



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TÍTULO:

**RECLUTAMIENTO 3.0 Y SELECCIÓN DEL PERSONAL EN LAS
PYMES EN EL SECTOR CAMARONERO DEL CANTÓN SANTA ELENA**

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS**

AUTOR:

Karen Alexandra Arteaga León

LA LIBERTAD – ECUADOR

FEBRERO- 2022



RECLUTAMIENTO 3.0 Y SELECCIÓN DEL PERSONAL EN LAS PYMES EN EL SECTOR CAMARONERO DEL CANTÓN SANTA ELENA

AUTOR:

Arteaga León Karen Alexandra

TUTOR:

Bacilio Bejeguen Jacqueline Del Roció

Resumen

Las PYMES en el sector camaronero del cantón Santa Elena utilizan un reclutamiento tradicional, que consiste mayormente en llevar archivos documentales lo que en la actualidad se vuelve tedioso, atentando contra el medio ambiente y las finanzas de las empresas, por eso, esta investigación presenta un estudio de factibilidad para la aplicación reclutamiento 3.0 y selección del personal como estrategia para las PYMES del sector camaronero, cumpliendo con la revisión del marco teórico, realizando un diagnóstico de la aplicación de estas herramientas y determinando los factores del estudio de factibilidad, para esto se aplicó una metodología descriptiva-analítica, fomentando los conceptos de las variables a través de artículos científicos tesis, tesinas, revistas, libros que fundamenten la investigación, de la misma manera se tomó en cuenta 16 PYMES del sector camaronera del Cantón Santa Elena y a los estudiantes a partir del 5to semestre de la carrera de biología de la UPSE, concluyendo que la mayoría de las PYMES están interesadas en aplicar el reclutamiento 3.0 y selección del personal por la disponibilidad de tiempo, la reducción de costos, la variedad de postulantes que obtendrían a través de las plataformas digitales o redes sociales, y a su vez los estudiantes desean conocer las ofertas de trabajo a través de Facebook, WhatsApp, bolsas de trabajo o LinkedIn, pero desean que las publicaciones sean de páginas netamente de las empresas es decir que tengan confiabilidad.

Palabras claves: reclutamiento 3.0, selección del personal, plataformas digitales



RECRUITMENT 3.0 AND PERSONNEL SELECTION IN PYMES IN THE SHRIMP SECTOR OF SANTA ELENA CANTON

Abstract

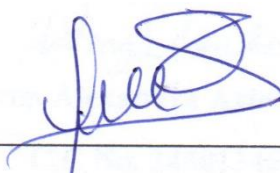
SMEs in the shrimp sector in the canton of Santa Elena use traditional recruitment, which consists mostly of keeping documentary files, which currently becomes tedious, threatening the environment and the finances of companies, therefore, this research presents a feasibility study for the application of recruitment 3.0 and personnel selection as a strategy for SMEs in the shrimp sector, complying with the review of the theoretical framework, making a diagnosis of the application of these tools and determining the factors of the feasibility study, for this a descriptive-analytical methodology was applied, promoting the concepts of the variables through scientific articles, theses, dissertations, journals, books that promote the concepts of the variables through scientific articles, theses, journals, books that promote the concepts of the variables through scientific articles, In the same way, 16 SMEs of the shrimp sector of the Canton of Santa Elena and students from the 5th semester of the biology career of the UPSE were taken into account, concluding that most of the SMEs are interested in applying the recruitment 3.0 and personnel selection due to the availability of time, cost reduction, the variety of applicants that they would get through digital platforms or social networks, and in turn students want to know the job offers through Facebook, WhatsApp, job boards or LinkedIn, but they want the publications to be from purely company pages, that is to say that they have reliability.

Keywords: recruitment 3.0, personnel selection, digital platforms

APROBACIÓN DEL PROFESOR TUTOR

En mi calidad de Profesor Tutor del Trabajo de titulación, “RECLUTAMIENTO 3.0 Y SELECCIÓN DEL PERSONAL EN LAS PYMES EN EL SECTOR CAMARONERO DEL CANTÓN SANTA ELENA”, elaborado por la señorita Karen Alexandra Arteaga León, egresado de la Carrera Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Licenciada en Administración de Empresas, me permito declarar que luego de haber dirigido científica y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo, éste cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual la apruebo en todas sus partes.

Atentamente



Ing. Jacqueline Del Rocío Bacilio Bejegen PhD.

