....	60
Tabla 29: Métodos o canales de reclutamiento	62
Tabla 30: Cultura empresarial sólida	63
Tabla 31: Responsabilidades y expectativas del puesto.....	65

Tabla 32: Alineación con metas empresariales	66
Tabla 33: Identificar a los candidatos más idóneos	67
Tabla 34: Proceso de integración	69
Tabla 35: Retroalimentación efectiva	70
Tabla 36: Coeficiente de Pearson Profesionales	72
Tabla 37: Coeficiente Rho de Spearman Administrativos	73

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Árbol de Problemas	5
Figura 2: Objetivos profesionales y valores personales	39
Figura 3: Redes profesionales y las plataformas	41
Figura 4: Oportunidades de crecimiento profesional	42
Figura 5: Marca corporativa empleadora	44
Figura 6: Evaluar el clima laboral	45
Figura 7: Estrategias efectivas de atracción de talento humano	47
Figura 8: Salario competitivo	48
Figura 9: Estrategia de atracción de talento actual	49
Figura 10: Flexibilidad laboral y un adecuado clima laboral	51
Figura 11: Fortalecer el crecimiento profesional	52
Figura 12: Incentivar el liderazgo motivacional	54
Figura 13: Mejorar las habilidades de reclutamiento y selección de personal	55
Figura 14: Procesos de atracción de talento	56
Figura 15: Destacar su perfil y experiencia	58
Figura 16: Estrategias de reclutamiento interno, externo o mixto	59
Figura 17: Desarrollo profesional y crecimiento	61
Figura 18: Métodos o canales de reclutamiento	62
Figura 19: Cultura empresarial sólida	64
Figura 20: Responsabilidades y expectativas del puesto	65
Figura 21: Alineación con metas empresariales	67
Figura 22: Identificar a los candidatos más idóneos	68
Figura 23: Proceso de integración	69
Figura 24: Retroalimentación efectiva	70

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Coeficiente Rho de Spearman Administrativos	84
Anexo 2: Redes de Inclusión Conceptual	85
Anexo 3: Constelación de Ideas - Variable Independiente	86
Anexo 4: Constelación de Ideas - Variable Dependiente.....	87
Anexo 5: Variable Independiente – Estrategias de atracción de talento humano	88
Anexo 6: Variable Dependiente – Reclutamiento de Colaboradores	96

RESUMEN EJECUTIVO

La empresa grupo Sur del Cantón Salcedo es una compañía de seguridad privada, opera en servicios de guardias de seguridad y Patrulleros sector. La empresa fundada el 07 de junio del 2016. Es indispensable tomar acciones estratégicas para el mejoramiento de la empresa. Esta investigación tiene como objetivo el determinar cómo las estrategias de atracción de talento humano inciden en el reclutamiento de colaboradores para la empresa Grupo Sur Cía. Ltda. del cantón Salcedo.

La población de este estudio son los profesionales de Administración de Empresas o afines de los cuales se sacó una muestra, siendo así, 384 individuos a los cuales se los encuestó a partir de un cuestionario con 3 preguntas de información general y 11 preguntas de información específica; con 6 ítems con escala de Likert y 5 dicotómicas. Así mismo, se realizó una encuesta a los 10 administrativos que forman parte de la empresa Grupo Sur Cía. Ltda. del cantón Salcedo.

El enfoque de esta investigación es cuantitativo con nivel descriptivo-correlacional con modalidad de campo y bibliográfica. Para los análisis estadísticos, se calculó la fiabilidad del instrumento de recolección de datos obtenido valores mayores a 0,7. Para la comprobación de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson y el de Rho de Spearman para la encuesta de profesionales y administrativos, respectivamente; cuyos resultados indicaron que la correlación es significativa entre las variables de estudio.

Por lo mencionado, se pudo evidenciar que Las estrategias de atracción de talento humano **SI** influyen en el reclutamiento de colaboradores en la empresa Grupo Sur Cía. Ltda. del cantón Salcedo.

PALABRAS CLAVE: INVESTIGACIÓN, COMPETENCIAS, ASOCIACIÓN, OFERTA, COLABORADORES, VENTAJA COMPETITIVA.

ABSTRACT

The Sur del Canton Salcedo group Company is a private security Company, operating in security guard and patrol service in the sector. The company founded on June 7, 2016. It is essential to take strategic actions to improve the company.

This research aims to determine how human talent attraction strategies affect the recruitment of collaborators for the company Grupo Sur Cía. Ltd. of the Salcedo canton. The population of this study is Business Administration or related professionals from whom a sample was taken, thus, 384 individuals who were surveyed using a questionnaire with 3 general information questions and 11 specific information questions: with 6 items with a Likert scale and 5 dichotomous ones. Likewise, a survey was carried out with the 10 administrators who are part of the company Grupo Sur Cía. Ltda. of the Salcedo canton.

The approach of this research is quantitative with a descriptive-correlational level with a field and bibliographic modality. For statistical analyses, the reliability of the data collection instrument was calculated, obtaining values greater than 0.7. To test the hypotheses, Pearson's correlation coefficient and Spearman's Rho coefficient were used for the survey of professionals and administrators, respectively; whose results indicated that the correlation is significant between the study variables.

From the above, it was evident that human talent attraction strategies DO influence the recruitment of collaborators in the company Grupo Sur Cía. Ltd. of the Salcedo canton.

KEY WORDS: COMPETENCIES, ASSOCIATION, OFFER, COLLABORATORS, COMPETITIVE ADVANTAGE

CAPÍTULO I.- MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes Investigativos

Para el desarrollo del presente estudio se ha tomado en cuenta diferentes investigaciones relevantes a nivel internacional, regional y local, de los cuales se ha tomado en cuenta sus constructos teóricos en relación con las variables de estrategias de atracción de talento humano y el reclutamiento de colaboradores con el objetivo de tener una base de referencia para el investigador.

Para empezar, en el contexto internacional Pérez, Ahumada, Anaya y Rodríguez (2023) presentó su trabajo titulado “Plan de gestión de talento humano en la empresa Bogotá Beer Company (BBC) para la fidelización y reclutamiento de sus colaboradores para el año 2023”, donde se hace hincapié en que los colaboradores de una empresa son el recurso más importante que posee la misma, por lo cual se propone crear un plan de gestión del personal (estratégico, capacitación y compensación) para la retención y fidelización de los empleados, dando a notar la relación que existe entre las variables de estudio. Además, la investigación hace uso del cuestionario como instrumento de recolección de datos, planteando varias preguntas con sus opciones de respuesta para cada una de las variables, las cuales se aplicaron a los colaboradores de la empresa Bogotá Beer Company (BBC) a través de Google forms.

Con los resultados obtenidos con la encuesta aplicada, se desarrolla un plan estratégico, de capacitación y de compensación, con lo cual se concluye que los empleados del área operativa de la empresa renuncian debido a que no observan una oportunidad de crecimiento laboral. Es por ello por lo que, el personal rota constantemente y no puede aspirar a un cargo más alto con horarios y sueldos diferentes. Aquella alta rotación de empleados influye negativamente en el funcionamiento de las operaciones, pero con la aplicación de un plan de gestión del talento humano ayudará a crear un ambiente laboral positivo y se generará oportunidades de crecimiento para los individuos involucrados en la organización (Pérez et al., 2023).

Por su parte, en el ámbito regional se presentó una investigación con el tema “La gestión del talento humano y la productividad en la empresa Tecnimadera”, la cual fue propuesta por Basantes y López (2022), quienes se pusieron como objetivo general “Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y la productividad laboral para mejorar los procesos que se presenta en la empresa Tecnimadera. Por ello se utilizó un cuestionario de 20 preguntas (10 para cada variable) que fue presentado y llenado por los empleados de la empresa en cuestión. Posteriormente, para obtener el nivel de confiabilidad del instrumento se aplicó el alfa de Cronbach, obteniendo así un valor bueno que permitió que se continúe con el estudio.

Para conocer la relación existente entre la variable de la gestión de talento humano con la productividad, se procedió a utilizar el método deductivo con un diseño de tipo no experimental que se basaba en una descripción correlacional. El resultado de la investigación señala una correlación alta entre los términos estudiados y, en consecuencia, los investigadores recomiendan gestionar el conocimiento individual y colectivos dentro y fuera de la empresa con los grupos de interés para generar nuevas habilidades y conocimientos en los integrantes de la empresa (Basantes y López, 2022).

En definitiva, el estudio muestra que la adecuada gestión de talento humano en una empresa ayuda a mantener altos estándares que aumentan la productividad empresarial a través de procesos estratégicos de contratación, motivación y recompensa en beneficio de los colaboradores. Es decir, la gestión del talento humano se relaciona directa y positivamente con la productividad del personal ya que mientras existan capacitaciones para los empleados, el rendimiento de estos será mejor y los candidatos a puestos existentes se sentirán motivados y deseosos de ingresar a una empresa con dichas características.

En el ámbito local, Saltos y Espinoza (2020) presentaron un estudio con el tema “La marca del empleador como estrategia de marketing para la empresa de bebidas Cervecería Nacional Ambato-Ecuador”, en el cual se destaca su objetivo de “Proponer una estrategia de marketing sobre Employer Branding (EB)” a partir de la problemática establecida que se encarna en que se ha identificado ausencia de las herramientas empresarial mencionadas en el objeto de estudio y, a su vez, se ha notado que no existe

una buena línea de comunicación sobre los beneficios laborales de los empleados. Es así como, para el desarrollo de dicha investigación se hizo uso de una metodología de análisis y síntesis con una revisión bibliográfica-documental, por lo cual es un estudio descriptivo. Los cálculos que se realizaron fue el alfa de Cronbach y Chi-cuadrado para comprobar la hipótesis investigativa válida basada en el objetivo de evidenciar que las estrategias de EB tienen influencia en la aplicación en las empresas.

A partir de lo indaga, se concluye que el despliegue de estrategias de EB por medio digitales es la mejor manera de tener un posicionamiento firme en el mercado actual que es cada vez más competitivo. Por ello, se propone una estrategia que consta de siete etapas: diagnóstico de la situación, diagnóstico interno, definición de la marca, establecimiento de las necesidades del personal, identificación del plan de comunicación más idóneo, mensaje con contenido innovador y la evaluación. Dicha etapas tienen como propósito el servir como soporte para que las organizaciones visualicen la importancia de publicar y explicar los beneficios de los empleados por la labor que realizan (Saltos y Espinoza, 2020).

Otro trabajo a nivel internacional que es necesario destacar por su relevancia es el expuesto por Simanca (2021) con el tema “Diseño de estrategia de atracción y reclutamiento de personas para empresa de cosméticos y belleza”, la cual se enfocó en realizar un diseño sobre una estrategia de atracción y reclutamiento de personal, para mantenerse alineada a los fundamentos de la marca de la empresa L’Oréal de Chile y presentarse ante los clientes como una empresa inclusiva. Para eso, se realizó encuestas y un mapa del proceso en relación con la atracción de individuos para, con ello, determinar y analizar las causas de por qué la empresa no es reconocida por reclutar personal de forma eficiente a partir de un análisis FODA y Modelo Delta de Hax. En consecuencia, se desarrolla un plan estratégico con diferentes lineamientos.

Se ha concluido que es primordial la estandarización de los procesos de reclutamiento para obtener toda la información necesaria sobre el posible empleado que forme parte de la empresa. Además, se menciona que es importante luchar contra la competencia negativa e incentivar un ambiente laboral pleno y ofrecer oportunidades para cada uno de los integrantes de la empresa sin distinción alguna (Simanca, 2021).

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General

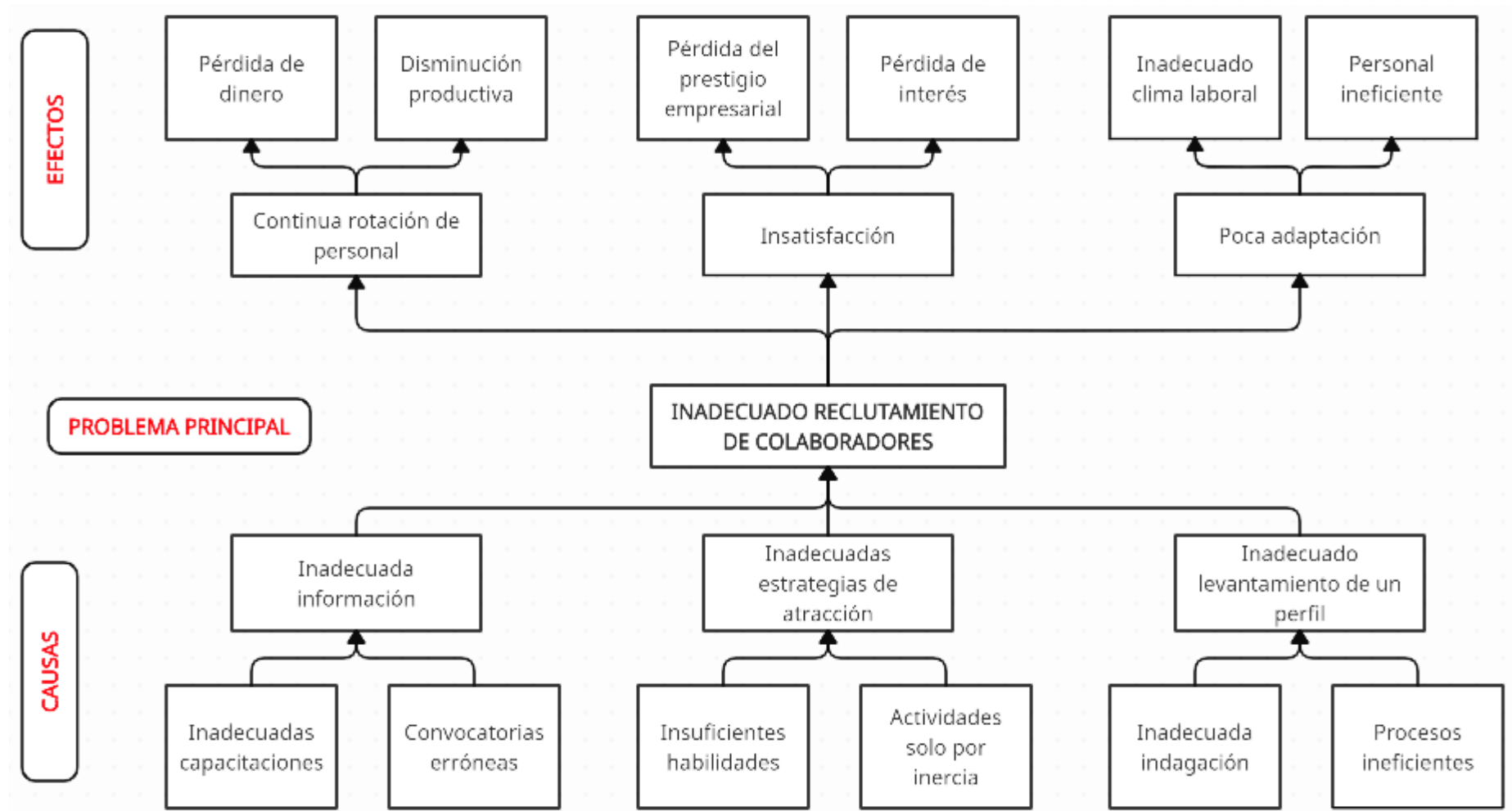
Determinar cómo las estrategias de atracción de talento humano inciden en el reclutamiento de colaboradores para la empresa Grupo Sur Cía. Ltda. del cantón Salcedo.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Fundamentar teóricamente los elementos que rodean a las estrategias de atracción de talento humano y el reclutamiento de colaboradores en el entorno empresarial al que pertenece Grupo Sur Cía. Ltda.
- Recopilar información mediante métodos, técnicas, procedimientos e instrumentos de investigación científica para el procesamiento y análisis de estrategias de atracción de talento humano y el reclutamiento de colaboradores de la empresa Grupo Sur Cía. Ltda.
- Valorar el nivel de correlación entre de las estrategias de atracción de talento humano y el reclutamiento de colaboradores para la empresa Grupo Sur Cía. Ltda. del cantón Salcedo.

1.3 Problema de Investigación

Figura 1 Árbol de Problemas



Nota. Es fundamental analizar las causas que rodean al problema central para comprender y encontrar una posible solución.

En el mundo de los negocios el capital humano cumple un rol fundamental en las actividades internas e, incluso, externas de una empresa del sector público o privado (Calle, 2019). Es por ello por lo que surge la imperante necesidad de contar con personal que tengas las habilidades, aptitudes y comportamientos necesarios para el puesto de trabajo que exista. Actualmente, en Ecuador existen un sin número de empresas que presentan problemas al momento de lograr reclutar el personal ideal, lo cual tiene diversas causas como la falta de interés en ese tema o de recursos para mejorar el proceso de reclutamiento.

Es por lo mencionado que se ha desarrollado un árbol de problema que para Escobar y Escobar (2018) es una herramienta para determinar, observar y analizar de forma sistemática las causas y consecuencias o efectos de un problema principal. Dicho árbol elaborado se concentro en el problema del inadecuado reclutamiento de colaboradores, el cual tiene sus causas y efectos. Una de las primeras causas que se expone es la inadecuada información que se presenta en la empresa objeto de estudio que viene dada por las inadecuadas capacitación y convocarias erroneas al momento de reclutar nuevo personal. Dicha causa genera una continua rotación de personal que se siente insatisfecho, lo cual genera pérdidas económicas y una disminución productiva considerable en la empresa ya que los puestos de trabajo son desocupados.

Por su parte, la causa de las inadecuadas aplicaciones de estrategias de atracción de personal viene dado por las ineficientes e insuficientes habilidades del personal encargado de la mencionada tarea, quien realizan sus labores solo por inercia y no presentan ideas innovadoras o entusiasmo. Esto provoca insatisfacción y pérdida de interés en los profesionales que pretenden obtener un puesto de trabajo en la empresa y, a su vez, eso genera que se pierda el prestigio empresarial.

Por último, el inadecuado levantamiento de un perfil profesional y, en sí, de un proceso de reclutamiento adecuado se genera por la falta de indagación sobre los nuevos procesos de atracción de personal, el surgimiento de las nuevas tecnologías, entre otros factores que influyen en la recepción de un currículo. Lo mencionado tiene su consecuencia en la poca e inadecuada adaptación del nuevo personal al ambiente laboral de la organización, por lo cual, se presenta un inadecuado clima laboral y personal ineficiente.

Es por lo expuesto que para esta investigación se ha evidenciado el desafío significativo por el que atraviesa varias empresas y, en específico, para este estudio, la empresa Grupo Sur Cía. Ltda., del cantón Salcedo, el cual es la atracción adecuada de talento humano y el reclutamiento efectivo de personal idóneo para las vacantes existentes. En ese contexto, se desarrolla la hipótesis investigativa, la cual es: Las estrategias de atracción de talento humano influyen en el reclutamiento de colaboradores en la empresa Grupo Sur Cía. Ltda. del cantón Salcedo.

1.4 Justificación

Este estudio se justifica por la abrumadora necesidad de optimizar las estrategias de atracción de talento humano y el desarrollo de un proceso de reclutamiento óptimo en el Grupo Sur Cía. Ltda. Un interés y enfoque efectivo en las mencionadas temáticas será de gran utilidad para la retención de empleados, evitando así la rotación continua de personal y fidelizando cada vez más al personal con la empresa, lo cual genera que las personas se sientan parte esencial de la organización y que estén motivados para realizar sus actividades laborales (Lazarte y Llerena, 2021). Además, se forjará una posición más competitiva en el mercado a partir del mejoramiento de la calidad de los posibles colaboradores, la agilidad en los procesos de selección y la adaptación de las estrategias a las expectativas de los profesionales (Ames, 2021).

Cabe mencionar que, esta investigación contribuirá al conocimiento general de cualquier persona que desee conocer sobre las mejores prácticas de atracción de talento humano en la realidad empresarial actual, lo cual trae beneficios para otras empresas que también se ven enfrentadas a desafíos similares (Meneses, 2019). Esta implementación de estrategias innovadoras y que se adaptan a la situación en el que se dé el reclutamiento no solo trae beneficios para las organizaciones, sino que además contribuye al desarrollo sostenible y competitividad de toda la Zona 3 del Ecuador. De la misma manera, los profesionales son beneficiarios de un proceso de reclutamiento mejorado ya que esta temática da la oportunidad de que dichos individuos puedan obtener un puesto de trabajo según las características con las que cuente, lo cual baja el índice de desempleo a nivel nacional.

El análisis de estrategias de atracción actualizadas, la identificación de posibles errores y áreas de mejora y el surgimiento de propuestas de solución fundamentadas con evidencia son de gran importancia para motivar el éxito a largo plazo en el Grupo Sur

Cía. Ltda. y generar que la menciona empresa sea líder en su sector y reconocida a nivel nacional por sus clientes. Esto ayuda al avance del conocimiento en la temática de gestión de recursos humanos, lo cual, a su vez, puede generar nuevas investigaciones para profundizar más sobre el tema propuesto.

El beneficiario de forma directa del desarrollo de este trabajo es la empresa Grupo Sur Cía. Ltda. del cantón Salcedo, la cual aprovechará los resultados que se obtengan para detectar fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas para realizar correcciones en sus procesos y para adquirir un conocimiento más amplio y técnico de la funcionalidad de las estrategias de atracción de talento humano en el reclutamiento de colaboradores. También, uno de los propósitos del desarrollo de esta investigación es que, una vez concluida, presentada y aprobada, se pueda obtener el título de la Licenciatura en Administración de Empresas en la honorable Universidad Técnica de Ambato.

1.1 Marco Teórico

Se puede mencionar algunas de las aportaciones significativas realizadas por varios autores sobre las variables abordadas en la presente investigación, las cuales son esenciales para su análisis y comprensión de la temática principal desde diferentes puntos de vista. Para lo expuesto, se ha hecho uso de herramientas como la red de inclusión conceptual y lluvias de ideas que se estructuraron para cada variable de estudio con el propósito de conocer de donde nace y hacia donde se enfocan los términos especificados.

1.5.1 Variable Independiente: Estrategias de Atracción de Talento Humano

1.5.1.1 Gestión

La gestión hace referencia a un proceso fundamental donde aparece la coordinación y el control de los recursos y actividades que se realizan de manera eficiente y efectiva para cumplir con los objetivos de una empresa. Este término puede ser aplicable para diferentes contextos o áreas, como el ámbito empresarial, gubernamental, educativo e, incluso, para el área social (Hidalgo, Romero y Pazmiño, 2020). Con un enfoque empresarial, la gestión engloba varias acciones que se encuentran relacionadas entre sí para aumentar el rendimiento de la organización.

La planificación forma parte de uno de los pilares esenciales dentro de la gestión ya que allí se definen las metas y objetivos que se pretende cumplir en un plazo de tiempo determinado. Además, se crean estrategias y planes que sean alcanzables y que estén relacionados con la actividad principal que realiza la empresa. Una planificación bien elaborada brinda una guía clara y determina el marco en que se dará la toma de decisiones y la asignación de los recursos disponibles.

En consecuencia de lo anterior, se da la organización, la cual es otra de las dimensiones claves de la gestión que se enfoca en la jerarquización, la asignación de roles y la adecuación de procesos adecuados. Una organización bien ejecutada ayuda a la coordinación y colaboración entre los diferentes trabajadores que integren una empresa, lo cual permite un flujo de trabajo constante y eficiente. Por consiguiente, se da la dirección donde los líderes tienen la responsabilidad de guiar e inspirar a su equipo de trabajo para que se enfoquen en el logro de objetivos a través de la aplicación de una comunicación continua y una toma de decisiones adecuada (Estupiñán, 2020). La dirección es fundamental para que los subordinados tengan una idea clara de las acciones que se deben realizar, por ello, deben estar motivados a cumplir con sus labores para que lleguen a sus niveles más altos de productividad, lo cual influirá en una mejor imagen para el personal y una excelente imagen empresarial.

Según Arellano (2021) la aplicación y la puesta en marcha de los planes que se han planificado son el eje crucial en la gestión ya que se incluye la asignación de los recursos y un continuo seguimiento del avance y del cumplimiento de objetivos. Es por eso por lo que, el control, evaluación y retroalimentación son muy importantes para mantener un proceso fluido donde cualquier error o desviación sea identificado de forma rápida y solucionado de la misma manera, evitando que se generen pérdidas de dinero y tiempo, es decir, se optimizan los recursos (Saavedra y Delgado, 2020). Dentro de esos recursos se encuentra el humano, los cuales optimizan sus acciones con la gestión óptima y se concentran en realizar actividades más productivas.

En definitiva, la gestión enmarca las acciones de planificar, organizar, dirigir y controlar, cada uno con sus puntos y actividades claves a aplicar para cumplir los objetivos organizacionales (Bautista y Delgado, 2020). Por eso los líderes o directivos que estén al frente de la organización tendrán la responsabilidad de cumplir y hacer

cumplir las actividades designadas que los lleven a un excelente crecimiento y posicionamiento empresarial.

1.5.1.2 Gestión Empresarial

Romero, Lora y Morelos (2020) señalan que la gestión empresarial hace hincapié en un conjunto de procesos, prácticas y estrategias que se aplican por parte de una empresa para direccionar y coordinar los recursos que posee para cumplir con sus actividades y objetivos. Esta gestión comprende varios aspectos que van desde una adecuada planificación de recursos y toma de decisiones hasta el ordenamiento, liderazgo e inspección de las acciones de una organización. La gestión empresarial es crucial para garantizar que las operaciones serán efectivas y que se generará rentabilidad y adaptabilidad en el constante cambio que vive el entorno de los negocios.

Dentro de la gestión empresarial, la planificación estratégica es una etapa esencial que hace referencia al establecimiento de metas claras y concisas, la identificación de oportunidades y amenazas que se encuentren en la parte externa de la empresa, y el desarrollo de estrategias para lograr cumplir con objetivos a largo plazo (Ribero, Guerrero y Camargo, 2022). Esto es útil por la perspectiva clara que proporciona y que se encamina hacia acciones y decisiones adecuadas que se realizan y se toman en la cotidianidad de la empresa.

Otra de las dimensiones de la gestión empresarial que indica Hidalgo (2021) es la organización efectiva, la cual es importante ya que da paso a la estructuración y jerarquización de la empresa, donde se designan las responsabilidades y el desarrollo de procesos eficientes en beneficio del cumplimiento de objetivos preestablecidos. Una buena organización y diseño de este ayuda a crear una coordinación y trabajo en equipo que genere resultados óptimos.

Así mismo, la gestión empresarial se ve relacionada con un liderazgo efectivo ya que aquellos individuos que son designados y poseen las capacidades y habilidades de un líder, inspiran, motivan y guían a sus subordinados hacia el logro de objetivos, son los responsables de aplicar habilidades de comunicación, una toma de decisiones adecuada, la búsqueda de soluciones para los problemas que puedan surgir y la gestión del cambio proactivo.

Por su parte, el control y la evaluación son los procesos que se dan a partir de la gestión empresarial, los cuales conllevan el hecho de motorizar o controlar el rendimiento y avance en los objetivos empresarial, la determinación de desviaciones o errores que serán corregidos de forma inmediata y la aplicación de cambios necesarios. Los mencionados procesos promueven una organización que está encaminada hacia el cumplimiento de metas y objetivos, que lo llevan al exitoso posicionamiento en el mercado (Chimborazo, Sánchez, Abril y Jordán , 2023).

Los recursos humanos y financieros son uno de los ejes esenciales en la gestión empresarial ya que dicha gestión se encarga de la atracción, contratación y desarrollo enriquecedor del personal para crear un ambiente de trabajo adecuado. Además, la gestión empresarial se encarga del manejo de los recursos financieros para lograr sostenibilidad y rentabilidad a largo plazo, lo cual genera una mejor imagen corporativa.

1.5.1.3 Administración del Talento Humano

Según Silva, Herrera, Alba y Rodríguez (2020) la administración del talento humano tiene un enfoque integral y, al mismo tiempo, estratégico en relación con las prácticas o actividades que se realizan en el marco de los recursos humanos ya que intenta maximizar las habilidades y competencias de los trabajadores de una empresa. Esto no tiene implicación en las tareas administrativas que se utilizaban en el pasado, sino que se concentra en el manejo estratégico del talento humano para alimentar el cumplimiento de metas y objetivos empresariales. Esta administración tiene varias funciones que van desde la atracción y selección del personal idóneo hasta la retención, crecimiento y planificación de la nueva generación de líderes. A su vez, se enfoca en continuar innovando los procesos de reclutamiento de personal para que no se vuelvan ambiguos y no provoquen problemas en la organización.

Una empresa con una buena gestión de su talento humano debe poseer una planificación del reclutamiento del personal que sea aplicado de manera inmediata cuando exista una vacante. En dicha planificación se debe definir las habilidades, experiencia y conocimientos que se necesitan en el personal que se vaya a seleccionar. Posteriormente, se identifica los perfiles de trabajo y se puede en práctica estrategias de atracción de los candidatos (Arteaga, Herrera, Villareal y López, 2021). Para ello se realiza publicaciones de las ofertas laborales en diferentes redes sociales, medios de

comunicación, sitios web de empleo e, incluso, en ferias de empleo para reunir las solicitudes y hojas de vida de las personas interesadas en obtener el puesto de trabajo ofertado.

Después del análisis de los currículos, se realiza una selección de los candidatos que cumplen con los requisitos especificados, los cuales pueden ser sometidos a pruebas, evaluaciones y entrevistas para conocer de mejor manera las características y competencias que posee el postulante y, así, elegir la persona idónea para el cargo. Con dicha selección, la empresa debe realizar una integración y comprometerse a ofrecer un desarrollo continuo con capacitaciones que mejoren y actualicen las habilidades y aptitudes de los empleados (Santos, 2022). Esto no solo brinda beneficios para el crecimiento profesional de los individuos, sino que también ayuda a fortalecer las capacidades colectivas de la empresa.

El desarrollo continuo de los empleados también incentiva su retención ya que con un entorno laboral agradable y motivador que les ofrezca programas de bienestar y vele por algunos de sus intereses personales, los empleados estarán comprometidos con la empresa. Es por ello que, se realiza una planificación estratégica que incluya todos los puntos mencionados sobre el desarrollo continuo y la retención del personal. Además, es importante la evaluación periódica del desempeño individual y colectivos de los trabajadores para identificar las fortalezas y debilidades de los trabajos realizados, lo cual identifica áreas de mejora y genera una retroalimentación de aprendizaje para el crecimiento continuo del personal y la organización.

En la administración del talento humano se reconoce la importancia de cada una de las personas que forman una organización y lo define como un recurso estratégico y fundamental para el éxito empresarial (Armijos, Bermúdez y Mora, 2019). Las prácticas de la gestión del talento deben ir alineadas a la misión y visión de la empresa para crear un entorno que promueva la valoración de los empleados, lo cual contribuye al rendimiento proactivo y sostenible que aporta al crecimiento adecuado de la organización.

1.5.1.4 Gestión del Talento

La gestión del talento hace referencia a un enfoque de tipo estratégico y, a su vez, holístico que es adoptado por las empresas con el propósito de potencializar sus

recursos humanos. Se enmarca en presentar una idea diferente a la tradicional forma en la que se realizaban los procesos de recursos humanos, donde se engloba todo el tiempo de permanencia del empleado en una organización y procura atraer, retener y sacar de manera efectiva todo el potencial que posea el individuo (Álvarez y Zapata, 2021). El eje primordial de la gestión del talento es el reconocimiento de que los empleados son el recurso más importante que posee la empresa ya que son activos valiosos con habilidades, conocimientos y experiencia que son fundamentales para llegar a posicionarse en el mercado de los negocios y lograr el éxito empresarial.

Para Castro y Delgado (2020) la gestión de talento implica un proceso que empiece con la atracción y elección de los individuos ideales para la vacante existente, los cuales deben poseer las habilidades y competencias necesarias para cumplir con sus labores de la mejor manera y contribuir al cumplimiento de los objetivos organizacionales. Para llevar a cabo lo mencionado es importante aplicar estrategias de reclutamiento que sean proactivas, determinar y presentar una marca empleadora innovadora y atractiva, además del establecimiento de talento dentro y fuera de la organización. A partir de la selección de un profesional para el cargo, Hurtado y Taquez (2020) mencionan que se da la integración de este en la empresa para lo cual se debe mantener un desarrollo continuo a través de programas de capacitación y oportunidades de crecimiento profesional, lo que motivara a los empleados a realizar su trabajo de forma efectiva para aprovechar los beneficios que la empresa debe ofrecer.

Por consiguiente, la retención de talento es un aspecto clave dentro de la gestión del talento ya que se debe brindar un entorno laboral donde la satisfacción, bienestar y compromiso de los empleados debe ser un tema de interés para los directivos. Por ello, la aplicación de estrategias de retención óptimas que incluyan reconocimiento y beneficios, flexibilidad laboral, gestión del trabajo y un equilibrio adecuado entre las labores y la vida personal de los trabajadores, es de vital importancia para que dichos personajes se sientan parte de la organización y deseen continuar con sus labores en esta (Ramírez, Espindola, Ruíz y Hugueth, 2019).

Así mismo, la gestión del talento requiere de una planificación a largo plazo que se enfoque en asegurar el reemplazo, en el momento que sea necesario, y la continuidad del liderazgo. Por eso es imperante que se identifique habilidades y destrezas

potenciales de liderazgo en el talento interno que puedan ser la nueva generación de líderes capacitados (Rubio, Herrera, Monsalve y Arias, 2022). Aquello fomenta el crecimiento y satisfacción de los profesionales que sean parte de la empresa, dándoles la oportunidad de avanzar y no quedarse estancados en un solo puesto que puede convertirse en algo monótono y, en consecuencia, en un trabajo poco productivo.

1.5.1.5 Estrategias de atracción de talento humano

Las estrategias de atracción de talento humano hacen referencia a las actividades o acciones planificadas y sistematizadas que una empresa aplica con el objetivo de atraer y contratar profesionales con las capacidades, habilidades y aptitudes necesarias para contribuir al crecimiento y éxito empresarial (Chimborazo et al., 2023). Dichas estrategias son fundamentales en la competitividad que se vive a diario en el mundo empresarial, donde un profesional capacitado y talentoso es muy cotizado en el mercado laboral para la sostenibilidad organizacional.

Según Sanz (2020) las estrategias de atracción ayudan a desarrollar e impulsar una marca empleadora sólida que haga hincapié en la cultura organizacional, valores y oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional. La imagen corporativa en el mercado laboral es esencial para agradar a los candidatos potenciales. Para ello es necesario que se establezcan diferentes canales de reclutamiento, tradicionales (persona a persona) y digitales haciendo uso de herramientas tecnológicas que son de fácil uso, para lograr llegar a un grupo de persona más grande y diverso (Rubio et al., 2022). Dentro de aquello aparece la participación en ferias de empleo, publicaciones de las vacantes en sitios web especializados en reclutamiento de personal y el uso de redes sociales.

La compensación competitiva es una estrategia de atracción útil, donde se puede ofrecer paquetes de compensación y beneficios por sitios web con el mercado laboral y las expectativas de los postulantes. Allí, una remuneración justa y competitiva se convierte en un factor esencial en la toma de decisiones de los profesionales que postulan (Ribero et al., 2022). Además, una adecuada atracción de personal viene dada por procesos de selección eficientes, transparentes y enfocados a brindar una experiencia enriquecedora para cada postulante. La agilidad en el proceso proporciona una captación exitosa de talento humano.

La cultura organizacional cumple un rol clave en las estrategias de atracción ya que será una de las primeras impresiones de las personas y respaldarán la diversidad, inclusión y equilibrio entre las labores y la vida personal de los empleados (Ramírez et al., 2019). Una cultura bien estructurada se convierte en un factor diferenciador para los profesionales.

López y Espinoza (2023) mencionan que el reclutamiento de personal puede no ser exclusivamente externo, sino que la empresa puede fomentar programas de desarrollo para los profesionales, generando así oportunidades de ascenso dentro del mismo negocio, La ventaja de lo mencionado según Romero et al. (2020) es que el personal se va empoderando más de la empresa a la que pertenece y se siente motivada a realizar su trabajo para lograr un puesto más alto e, incluso, comienzan a verlo ya no solo como un beneficio individual sino como un beneficio colectivo que hará crecer a la empresa. En sí, la promoción del crecimiento profesional y la capacitación continua es un claro ejemplo de compromiso con el desarrollo de los trabajadores y eso contribuye al incremento en la retención de personal.

Este tipo de estrategias de atracción no solo se enfocan en atraer postulantes talentosos, sino que también tienen por objetivo la integración y compromiso a largo plazo de las personas con la empresa (Hurtado y Taquez, 2020). Para ello es importante desarrollar relaciones sólidas con instituciones educativas, comunidades laborales y redes profesionales notables que permita crear un flujo continuo de personal. En conjunto, la aplicación de estrategias óptimas de atracción construye una fuerza laboral imponente y competitiva (Cordero, 2019).

Para implementar estrategias de atracción del talento humano en una empresa es importante definir y conocer el escenario en el que se desarrolla y los objetivos planteados. A partir de aquello, se puede implementar las siguientes estrategias que señala Franco y Oquendo (2020):

- 1. Brindar un salario competitivo:** Los profesionales o posible personal a reclutar poseen habilidades y conocimientos que deben ser remunerados de acuerdo con las exigencias de las vacantes que exista en una organización. Además, se debe tomar en cuenta el salario emocional para ofrecer una

experiencia de calidad a cada empleado y vincularlo estrechamente con la empresa.

2. **Flexibilidad laboral:** La pandemia del Covid-19 dejó una lección muy importante, que las situaciones pueden cambiar de un momento a otro, sin previo aviso y de forma rápida, lo cual genera que las estructuras muy poco adaptables no sean viables a largo plazo. Es por eso por lo que, es indispensable ofrecer horarios de trabajo flexibles que ayuden a equilibrar la vida personal y profesional teniendo el apoyo de la empresa.
3. **Crecimiento profesional constante:** Los profesionales tienden a querer alcanzar más logros y crecer en el ámbito laboral, lo cual da la oportunidad a las empresas de generar planes de desarrollo profesional que sean atractivos para los individuos con habilidades potenciales.
4. **Adecuado clima laboral:** El clima laboral de una empresa debe mantenerse en continuo avance, enfocado en un ambiente positivo y motivar para los empleados. Eso logra captar el interés de los profesionales ya que se expone la relación entre la empresa y sus colaboradores.
5. **Liderazgo motivacional:** El líder debe actuar como un motivador que escucha y es empático con su equipo de trabajo, lo cual expone el interés que existe para que los empleados se encuentren bien y puedan desempeñar sus labores de manera productiva.

Y así como las mencionadas estrategias, existen muchas más, la mayoría de ellas enfocadas en la cultura empresarial y cada estrategia se adapta a la situación y necesidades de la empresa que desee implementarla.

1.5.2 Variable Dependiente: Reclutamiento de Colaboradores

1.5.2.1 Administración de Recursos Humanos

Cordero (2019) menciona que la administración de recursos humanos hace referencia a una disciplina esencial para la gestión empresarial que tiene un enfoque en el control estratégico del personal que forma parte de la empresa. Tiene por objetivo el maximizar el rendimiento y labor que realizan los trabajadores para lograr las metas y objetivos empresariales. Este tipo de administración tiene una diversa variedad de funciones y roles que empiezan en el reclutamiento y elección del candidato ideal para una vacante que exista hasta el proceso de integración, el seguimiento del personal

sobre su desempeño laboral, la gestión de las conexiones laborales y las recompensas o compensaciones al esfuerzo laboral.

En la administración de recursos humanos, el reclutamiento y selección del personal idóneo se basa en la identificación a atracción de prospectos, además de la evaluación posterior de los aspirantes para brindar a una empresa profesionales con habilidades y conocimientos que estén alineados a la cultura organizacional y que puedan proporcionar nuevas ideas de crecimiento organizacional, aquellos profesionales cotizados en el mercado laboral por sus características (Torres, Velasquez y Hernández, 2020).

Dentro de una organización se debe llevar a cabo capacitaciones y desarrollos profesionales que motiven al personal a continuar sus labores y a esforzarse por conseguir un mejor puesto y mejores beneficios. Es decir, poder obtener mejores salarios, planes de jubilación y compensaciones por labores extras o excepcionales. La administración de compensaciones es importante para garantizar que exista equidad y satisfacción de todos los colaboradores de la empresa como, el seguro de salud que es un derecho legal de todos los trabajadores en situación de dependencia.

Pero los trabajadores no solo tienen derechos sino también responsabilidades dentro de la empresa que deben ser evaluadas mediante un proceso que permita medir y retroalimentar el rendimiento de los trabajadores, saber que acciones son correctas y que acciones se pueden mejorar para aprender de los errores y no volverlos a cometer, fomentando así el crecimiento profesional y organizacional y manteniendo un ambiente armonioso y de experiencias enriquecedoras (Valeriano, 2021). La administración de recursos humanos ofrece sistemas de evaluación objetiva que muestra la contribución de cada individuo y genera un enfoque de desarrollo constante que beneficia a las dos partes involucradas.

En la administración de los recursos humanos aparece el manejo de las relaciones laborales que ayuda a negociar y gestionar los contratos laborales, buscar soluciones a los problemas y establecer un clima laboral interactivo y positivo que ayude a generar cooperación y lealtad (Simancas, Silvera, Garcés y Hernández, 2018). Además, la administración del talento se enfoca en una planificación estratégica para cumplir sus objetivos en relación con la fuerza laboral para anticiparse a los requerimientos futuros

de los empleados y aplicar estrategias atraer, comprometer y desarrollar al personal que posea lo necesario para impulsar a la organización con su labor.

Para finalizar, la administración de recursos humanos tiene como objetivo principal la creación y fomentación de un ambiente laboral equitativo y diverso que haga parte a todos sus colaboradores de las oportunidades de crecimiento que se impulsen y que genere una idea de pertenencia de los empleados con la empresa, que se sientan parte del negocio y que conozcan que, si gana la empresa, ellos también ganan ya que es un beneficio colectivo (Solis, Palomino, Alanya y Vera, 2022).

1.5.2.2 Organización

En un contexto amplio, Heredero, López, Romo y Medina (2019) señalan que la organización hace alusión a la estructuración y coordinación de las actividades y recursos que se encuentran a disposición de una empresa para alcanzar sus objetivos planteados. Este término engloba al diseño formal de las empresas y a la disposición eficiente de los factores que lo rodean en sistemas complejos. La organización es crucial para determinar un marco de actuación que ayude a un negocio a realizar sus operaciones de forma efectiva, ser flexible para adaptarse a los cambios y lograr cumplir con las metas y objetivos propuestos.

Para tener organización es necesario planificar y diseñar una estructura donde se ilustre la jerarquía de una empresa, los roles y la línea de comunicación para que toda acción fluya de forma correcta y no existan problemas de gran magnitud. Por ello, se crean departamentos y equipos de trabajo para facilitar el trabajo y, a su vez, los directivos delegan responsabilidades para agilizar las labores. Dichas labores deben ser coordinadas para que las tareas individuales se conjuguen de forma correcta y armoniosa en la actividad global (Bueno, 2022). Una coordinación eficiente de acciones permite la optimización de recursos y tiempos que minimizan los esfuerzos duplicados para enfocarlos en actividades más eficientes y efectivas.

La optimización o gestión de recursos y su asignación es otro de los roles que cumple la organización, donde los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos deben ser gestionados de forma adecuada para la rentabilidad y viabilidad de un negocio a largo plazo. Además, la adecuada gestión de los recursos evita el desperdicio de dinero que puede ser invertido en otras acciones.

En el contexto de los negocios, la organización ayuda a la generación y adaptación de políticas, prácticas y procedimientos esenciales para las actividades diarias ya que los documentos donde se plasman los puntos indicados tienen normas y pautas que indican la forma de actuar y las operaciones internas que se realizan en la empresa, lo que brinda normativas establecidas para cualquier proceso de toma de decisiones que se desee ejecutar (Pavía, 2021).

La organización debe ser adaptable a los entornos de constante cambio que se vive hoy en día en el mundo de los negocios por el surgimiento de las nuevas tecnologías y maneras más efectivas de manejar una empresa. Es por eso por lo que, es imperante que las empresas tengan la capacidad de adaptarse a las condiciones que se presenten en el mercado y demás factores externos que puedan surgir (López y Espinoza, 2023). Para eso es necesario una gestión ágil y proactiva que actúe en la generación de cambios estructurales cuando sea pertinente.

Dentro de la organización aparece la cultura empresarial, la cual da una visión clara de los valores, normas y comportamientos que identifican a una empresa. Una buena organización se ve reflejada en una cultura fuerte que motiva y satisface a los grupos de interés que integran y rodean a un negocio.

1.5.2.3 Integración de Personal

Según Santos (2019) la integración de personal es también definida como inducción o incorporación de individuos a una empresa. Esta integración hace énfasis en un proceso donde los nuevos trabajadores ingresan a una organización y son integrados a su nuevo ambiente laboral, son presentados ante los demás integrantes de la organización o de un departamento y se les muestra su puesto de trabajo. Dicho proceso ayuda a definir una transición continua y exitosa del nuevo personal, lo cual influye en la adaptación de la cultura, políticas y prácticas empresariales a las condiciones del entorno y el mercado. La integración se podría entender solo como un enfoque práctico, pero en realidad también se centra en formar una conexión emocional y profesional entre el empleado y la organización para que se motive la retención, compromiso y lealtad de los colaboradores a largo plazo.

La primera fase de integración comienza unos días antes del inicio de las actividades laborales para promover una comunicación efectiva sobre la información clave que

necesita conocer el nuevo integrante como, por ejemplo, las políticas, el contrato o documentos relacionados con los beneficios legales y detalles sobre la logística (Tello, 2019). Aquello ayudará a los nuevos trabajadores a tener un conocimiento inicial de cómo actuar y saber las actividades que debe cumplir.

Con la incorporación de los nuevos empleados, se realiza una orientación formal donde se puede incluir presentaciones sobre la historia de vida, valores, misión y visión de la organización, además de una perspectiva general de las políticas internas y la forma de trabajar. Esto ayuda a que el empleado entienda la cultura empresarial de forma más explícita y comience a formar lazos de compañerismo.

La integración del personal también consta de capacitaciones en las labores para que el individuo adquiera o desarrolle en una mayor proporción sus habilidades, aptitudes y conocimientos para el cumplimiento efectivo de las tareas específicas encomendadas. Para una adaptación y aprendizaje fluido es necesario que se asigne un colega o una persona que estará a cargo de supervisar las acciones del nuevo empleado para encaminarlo hacia los objetivos que se deben cumplir y que, en caso de algún problema o inquietud, se pueda solventar eficazmente para evitar retrasos y para que el empleado se adapte lo más pronto posible a su puesto de trabajo (Castro, Luna y Erazo, 2020).

En la integración, el aspecto social es esencial para mantener un ambiente laboral adecuado, donde se pueden incluir eventos como una comida de bienvenida, formación de equipos y reuniones informales que tenga como propósito el intercambio de ideas o experiencias laborales o personales, lo cual ayude a formar una conversación fluida que una a los empleados y directivos en un ambiente de confianza, y permita un mejor desarrollo de sus labores (Auccapure, 2019). A su vez, eso genera relaciones profesionales agradables y fortalecen el criterio y sentido de pertenencia del empleado con la empresa.

Con el paso del tiempo, la integración del personal debe permanecer como un proceso continuo eficiente que atrae a personas con habilidades potenciales. La retroalimentación constante, evaluación y el acceso a oportunidades de crecimiento profesional ayuda a la adaptación de los empleados y al crecimiento organizacional (Caldera, Arredondo y Zárate, 2019). Si la integración de personal logra crear una

conexión significativa entre trabajador y empresa, se ha logrado una integración efectiva que fomenta el éxito profesional y empresarial con una satisfacción a largo plazo, lo cual disminuye las posibilidades de la rotación o salida constante de personal.

1.5.2.4 Contratación de Personal

Bolaños (2020) indica que la contratación de personal consta de un proceso a través del cual una empresa realiza el establecimiento, evaluación y elige a las personas más aptas para cubrir una vacante. Dicho proceso se debe llevar a cabo para el beneficio del crecimiento efectivo de una empresa, además, para que realice sus actividades de forma correcta ya que el tema de la calidad en los trabajadores y su rotación logran influir significativamente en el rendimiento y la cultura empresarial.

Es necesario identificar las necesidades de la empresa para empezar con el proceso de la contratación de personal, donde el departamento de recursos humanos y sus directivos cumplen su rol fundamental al establecer las habilidades y competencias necesarias para el puesto requerido (Franco y Oquendo, 2020). Aquel análisis ayuda a crear un perfil de trabajo específico que detalle de forma clara las características que se está buscando en los profesionales.

Para Rivera (2019) el proceso de contratación continua con la difusión de la oportunidad de empleo en los diversos medios de comunicación y/o ferias de empleo para lograr receptar las hojas de vida de los candidatos e iniciar con la evaluación de estos. Dependiendo de las políticas, prácticas y estrategias que aplique la empresa, el proceso de reclutamiento puede incluir entrevistas, pruebas, evaluaciones, exposiciones y demás actividades que ayuden a verificar las habilidades y cualidades que posea en candidatos para el puesto.

Al final del proceso de reclutamiento se procede a tomar la decisión de que candidato merece obtener el puesto de trabajo ofertado. Con dicha elección, se negocia los términos del contrato de trabajo, los beneficios que tendrá el trabajador y la integración de este a su nuevo puesto de trabajo, al presentarlo en la organización y mostrarle el lugar donde cumplirá con las actividades designadas para el puesto asignado (Sanz, 2020). Esto último es esencial ya que la contratación de personal no solo se relaciona con cubrir un puesto, sino que también tiene que ver con la conexión sólida que se debe formar entre el empleado, la organización y sus demás integrantes para lograr un

trabajo en conjunto que aporte al cumplimiento de objetivos a corto, mediano y largo plazo.

1.5.2.5 Reclutamiento de Colaboradores

El reclutamiento de colaboradores en una empresa es el proceso por el cual se identifica, atrae y selecciona a las personas calificadas para ocupar ciertas vacantes. Esto es crucial en la gestión de recursos humanos y se centra en garantizar que la organización tenga los profesionales necesarios y adecuados para cumplir con todos sus actividades y objetivos (Valeriano, 2021).