PROFESOR TUTOR

AUTORÍA DEL TRABAJO

El presente Trabajo de titulación con el Título de **“RECLUTAMIENTO 3.0 Y SELECCIÓN DEL PERSONAL EN LAS PYMES EN EL SECTOR CAMARONERO DEL CANTÓN SANTA ELENA”**, constituye un requisito previo a la obtención del título de Licenciado en Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Yo, **Karen Alexandra Arteaga León** con cédula de identidad número **2450134677** declaro que la investigación es absolutamente original, auténtica y los resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad; el patrimonio intelectual del mismo pertenece a la Universidad Estatal Península de Santa Elena.



Karen Alexandra Arteaga León

C.C No. 245013467-7

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a Dios por su amor y su bondad no tienen fin, me permites sonreír ante todos mis logros que son resultado de tu ayuda, a no caer a pesar de las dificultades que se atraviesan cada día, me das la fe para poderme levantar a pesar de las caídas, llenándome de sabiduría, paciencia, fuerzas, perseverancia, entendimiento, todo lo que soy lo soy gracias a TI.

Mi profundo agradecimiento a las autoridades o encargados de las PYMES en el sector camaronero del Cantón Santa Elena por confiar en mí y abrirme las puertas de sus prestigiosas empresas para permitirme realizar el proceso investigativo dentro de ellas.

De igual manera mi agradecimiento a la Universidad Estatal Península de Santa Elena, a la facultad de Ciencias Administrativas, en especial a mis docentes de la carrera de Administración de empresas quienes con sus enseñanzas me hicieron crecer día a día como profesional, gracias a cada uno de ustedes por la paciencia, dedicación, apoyo incondicional y la amistad brindada en el transcurso de este tiempo.

Finalmente, mi más grande agradecimiento a la Ing. Jacqueline Bacilio Bejegen, y a la Ing. Sabina Villón Perero, quienes han sido los principales colaboradores durante este proceso que con su dirección conocimiento, enseñanza, colaboración permitió el desarrollo de este trabajo investigativo.

Karen Alexandra Arteaga León.

DEDICATORIA

El presente trabajo de integración curricular va dedicado a:

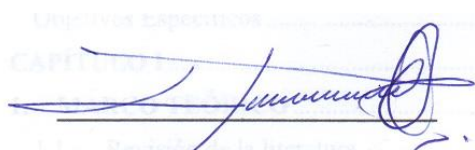
A Dios quien ha sido mi guía, fortaleza, quien ha estado conmigo en todo momento sin abandonarme llenándome de sabiduría para alcanzar esta meta.

A mis padres Mirian León y Alex Arteaga quienes, con su amor, paciencia, esfuerzo, sacrificio que han hecho me han permitido cumplir un sueño más, así como desde pequeña me han inculcado con buen ejemplo de valentía y esmero, de no tener adversidades porque Dios siempre está conmigo. A mi hermana Vicky Arteaga León que desde muy pequeña me ha enseñado muchas cosas, con su ejemplo y dedicación que tiene también como estudiante universitaria.

A mis abuelos, quienes han sido el apoyo incondicional dentro de mi vida, con cada una de sus motivaciones, muestras de amor, cariño, consejos y palabras de aliento que han hecho que sea una mejor persona y no me rinda ante ninguna adversidad que se presente y me acompañan en todos mis sueños y metas. A mis tías abuelas que siempre confiaron en mí, especialmente a mi bello ángel Rosa Ugalde que desde el cielo me ha iluminado y guiado para seguir por el camino del bien, sin rendirme y luchar por este sueño. Finalmente, a mis amigos que han sido sin duda un apoyo académico, emocional, puesto que han extendido su mano en los momentos más difíciles y por las aventuras y experiencias que se ha tenido a lo largo de la carrera.

Karen Alexandra Arteaga León.