El reclutamiento de personal contiene varias etapas que pueden variar según las prácticas y políticas particulares de cada empresa, pero en sí va desde la planificación del reclutamiento donde se definen las necesidades de personal, se determina perfiles de trabajo y se establece estrategias adecuadas de atracción de talento humano (Bolaños, 2020). Posteriormente, se realizan publicaciones de las oportunidades de empleo con el uso de diferentes medios de comunicación, digitales y/o físicos, con la información necesaria y completa para el conocimiento de los interesados. La recepción de solicitudes es el siguiente paso para continuar con el proceso de reclutamiento, donde los currículos u hojas de vida de los postulantes serán recopilados para su análisis y selección del candidato idóneo para el puesto, para lo cual se constata que se cumplan con los requisitos de la vacante, habilidades, experiencia laboral, entre otras consideraciones que cada empresa estipula según sus necesidades (Rivera, 2019).

En la mayoría de los casos, después de la selección de ciertos candidatos que cumplieron con los requisitos solicitados, se procede a realizar entrevistas para conocer mejor a los profesionales, evaluar sus aptitudes y determinar si encajan en las necesidades de la empresa y, a partir de aquello, se realizan pruebas o evaluaciones para medir las habilidades y competencias que son necesarias para la vacante (Franco y Oquendo, 2020).

Con la elección definitiva de la persona que ocupará en puesto existente se presenta una oferta laboral con las condiciones, beneficios y demás términos sobre el empleo. Y, para finalizar, un punto clave en el proceso de reclutamiento es la integración del nuevo integrante a la empresa, lo cual conlleva el hecho de brindar información, orientación y recursos necesarios para el desarrollo del trabajo (Hidalgo, 2021).

Para Torres et al. (2020) un reclutamiento efectivo de personal ayuda a que una empresa se encamine hacia el éxito al garantizar que está compuesta por profesionales capacitados y comprometidos. Así mismo, dicho tema puede ayudar a desarrollar una buena reputación del empleador, lo cual genera mayor atracción de talento humano. Una gestión óptima y oportuna del proceso de reclutamiento es fundamental en el apareamiento de la eficiencia y eficacia en la elección de los colaboradores.

Torres et al. (2020) menciona que dentro de los tipos de reclutamiento de colaboradores existen tres principales, los cuales se explican a continuación:

- 1. Reclutamiento interno:** El reclutamiento interno se enfoca en cubrir las vacantes existentes con el personal que ya forma parte de la empresa. En sí, esta debería ser la primera opción para tomar por las organizaciones para dar la oportunidad a sus empleados de poder conseguir el puesto de trabajo, es decir, dar prioridad a los individuos que ya conocen la empresa y será más fácil su integración al nuevo trabajo.
- 2. Reclutamiento externo:** El reclutamiento externo tiene por objetivo el buscar profesionales fuera de la empresa que cumplan con los requisitos que se necesitan para el puesto de trabajo. Es así como, los reclutadores se enfocan en el mercado laboral donde se sigue un minucioso y largo proceso de reclutamiento.
- 3. Reclutamiento mixto:** El reclutamiento mixto consta de la combinación del reclutamiento interno y externo cuando se presenta una vacante en una empresa, es decir, se buscan profesionales o candidatos dentro y fuera de la organización con el objetivo de brindar un proceso justo e imparcial para cada uno de los postulantes y elegir a la mejor opción entre ellos. Para esto, es necesario asignar una cuota para los postulantes tanto internos como externos.

CAPÍTULO II.- METODOLOGÍA

2.1 Materiales

Recursos Humanos

Este recurso lo integran aquellas personas que tienen la responsabilidad de desarrollar y culminar con el proyecto de titulación. Para esto, se realizó un cálculo aproximado del tiempo invertido y su equivalente en dólares.

Tabla 1 Recursos Humanos

Descripción	Cantidad	Horas	Precio (hora)	Total
Tutor	1	30	\$ 0,00	\$ 0,00
Estudiantes	1	400	\$ 0,00	\$ 0,00
Total	2	430		\$ 0,00

Nota. El tutor es un servidor público y el estudiante tiene intereses meramente académicos, por lo cual no existe un gasto en recursos humanos.

Recursos Materiales

A través de una tabla se presentan los recursos materiales necesarios para el desarrollo del presente proyecto y sus costos.

Tabla 2 Recursos Materiales

Materiales	Tiempo de uso	Cantidad	Precio	Precio Total
Tinta de Impresora	6 meses	4	\$ 10,00	\$ 40,00
Esferos	6 meses	4	\$ 0,35	\$ 1,40
Carpetas de Plástico	6 meses	3	\$ 0,75	\$ 2,25
Resma de Papel	6 meses	2	\$ 4,00	\$ 8,00
Cuaderno de apuntes	6 meses	2	\$ 1,00	\$ 2,00
Transporte	6 meses	1	\$ 72,00	\$ 72,00
Total				\$ 125,65

Nota. Se han tomado en cuenta los materiales que más se utilizarían para el desarrollo de este trabajo.

Recursos Institucionales

Tabla 3 : Recursos Institucionales

	Número de horas	Precio	Precio total
Proyector	2	\$ 0,00	\$ 0,00
Biblioteca	90	\$ 0,00	\$ 0,00
Instalaciones	192	\$ 0,00	\$ 0,00
Total			\$ 0,00

Nota. Los recursos institucionales están a la disposición de los integrantes de la Universidad Técnica de Ambato ya que es una universidad pública.

Recursos Tecnológicos

Tabla 4 Recursos tecnológicos

Materiales	Cantidad	Precio
Computadora	1	\$ 800,00
SPSS	1	\$ 32,00
Impresora	1	\$ 300,00
Total		\$ 1.132,00

Nota. Los recursos tecnológicos son adquiridos por el estudiante con anterioridad para el desarrollo del trabajo.

Tabla 5 Total de recursos

Tipo de recurso	Valor
Humanos	\$ 0,00
Materiales	\$ 125,65
Institucionales	\$ 0,00
Tecnológicos	\$ 1.132,00
Total	\$ 1.257,65

Nota. Se muestra un resumen del total de gastos que se debe asumir para realizar el proyecto de investigación con sus diferentes tipos de recursos.

2.2 Métodos (Descripción de la aplicación de la metodología, de acuerdo con la metodología establecida en el proyecto de titulación)

2.3 Enfoque

Enfoque Cuantitativo

Para Gómez (2019) hace referencia a un método de investigación que se enfoca en la recopilación y análisis de datos de tipo numéricos y estadísticos con el objetivo de identificar y explicar fenómenos sociales, económicos, entre otros. En sí, este enfoque enfatiza una medición objetiva y la implementación de técnicas estadísticas para interpretar patrones, relaciones y posibles tendencias entre un conjunto de datos.

Las características que más se destacan del método cuantitativo es la medición numérica, objetividad y neutralidad, un diseño predefinido y estructurado, un muestreo representativo y un análisis estadístico de los resultados. Este enfoque es comúnmente utilizado en áreas relacionadas con la psicología, sociología, economía, etc.

2.4 Alcance o Tipo

Nivel Descriptivo

En el nivel descriptivo se hace énfasis en la etapa donde se intenta comprender y presentar todos los factores fundamentales de una situación en específico. Aquí, el investigador recolecta y ordena los datos para lograr describir, organizar e interpretar de forma clara y concreta las características que sobresalen del objeto de estudio. Se responde a las preguntas de qué, cómo, dónde y cuándo de cierta acción o situación para proporcionar información de un tema y dejar una base para futuros estudios (Gómez, 2019).

Este nivel investigativo es muy útil para estructurar información de forma objetiva, lo cual proporciona una visión clara de la situación que se desea investigar y, a partir de ello, poder sacar conclusiones y recomendaciones.

Nivel Correlacional

Hace referencia a una herramienta estadística que se aplica para medir la relación entre dos variables de estudio. Dicha correlación no se enfoca en mostrar causalidad, sino que se centra más en la fuerza y la dirección del vínculo entre los términos estudiados (Hernández, Ramos, Placencia, Indacochea, Quimis y Moreno, 2018)

Este nivel investigativo es muy útil para identificar y cuantificar la asociación entre variables, lo cual proporciona información de valor significativo. Sin embargo, la relación de dos variables no se refiere a que una cause la otra, para la causalidad es necesario un diseño experimental y consideraciones que van más allá de la correlación estadística.

2.5 Modalidad

Investigación De Campo

Según Bisquerra (2019) se basa en una investigación que se involucra en la realidad de las situaciones a estudiar. Este tipo de investigación no solo se basa en números o teorías, sino que también toma en cuenta observaciones directas por parte del

investigador y la recolección de información. Se trata de un método práctico que tiene como objetivo la captura de autenticidad y complejidad de las situaciones en su entorno natural, sin hacer uso de interpretaciones previas.

En resumen, la investigación de campo se centra en la recolección de un conjunto de datos de forma directa en el momento en el que ocurren los hechos o fenómenos de interés para el estudio. Los investigadores se ven sumergidos físicamente en la situación para obtener la información necesaria para diversas disciplinas, como la geografía, sociología, biología, etc.

Investigación bibliográfica

Es un tipo de investigación que hace hincapié en la exploración y análisis de la literatura existente sobre el tema de interés del estudio, como libros, artículos, informes, entre otros documentos escritos que vengan de fuentes confiables. Antes de la recopilación directa de la información o la realización de experimentos por parte del investigador, dicho individuo debe examinar y sintetizar los documentos publicados para desarrollar una mejor investigación (Guerrero y Guerrero, 2020).

Para complementar la investigación que se pretende desarrollar es necesario realizar una revisión bibliográfica para lograr comprender las implicaciones de las dos variables de estudio y explicar de mejor manera las mismas en este trabajo. La investigación bibliográfica es de fundamental aplicación en diversos campos académicos ya que ayuda a colocar el trabajo de investigación en un contexto existente y ampliar o aportar al conocimiento ya creado. Así mismo, se genera una base sólida para estudios futuros.

2.6 Población y muestra

Población

Se hace hincapié en un conjunto completo de individuos o elementos que están relacionados por ciertas características en común y que forman parte del objeto de estudio. Esta población puede ser finita o infinita. El hecho de definir la población es un aspecto o paso esencial por cumplir en el diseño de una investigación ya que eso influye directamente en la generación de resultados (Hernández y Mendoza, 2018).

Es importante que la población se defina al principio de la investigación para conocer las características de los individuos y generar estrategias para lograr obtener los datos necesarios de forma eficiente y eficaz.

Muestra

La muestra es un subconjunto seleccionado de la población por alguna razón en específico. Esto se da debido a que en la mayoría de las situaciones no se puede estudiar a toda la población por su tamaño, por ello se elige una muestra representativa para realizar la observación y/o recolección de datos. La validez y confiabilidad de los resultados y conclusiones del estudio depende directamente de la representatividad de la muestra que se haya seleccionado (Flores, 2018).

Para seleccionar una muestra adecuada es fundamental utilizar los métodos de selección que ayudan a minimizar los sesgos y aseguran que todos los integrantes de la población tengan la misma posibilidad de formar parte de la muestra. Algunas de las técnicas más comunes para obtener la muestra es el muestreo aleatorio simple, estratificado y por conglomerados, cada uno de ellos tiene sus características específicas.

En primer lugar, para esta investigación la población son los profesionales de tercer y cuarto nivel del área de administración de empresas o afines de la Zona 3 del Ecuador (Tungurahua, Chimborazo, Cotopaxi y Pastaza). Con dicho preámbulo se toma los datos proporcionados por la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (2020) donde se muestra un total de 632.541 profesionales de Administración de Empresas o afines en su último registro del 2018 (Ver Anexo). Con la cantidad de profesionales definida en el área especificada se realiza el cálculo de la muestra, siendo así:

Fórmula:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{Z^2 * p * q + Ne^2}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

Z = Nivel de confianza (1,96)

p = Probabilidad de éxito (0,5)

q = Probabilidad de fracaso (0,5)

N = Tamaño de la población (632.541)

e = Margen de error (0,05)

$$n = \frac{1,96^2(0,5)(0,5)(632.541)}{1,96^2(0,5)(0,5) + 632.541(0,05)^2}$$

$$n = \frac{(3,8416)(158.135,25)}{0,9604 + 1.581,3525}$$

$$n = \frac{607.492,3764}{1.582,3129}$$

$$n = 383,93$$

Después de realizar el cálculo correspondiente se concluye que la muestra de esta investigación es 384 profesionales del área de Administración de Empresas o afines de la Zona 3 de Ecuador.

Por otro lado, el personal de la empresa objeto de estudio está integrada por individuos del área comercial, administrativos, administrativo-comercial y directivo, de los cuales tomamos a los administrativos de la empresa Grupo Sur Cía. Ltda. del cantón Salcedo para aplicar otra encuesta; diez personas. Los mencionados individuos se presentan a continuación:

Tabla 6 Muestra de la población

No.	Nombres	Descripción
1	ARROBA VILLACIS GERMAN DAVID	COMERCIAL
2	BALAREZO CARDENAS CARLA MARLEY	COMERCIAL
3	BOCANCHO PALLANGO SUSANA EMPERATRIZ	ADMINISTRATIVO
4	CHASI QUISHPE KARINA SOLEDAD	COMERCIAL
5	CLAVIJO VEINTIMILLA PAOLA CAROLINA	COMERCIAL

6	CORRALES ALEJANDRA	FREIRE	GISSELL	ADMINISTRATIVO
7	DAVILA ACURIO PAULY ALEJANDRA			ADMINISTRATIVO- COMERCIAL
8	ESPINOSA JARRIN KEVIN ENRIQUE			DIRECTIVO
9	FERNANDEZ BLADYMIR	SALAZAR	STALING	COMERCIAL
10	GARCES MONSERRATH	CEVALLOS	ANDREA	ADMINISTRATIVO- COMERCIAL
11	GRANDA VINICIO	BOCANCHO	FERNANDO	DIRECTIVO
12	GRANDA DAYANARA	MESIAS	FERNANDA	DIRECTIVO
13	GRANDA MESIAS LEANDRO MATHEO			ADMINISTRATIVO
14	GRANDA MESIAS NEISSER FERNANDO			ADMINISTRATIVO
15	MEDINA VICTORIA	GALARZA	DAYANNA	DIRECTIVO
16	MESIAS VELOZ SONIA MARGARITA			ADMINISTRATIVO
17	PEREZ ESPINEL MYRIAM GUISSSEL			ADMINISTRATIVO- COMERCIAL
18	POZO TAMAYO MARIA FERNANDA			ADMINISTRATIVO- COMERCIAL
19	SILVA ARIAS LUIS ANIBAL			COMERCIAL
20	VILLAGOMEZ GEOVANELA	VACA	KAREN	ADMINISTRATIVO- COMERCIAL

Nota. El personal de la empresa está dividido en cuatro secciones, pero esta investigación se concentra en los directivos.

En este caso se aplicará la encuesta a la población de directos ya que no es una cantidad grande, por lo cual, no es necesario calcular la muestra.

2.7 Técnica

Encuesta

Maldonado (2018) señala que es una técnica de recolección de datos que se basa en preguntas estructuradas o estandarizadas que se aplican a un grupo de individuos para conocer sus opiniones, actitudes, características y comportamientos sobre ciertas variables investigativas. En sí, esto ayuda a obtener información cuantitativa sobre un tema en particular.

Para una investigación, las encuestas son herramientas valiosas para comprender los comportamientos de las personas en un gran nivel. Sin embargo, es necesario diseñar las encuestas de manera cuidadosa para evitar el surgimiento de sesgos y generar resultados confiables. Además, se debe tener en cuenta que puede existir una falta de profundidad en la interpretación de los resultados. Por ello, para esta investigación se hace uso de dicha técnica con el propósito de encuestar a los profesionales del área de Administración de Empresas o afines para la comprobación de la hipótesis investigativa.

2.8 Instrumento

Cuestionario

Para Naranjo (2018) es un instrumento de recolección de datos que es utilizado para estructurar una encuesta, la cual tiene un conjunto de preguntas estructuradas que se realizan para obtener información específica sobre los encuestados. Dichas preguntas deben estar formuladas de manera clara y precisa, las cuales vienen acompañadas de ciertas respuestas predefinidas según el objetivo de la investigación. Esto ayuda a obtener datos sistemáticos y estandarizados.

Los cuestionarios se presentan como una herramienta eficaz que logra reunir datos cuantitativos en gran medida. Sin embargo, es necesario estructurar cuidadosamente las preguntas y realizar una validación de estas por medio de expertos en el tema que se desee desarrollar para tener opiniones que ayuden a mejorar el cuestionario y, en consecuencia, generen mejores resultados en la aplicación de la encuesta a partir de un cuestionario.

2.9 Validez y Confiabilidad

Para obtener la validez y confiabilidad del instrumento que fue aplicado a los profesionales de Administración de Empresas y afines, y a los directivos de la empresa Grupo Sur Cía. Ltda. del cantón Salcedo, se implementó los métodos que se presentan a continuación:

2.9.1 Validez de Contenido

Juicio de expertos

El juicio de expertos es conocido por el método V de Aiken, la cual es una técnica que se desarrolla para generar evaluaciones y comentarios específicos sobre un tema predeterminado. El propósito principal de este método es definir ciertas perspectivas de individuos que son expertos en el campo de estudio en el que se desarrolla una investigación, es decir, se pretende entregar un conjunto de preguntas específicas a los expertos para que ellos las evalúen y realicen las observaciones correspondientes para entender de mejor manera el tema a estudiar (Bisquerra, 2019). Este método ayuda a validar los instrumentos de investigación, como los cuestionarios, para aumentar la calidad de los elementos que se pretende analizar.

Para la validación del instrumento de recolección de datos de esta investigación, se tomó en cuenta las sugerencias y comentarios de tres docentes de la Universidad Técnica de Ambato con experiencia y conocimientos sobre las variables del estudio. Para ello, dichos individuos realizaron una revisión integral de las preguntas que forman parte los cuestionarios que se pretendía aplicar a los objetos de estudio; revisando la claridad, pertinencia, factibilidad y presentación de cada uno de los ítems expuestos.

2.9.2 Validez de Constructo

Prueba de KMO y Bartlett

Para obtener la validez de constructo que ayuda a evaluar la operacionalización de cada una de las variables del estudio con el objetivo de medir de forma exacta la correlación existente entre cada una de las dimensiones expuestas. Para lo mencionado, se desarrollo el análisis factorial de la prueba Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y la prueba de esfericidad de Bartlett en relación con la rotación de Varimax, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 7: Prueba de KMO y Bartlett

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,794
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	819,735
	gl	15
	Sig.	,000

Nota. La tabla presentada ilustra los resultados obtenidos de la prueba de KMO y de esfericidad de Bartlett.

El desarrollo de la validez de constructo se presentó con los datos obtenidos del cuestionario enfocado a los profesionales de Administración de Empresas y afines, obtenido mediante el programa IBM SPSS Statistics 25, con lo cual la prueba de KMO resultó en 0,794, lo cual indica que es oportuno aplicar el cuestionario. Así mismo, en la prueba de esfericidad de Bartlett se obtuvo una significancia de 0, lo cual señala el cumplimiento de la particularidad para el análisis factorial de los datos.

Tabla 8: Comunalidades

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
2.1.4 ¿Con qué frecuencia toma en cuenta la marca corporativa empleadora y el liderazgo motivacional con el que cuente una empresa al evaluar oportunidades laborales en el ámbito de la administración?	1,000	,282
2.1.5 ¿Qué tan importante cree que es investigar y evaluar el clima laboral de una empresa para encontrar una oportunidad de empleo potencial?	1,000	,623
2.1.6 ¿Según su criterio que tan importante cree que son las estrategias efectivas de atracción de talento humano en el contexto actual del mercado laboral?	1,000	,631
2.2.3 ¿Qué importancia les da a sus logros en el desarrollo profesional y crecimiento por parte de las	1,000	,558

empresas al realizar ofertas de trabajo en el campo de la administración?		
2.2.4 ¿Qué tan eficiente cree usted que son los métodos o canales de reclutamiento que han desarrollado las empresas e instituciones para atraer a profesionales calificados en el campo de la administración de empresas?	1,000	,526
2.2.5 En su experiencia profesional, ¿cómo evalúa la conexión entre las estrategias de atracción de talento y la construcción de una cultura empresarial sólida en el ámbito organizacional?	1,000	,569

Nota. Se presenta cada uno de los valores correspondientes a las comunalidades obtenidas por pregunta.

La mayoría de las preguntas expuestas en la tabla de comunalidades tiene un valor de extracción mayor a 0,4, lo cual indica que casi todas las preguntas cumplen con los parámetros para ser aplicadas. Además, los elementos que se consideraron para los ítems representan a las variables de estudio.

2.9.3 Fiabilidad de la consistencia interna

Alfa de Cronbach

El alfa de Cronbach es considerada como un coeficiente y una medida estadística que ayuda a realizar la evaluación de la consistencia interna o, también conocida como confiabilidad de un conjunto de preguntas o ítems que se encuentran en un instrumento de medición (Flores, 2018). El resultado de este coeficiente puede variar entre 0 y 1, donde un valor más cercano a 1 indica un resultado positivo o una mayor consistencia interna, mientras que, si el valor obtenido es más cercano a 0 existe muy poca consistencia interna, por lo cual, se debe realizar correcciones al instrumento de investigación.

Tabla 9: Alfa de Cronbach Profesionales

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos

,773	,781	6
------	------	---

Nota. La tabla muestra el resultado del Alfa de Cronbach para la encuesta de los profesionales de Administración de Empresas o afines de las preguntas con escala de Likert.

La fiabilidad del instrumento aplicado para los profesionales de Administración de empresas o afines resulto en un Alfa de Cronbach de 0,773, lo cual muestra una consistencia interna moderada, es decir, las preguntas desarrolladas si miden las variables de estudio y se puede continuar con el desarrollo de este.

Mientras tanto, el Alfa de Cronbach de la encuesta de los administrativos resultó en:

Tabla 10: Alfa de Cronbach Administrativos

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,769	9

Nota. La tabla muestra el resultado del Alfa de Cronbach para la encuesta de los administrativos de las preguntas con escala de Likert.

La fiabilidad del cuestionario realizado para los administrativos de la empresa en cuestión es de 0,769, lo cual señala una consistencia interna moderada que le da la oportunidad al investigador de continuar con la investigación y comprobar que los ítems si miden la relación de las variables de estudio.

2.9.4 Pruebas de normalidad

Para poder comprobar el comportamiento o distribución normal o no normal de los datos que han sido recolectados al aplicar el cuestionario a la muestra de profesionales de Administración de Empresas o afines y al personal administrativo de la empresa Grupo Sur Cía. Ltda. del cantón Salcedo se aplica una prueba de normalidad en el programa IBM SPSS Statistics 25. En el caso de los profesionales de Administración de Empresas o afines (384 profesionales), se debe desarrollar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov ya que la muestra es mayor a 50. Mientras que, para la población del personal administrativo (10 colaboradores), se considera la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, adecuado para poblaciones menores a 50. En este

sentido, las reglas de decisión determinadas para comprobar la hipótesis investigativa son:

H₁: Las estrategias de atracción de talento humano **SI** influyen en el reclutamiento de colaboradores en la empresa Grupo Sur Cía. Ltda. del cantón Salcedo.

H₀: Las estrategias de atracción de talento humano **NO** influyen en el reclutamiento de colaboradores en la empresa Grupo Sur Cía. Ltda. del cantón Salcedo.

Los resultados de lo mencionado anteriormente se presentan en las siguientes tablas; empezando por la prueba de normalidad del cuestionario para los profesionales:

Tabla 11: Prueba de Normalidad Profesionales

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
2.1.4 ¿Con qué frecuencia toma en cuenta la marca corporativa empleadora y el liderazgo motivacional con el que cuente una empresa al evaluar oportunidades laborales en el ámbito de la administración?	,238	384	,000
2.1.5 ¿Qué tan importante cree que es investigar y evaluar el clima laboral de una empresa para encontrar una oportunidad de empleo potencial?	,320	384	,000
2.1.6 ¿Según su criterio que tan importante cree que son las estrategias efectivas de atracción de talento humano en el contexto actual del mercado laboral?	,318	384	,000
2.2.3 ¿Qué importancia les da a sus logros en el desarrollo profesional y crecimiento por parte de las empresas al realizar ofertas de trabajo en el campo de la administración?	,300	384	,000

2.2.4 ¿Qué tan eficiente cree usted que son los métodos o canales de reclutamiento que han desarrollado las empresas e instituciones para atraer a profesionales calificados en el campo de la administración de empresas?	,241	384	,000
2.2.5 En su experiencia profesional, ¿cómo evalúa la conexión entre las estrategias de atracción de talento y la construcción de una cultura empresarial sólida en el ámbito organizacional?	,258	384	,000

Nota. La tabla presenta los valores resultantes de la prueba de normalidad con el método de Kolmogorov-Smirnov para muestras menores a 50.

Mientras tanto, la tabla de la prueba de normalidad del personal administrativo es:

Tabla 12: Prueba de Normalidad Administrativos

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
2.1.1 ¿En qué medida cree que es importante brindar un salario competitivo en la empresa que labora?	,815	10	,022
2.1.2 ¿Cómo calificaría la actual estrategia de atracción de talento que se aplica en la organización?	,640	10	,000
2.1.3 ¿Cómo evalúa usted el accionar de la empresa para brindar flexibilidad laboral y un adecuado clima laboral?	,731	10	,002
2.1.6 ¿En qué medida cree usted que es necesario implementar capacitaciones o recursos adicionales para mejorar las habilidades de reclutamiento y selección de personal en la empresa que labora?	,805	10	,017

2.1.7 ¿Cómo evalúa la diversidad y la inclusión en los procesos de atracción de talento de la empresa?	,640	10	,000
2.2.1 ¿En qué medida cree que las descripciones de trabajo son claras y precisas en cuanto a las responsabilidades y expectativas del puesto que se encuentre vacante en la empresa?	,640	10	,000
2.2.2 ¿En qué medida cree que se colabora con otros departamentos de la organización para asegurar una estrategia de reclutamiento interno, externo o mixto integral y alineada con las metas empresariales?	,781	10	,008
2.2.4 ¿En qué medida cree que el proceso de integración para los nuevos empleados es efectivo en la empresa que labora?	,820	10	,025
2.2.5 ¿En qué medida cree que existe una retroalimentación efectiva después de que un candidato es rechazado durante el proceso de selección?	,820	10	,025

Nota. La tabla señala los valores generados al aplicar la prueba de normalidad a través del método de Shapiro-Wilk para poblaciones menores a 50.

Al analizar los resultados obtenidos, se observa que los valores de significancia de cada uno de los ítems analizados son menores a 0,05, tanto del cuestionario para los profesionales como para el personal administrativo, es decir, los datos recolectados tienen una distribución no normal, lo cual lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. A su vez, lo expuesto muestra que la investigación tiene una distribución no paramétrica. En definitiva, con lo obtenido para comprobar las hipótesis generadas de este estudio se aplicará el coeficiente de correlación de Pearson para el cuestionario de los profesionales y la correlación de Rho de Spearman para los administrativos, con el objetivo de conocer la correlación existente entre las dos variables de estudio; estrategias de atracción de talento humano y reclutamiento de colaboradores.

2.10 Planteamiento de la Hipótesis

H₁: Las estrategias de atracción de talento humano **SI** influyen en el reclutamiento de colaboradores en la empresa Grupo Sur Cía. Ltda. del cantón Salcedo.

H₀: Las estrategias de atracción de talento humano **NO** influyen en el reclutamiento de colaboradores en la empresa Grupo Sur Cía. Ltda. del cantón Salcedo.

CAPÍTULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Análisis y discusión de los resultados. El propósito de exponer este capítulo es detallar los resultados de las encuestas realizadas a los profesionales de Administración de Empresas o fines y al personal administrativo de la empresa del estudio, para lo cual se presenta tablas de frecuencia y gráficos para representar todos los resultados:

3.1.1 Variable Independiente: Estrategias de atracción de talento humano

3.1.1.1 Encuesta a Profesionales de Administración de Empresas o afines

Pregunta 2.1.1

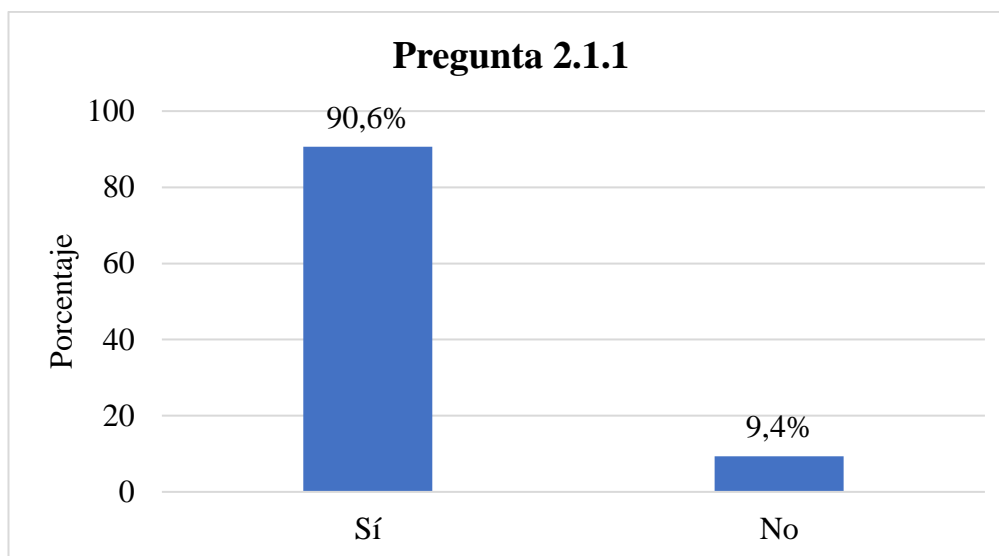
¿Usted investiga y selecciona las empresas a las que desea postularse para asegurar que se alineen con sus objetivos profesionales y valores personales que le brinden un crecimiento profesional constante?

Tabla 13: Objetivos profesionales y valores personales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	348	90,6	90,6	90,6
	No	36	9,4	9,4	100,0
	Total	384	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se muestra la frecuencia y porcentajes; general, válido y acumulado, de la pregunta 2.1.1 de la encuesta para profesionales.

Figura 2: Objetivos profesionales y valores personales



Nota. En el gráfico de barras se expone los porcentajes de la tabla de frecuencias de la pregunta 2.1.1.

Análisis e Interpretación:

De todos los encuestados el 90,6% contestó que sí y el 9,4% que no a la pregunta estructurada.

Casi todos los profesionales de Administración de Empresas o afines investigan y seleccionan las empresas a las que desea postularse para asegurar que se alineen con sus objetivos profesionales y valores personales que le brinden un crecimiento profesional constante. Sin embargo, 36 individuos mencionan que no se concentran en lo mencionado al postular a un puesto de trabajo.

Pregunta 2.1.2

¿Usted hace uso de las redes profesionales y las plataformas en línea para buscar oportunidades de trabajo y construir relaciones con empleadores potenciales que oferten un salario competitivo?

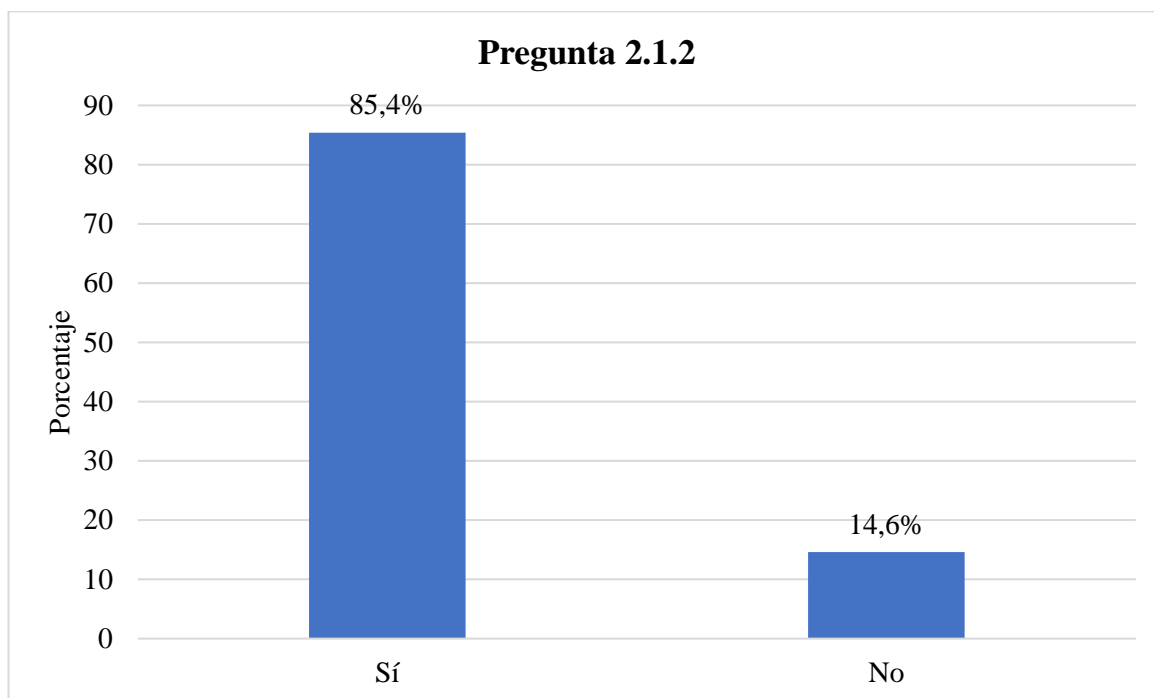
Tabla 14: Redes profesionales y las plataformas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	328	85,4	85,4	85,4
	No	56	14,6	14,6	100,0

Total	384	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

Nota. En la tabla se muestra la frecuencia y porcentajes; general, válido y acumulado, de la pregunta 2.1.2 de la encuesta para profesionales.

Figura 3: Redes profesionales y las plataformas



Nota. En el gráfico de barras se expone los porcentajes de la tabla de frecuencias de la pregunta 2.1.2.

Análisis e Interpretación:

Del total de los individuos encuestados el 85,4% contestaron con un sí, mientras que, el 14,6% dijo que no a la pregunta formulada.

La gran parte de los encuestados hacen uso de las redes profesionales y las plataformas en línea para buscar oportunidades de trabajo y construir relaciones con empleadores potenciales que oferten un salario competitivo. Pero, 56 individuos no utilizan dichas herramientas.

Pregunta 2.1.3

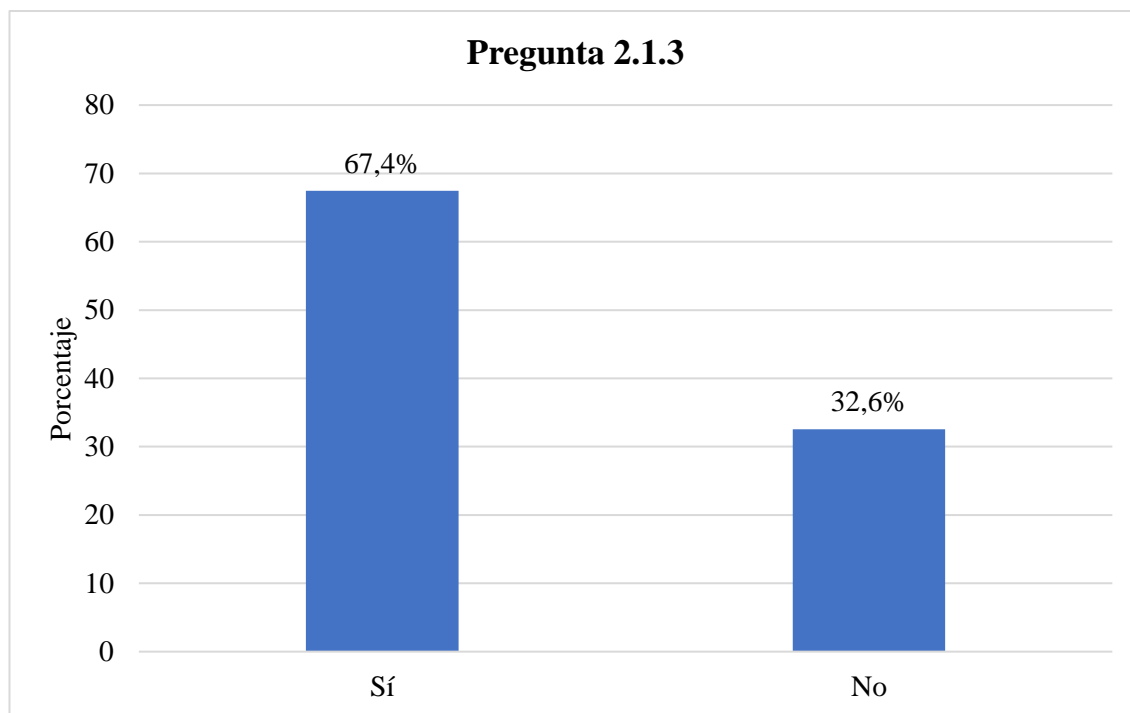
¿Ha participado en eventos sectoriales, ferias de empleo u otras actividades presenciales o virtuales para establecer conexiones y explorar oportunidades de crecimiento profesional constante en el área de administración de empresas?

Tabla 15: Oportunidades de crecimiento profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	259	67,4	67,4	67,4
	No	125	32,6	32,6	100,0
	Total	384	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se muestra la frecuencia y porcentajes; general, válido y acumulado, de la pregunta 2.1.3 de la encuesta para profesionales.

Figura 4: Oportunidades de crecimiento profesional



Nota. En el gráfico de barras se expone los porcentajes de la tabla de frecuencias de la pregunta 2.1.3.

Análisis e Interpretación:

Los resultados muestran que el 67,4% de los encuestados dijeron que sí, mientras que, el 32,6% menciono que no al responder la encuesta.

Un poco más de la mitad de los profesionales han participado en eventos sectoriales, ferias de empleo u otras actividades presenciales o virtuales para establecer conexiones y explorar oportunidades de crecimiento profesional constante en el área de administración de empresas. Sin embargo, 125 profesionales no se han visto involucrados en dichos eventos.

Pregunta 2.1.4

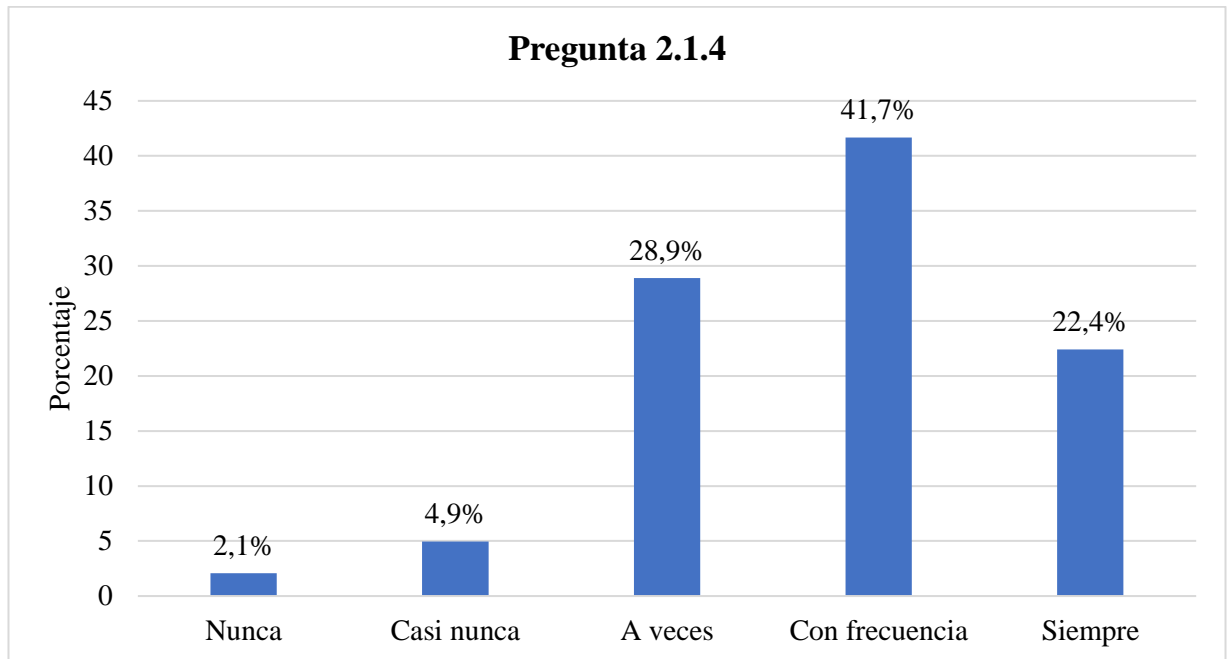
¿Con qué frecuencia toma en cuenta la marca corporativa empleadora y el liderazgo motivacional con el que cuente una empresa al evaluar oportunidades laborales en el ámbito de la administración?

Tabla 16: Marca corporativa empleadora

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	2,1	2,1	2,1
	Casi nunca	19	4,9	4,9	7,0
	A veces	111	28,9	28,9	35,9
	Con frecuencia	160	41,7	41,7	77,6
	Siempre	86	22,4	22,4	100,0
	Total	384	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se muestra la frecuencia y porcentajes; general, válido y acumulado, de la pregunta 2.1.4 de la encuesta para profesionales.

Figura 5: Marca corporativa empleadora



Nota. En el gráfico de barras se expone los porcentajes de la tabla de frecuencias de la pregunta 2.1.4.

Análisis e Interpretación:

Aquí, el 41,7% respondió con frecuencia, el 28,9% a veces, el 22,4% siempre, el 4,9% casi nunca y el 2,1% nunca.

La mayor parte de los profesionales mencionan que con gran frecuencia toman en cuenta la marca corporativa empleadora y el liderazgo motivacional con el que cuente una empresa al evaluar oportunidades laborales en el ámbito de la administración. Sin embargo, 27 de los individuos casi nunca o nunca se centran en la marca corporativa.

Pregunta 2.1.5

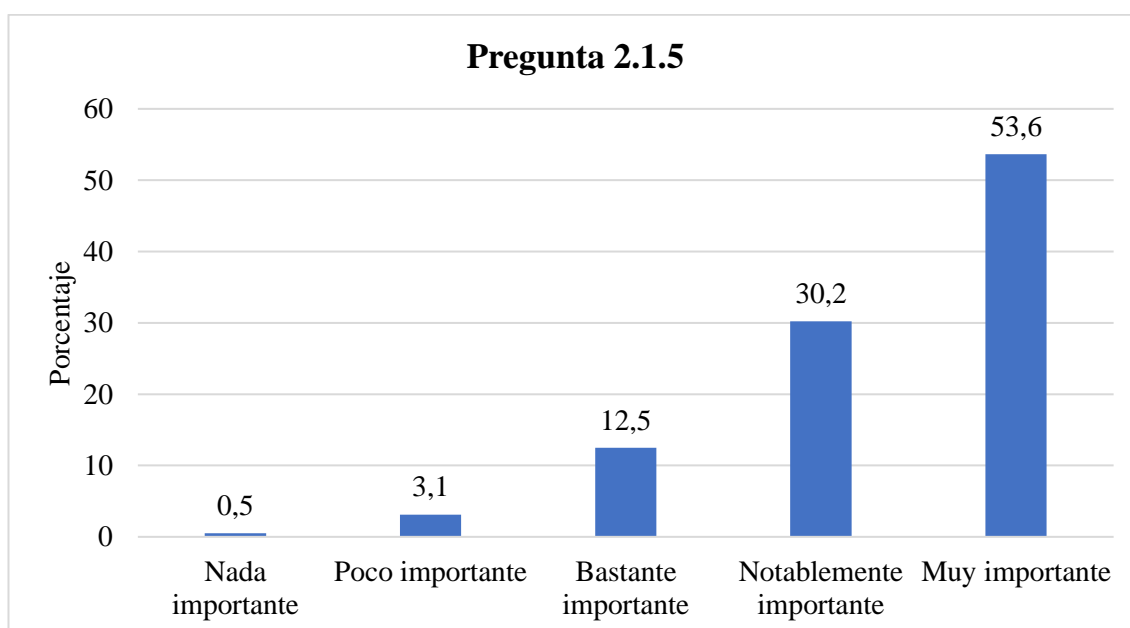
¿Qué tan importante cree que es investigar y evaluar el clima laboral de una empresa para encontrar una oportunidad de empleo potencial?

Tabla 17: Evaluar el clima laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada importante	2	,5	,5	,5
	Poco importante	12	3,1	3,1	3,6
	Bastante importante	48	12,5	12,5	16,1
	Notablemente importante	116	30,2	30,2	46,4
	Muy importante	206	53,6	53,6	100,0
	Total	384	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se muestra la frecuencia y porcentajes; general, válido y acumulado, de la pregunta 2.1.5 de la encuesta para profesionales.

Figura 6: Evaluar el clima laboral



Nota. En el gráfico de barras se expone los porcentajes de la tabla de frecuencias de la pregunta 2.1.5.

Análisis e Interpretación:

Del total de encuestados, el 53,6% les parece muy importante, el 30,2% notablemente importante, el 12,5% bastante importante, el 3,1% poco importante y el 0,5% nada importante.

Se nota que la mayoría de encuestados creen que es importante investigar y evaluar el clima laboral de una empresa para encontrar una oportunidad de empleo potencial. Sin embargo, 14 individuos opinan que es nada o poco importante el tema mencionado.

Pregunta 2.1.6

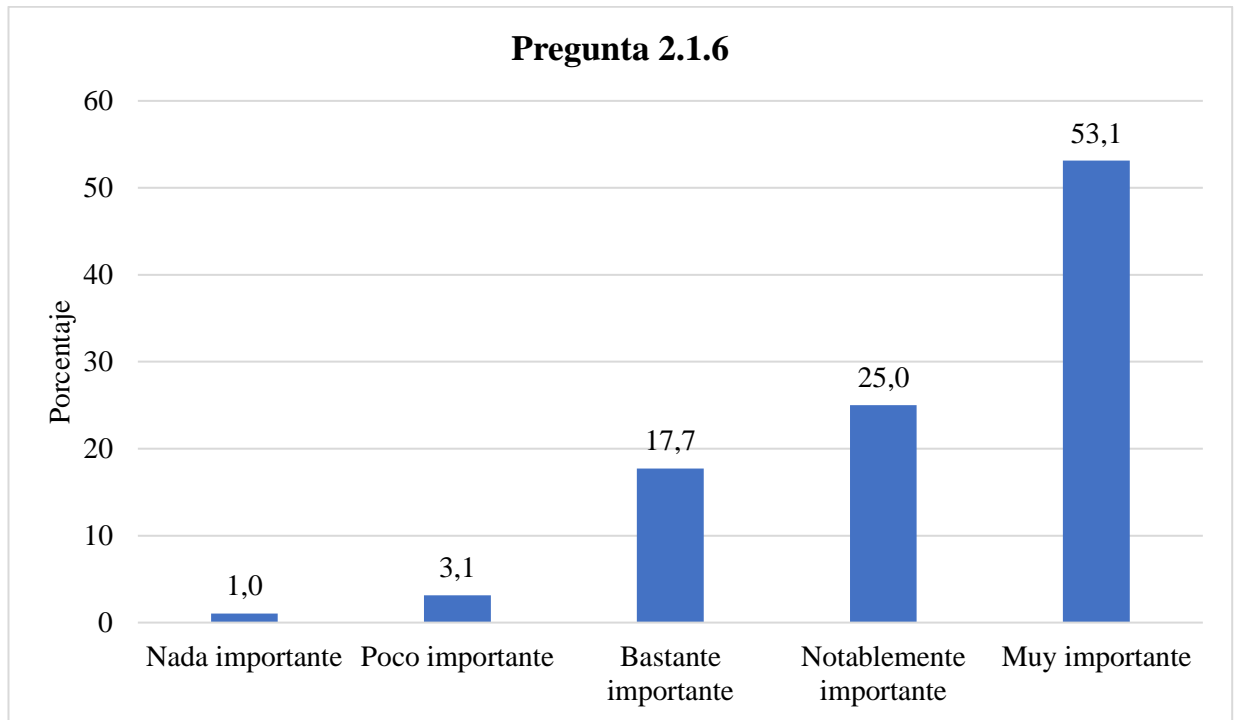
¿Según su criterio que tan importante cree que son las estrategias efectivas de atracción de talento humano en el contexto actual del mercado laboral?

Tabla 18: Estrategias efectivas de atracción de talento humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada importante	4	1,0	1,0	1,0
	Poco importante	12	3,1	3,1	4,2
	Bastante importante	68	17,7	17,7	21,9
	Notablemente importante	96	25,0	25,0	46,9
	Muy importante	204	53,1	53,1	100,0
	Total	384	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se muestra la frecuencia y porcentajes; general, válido y acumulado, de la pregunta 2.1.6 de la encuesta para profesionales.

Figura 7: Estrategias efectivas de atracción de talento humano



Nota. En el gráfico de barras se expone los porcentajes de la tabla de frecuencias de la pregunta 2.1.6.

Análisis e Interpretación:

Los resultados de la encuesta muestran que para el 53,1% es muy importante, el 25% notablemente importante, el 17,7% bastante importante, el 3,1% poco importante y el 1% nada importante.

La mayor parte de los encuestados opinan que son importantes las estrategias efectivas de atracción de talento humano en el contexto actual del mercado laboral. Mientras que, 16 individuos piensa que esa temática es poco o nada importante.

3.1.1.2 Encuesta al Personal Administrativo

Pregunta 2.1.1

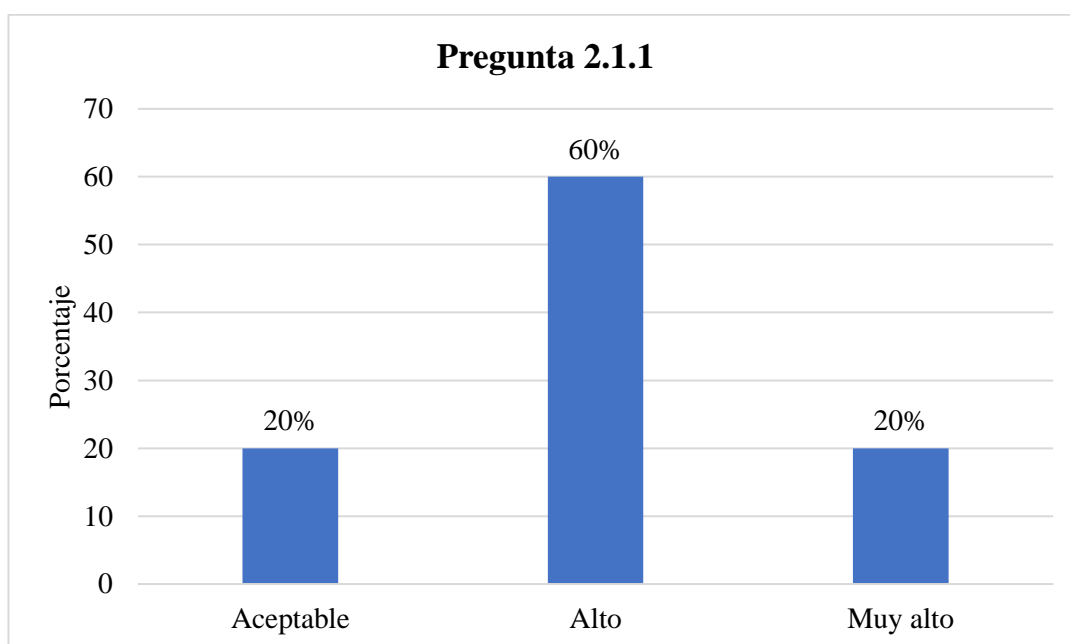
¿En qué medida cree que es importante brindar un salario competitivo en la empresa que labora?