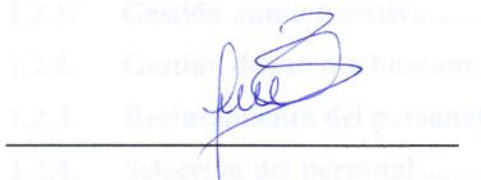
TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN



**Lic. José Xavier Tomalá U., MSc
DIRECTOR DE LA CARRERA**



**Ing. Sabina Villón Perero, Mgt.
DOCENTE ESPECIALISTA**



**Ing. Jacqueline Del Roció Bacilio
Bejeguen PhD.
DOCENTE TUTOR**



**Ing. Sabina Villón Perero, Mgt.
DOCENTE GUÍA Y
COORDINADORA DE LA UIC**

ÍNDICE DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
Objetivos	6
Objetivo General	6
Objetivos Específicos	6
CAPÍTULO I	8
1. MARCO TEÓRICO	8
1.1. Revisión de la literatura	8
1.2. Desarrollo de las teorías y conceptos	10
1.2.1. Gestión administrativa	10
1.2.2. Gestión de talento humano	11
1.2.3. Reclutamiento del personal	12
1.2.4. Selección del personal	13
1.2.5. Métodos y técnicas de la selección del personal.....	13
1.2.6. Fases de la selección del personal	15
1.2.7. Estrategias del área del talento humano tecnología e innovación	16
1.2.8. Plataformas digitales.....	17
1.2.9. LinkedIn.....	18
1.2.10. Facebook	19
1.3. Fundamentos legales	20
1.3.1. Constitución De La República Del Ecuador.....	20
1.3.2. Ley Orgánica De Servicio Público LOSEP	21
1.3.3. Reglamento General a la Ley Orgánica De Servicio Público....	23
1.3.4. Código de trabajo.....	23
CAPÍTULO II	25
2. METODOLOGÍA	25
2.1. Tipo de Investigación	25
2.2. Métodos de la investigación	25
2.3. Diseño de muestreo	26
2.4. Diseño de recolección de datos	27

CAPÍTULO III	27
3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	27
3.1. Análisis de datos (cualitativos o cuantitativos)	27
3.1.1. Análisis e interpretación de los resultados de la entrevista	28
3.1.2. Análisis e interpretación de los resultados de la encuesta	31
3.2. Discusión	53
CAPÍTULO IV	55
4. DIAGNÓSTICO Y ESTUDIO DE FACTIBILIDAD	55
4.1. Diagnóstico.....	55
4.2. Factores del estudio de factibilidad	56
4.2.1. Estudio ambiental	56
4.2.2. Estudio técnico	57
4.2.3. Estudio de mercadeo	58
4.2.4. Estudio económico	58
CONCLUSIONES	60
RECOMENDACIONES	62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	64
5. ANEXOS	66
5.1. Matriz de consistencia	66
5.2. Matriz de operacionalización de las variables.....	67
5.3. Constitución de la República del Ecuador	69
5.4. Ley Orgánica del Servidor Público	70
5.5. Código de trabajo	71
5.6. Entrevista.....	72
5.7. Encuesta.....	73
5.8. Evidencia de la recolección de datos (entrevista).....	77
5.9. Cronograma	79

ÍNDICE DE GRÁFICOS

<i>Gráfico 1</i> Proceso de la gestión de talento humano	11
<i>Gráfico 2.</i> Encuesta: Género	31
<i>Gráfico 3.</i> Encuesta: Edad.....	32
<i>Gráfico 4.</i> Encuesta: Lugar de residencia	33
<i>Gráfico 5.</i> Encuesta: Confianza en las redes sociales.....	34
<i>Gráfico 6.</i> Encuesta: Frecuencia de utilización de redes sociales	35
<i>Gráfico 7.</i> Encuesta: Equipo tecnológico utilizado	36
<i>Gráfico 8.</i> Encuesta: Para qué utiliza las redes sociales	37
<i>Gráfico 9.</i> Encuesta: Red social más utilizada	38
<i>Gráfico 10.</i> Encuesta: Percepción a la utilización de las redes sociales	40
<i>Gráfico 11.</i> Encuesta: Utilización de las redes sociales para procesos de reclutamiento y selección.....	41
<i>Gráfico 12.</i> Encuesta: Vacantes para puestos de trabajo	42
<i>Gráfico 13.</i> Encuesta: Plataformas digitales y su reclutamiento y selección.....	44
<i>Gráfico 14.</i> Encuesta: Plataformas de elección	45
<i>Gráfico 15.</i> Encuesta. Motivo de utilización de redes sociales	47
<i>Gráfico 16.</i> Encuesta: Motivo de no aplicación de plataformas digitales en las empresas.....	49
<i>Gráfico 17.</i> Encuesta: Obstáculos al utilizar las redes sociales	50
<i>Gráfico 18.</i> Encuesta. Afectación a través de plataformas digitales.....	52