Tabla 19: Salario competitivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nulo	0	0,0	0,0	0,0
	Escaso	0	0,0	0,0	0,0
	Aceptable	2	20,0	20,0	20,0
	Alto	6	60,0	60,0	80,0
	Muy alto	2	20,0	20,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se muestra la frecuencia y porcentajes; general, válido y acumulado, de la pregunta 2.1.1 de la encuesta para administrativos.

Figura 8: Salario competitivo



Nota. En el gráfico de barras se expone los porcentajes de la tabla de frecuencias de la pregunta 2.1.1.

Análisis e Interpretación:

Los resultados muestran que el 60% contesta con la alternativa de alto, el 20% con muy alto y el 20% con aceptable.

Todos los encuestados han contestado la pregunta en cuestión con niveles altos de importancia sobre el hecho de que la empresa a la que postulen o laboren brinden un salario competitivo. No existe valores de importancia bajos.

Pregunta 2.1.2

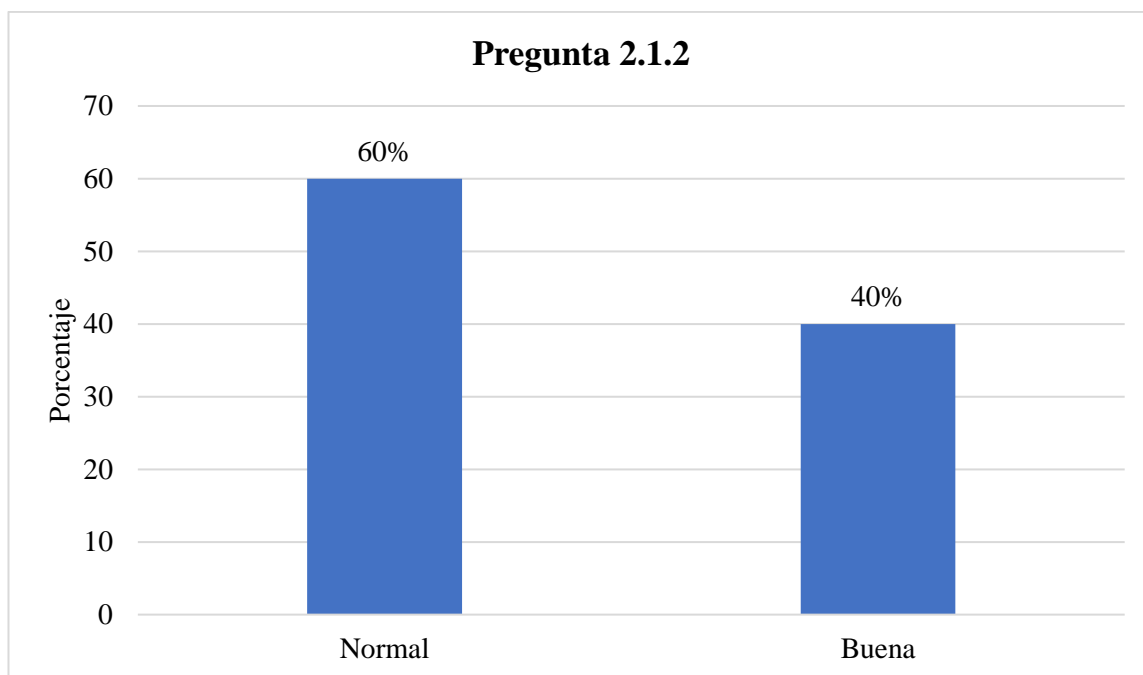
¿Cómo calificaría la actual estrategia de atracción de talento que se aplica en la organización?

Tabla 20: Estrategia de atracción de talento actual

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy insatisfactorio	0	0,0	0,0	0,0
Insatisfactorio	0	0,0	0,0	0,0
Normal	6	60,0	60,0	60,0
Buena	4	40,0	40,0	100,0
Excelente	0	0,0	0,0	
Total	10	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se muestra la frecuencia y porcentajes; general, válido y acumulado, de la pregunta 2.1.2 de la encuesta para administrativos.

Figura 9: Estrategia de atracción de talento actual



Nota. En el gráfico de barras se expone los porcentajes de la tabla de frecuencias de la pregunta 2.1.2.

Análisis e Interpretación:

En la pregunta estructurada en la encuesta para profesionales se observa que el 60% responde con normal y el 40% con buena.

Más de la mitad de los encuestados piensa que la actual estrategia de atracción de talento que se aplica en la organización tiene una calificación normal. Mientras que, un poco menos de la mitad de los individuos afirman que las estrategias son buenas.

Pregunta 2.1.3

¿Cómo evalúa usted el accionar de la empresa para brindar flexibilidad laboral y un adecuado clima laboral?

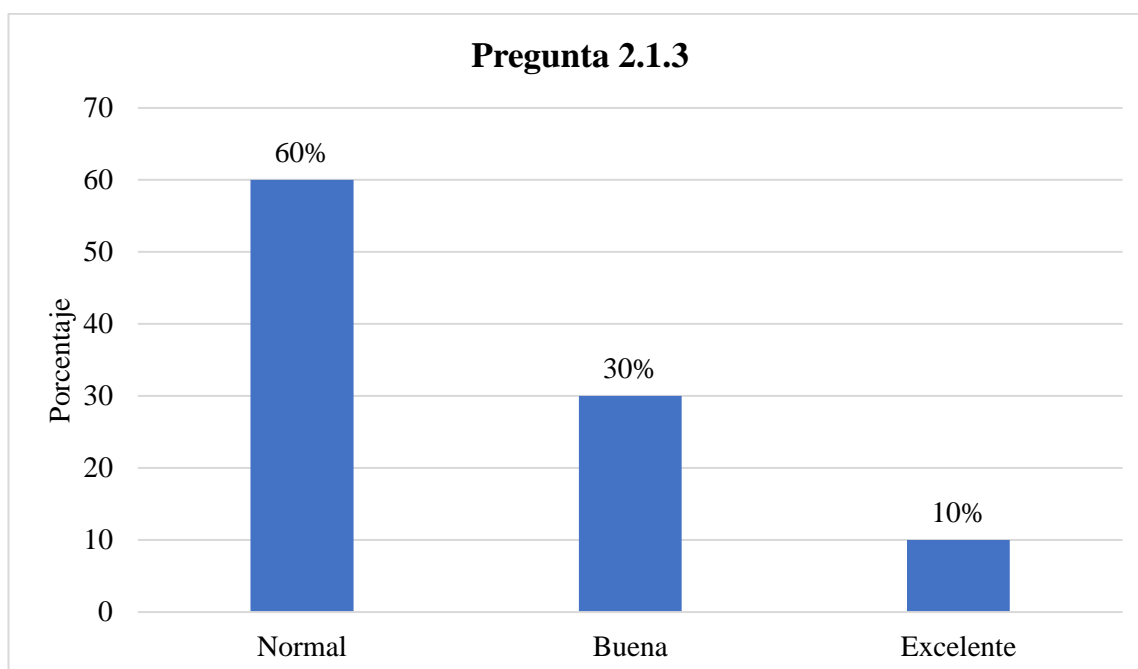
Tabla 21: Flexibilidad laboral y un adecuado clima laboral

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
------------	------------	----------------------	-------------------------

Válido	Muy insatisfactorio	0	0,0	0,0	0,0
	Insatisfactorio	0	0,0	0,0	0,0
	Normal	6	60,0	60,0	60,0
	Buena	3	30,0	30,0	90,0
	Excelente	1	10,0	0,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se muestra la frecuencia y porcentajes; general, válido y acumulado, de la pregunta 2.1.3 de la encuesta para administrativos.

Figura 10: Flexibilidad laboral y un adecuado clima laboral



Nota. En el gráfico de barras se expone los porcentajes de la tabla de frecuencias de la pregunta 2.1.3.

Análisis e Interpretación:

De los encuestados, el 60% contestó normal, el 30% buena y el 10% respondió con excelente.

Más de la mitad de los encuestados opinan que el accionar de la empresa para brindar flexibilidad laboral y un adecuado clima laboral es normal, es decir, ni

excelente ni malo. Mientras que el 40% de los individuos evalúan el desempeño empresarial con una calificación más alta con buena o excelente.

Pregunta 2.1.4

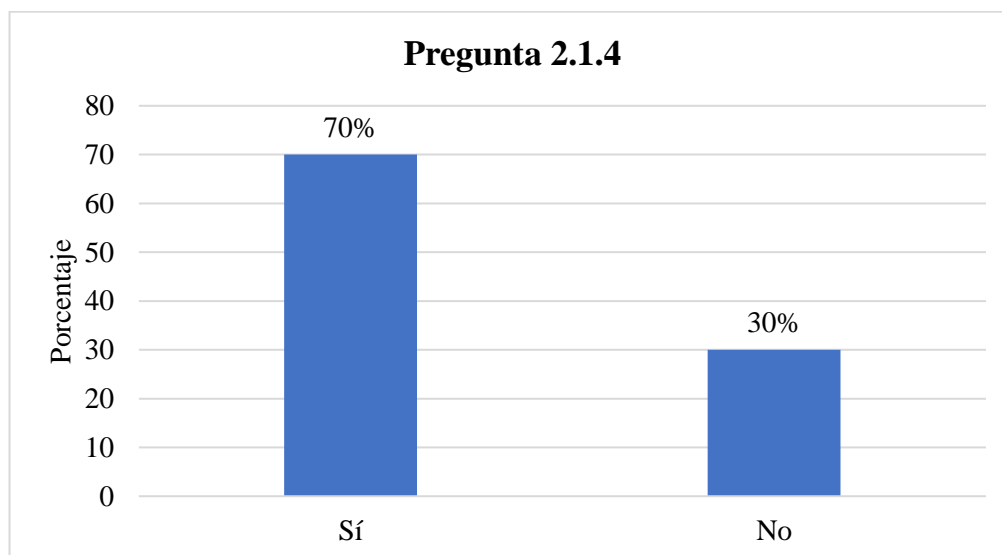
¿Cree que es necesario implementar acciones administrativas para fortalecer el crecimiento profesional constante una vez que los empleados se unen a la empresa?

Tabla 22: Fortalecer el crecimiento profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	7	70,0	70,0	70,0
	No	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se muestra la frecuencia y porcentajes; general, válido y acumulado, de la pregunta 2.1.4 de la encuesta para administrativos.

Figura 11: Fortalecer el crecimiento profesional



Nota. En el gráfico de barras se expone los porcentajes de la tabla de frecuencias de la pregunta 2.1.4.

Análisis e Interpretación:

El 70% de los encuestados contestan con un si a la pregunta y el 30% menciona que no en la encuesta formulada.

Un poco más de la mitad de los encuestados cree que es necesario implementar acciones administrativas para fortalecer el crecimiento profesional constante una vez que los empleados se unen a la empresa. Pero, 3 personas creen que no mencionado no es necesario.

Pregunta 2.1.5

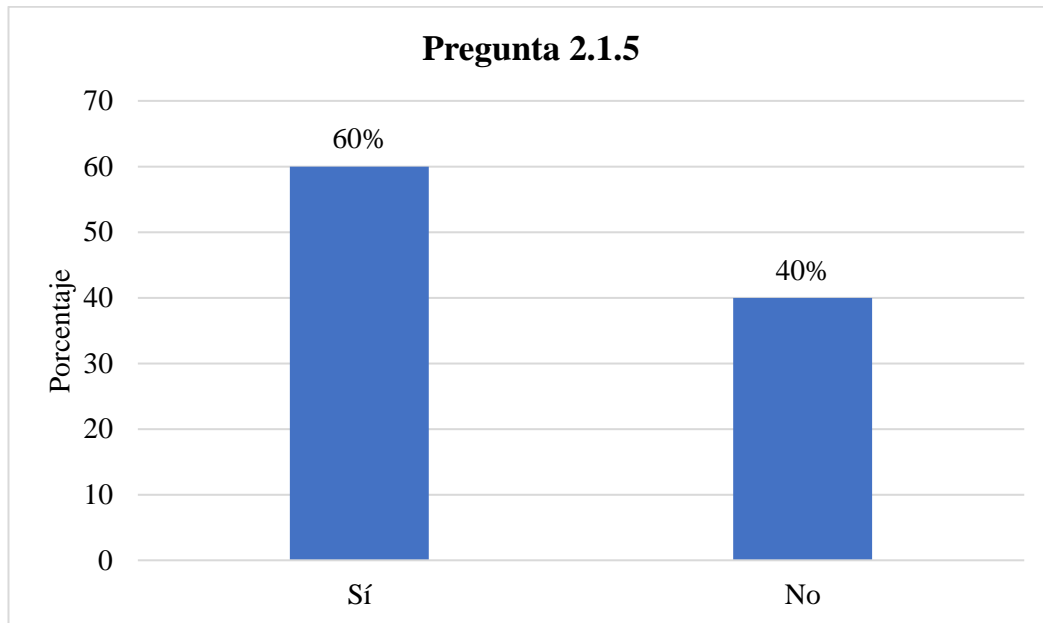
¿Consideras que la empresa está utilizando de manera efectiva la tecnología y las plataformas digitales para incentivar el liderazgo motivacional que atraiga talento humano?

Tabla 23: Incentivar el liderazgo motivacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	6	60,0	60,0	60,0
	No	4	40,0	40,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se muestra la frecuencia y porcentajes; general, válido y acumulado, de la pregunta 2.1.5 de la encuesta para administrativos.

Figura 12: Incentivar el liderazgo motivacional



Nota. En el gráfico de barras se expone los porcentajes de la tabla de frecuencias de la pregunta 2.1.5.

Análisis e Interpretación:

Los resultados de la encuesta muestran que el 60% dijo que si, mientras que, el 40% menciono que no a la pregunta propuesta.

Un poco más de la mitad de los encuestados considera que la empresa está utilizando de manera efectiva la tecnología y las plataformas digitales para incentivar el liderazgo motivacional que atraiga talento humano. Sin embargo, casi la mitad de los individuos constatan que no se aplica herramientas tecnológicas en la empresa en la que laboran.

Pregunta 2.1.6

¿En qué medida cree usted que es necesario implementar capacitaciones o recursos adicionales para mejorar las habilidades de reclutamiento y selección de personal en la empresa que labora?

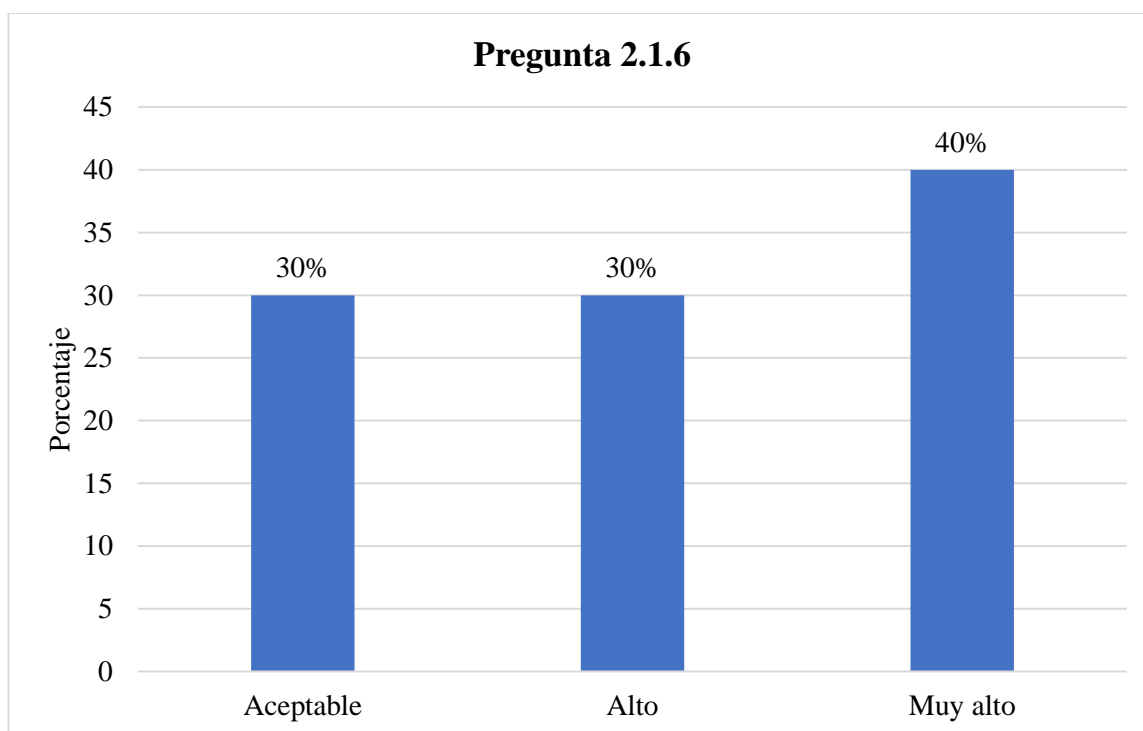
Tabla 24: Mejorar las habilidades de reclutamiento y selección de personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	------------	------------	----------------------	-------------------------

Válido	Nulo	0	0,0	0,0	0,0
	Escaso	0	0,0	0,0	0,0
	Aceptable	3	30,0	30,0	30,0
	Alto	3	30,0	30,0	60,0
	Muy alto	4	40,0	40,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se muestra la frecuencia y porcentajes; general, válido y acumulado, de la pregunta 2.1.6 de la encuesta para administrativos.

Figura 13: Mejorar las habilidades de reclutamiento y selección de personal



Nota. En el gráfico de barras se expone los porcentajes de la tabla de frecuencias de la pregunta 2.1.6.

Análisis e Interpretación:

Los resultados muestran que el 40% responden con muy alto, el 30% con alto y el 30% con aceptable.

Más de la mitad de los encuestados contestaron la encuesta con niveles altos sobre lo necesario que es implementar capacitaciones o recursos adicionales para mejorar las habilidades de reclutamiento y selección de personal en la empresa que labora. Sin embargo, 3 de los individuos contestan con un nivel medio sobre lo expuesto.

Pregunta 2.1.7

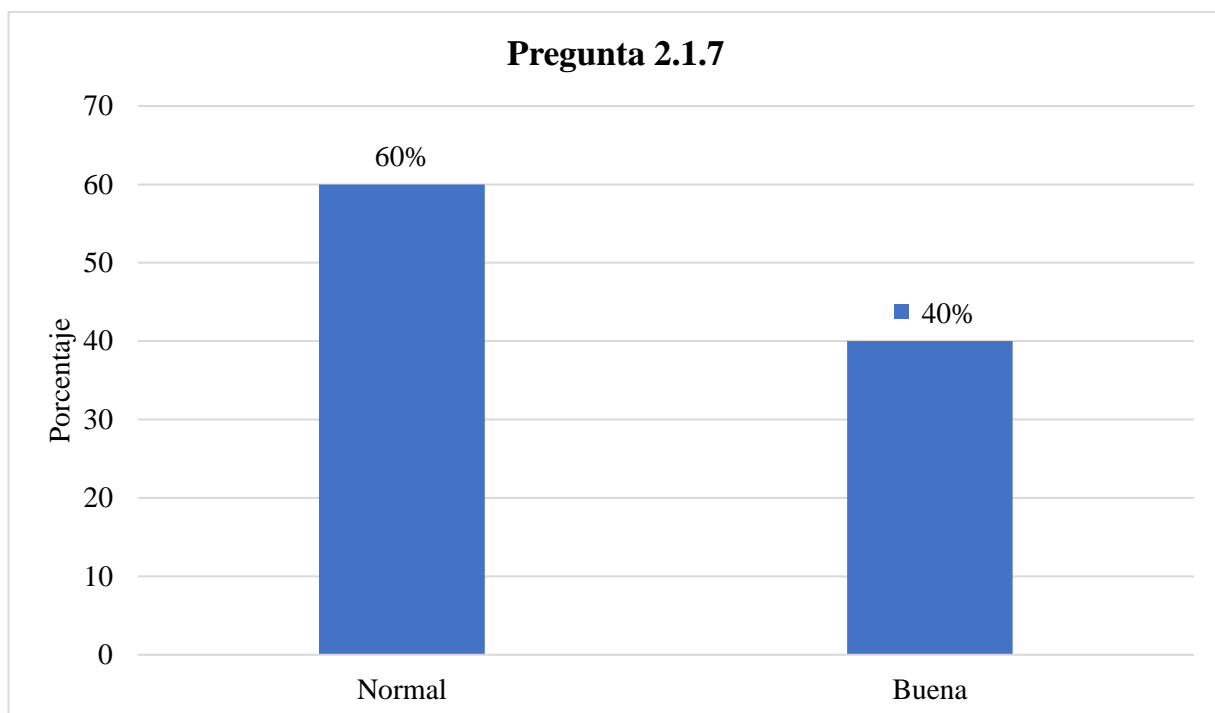
¿Cómo evalúa la diversidad y la inclusión en los procesos de atracción de talento de la empresa?

Tabla 25: Procesos de atracción de talento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy insatisfactorio	0	0,0	0,0	0,0
	Insatisfactorio	0	0,0	0,0	0,0
	Normal	6	60,0	60,0	60,0
	Buena	4	40,0	40,0	100,0
	Excelente	0	0,0	0,0	
	Total	10	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se muestra la frecuencia y porcentajes; general, válido y acumulado, de la pregunta 2.1.7 de la encuesta para administrativos.

Figura 14: Procesos de atracción de talento



Nota. En el gráfico de barras se expone los porcentajes de la tabla de frecuencias de la pregunta 2.1.7.

Análisis e Interpretación:

El 60% de los encuestados contesta la pregunta con la respuesta de normal, mientras que, el 40% responde con buena.

Más de la mitad de los encuestados opina que la diversidad y la inclusión en los procesos de atracción de talento de la empresa en la que laboran tiene un nivel de aplicación normal. Sin embargo, 4 de los individuos le dan un nivel más alto a esta temática con la respuesta de buena.

3.1.2 Variable Dependiente: Reclutamiento de colaboradores.

3.1.2.1 Encuesta a Profesionales de Administración de Empresas o afines

Pregunta 2.2.1

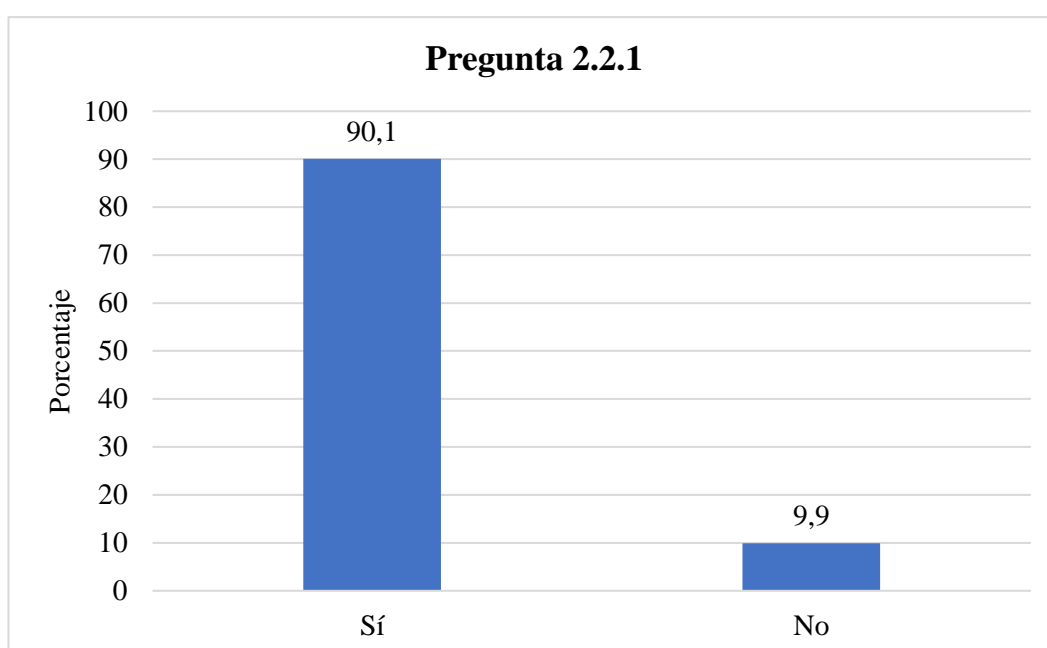
¿Hace uso de estrategias de presentación para destacar su perfil y experiencia en su currículum y carta de presentación cuando se postula para puestos en administración de empresas?