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1.</i> Listado PYMES del Cantón Santa Elena del Sector Camaronero	28
<i>Tabla 2</i> FODA (Reclutamiento 3.0 y selección del personal)	55
<i>Tabla 3</i> Presupuesto para aplicación de estrategia	59
<i>Tabla 4.</i> Matriz de Consistencia	66
<i>Tabla 5.</i> Matriz de Operacionalización de las Variables	68
<i>Tabla 6.</i> Arts. Constitución de la República del Ecuador.....	70
<i>Tabla 7.</i> Ley Orgánica Del Servidor Público	70
<i>Tabla 8.</i> Código de Trabajo	71

INTRODUCCIÓN

La gestión de talento humano se basa en un proceso que inicia con el reclutamiento, selección, contratación, inducción, diagnóstico, capacitación y evaluación. Para iniciar con el proceso de reclutamiento siendo la atracción de los candidatos que se postulan en una oferta de trabajo, luego viene la selección que puede ser por méritos y/o oposición a través de la revisión de los curriculum evaluando las competencias, realización de pruebas respectivas, entrevista con el encargado de T.H, sin embargo se quiere la implementación del reclutamiento 3.0 y la selección del personal, realizándolo a través de redes sociales o plataformas digitales, de la tal manera, se escoge a la persona idónea con el perfil y las competencias que se requiere, permite la reducción de costos, procesos e incluso existe la alternativa de contratar un Headhunter que realice la función de caza talentos, ayudando a la recepción de documentos y selección de los candidatos, logrando que las PYMES del sector camaronero del cantón Santa Elena tengan un avance en la tecnología dentro de sus procesos en la gestión de T.H.

Actualmente algunas PYMES siguen utilizando el reclutamiento tradicional o de una manera empírica donde se manifiestan algunos inconvenientes como: la falta de información en las hojas de vida, los gerentes o encargados comparten responsabilidad en las que tienen otras funciones u ocupaciones como el lograr una buena productividad, publicidad, obtener ventas, encargarse de compras, inventarios, entre otras actividades que son ajenas a realizar un buen reclutamiento, la escasa información o uso de las plataformas digitales que se puede utilizar para publicar las vacantes disponibles.

El reclutamiento 3.0 permite a las empresas contar con mayores candidatos y diferentes perfiles para elegir el que mejor le convenga, se posibilita un contacto antes con el reclutado a través de las plataformas digitales, he incluso el posible empleado puede evaluar si es realmente la oferta laboral que estaba esperando, cumple con sus expectativas a raíz de esto se da como interrogante ¿Cómo la implementación de una estrategia del reclutamiento 3.0 permitirá una buena selección del personal en las PYMES en el sector camaronero del Cantón Santa Elena?, donde se quiere analizar cómo es el proceso dentro de estas empresas y comiencen a adentrarse en el mundo de la tecnología y aprovechen las mejores herramientas y técnicas que puedan aplicar.

Es importante que las empresas estén a la vanguardia de los avances tecnológicos y adaptarse a los cambios, tanto de manera interna como externa, en este caso adaptarse a los cambios tecnológicos, implica grandes avances, esto permite la reducción de costos, en el caso del reclutamiento del personal donde se da a conocer las ofertas o vacantes en la empresa a través de las redes sociales como: Facebook, Instagram, LinkedIn, páginas web, entre otras aplicaciones que se pueden utilizar para seleccionar a los futuros trabajadores para un cargo, pero esto depende de una gran responsabilidad, tener procesos transparentes así como lograr que los postulantes incluyan requisitos verídicos y saber analizar cada uno de ellos para poder escoger a los más idóneos, que cumplan con el perfil profesional, habilidades, destrezas que se necesitan para cubrir esos puestos de trabajo.

Objetivos

Objetivo General

Estudio de factibilidad del reclutamiento 3.0 y selección del personal como estrategia en las PYMES en el sector camaronero del Cantón Santa Elena.

Objetivos Específicos

- Revisar el marco teórico del reclutamiento 3.0 y selección del personal.
- Diagnosticar la aplicación de estas herramientas en las PYMES en el sector camaronero.
- Determinar los factores del estudio de factibilidad del reclutamiento 3.0 y selección del personal.

Empleando las palabras de (Richard, 2016, págs. 138-139) el cual manifiesta que:

Las empresas en la actualidad utilizan las redes sociales como Facebook, Instagram, LinkedIn, Twitter, sitios web, para dar a conocer sus ofertas o puestos de trabajos disponibles, donde personas pueden dar acceso según la configuración que ellos tengan prevista a través de estas redes, comienzan a buscar y a elegir los candidatos idóneos para poder satisfacer las necesidades del puesto de trabajo que desean, así mismo le permite a la organización crear un valor agregado a que la marca se vuelva competitiva en el mercado.