Tabla 26: Destacar su perfil y experiencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	346	90,1	90,1	90,1
	No	38	9,9	9,9	100,0
	Total	384	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se muestra la frecuencia y porcentajes; general, válido y acumulado, de la pregunta 2.2.1 de la encuesta para profesionales.

Figura 15: Destacar su perfil y experiencia



Nota. En el gráfico de barras se expone los porcentajes de la tabla de frecuencias de la pregunta 2.2.1.

Análisis e Interpretación:

El 90,1% de los encuestados contestaron con un sí, mientras que, el 9,9% mencionaron que no.

La mayoría de los encuestados afirman que si hacen uso de estrategias de presentación para destacar su perfil y experiencia en su currículum y carta de presentación cuando se postula para puestos en administración de empresas. Pero, 38 personas no hacen uso de dichas estrategias al postularse para una vacante laboral.

Pregunta 2.2.2

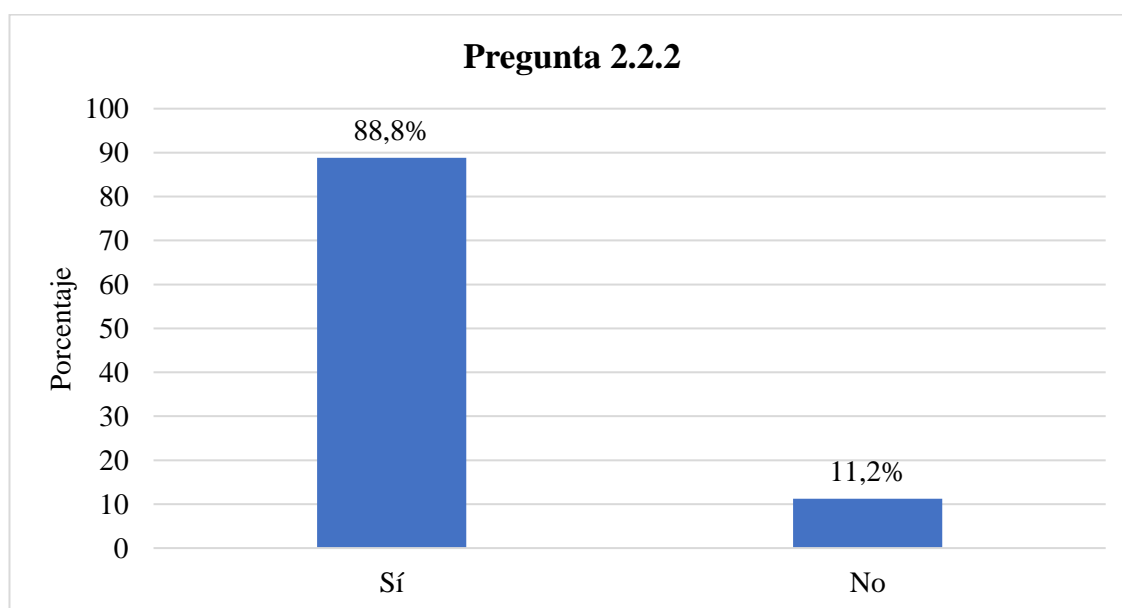
¿Cree usted que es importante resaltar el enfoque y las estrategias de reclutamiento interno, externo o mixto para empleos en función de las características específicas de las empresas a las que se postula?

Tabla 27: Estrategias de reclutamiento interno, externo o mixto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	341	88,8	88,8	88,8
	No	43	11,2	11,2	100,0
	Total	384	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se muestra la frecuencia y porcentajes; general, válido y acumulado, de la pregunta 2.2.2 de la encuesta para profesionales.

Figura 16: Estrategias de reclutamiento interno, externo o mixto



Nota. En el gráfico de barras se expone los porcentajes de la tabla de frecuencias de la pregunta 2.2.2.

Análisis e Interpretación:

El 88,8% de los encuestados contestaron con un sí pero el 11,2% dijeron que no a la pregunta formulada.

La gran parte de los encuestados creen que es importante resaltar el enfoque y las estrategias de reclutamiento interno, externo o mixto para empleos en función de las características específicas de las empresas a las que se postula. Mientras que, 43 individuos no creen que es importante resaltar los puntos mencionados.

Pregunta 2.2.3

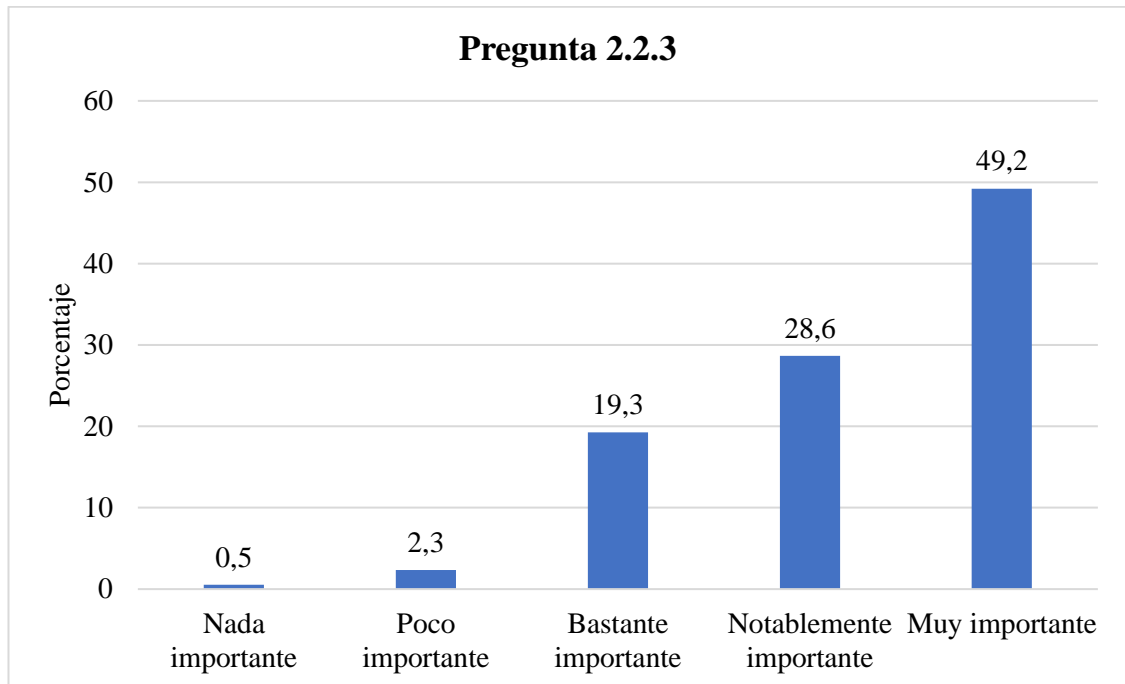
¿Qué importancia les da a sus logros en el desarrollo profesional y crecimiento por parte de las empresas al realizar ofertas de trabajo en el campo de la administración?

Tabla 28: Desarrollo profesional y crecimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada importante	2	,5	,5	,5
	Poco importante	9	2,3	2,3	2,9
	Bastante importante	74	19,3	19,3	22,1
	Notablemente importante	110	28,6	28,6	50,8
	Muy importante	189	49,2	49,2	100,0
	Total	384	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se muestra la frecuencia y porcentajes; general, válido y acumulado, de la pregunta 2.2.3 de la encuesta para profesionales.

Figura 17: Desarrollo profesional y crecimiento



Nota. En el gráfico de barras se expone los porcentajes de la tabla de frecuencias de la pregunta 2.2.3.

Análisis e Interpretación:

En esta pregunta, el 49,2% contestaron que es muy importante, el 28,6% notablemente importante, el 19,3% bastante importante, el 2,3% poco importante y el 0,5% nada importante.

La mayor parte de los encuestados responden que le dan un nivel alto de importancia a sus logros en el desarrollo profesional y crecimiento que les puedan proporcionar las empresas al realizar ofertas de trabajo en el campo de la administración. Mientras que, 11 de los individuos le dan poca o nada de importancia a dicha temática.

Pregunta 2.2.4

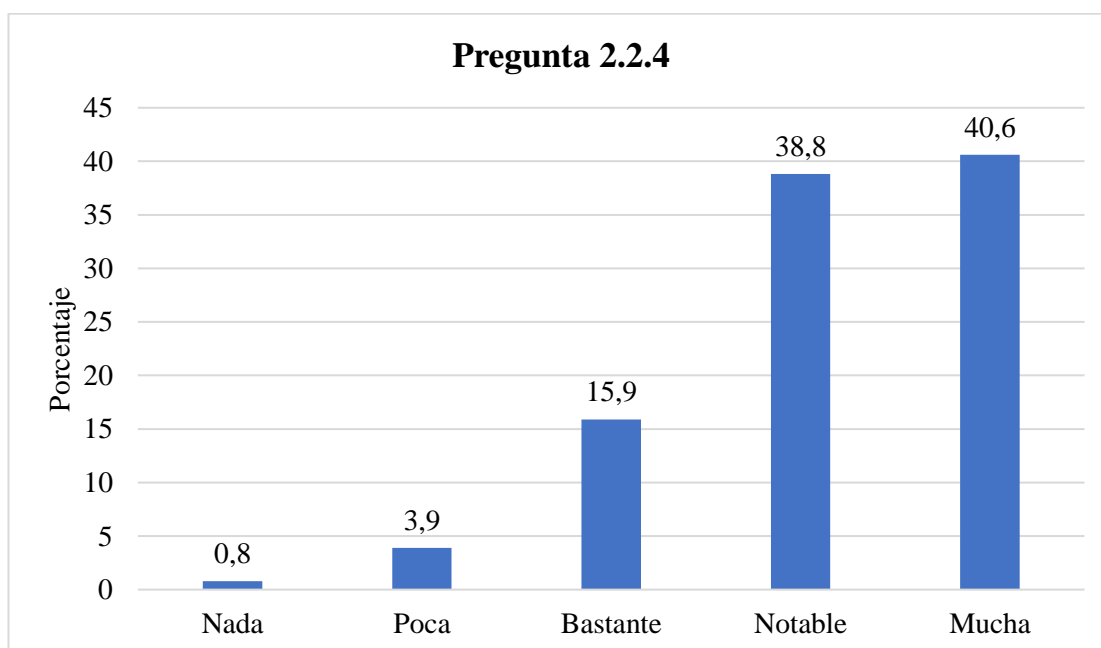
¿Qué tan eficiente cree usted que son los métodos o canales de reclutamiento que han desarrollado las empresas e instituciones para atraer a profesionales calificados en el campo de la administración de empresas?

Tabla 29: Métodos o canales de reclutamiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada	3	,8	,8	,8
	Poco	15	3,9	3,9	4,7
	Bastante	61	15,9	15,9	20,6
	Notable	149	38,8	38,8	59,4
	Mucha	156	40,6	40,6	100,0
	Total	384	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se muestra la frecuencia y porcentajes; general, válido y acumulado, de la pregunta 2.2.4 de la encuesta para profesionales.

Figura 18: Métodos o canales de reclutamiento



Nota. En el gráfico de barras se expone los porcentajes de la tabla de frecuencias de la pregunta 2.2.4.

Análisis e Interpretación:

Del total de encuestados el 40,6% contesta con mucha, el 38,8% con notable, el 15,9% con bastante, el 3,9% con poca y el 0,8% con nada.

La mayor parte de los encuestados le dan un nivel alto de eficiencia a los métodos o canales de reclutamiento que han desarrollado las empresas e instituciones para atraer a profesionales calificados en el campo de la administración de empresas. Sin embargo, existe 18 personas que le dan muy poca eficiencia a los métodos de reclutamientos que se aplican en los negocios.

Pregunta 2.2.5

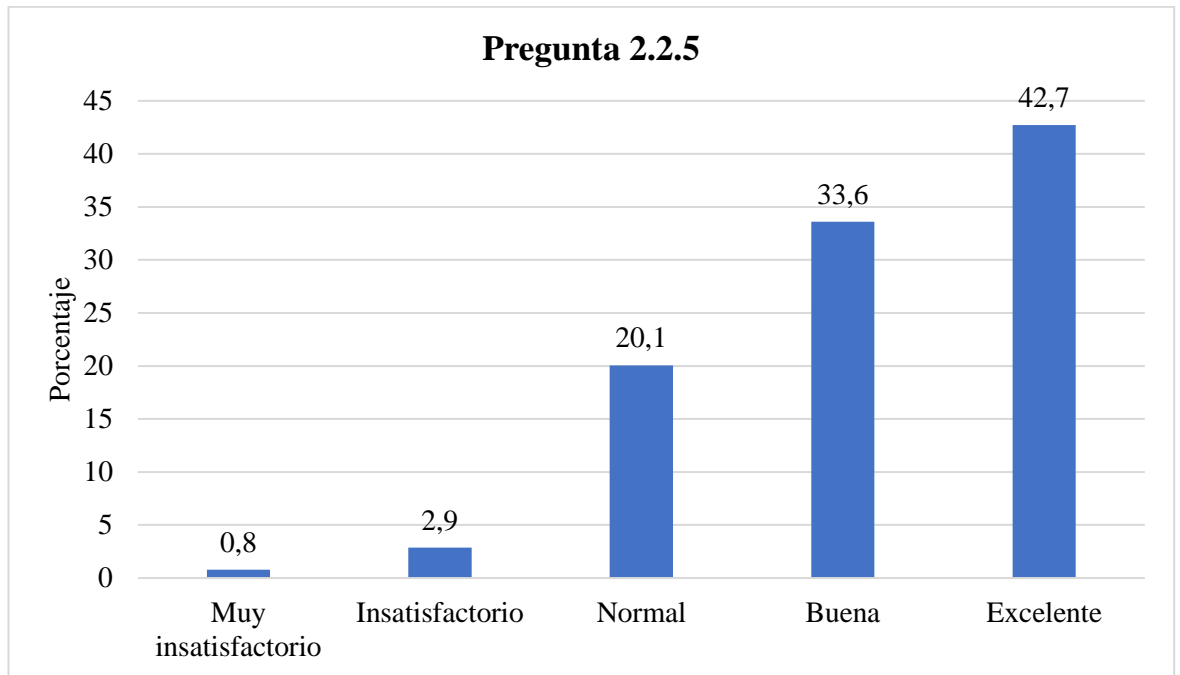
En su experiencia profesional, ¿cómo evalúa la conexión entre las estrategias de atracción de talento y la construcción de una cultura empresarial sólida en el ámbito organizacional?

Tabla 30: Cultura empresarial sólida

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy insatisfactorio	3	,8	,8	,8
Insatisfactorio	11	2,9	2,9	3,6
Normal	77	20,1	20,1	23,7
Buena	129	33,6	33,6	57,3
Excelente	164	42,7	42,7	100,0
Total	384	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se muestra la frecuencia y porcentajes; general, válido y acumulado, de la pregunta 2.2.5 de la encuesta para profesionales.

Figura 19: Cultura empresarial sólida



Nota. En el gráfico de barras se expone los porcentajes de la tabla de frecuencias de la pregunta 2.2.5.

Análisis e Interpretación:

De los encuestados, el 42,7% contestó con excelente, el 33,6% con buena, el 20,1% con normal, el 2,9% con insatisfactorio y el 0,8% con muy insatisfactorio.

La mayor parte de los encuestados menciona que a través de su experiencia profesional, la conexión entre las estrategias de atracción de talento y la construcción de una cultura empresarial sólida en el ámbito organizacional tiene niveles muy buenos. Sin embargo, 14 de los individuos a los que se les aplicó la encuesta opinan que dicha conexión es insatisfactoria.

3.1.2.2 Encuesta al Personal Administrativo

Pregunta 2.2.1

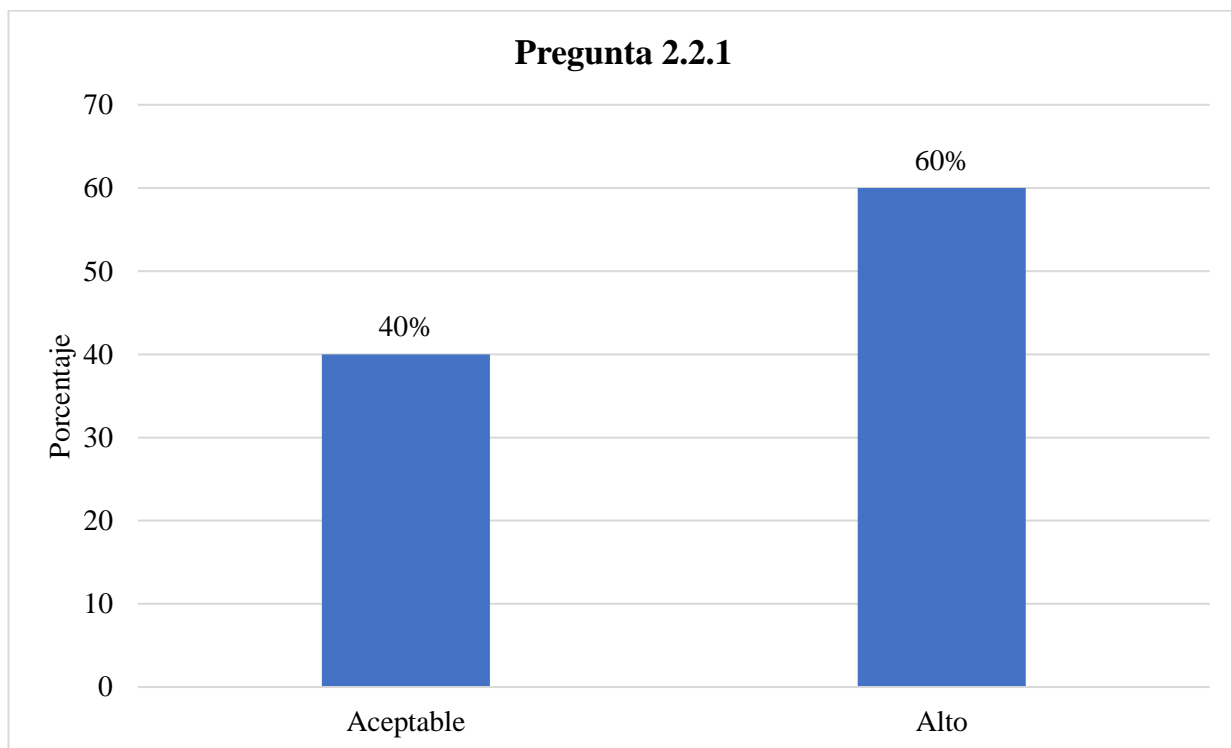
¿En qué medida cree que las descripciones de trabajo son claras y precisas en cuanto a las responsabilidades y expectativas del puesto que se encuentre vacante en la empresa?

Tabla 31: Responsabilidades y expectativas del puesto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nulo	0	0,0	0,0	0,0
	Escaso	0	0,0	0,0	0,0
	Aceptable	4	40,0	40,0	40,0
	Alto	6	60,0	60,0	100,0
	Muy alto	0	0,0	0,0	
	Total	10	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se muestra la frecuencia y porcentajes; general, válido y acumulado, de la pregunta 2.2.1 de la encuesta para administrativos.

Figura 20: Responsabilidades y expectativas del puesto



Nota. En el gráfico de barras se expone los porcentajes de la tabla de frecuencias de la pregunta 2.2.1.

Análisis e Interpretación:

De todos los encuestados, el 60% contestó con alto, mientras que, el 40% dijeron que es aceptable.

Un poco más de la mitad de los encuestados opina que es alto el nivel en que las descripciones de trabajo son claras y precisas en cuanto a las responsabilidades y expectativas del puesto que se encuentre vacante en la empresa en cuestión. Pero un poco menos de la mitad le da una calificación de aceptable a dicha situación propuesta.

Pregunta 2.2.2

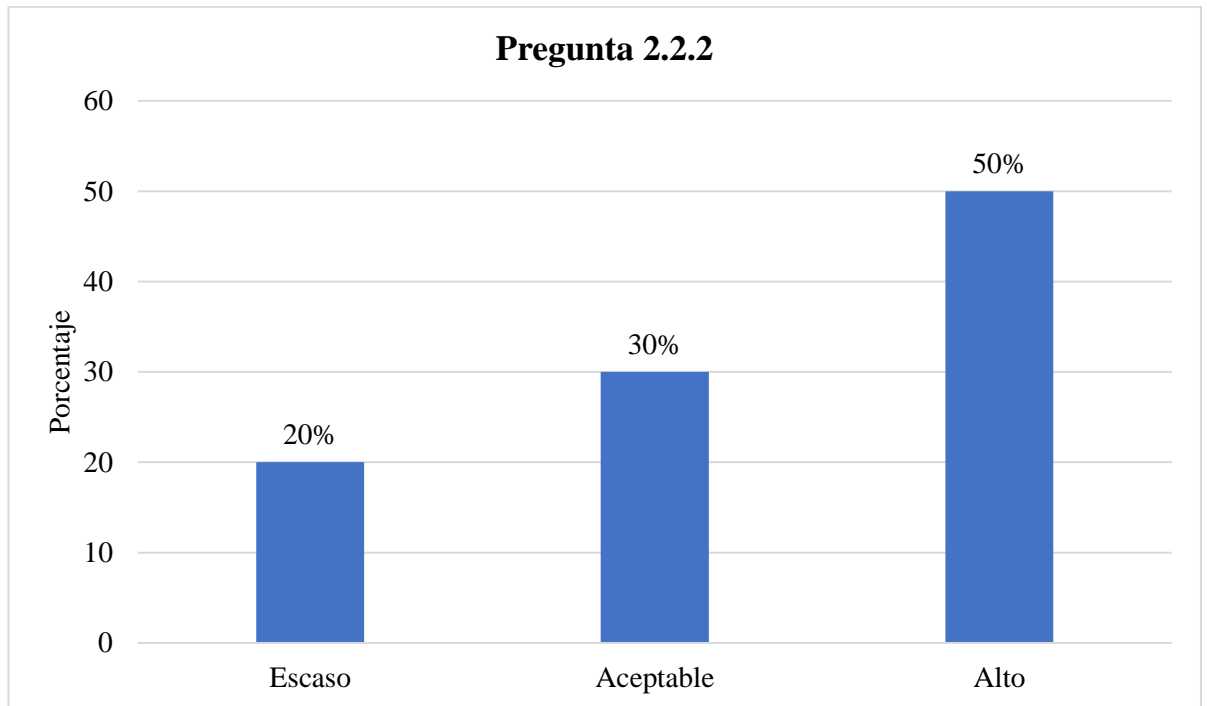
¿En qué medida cree que se colabora con otros departamentos de la organización para asegurar una estrategia de reclutamiento interno, externo o mixto integral y alineada con las metas empresariales?

Tabla 32: Alineación con metas empresariales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nulo	0	0,0	0,0	0,0
	Escaso	2	20,0	20,0	20,0
	Aceptable	3	30,0	30,0	50,0
	Alto	5	50,0	50,0	100,0
	Muy alto	0	0,0	0,0	
	Total	10	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se muestra la frecuencia y porcentajes; general, válido y acumulado, de la pregunta 2.2.2 de la encuesta para administrativos.

Figura 21: Alineación con metas empresariales



Nota. En el gráfico de barras se expone los porcentajes de la tabla de frecuencias de la pregunta 2.2.2.

Análisis e Interpretación:

De los encuestados, el 50% contesta con alto, el 30% con aceptable y el 20% con escaso a la pregunta propuesta.

La mitad de los encuestados le dan un nivel alto a la colaboración con otros departamentos de la organización para asegurar una estrategia de reclutamiento interno, externo o mixto integral y alineada con las metas empresariales y un 30% más de individuos le dan un nivel aceptable. Pero 2 individuos creen que es escasa la colaboración.

Pregunta 2.2.3

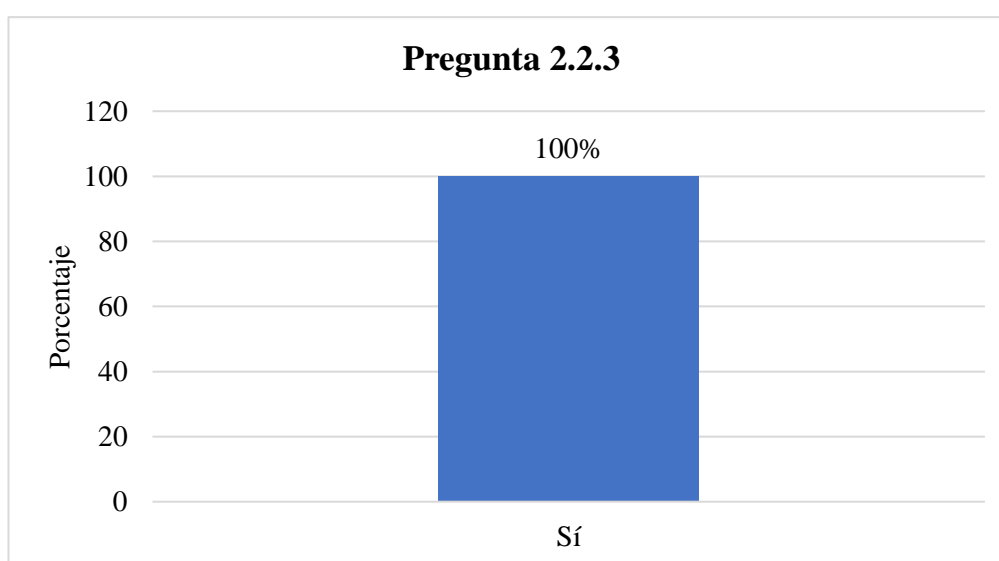
¿Cree usted que se debe mejorar el proceso de selección de currículos para identificar a los candidatos más idóneos?

Tabla 33: Identificar a los candidatos más idóneos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	10	100,0	100,0	100,0
	No	0	0,0	0,0	100,0
	Total	384	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se muestra la frecuencia y porcentajes; general, válido y acumulado, de la pregunta 2.2.3 de la encuesta para administrativos.

Figura 22: Identificar a los candidatos más idóneos



Nota. En el gráfico de barras se expone los porcentajes de la tabla de frecuencias de la pregunta 2.2.3.

Análisis e Interpretación:

El 100% de los encuestados respondió con un si a la pregunta planteada en la encuesta realizada.

El total de los individuos cree que se debe mejorar el proceso de selección de currículos para identificar a los candidatos más idóneos.

Pregunta 2.2.4

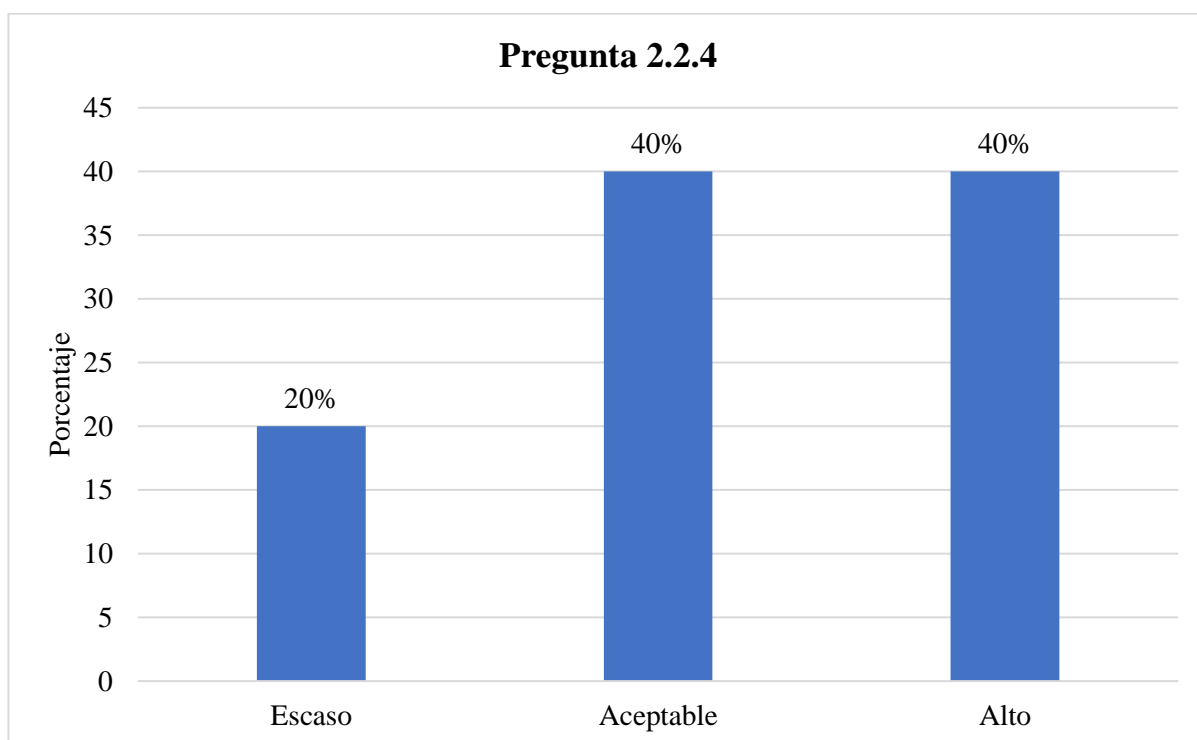
¿En qué medida cree que el proceso de integración para los nuevos empleados es efectivo en la empresa que labora?

Tabla 34: Proceso de integración

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nulo	0	0,0	0,0	0,0
	Escaso	2	20,0	20,0	20,0
	Aceptable	4	40,0	40,0	60,0
	Alto	4	40,0	40,0	100,0
	Muy alto	0	0,0	0,0	
	Total	10	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se muestra la frecuencia y porcentajes; general, válido y acumulado, de la pregunta 2.2.4 de la encuesta para administrativos.

Figura 23: Proceso de integración



Nota. En el gráfico de barras se expone los porcentajes de la tabla de frecuencias de la pregunta 2.2.4.

Análisis e Interpretación:

Del total de encuestados, el 40% contestó con alto, el 40% con aceptable y el 20% con escaso.

La mayor parte de los encuestados le dan un nivel alto o aceptable al proceso de integración para los nuevos empleados es efectivo en la empresa que labora. Sin embargo, 2 individuos le dan un nivel escaso de aplicación del proceso de integración.

Pregunta 2.2.5

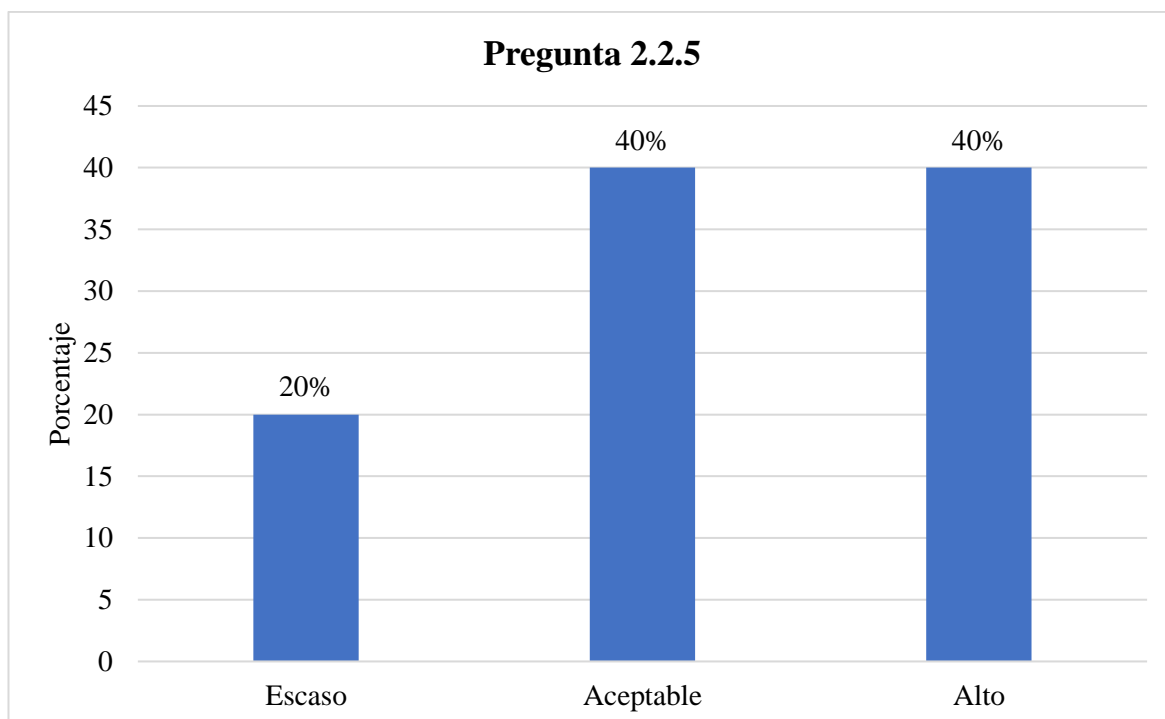
¿En qué medida cree que existe una retroalimentación efectiva después de que un candidato es rechazado durante el proceso de selección?

Tabla 35: Retroalimentación efectiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nulo	0	0,0	0,0	0,0
	Escaso	2	20,0	20,0	20,0
	Aceptable	4	40,0	40,0	60,0
	Alto	4	40,0	40,0	100,0
	Muy alto	0	0,0	0,0	
	Total	10	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se muestra la frecuencia y porcentajes; general, válido y acumulado, de la pregunta 2.2.5 de la encuesta para administrativos.

Figura 24: Retroalimentación efectiva



Nota. En el gráfico de barras se expone los porcentajes de la tabla de frecuencias de la pregunta 2.2.5.

Análisis e Interpretación:

Del total de encuestados, el 40% contestó con alto, el 40% con aceptable y el 20% con escaso.

La mayor parte de los encuestados creen que existe un nivel alto o aceptable de retroalimentación efectiva después de que un candidato es rechazado durante el proceso de selección. Sin embargo, 2 de los encuestados piensan todo lo contrario.

3.2 Verificación de hipótesis.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la prueba de normalidad desarrollada en esta investigación, todos los valores son menores a 0,05, por lo cual se concluyo que existe una distribución no paramétrica. Por ello, se procede a verificar las hipótesis del estudio con relación a las variables mediante el coeficiente de Pearson para la encuesta de los profesionales de Administración de Empresas y el coeficiente de Rho de Spearman para el personal administrativo.

Para empezar, consideramos la encuesta de los profesionales para la verificación de la hipótesis con el uso del programa IBM SPSS Statistics 25, considerando las preguntas

relacionadas con las variables de estudio con el coeficiente de Pearson. Se presenta a continuación la tabla resultante de correlaciones:

Tabla 36: Coeficiente de Pearson Profesionales

Correlaciones			
		Estrategias de Atracción de Talento Humano	Reclutamiento de Colaboradores
Estrategias de Atracción de Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,481**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	384	384
Reclutamiento de Colaboradores	Correlación de Pearson	,481**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	384	384

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. En la tabla presentada se muestra el resultado del análisis del coeficiente de correlación de Pearson de los profesionales encuestados.

El coeficiente de correlación es de 0,481, lo cual señala una significancia estadística muy alta ($p < 0,01$), es decir, existe una relación positiva significativa entre las estrategias de atracción de talento humano y el reclutamiento de colaboradores según la información recolectada de los profesionales de Administración de Empresas o afines.

En este sentido, con el resultado del nivel de significancia (p-valor calculado), resultante en 0,000, lo cual es menor al p-valor estándar que es 0,05, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna. Es decir, las estrategias de atracción de talento humano **SI** influyen en el reclutamiento de colaboradores en la empresa Grupo Sur Cía. Ltda. del cantón Salcedo.

Por su parte, se presenta el coeficiente de correlación de Rho de Spearman del personal administrativo encuestado:

Tabla 37: Coeficiente Rho de Spearman Administrativos

Correlaciones				
			Estrategias de Atracción de Talento Humano	Reclutamiento de Colaboradores
Estrategias de Atracción de Talento Humano	Correlación Rho		1,000	,913**
	de Spearman			
	Sig. (bilateral)			,000
	N		10	10
Reclutamiento de Colaboradores	Correlación Rho		,913**	1,000
	de Spearman			
	Sig. (bilateral)		,000	
	N		10	10

Nota. En la tabla presentada se muestra el resultado del análisis del coeficiente de correlación de Rho de Spearman del personal administrativo encuestado.

El coeficiente de correlación de Rho de Spearman que se obtuvo es de 0,913, y su significancia estadística es muy alta ($p < 0,01$), lo cual señala una correlación positiva y muy significativa entre las dos variables de estudio.

Es así como, con el resultado del nivel de significancia (p-valor calculado), resultante en 0,000, lo cual es menor al p-valor estándar que es 0,05, se decide rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna. Es decir, se reafirma lo mencionado en la correlación de Pearson resultante que, las estrategias de atracción de talento humano **SI** influyen en el reclutamiento de colaboradores en la empresa Grupo Sur Cía. Ltda. del cantón Salcedo.

CAPÍTULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

Después de haber desarrollado los objetivos de la presente investigación, las conclusiones reflejan los resultados:

- Se puede notar que la fundamentación teórica brinda una comprensión profunda entre los elementos que rodean las estrategias de atracción de talento

humano y el reclutamiento de colaboradores en lo que tiene que ver con la empresa Grupo Sur Cía. Ltda. Este factor es indispensable para el diseño y la implementación eficiente y efectiva ya que es evidente la importancia que debe tener la alineación de las mencionadas prácticas con las necesidades y características específicas para cubrir un puesto de trabajo del sector y la región en la que se encuentra la empresa.

- La recopilación de la información por medio de métodos, técnicas y procedimientos de investigación científica, como en este caso las encuestas aplicadas a diferentes objetos de estudio, ha permitido obtener una visión detallada de las estrategias de atracción de talento humano y reclutamiento de colaboradores en la empresa en cuestión. La aplicación del cuestionario como instrumento de recolección de datos ha facilitado la obtención de datos cuantitativos, lo cual contribuye al análisis exhaustivo de las prácticas actuales y a la identificación oportuna de las áreas en las que se debe mejorar el proceso de reclutamiento.
- Es así como, con las dos encuestas aplicadas se puede observar que existe una gran correlación entre las estrategias de atracción de talento humano y el reclutamiento de personal en ambas, confirmando así, el nivel significativo de correlación. La conexión entre las dos dimensiones señaladas resalta la importancia de desarrollar e implementar estrategias de atracción de talento efectivas para influir positivamente en el proceso de reclutamiento de personal, generando que se fortalezca la capacidad de la empresa para atraer profesionales capacitados para las vacantes existentes.

4.2 Recomendaciones

- Se recomienda que se revise y actualice las estrategias de atracción de talento humano con el objetivo de asegurarse de que estén alineadas con las tendencias actuales y las expectativas de los profesionales que se encuentran en el mercado laboral. Generar una entrevista entre todos los aspirantes para que pierdan el temor al momento del proceso, dar indicaciones de qué manera se va a proceder. Para ello es necesario que se considere características específicas del entorno empresarial en el cantón Salcedo al diseñar estrategias de atracción de

personal idóneo para un puesto en específico, que la persona sea relevante con potenciales dentro del área de trabajo.

- Es importante que se fortalezca la intervención en programas de capacitación y recursos para mejorar las habilidades de reclutamiento y selección de personal para garantizar que el proceso de reclutamiento se encuentre respaldado por lineamientos planificados bien preparados y actualizados. Incentivar al personal con pequeños bonos económicos para que se sientan identificados con la empresa a la cual van a pertenecer, ofrecer flexibilidad laboral cuando se presenten situaciones inesperadas. Eso ayudara con el propósito de contribuir a crear una imagen corporativa positiva de la empresa y fortalecer la reputación de esta en el mercado laboral.
- Es ideal que se estimule la colaboración activa entre los diferentes departamentos de la empresa realizar juegos de recreación que se conozcan de mejor manera y para de esa forma haya una mejora del personal encargado en la estrategia de reclutamiento integral y que este alineada con las metas empresariales. Lo mencionado ayudará a facilitar la comunicación entre áreas para optimizar la identificación y selección de personal. Para eso es fundamental establecer programas internos que ayuden a generar retroalimentación entre los colaboradores actuales y la empresa.

Referencias Bibliográficas

Álvarez, J., & Zapata, C. (2021). *Modelo de gestión del talento humano y el desempeño laboral en la compañía de transportes en carga pesada y grúas El Gato Gatuco S.A. en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua*. Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES). Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/13098>

Ames, R. (2021). Factores de atracción y retención del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional. *ECONÓMICAS CUC*, 43(1), 139-152. Obtenido de <https://doi.org/10.17981/econcuc.43.1.2022.Org.1>

- Arellano, D. (2021). *Gestión estratégica para el sector público*. Fondo de Cultura Económica de España. Obtenido de <http://digital.casalini.it/9786071629517>
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. Obtenido de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Arteaga, E., Herrera, C., Villareal, Á., & López, P. (2021). La Administración del Talento Humano en las Pymes en el Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(2), 2309-2318. Obtenido de <file:///C:/Users/HP/Downloads/436-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1534-1-10-20210514.pdf>
- Auccapure, L. (2019). Condiciones de trabajo y desempeño laboral en la municipalidad de San Jerónimo. *Revista Científica Integración*, 2, 195–210. Obtenido de <https://revistas.uandina.edu.pe:443/index.php/integracion/article/view/212>
- Basantes, R., & López, T. (2022). *La gestión del talento humano y la productividad de la Empresa Tecnimadera, ubicada en la Ciudad de Baños de Agua Santa, Tungurahua – Ecuador*. Universidad Nacional de Chimborazo. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/8845>
- Bautista, J., & Delgado, J. (2020). Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1737-1753. Obtenido de https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.189
- Bisquerra, R. (2019). *Metodología de la investigación educativa* (Sexta ed.). Editorial La Muralla, S. A. Obtenido de <https://ideice.gob.do/pdf/publications/20221216095144.pdf>
- Bolaños, Á. (2020). Eficacia y eficiencia en los procesos de reclutamiento y selección de personal. *Revista Biumar*, 4(1), 134-146. Obtenido de <https://doi.org/10.31948/BIUMAR4-1-art11>
- Bueno, E. (2022). *Introducción a la organización de empresas*. udiMundus. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12226/1400>

- Caldera, D., Arredondo, M., & Zárata, L. (2019). Rotación de personal en la industria hotelera en el estado de Guanajuato, México. *Revista Ibero-Americana de Estrategia*, 18(4), 615-629. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=331267304006>
- Calle, A. (2019). *Factores que obstaculizan la atracción de talento humano percibidos por responsables de selección de personal en PMEs en el norte de Portugal*. Universidad EAFIT. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10784/14623>
- Cárdenas, I., & Salvador, K. (2018). *Implementación de estrategias de Employer Branding para mejorar la atracción y retención de talento humano mediante el compromiso organizacional*. Universidad Espíritu Santo. Obtenido de <http://repositorio.uees.edu.ec/123456789/2565>
- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral: Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. Obtenido de https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Castro, K., Luna, K., & Erazo, J. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. *Telos: Revista De Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 22(1), 184-203. Obtenido de <https://doi.org/10.36390/telos221.13>
- Chimborazo, D., Sánchez, M., Abril, J., & Jordán, J. (2023). Employer branding en la gestión de atracción y retención del talento humano: un análisis del sector del calzado. *REVISTA ERUDITUS*, 4(1), 75-90. Obtenido de <https://doi.org/10.35290/re.v4n1.2023.758>
- Cordero, C. (2019). *Estrategias de la comunicación organizacional como eje transversal en la Gestión de Talento Humano, en el año 2019*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec:80/handle/22000/17800>
- Escobar, M., & Escobar, R. (2018). Construcción y aplicación de un árbol de problemas transdisciplinar en práctica asistencial. *Ciencia y Salud Virtual*, 10(2), 15-32. Obtenido de <https://doi.org/10.22519/21455333.1104>

- Estupiñán, R. (2020). *Análisis financiero y de gestión* (Tercera ed.). ECOE Ediciones. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=PIYkEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP4&dq=gesti%C3%B3n+&ots=u7hQIy7rGQ&sig=PMWrHRIRHbidmbbNiG-CaBrZpdk#v=onepage&q=gesti%C3%B3n&f=false>
- Flores, G. (2018). Metodología para la Investigación Cualitativa Fenomenológica y/o Hermenéutica. *Revista Latinoamericana de Psicoterapia Existencial*(17), 17-23. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/58457909/metodologia_para_la_investigacion_cualitativa_fenomenologica_y_o_hermeutica-libre.pdf?1550708216=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3Dmetodologi_a_para_la_investigacion_cuali.pdf&Expires=1700695
- Franco, S., & Oquendo, L. (2020). *Estrategias de reclutamiento, selección y motivación en el personal de producción y logística de la empresa Ice Man Service S.A.S.* Universidad Cooperativa de Colombia. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12494/19854>
- Gómez, S. (2019). *Metodología de la investigación*. Red Tercer Milenio S.C. Obtenido de https://dspace.itsjapon.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/735/1/Metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Guerrero, G., & Guerrero, M. (2020). *Metodología de la investigación: Serie integral por competencias* (Segunda ed.). Grupo Editorial Patria. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=sJstEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n&ots=-ibh4XY2Sm&sig=f3VS7Yn81TWNtIqzNDVC87yXlJm#v=onepage&q=metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n&f=false>
- Herederó, C., López, J., Romo, S., & Medina, S. (2019). *Organización y transformación de los sistemas de información en la empresa* (Cuarta ed.). ESIC Editorial. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=hnCLDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=organizacion+y+transformacion+de+los+sistemas+de+informacion+en+la+empresa&ots=KjYm81TWNtIqzNDVC87yXlJm#v=onepage&q=organizacion+y+transformacion+de+los+sistemas+de+informacion+en+la+empresa&f=false>

g=PT6&dq=organizaci%C3%B3n&ots=V53sPoKqz6&sig=jXtf9qd9HSvgP
ABMVNfwi8DAsbM#v=onepage&q=organizaci%C3%B3n&f=false

Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Indacochea, B., Quimis, A., & Moreno, L. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=y3NKDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA15&dq=metodolog%C3%ADa+de+la+investigacion&ots=yzGL1gN2lW&sig=cS1rfjCDeGpjuxtarHkHZAc3W40#v=onepage&q=metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigacion&f=false>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGRAW-HILL Interamericana Editores, S.A. de C. V. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64591365/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n._Rutas_cuantitativa__cualitativa_y_mixta-libre.pdf?1601784484=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMETODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_LAS_RUTA.pdf&Expires=

Hidalgo, M., Romero, M., & Pazmiño, V. (2020). Capacitación y gestión del talento humano en administración de empresas. *CIENCIAMATRIA*, 6(10), 204-222. Obtenido de <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.125>

Hidalgo, V. (2021). El uso del reclutamiento 2.0 en las pequeñas y micro empresas del Distrito Metropolitano Quito-Ecuador. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*. ISSN : 2588-090X . *Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP)*, 6(3), 237-261. Obtenido de <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i3.398>

Hurtado, N., & Taquez, Y. (2020). Salario emocional: Estrategia para la retención del talento humano en las organizaciones. *Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium*, 4-24. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12237/2059>

Lazarte, A., & Llerena, A. (2021). *Atracción del talento humano en la Banca Múltiple: La estrategia de Marca Empleadora*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/19510>

- López, A., & Espinoza, E. (2023). *Estrategias de comunicación en LinkedIn de las organizaciones exitosas del Perú para atraer y retener talento humano, 2022*. Universidad Privada Antenor Orrego. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12759/10015>
- Maldonado, J. (2018). *Metodología de la investigación social* (Primera ed.). Ediciones de la U. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=FTSjDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA23&dq=metodolog%C3%ADa+de+la+investigacion&ots=6m4G4SLK27&sig=22DGz1ua6rFTBbYBITg9jfGO-2c#v=onepage&q=metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigacion&f=false>
- Meneses, K. (2019). Estrategias de atracción y retención del talento humano para disminuir la rotación de personal. *Universidad Militar Nueva Granada*, 1-32. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10654/31779>
- Naranjo, E. (2018). *Metodología de la investigación para las ciencias contables*. Editorial Académica Universitaria. Obtenido de <http://edacunob.ult.edu.cu/xmlui/handle/123456789/87>
- Pavía, I. (2021). *Organización empresarial y de recursos humanos* (Segunda ed.). IC Edictorial. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=WIBJEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT33&dq=organizaci%C3%B3n&ots=syl5Lu8mpc&sig=Er8ImWbNXbg2oh3IWass-0umiU0#v=onepage&q=organizaci%C3%B3n&f=false>
- Pérez, N., Ahumada, L., Anaya, J., & Rodríguez, H. (2023). *Plan de gestión de talento humano en la empresa Bogotá Beer Company (BBC) para la fidelización y reclutamiento de sus colaboradores para el año 2023*. Universitaria Agustiniiana. Obtenido de <http://repositorio.uniagustiniana.edu.co/handle/123456789/2213>
- Ramírez, J., Castillo, B., Benavides, J., Peralta, Y., Berrios, J., Lanuza, F., . . . Alfaro, J. (2018). *Metodología de la investigación e investigación aplicada para ciencias económicas y administrativas*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Obtenido de <https://opomania.net/wp->

content/uploads/2021/05/Metadologia-de-la-investigacion-basica-e-investigacion-aplicada.pdf

- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información Tecnológica*, 30(6), 167-176. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Ribero, M., Guerrero, Y., & Camargo, K. (2022). *Reestructuración administrativa del área de talento humano para la empresa ALISAN*. Universidad Tecnológicas de Santander. Obtenido de <http://repositorio.uts.edu.co:8080/xmlui/handle/123456789/8800>
- Rivera, L. (2019). Reclutamiento y selección del personal empresarial. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*. ISSN : 2588-090X . Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP), 4(12), 58-71. Obtenido de <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i12.65>
- Rodríguez, C., Breña, J., & Esenarro, D. (2021). *Las variables en la metodología en la investigación científica* (Primera ed.). Editorial Área de Innovación y Desarrollo, S.L. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=5jFJEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA23&dq=metodolog%C3%ADa+de+la+investigacion&ots=3eipEFCK7W&sig=t4ngIu9Bxz5J9BawNqpwmvX5dgM#v=onepage&q&f=false>
- Romero, Z., Lora, H., & Morelos, J. (2020). La gestión de las compensaciones como estrategia para la retención, la eficiencia y la eficacia del talento humano. *Universidad Libre*(27), 87-98. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10882/9062>
- Rubio, L., Herrera, J., Monsalve, J., & Arias, L. (2022). *Diseñar Un Plan Estratégico De Atracción y Retención De Talento Humano en la Empresa Nalpiherbs, Durante El Periodo 2022*. Universitaria Agustiniiana. Obtenido de <https://repositorio.uniagustiniana.edu.co/bitstream/handle/123456789/2099/RubioDevia-LoriethXimena-2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Saavedra, J., & Delgado, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. Obtenido de https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Saltos, J., & Espinoza, R. (2020). La marca del empleador como estrategia de marketing para la empresa de bebidas Cervecería Nacional Ambato-Ecuador. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(5), 146-158. Obtenido de <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5.265>
- Santos, C. (2022). Gestión por competencias, administración del talento humano y la productividad investigativa del personal docente en una Universidad Nacional del Perú – 2019. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 202-223. Obtenido de https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1494
- Santos, J. (2019). Integración al puesto, desarrollo personal, bienestar logrado y clima laboral de los trabajadores de una Institución Educativa. *Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión*, 1-10. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2172>
- Sanz, L. (2020). La atracción del talento y la política de recursos humanos de las universidades. *Editorial Tecnos*, 159-184. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10261/214471>
- Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación. (2020). *Boletín Anual: Educación superior, ciencia, tecnología e innovación* (Segunda ed.). Senescyt: Whymper E7-37 y Alpallana. Obtenido de https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/Boletin_Anual_Educacion_Superior_Ciencia_Tecnologia_Innovacion_Agosto2020.pdf
- Silva, L., Herrera, K., Alba, M., & Rodríguez, Á. (2020). Modelo para la administración del talento humano con enfoque en el buen vivir en los gobiernos autónomos descentralizados municipales de Ecuador. *Revista Espacios*, 41(24), 139-153. Obtenido de <http://www.localharvest.tuobra.revistaespacios.com/a20v41n24/a20v41n24p12.pdf>

- Simanca, J. (2021). *Diseño de estrategia de atracción y reclutamiento de personas en situación de discapacidad para empresa de cosméticos y belleza*. Universidad de Chile. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/181779>
- Simancas, R., Silvera, A., Garcés, L., & Hernández, H. (2018). Administración de recursos humanos: factor estratégico de productividad empresarial en pymes de Barranquilla. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(82), 377-388. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29056115008>
- Solis, M., Palomino, M., Alanya, J., & Vera, G. (2022). Recursos humanos y gestión empresarial en Ingelectros Perú S. A. en Los Olivos-Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(5), 210-218. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28071845017>
- Tello, E. (2019). *Relación entre el proceso de integrar personas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de la Encañada – Cajamarca, 2017*. Universidad Privada del Norte. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11537/15065>
- Torres, D., Velasquez, J., & Hernández, J. (2020). Importancia del reclutamiento y la selección del personal en el sector hotelero: Caso Villavicencio-Colombia. *Desarrollo Gerencial*, 12(1), 1-23. Obtenido de <https://doi.org/10.17081/dege.12.1.3619>
- Valeriano, L. (2021). Reclutamiento y selección virtual por competencias. *Gestión En El Tercer Milenio*, 24(48), 145-152. Obtenido de <https://doi.org/10.15381/gtm.v24i48.21827>

ANEXOS

Anexo 1: Coeficiente Rho de Spearman Administrativos



3. Registro de matrícula en instituciones de educación superior

3.1 Registro de matrícula de Universidades y escuelas politécnicas

El registro de matrícula de universidades y escuelas politécnicas creció de manera acumulada entre 2015 y 2018 en 12,3 puntos porcentuales al pasar de 563.030 registros de matrícula en 2015 a 632.541 en el año 2018.