Es de gran importancia para las PYMES en el sector camaronero del Cantón Santa Elena, apliquen y se beneficien de las bondades de la tecnología en los procesos que realiza recursos humanos, debido que muchas empresas han tenido

que pasar a la era digital, como es la utilización de las redes sociales para captar, identificar, seleccionar a candidatos que les interesen dando un gran avance a la tecnología de información y comunicación, brindando una mejor atención a los reclutados o candidatos que quieran postularse a las vacantes.

Se aporta de manera documental las definiciones de; reclutamiento 3.0, selección del personal, plataformas digitales y algunas redes sociales que sirven para este proceso, además se utiliza un tipo de investigación descriptiva puesto que se aporta con referencias de libros, tesis, artículos científicos, siendo la variable dependiente el reclutamiento 3.0 y la selección del personal como variable independiente, utilizando un enfoque cualitativo a través de una entrevista a los gerentes o encargados de las PYMES Del Sector Camaronero Del Cantón Santa Elena y un enfoque, dado por los Estudiantes de la Carrera de Biología de semestres superiores.

CAPÍTULO I

1. MARCO TEÓRICO

1.1.Revisión de la literatura

Se considera que deben existir trabajos investigativos similares a nuestro tema de investigación, que podrían ser supuestos de los resultados que se obtendrían manifestando lo siguiente:

Romero (2016) presenta el trabajo de nuevas tendencias en reclutamiento y selección de personal realizado en una de las Universidades de España, en el que se utilizó una metodología descriptiva- analítica, donde se analizó en qué consistía el reclutamiento y selección del personal, evolución en el tiempo, en esta investigación se dio el objetivo de analizar las tendencias actuales en reclutamiento y selección del personal y como han influido las nuevas tecnologías en la forma de reclutar en las organizaciones. Esta investigación dio como resultado que a lo largo de los años el reclutamiento ha ido evolucionando desde el punto de ir de “boca en boca” a pasar a las emisoras de radio, anuncios, propagandas de televisión y ahora en la actualidad las plataformas digitales, debido a que a través de estas incrementan el número de postulantes, se disminuye el tiempo en la búsqueda del candidato, esto conlleva al T.H de las empresas a mejorar sus procesos.

De igual manera Muñoz, Milán, Cruz, & Shirley (2020) a través del análisis del reclutamiento digital en las empresas privadas que tuvo como objetivo identificar los efectos de la convocatoria empleando las herramientas digitales, donde utilizaron una metodología de observación, analítica y descriptiva, llegando

la conclusión que el 51% de las empresas aplican las redes sociales y un reclutamiento digital que les ha permitido la reducción de sus costes, el ahorro del tiempo, innovación en los procesos, como son a través de los sitios webs, tecnologías o herramientas digitales que se utilizan para recolectar información de los reclutados.

Por otro lado en la investigación de Ayala Murga & Villarreal Acosta (2020) nos habla de la Influencia de las tecnologías de información y comunicación mejorar el proceso de reclutamiento y selección del personal en las empresas de Iberoamérica, en los últimos 6 años: una revisión de la literatura científica, logrando como objetivo la revisión de las TIC y la influencia de mejora dentro del proceso de reclutamiento y selección del personal en las empresas de Iberoamérica donde aplicaron una metodología de revisión sistemática, dando como resultado que de 78 investigaciones la mayoría concuerda con la optimización de tiempos, reducción de costos, aumento de la productividad, disminución de la sobrecarga laboral, dado que muchas empresas u organizaciones pueden adaptarse a los cambios, pero uno de los problemas que se evidencia con un porcentaje de dos investigaciones muestran aspectos negativos para estas tendencias en las cuales resalta la falta de conocimiento sobre el uso de las plataformas o herramientas digitales, motivo por el que es necesario que el personal de estas áreas estén capacitadas para desempeñar sus funciones de la mejor manera.

El trabajo de Andrade E. H. (2020) analiza el reclutamiento a través de redes sociales como nueva tendencia en la selección de personal y su aplicación en la empresa Tata Consultancy Services Ecuador, se utilizó una metodología

descriptiva, aplicando conceptos, teorías previas, método tanto cuantitativo y cualitativa que fueron la base importante para realizar una propuesta, donde el resultado de este trabajo fue que los años de experiencia dentro de la organización va de 1 año a 9 años, las fuentes tradicionales han sido tediosas, largas y menos ágiles. En las que existen prácticas efectivas que deben mantenerse como las entrevistas por competencias, y a su vez las prácticas no efectivas que deben eliminarse como los anuncios periódicos, radios, entre otras, sin embargo, se presentan ventajas al aplicar redes sociales para reclutar como son: optimización de tiempo, mayor cantidad de aspirantes, de la misma forma las desventajas son: perfiles falsos o desactualizados, sin filtro para descartar. Las redes sociales que a ellos le han sido efectivas son: LinkedIn para profesionales/ ejecutivos/ tecnológicos y le sigue Facebook para operativos, WhatsApp. Portales de reclutamiento, donde dan la apertura que cualquier generación pueda aplicar a los puestos de trabajo.

1.2. Desarrollo de las teorías y conceptos

1.2.1. Gestión administrativa

La gestión administrativa es un proceso fundamental que permite cumplir los objetivos de las empresas u organizaciones, interviene la planificación, organización, dirección y control, donde cada una de ellas conlleva una serie de tareas, actividades y funciones que harán que los departamentos o áreas puedan lograr la efectividad, eficacia y brindar calidad tanto a sus empleados como a sus clientes. (Chávez Haro, Castelo Salazar, & Villacis Uvidia, 2020)

1.2.2. Gestión de talento humano

La gestión de talento humano es una parte fundamental para poder tener al personal idóneo dentro de las empresas, puesto que se toma en cuenta las competencias de los individuos o colaboradores que ingresen en las vacantes disponibles debido a que esto permitirá que se cumpla con los objetivos, misión y visión que se detalla en la planificación estratégica. (Villar, 2019)

De la misma manera se debe dar importancia a la gestión de talento humano, dado que se tiene varios subprocesos como: reclutamiento, selección, contratación, inducción, diagnóstico, capacitación (formación o desarrollo) y evaluación del desempeño.

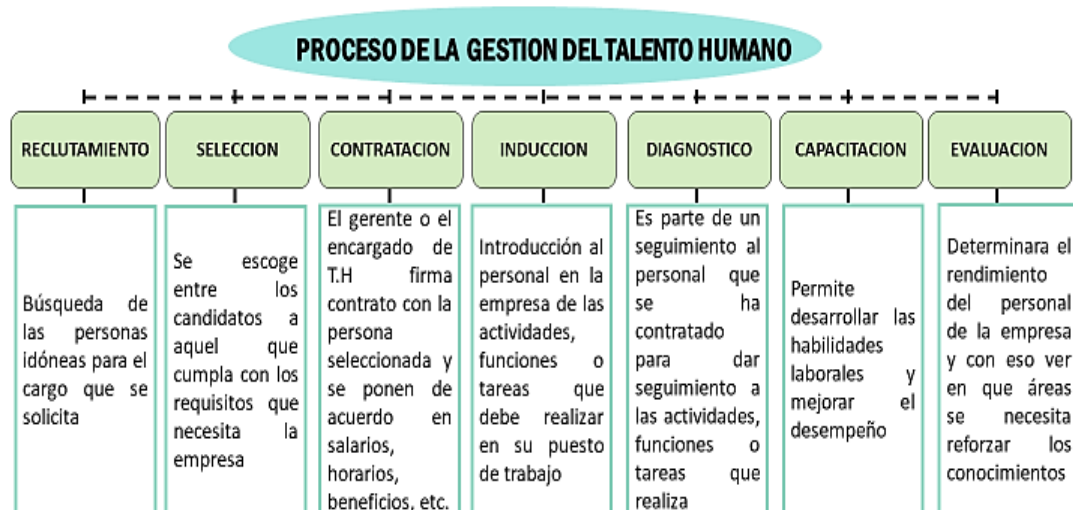


Gráfico 1 Proceso de la gestión de talento humano

Elaborado por: Karen Arteaga León

1.2.3. Reclutamiento del personal

Empleando las palabras de (Richard, 2016, págs. 138-139) el cual manifiesta que:

Las empresas en la actualidad han comenzado a utilizar las redes sociales como Facebook, Instagram, LinkedIn, Twitter, sitios web, para compartir sus ofertas o puestos de trabajos disponibles, donde personas pueden dar acceso según la configuración que ellos tengan prevista a través de estas redes, comienzan a buscar y a elegir los candidatos idóneos para poder satisfacer las necesidades del puesto que andan buscando así mismo le permite a la empresa u organización crear un valor agregado a que la marca se vuelva competitiva en el mercado.