3.1.1 Sexo

Para el año 2018 en los registros de matrícula el 53% correspondieron a mujeres, mientras que el 47% estuvo representado por hombres, de un total de 563.030 registros.



3.1.2 Autoidentificación étnica

De acuerdo con los datos de la SENESCYT del total de registros de matrícula, un 71% reportó autoidentificarse como mestizo abarcando la mayor parte de los registros, mientras que, para, afroecuatorianos, indígenas, blancos y mulatos se reportó un 5%, 2,6%, 1,69% y 1,51% respectivamente.

Etnia	Recuento	Part. %
Total	632.541	100%
MESTIZO	451.423	71,37%
AFROECUATORIA	31.687	5,01%
INDIGENA	16.498	2,61%
BLANCO	10.684	1,69%
MONTUBIO	9.527	1,51%
OTRO/ NO REGISTRA	112.722	17,82%

Fuente: Sistema Integral de Información de Educación Superior (SIIES) - corte al 29 de octubre de 2018
Elaborado por: Dirección Nacional de Gestión de la Información (DNGI) - Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT)

3.1.4 Tasa bruta de matrícula en educación superior tercer nivel en universidades y escuelas politécnicas

Tabla N.-3 Tasa Bruta de Matrícula en educación superior de tercer nivel en Universidades y Escuelas Politécnicas

2015	2016	2017	2018	2019*	2020*
26,43%	26,00%	26,82%	27,93%	29,38%	29,90%

Fuente: Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021.
Elaborado por: Dirección Nacional de Gestión de la Información (DNGI) - Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT)
Nota: 2019 y 2020 proyecciones establecidas por esta cartera de estado y presentadas en el Plan Nacional de Desarrollo.

3.1.5 Distribución provincial

Para el año 2018 según cifras obtenidas de los registros del SIIES. El registro de matrícula en universidades y escuelas politécnicas se concentra en las provincias de Pichincha, Guayas, Loja y Manabí, con una participación del 25,3%, 20,8%, 10,2% y 8,9% respectivamente.

Tabla N.- 4 Distribución provincial

Provincia	2017	2018	Part. %	Var. % 16/12
Total	590.727	632.541	100%	1,38%
PICHINCHA	139.513	160.114	25,31%	2,79%
GUAYAS	135.141	131.602	20,81%	-0,53%
LOJA	62.492	64.547	10,20%	0,65%
MANABI	49.655	56.687	8,96%	2,68%
AZUAY	42.990	41.772	6,60%	-0,57%
CHIMBORAZO	28.107	28.142	4,45%	0,02%
TUNGURAHUA	25.534	27.877	4,41%	1,77%
RESTO DEL PAÍS	107.295	121.800	19,3%	2,57%

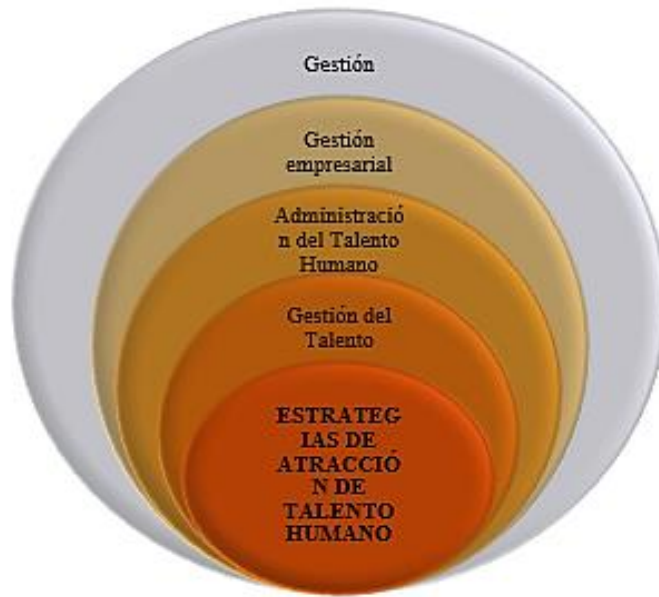
Fuente: Sistema Integral de Información de Educación Superior (SIIES) - corte al 29 de octubre de 2018
Elaborado por: Dirección Nacional de Gestión de la Información (DNGI) - Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT)

Así también la concentración de matrícula en las provincias de Pichincha, Loja, Manabí y Tungurahua se presenta crecimiento en el periodo 2017 - 2018 de 2,7%, 0,65%, 2,68 y 1,77 anual en registros de matrícula mientras que en resto del país presenta un crecimiento anual del 2,57% durante el periodo de análisis.

Gráfico N.- 8 Distribución en universidades y escuelas politécnicas por provincia

Nota. La tabla 4 muestra la distribución provincial de profesional de administración de empresas.

Anexo 2: Redes de Inclusión Conceptual



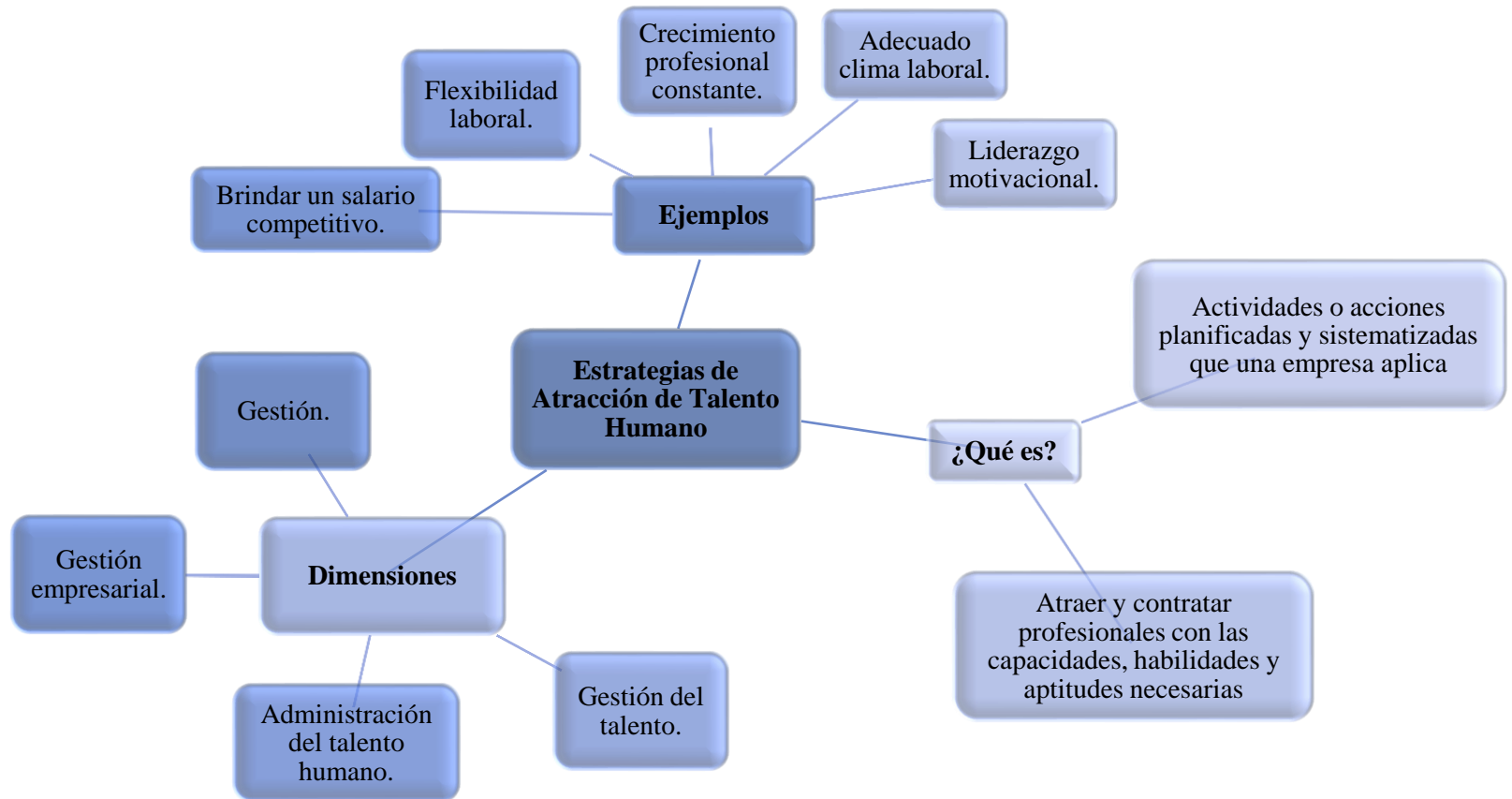
Variable independiente



Variable dependiente

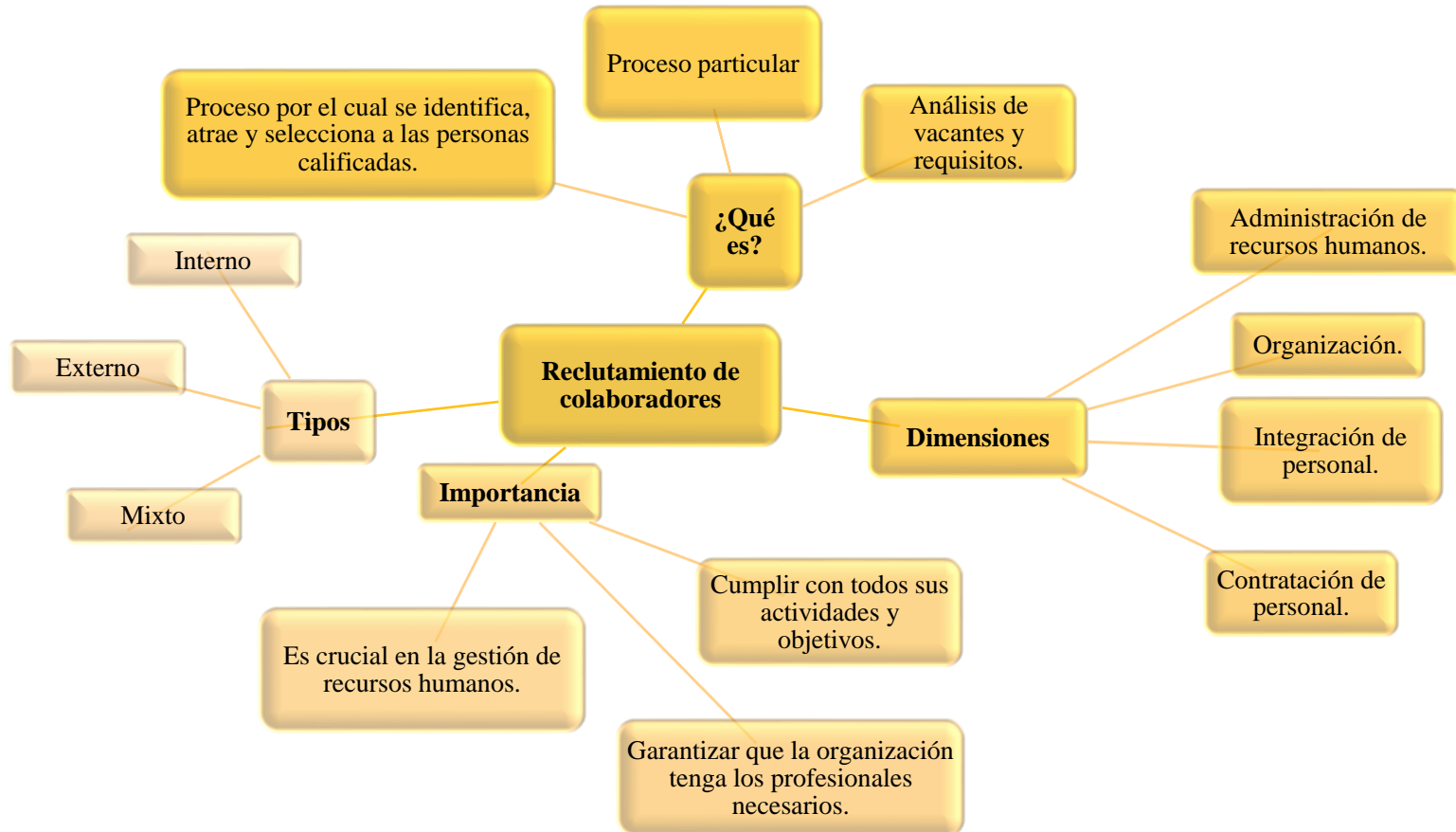
Nota. Las figuras muestran los elementos que rodean a las variables de estudio para mayor comprensión de estas.

Anexo 3: Constelación de Ideas - Variable Independiente



Nota. Esta constelación de ideas muestra de dónde surge la variable dependiente de estudio.

Anexo 4: Constelación de Ideas - Variable Dependiente



Nota. Se intenta hacer énfasis en la importancia de conocer los elementos que vienen dados a partir de la variable independiente de estudio

Anexo 5: Variable Independiente – Estrategias de atracción de talento humano

Concepto	Dimensión	Subdimensiones	Indicadores	Tipo de Variables	Técnicas e Instrumentos
Las estrategias de atracción de talento humano hacen referencia a las actividades o acciones planificadas y sistematizadas que una empresa aplica con el objetivo de atraer y contratar profesionales con las capacidades, habilidades y	<ul style="list-style-type: none"> Gestión. Gestión empresarial. Administración del talento humano. Gestión del talento. 	<ul style="list-style-type: none"> Brindar un salario competitivo. Flexibilidad laboral. Crecimiento profesional constante. Adecuado clima laboral. Liderazgo motivacional. 	<p>ENCUESTA PROFESIONALES ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS O AFINES:</p> <p>1. ¿Usted investiga y selecciona las empresas a las que desea postularse para asegurar que se alineen con sus objetivos profesionales y valores personales que le brinden un crecimiento profesional constante?</p> <ul style="list-style-type: none"> Sí 	<p>PROFESIONAL ES DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS O AFINES:</p> <p>Pregunta 1</p> <p>Variable Cualitativa Nominal</p> <p>Pregunta 2</p>	<p>Encuesta</p> <p>- Cuestionario Estructurado</p>

aptitudes necesarias para contribuir al crecimiento y éxito empresarial (Chimborazo et al., 2023).

- No
2. ¿Usted hace uso de las **redes profesionales y las plataformas** en línea para buscar oportunidades de trabajo y construir relaciones con empleadores potenciales que oferten un salario competitivo?
- Pregunta 3**
- Sí
 - No
3. ¿Ha participado en eventos sectoriales, ferias de empleo u otras actividades presenciales o virtuales para establecer **conexiones y explorar oportunidades** de crecimiento profesional constante en el área de administración de empresas?
- Pregunta 4**
- Sí
- Pregunta 5**

Variable
Cualitativa
Nominal
Variable
Cualitativa
Nominal
Variable
Cualitativa
Ordinal
Variable
Cualitativa
Ordinal

- No

4. ¿Con qué frecuencia toma en cuenta la **marca corporativa empleadora** y el liderazgo motivacional con el que cuente una empresa al evaluar oportunidades laborales en el ámbito de la administración?

Pregunta 6

Variable
Cualitativa
Ordinal

ADMINISTRATIVOS DE LA EMPRESA:

- Nunca
- Casi Nunca
- A veces
- Con frecuencia
- Siempre

Pregunta 1

Variable
Cualitativa
Ordinal

5. ¿Qué tan importante cree que es investigar y evaluar el **clima laboral** de una empresa para encontrar una oportunidad de empleo potencial?

Pregunta 2

Variable
Cualitativa
Ordinal

- Nada Importante

- Poco Importante
- Bastante Importante
- Notablemente Importante
- Muy Importante

Pregunta 3

Variable
Cualitativa
Ordinal

6. ¿Según su criterio que tan importante cree que son las **estrategias efectivas de atracción de talento humano** en el contexto actual del mercado laboral?

Pregunta 4

Variable
Cualitativa
Nominal

- Nada Importante
- Poco Importante
- Bastante Importante
- Notablemente Importante
- Muy Importante

Pregunta 5

Variable
Cualitativa
Nominal

ENCUESTA PERSONAL ADMINISTRATIVO: Pregunta 6

1. ¿En qué medida cree que es importante brindar un **salario**

competitivo en la empresa que labora?

Variable
Cualitativa
Ordinal

- Muy Alto
- Alto
- Aceptable
- Escaso
- Nulo

Pregunta 7

2. ¿Cómo calificaría la actual **estrategia de atracción de talento** que se aplica en la organización?

Variable
Cualitativa
Ordinal

- Excelente
- Buena
- Normal
- Insatisfactorio
- Muy insatisfactorio

3. ¿Cómo evalúa usted el accionar de la empresa para brindar

flexibilidad laboral y un adecuado clima laboral?

- Excelente
- Buena
- Normal
- Insatisfactorio
- Muy insatisfactorio

4. ¿Cree que es necesario implementar acciones administrativas para **fortalecer el crecimiento profesional constante** una vez que los empleados se unen a la empresa?

- Sí
- No

5. ¿Consideras que la empresa está utilizando de manera efectiva la **tecnología y las plataformas digitales** para incentivar el

liderazgo motivacional que atraiga talento humano?

- Sí
- No

6. ¿En qué medida cree usted que es necesario implementar **capacitaciones o recursos adicionales** para mejorar las habilidades de reclutamiento y selección de personal en la empresa que labora?

- Muy Alto
- Alto
- Aceptable
- Escaso
- Nulo

7. ¿Cómo evalúa la **diversidad y la inclusión** en los procesos de

atracción de talento de la
empresa?

- Excelente
- Buena
- Normal
- Insatisfactorio
- Muy insatisfactorio

Nota. La tabla de categorización realizada de la variable independiente señala los factores a tomar en cuenta para el desarrollo de la investigación en la etapa de recolección de datos.

Anexo 6: Variable Dependiente – Reclutamiento de Colaboradores

Concepto	Dimensión	Subdimensiones	Indicadores	Tipo de Variables	Técnicas e Instrumentos
El reclutamiento de colaboradores en una empresa es el proceso por el cual se identifica, atrae y selecciona a las personas calificadas para ocupar ciertas vacantes. Esto es crucial en la gestión de recursos humanos y se	<ul style="list-style-type: none"> • Administración de recursos humanos. • Organización. • Integración de personal. • Contratación de personal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento interno. • Reclutamiento externo. • Reclutamiento mixto. • Perfil y experiencia profesional. • Desarrollo y crecimiento profesional. • Canales o medios de reclutamiento. • Cultura empresarial. 	<p>ENCUESTA PROFESIONALES DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS O AFINES:</p> <p>1. ¿Hace uso de estrategias de presentación para destacar su perfil y experiencia en su currículum y carta de presentación cuando se postula para puestos en administración de empresas?</p>	<p>PROFESIONALES DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS O AFINES:</p> <p>Pregunta 1</p> <p>Variable Cualitativa Nominal</p> <p>Pregunta 2</p> <p>Variable Cualitativa Nominal</p> <p>Pregunta 3</p>	<p>Encuesta</p> <p>- Cuestionario Estructurado</p>

centra en garantizar que la organización tenga los profesionales necesarios y adecuados para cumplir con todos sus actividades y objetivos (Valeriano, 2021).

- Responsabilidad es y expectativas.
 - Metas empresariales.
 - Selección de currículos.
 - Proceso de integración.
 - Retroalimentación efectiva.
 - Marca corporativa empleadora.
- Sí
- No
2. ¿Cree usted que es importante **resaltar el enfoque y las estrategias de reclutamiento interno, externo o mixto para empleos** en función de las características específicas de las empresas a las que se postula?
- Sí
 - No
3. ¿Qué importancia les da a sus logros en el **desarrollo y crecimiento profesional** por parte de las empresas al realizar ofertas de trabajo en el

Variable Cualitativa Ordinal

Pregunta 4

Variable Cualitativa Ordinal

Pregunta 5

Variable Cualitativa Ordinal

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Pregunta 1

Variable Cualitativa Ordinal

Pregunta 2

campo de la Variable Cualitativa
administración? Ordinal

- Muy Importante
- Notablemente Importante
- Bastante Importante
- Poco Importante
- Nada Importante

Pregunta 3

Variable Cualitativa
Nominal

Pregunta 4

Variable Cualitativa
Ordinal

4. ¿Qué tan eficiente cree usted que son los **métodos o canales de reclutamiento** que han desarrollado las empresas e instituciones para atraer a profesionales calificados en el campo de la administración de empresas?

Pregunta 5

Variable Cualitativa
Ordinal

- Mucha
- Notable
- Bastante
- Poca
- Nada

5. En su experiencia profesional, ¿cómo evalúa la **conexión entre las estrategias** de atracción de talento y la **construcción de una cultura** empresarial sólida en el ámbito organizacional?

- Excelente
- Buena
- Normal
- Insatisfactorio
- Muy insatisfactorio

ENCUESTA

PERSONAL

ADMINISTRATIVO:

1. ¿En qué medida cree que las descripciones de trabajo son claras y precisas en cuanto a las **responsabilidades** y **expectativas** del puesto que se encuentre vacante en la empresa?

- Muy Alto
- Alto
- Aceptable
- Escaso
- Nulo

2. ¿En qué medida cree que se colabora con otros departamentos de la

organización para asegurar una estrategia de reclutamiento integral y alineada con las **metas empresariales**?

- Muy Alto
- Alto
- Aceptable
- Escaso
- Nulo

3. ¿Cree usted que se debe mejorar el **proceso de selección de currículos** para identificar a los candidatos más idóneos?

- Sí
- No

4. ¿En qué medida cree que el **proceso de**

integración para los nuevos empleados es efectivo en la empresa que labora?

- Muy Alto
- Alto
- Aceptable
- Escaso
- Nulo

5. ¿En qué medida cree que existe una **retroalimentación efectiva** después de que un candidato es rechazado durante el proceso de selección?

- Muy Alto
- Alto
- Aceptable

- Escaso
- Nulo

Nota. Esta tabla de categorización de la variable dependiente realizada muestra lo que se va a aplicar de este término para la recolección de datos de la presente investigación.