El reclutamiento ha evolucionado a través de los años, en la actualidad las empresas han comenzado a utilizar el reclutamiento 3.0 así es como lo manifiesta (Mukiur, 2016)

En el reclutamiento 3.0 la empresa misma sale en busca de sus candidatos pero lo realiza a través de la web, eligiendo a quienes muestren las expectativas profesionales de tal manera, los usuarios y posibles postulantes toman en cuenta la presentación de sus curriculum, ya que son quienes están interesados y quieren tener la oportunidad de encontrar un puesto de trabajo que les permita superar sus expectativas, tener nuevas experiencias y sobre todo ayudar a la empresa que cumpla sus objetivos y metas propuestas.

Sabemos que la tecnología se la encuentra en todos lados actualmente es nuestro diario vivir, sobre todo que se ha convertido en una manera de comunicarnos entre todos, así como lo explica (Andrade E. H., 2020):

Las personas ya no buscan empleo movilizándose, sino que lo hacen a través de las redes sociales, sitios web, o plataformas digitales, teniendo conexión directa con las personas involucradas para obtener los mejores profesionales para el área de trabajo que se está buscando.

1.2.4. Selección del personal

Se debe mencionar que quien esté a cargo del área de talento humano debe reclutar y seleccionar bien los posibles postulantes, debido a que se juega un papel importante para la empresa, así como lo detalla (Veintimilla Ruíz & Velásquez Beltrán, 2017):

La selección del personal, es un proceso meticuloso que se debe realizar a través de comparaciones el curriculum de cada postulante, puesto que debe cumplir con los requisitos previos, así mismo, se toma en cuenta la experiencia, estudios realizados, cursos, capacitaciones o talleres realizados, aptitudes, habilidades, y destrezas, entre otras cosas que va a definir el perfil profesional que se requiere para el puesto de trabajo, esto servirá para encontrar al candidato idóneo.

1.2.5. Métodos y técnicas de la selección del personal

Es indispensable que se elija una técnica de selección tomando en consideración las actitudes y aptitudes de los candidatos, informarse bien cuál es su

conducta, porque abandono un trabajo anterior, cual es el perfil, habilidades y destrezas que posee y aportaría en la vacante existente así es como lo manifiesta (Stefanía, 2021)

Una de las técnicas que se aplican es el realizar las entrevistas, pero para esto se deben preparar para que la información de los postulantes o candidatos al seleccionar deben ser idóneos. Para lograr este objetivo se debe seguir un protocolo de entrevista que consiste en:

- Acogida del candidato
- Aportar información
- Recepción de información
- Despedida

De la misma manera existen tipos de entrevistas que permiten mantener una relación directa con los candidatos en las cuales se destaca:

- Entrevista estructurada. - se realizan preguntas y el entrevistado las responde
- Entrevista no estructurada. - el candidato tiene as libertad de expresarse
- Entrevista mixta o semidirigida. - llevara una estructura de preguntas y a su vez realizara preguntas abiertas
- Entrevista de tensión. - son muy poco utilizadas, pero estas son más para candidatos que aspiren a adquirir una gran responsabilidad como es la de ser directivos, donde podrá presentarse dificultades y

pueden analizar la situación y dar las respectivas soluciones de su toma de decisiones

- Entrevista por competencias. - es una de las que se están aplicando en la actualidad, por ello se enfoca al ámbito personal del candidato que es lo que aspira, sus fortalezas, si es resistente al cambio, cada una de las habilidades o destrezas que tenga.
- Entrevistas millennials. - siendo esta una generación que ha avanzado en la tecnología, esta entrevista se muestra por ser más creativa, de demostrar su imaginación o la manera de improvisar ante situaciones que les sucedan.

Se debe destacar que cada uno de los tipos de entrevistas depende del puesto de trabajo que se quiera cubrir, así mismo depende un poco de la edad de cada candidato, puesto que de eso depende sus capacidades, habilidades que se puedan presentar unos pueden ser dinámicos e interactivos y cada uno tendrá su visión de ver las cosas y las expectativas para las situaciones, siendo esencial la toma de decisiones porque en todo lugar de trabajo se presentan inconvenientes y deben resolverse de la mejor manera.

1.2.6. Fases de la selección del personal

Como lo manifiesta (Romero, 2016) las fases se componen de 4 procesos siendo estos esenciales para una correcta selección del personal las cuales se compone de:

- Planificación. - esta inicia cuando se analiza del puesto vacante, donde se destacarían las tareas, responsabilidades, condiciones de trabajo.
- Reclutamiento. - se extrae a los candidatos calificados
- Selección. - se lo realiza a través de las pruebas que dispongan para ese puesto de trabajo
- Control. - se la ejecuta una vez finalizada las pruebas que se someten los candidatos preseleccionados y con esto se debe tomar la decisión de quien queda en la vacante.

1.2.7. Estrategias del área del talento humano tecnología e innovación

El implementar estrategias tecnológicas e innovación en el área de T.H. permite mejorar las prácticas de gestión humana, realizar prácticas innovadoras dentro del trabajo, estas ayudaran al desempeño de las funciones, tareas o actividades que deben cumplir, puesto que al utilizarlas se optimiza el tiempo, los recursos, entre otros. En el cual, estos cambios posibilitaran el éxito empresarial, ya que la mayoría de las empresas hacen las adaptaciones para estar en sintonía con las nuevas tendencias de tecnología digital e innovación. (Baena, 2019)

Se debe recalcar que la gestión de talento humano es una base fundamental dentro de la empresa, esta parte es la que se encarga de escoger al equipo de trabajo que necesitan las empresas, deben ser personas altamente capacitadas, profesionales, especializadas en cada una de las áreas, que demuestren sus

destrezas, habilidades para dar solución a problemas y plantear estrategias que permitan cumplir con la planificación estratégica que tiene estas entidades.

Para (Benavides, 2017) existen TIC dentro del proceso de selección, usando estas plataformas para reclutar, seleccionar, analizar y describir cada uno de los puestos de trabajo, donde los candidatos que se postulen puedan ingresar todos sus datos de manera correcta, donde los campos a llenar sean obligatorios y así no se encuentren perfiles falsos o con escasas de información, esta nueva forma de reclutamiento y selección ha ayudado a numerosas PYMES a nivel mundial, nacional y local a realizar estrategias de una manera más fácil, en donde se pueden hacer entrevistas virtuales, o pruebas y simulaciones a través de enlaces que se abren y realizan desde un computador o celular.

1.2.8. Plataformas digitales

Como es de conocimiento las plataformas digitales han tomado un gran lugar e importancia en el medio en el que vivimos, donde la mayoría de las personas las utilizan, desde niños, adolescentes, jóvenes, adultos y adultos mayores, siendo ahora una necesidad o una forma de comunicación con quienes están al otro lado de la pantalla (García Castro, y otros, 2016) nos indica que:

Existen varias plataformas digitales donde los usuarios hacen uso de ellas, entre esas están, Facebook, Twitter, Google, LinkedIn, Instagram, Pinterest, Tumblr, siendo estas una manera de atracción para el talento humano, donde se necesita comenzar a utilizar herramientas o técnicas profesionales, de la misma manera comenzar a innovar en los procesos y tomar las mejores decisiones para la

organización, utilizando esto se genera un beneficio en los costos, y en el proceso del reclutamiento, dando la oportunidad que muchas personas que buscan una fuente de trabajo puedan aplicar.

Se puede incluir un Headhunter que es una persona o una entidad que permite encontrar el talento o que cumplan con los requisitos necesarios que buscan las empresas que son difíciles de encontrar, para lograr eso se necesita realizar un buen diagnóstico y análisis de lo que se están buscando las personas, así mismo contar con un equipo de TIC para anunciar los puestos posibles y especificar los requerimientos para el puesto de trabajo, que esa persona pueda manejar estas plataformas sin inconvenientes y esté dispuesto siempre a estar actualizada en las nuevas tendencias, de la misma manera se debe manejar la recepción de las postulaciones e ir las revisando una a una.

1.2.9. LinkedIn

LinkedIn es una herramienta de gran ayuda para reclutar profesiones, de distintos lugares dependiendo de donde se encuentre la persona que busque trabajo. Así como lo manifiesta (Romero, 2016):

Esta red social es una plataforma donde los profesionales pueden conectarse desde todas partes, en la cual pueden compartir sus experiencias laborales e incluso buscando grandes oportunidades a raíz de esto. Esta ayuda de forma inmediata a los reclutadores, a buscar a sus futuros candidatos que puedan cubrir los perfiles profesionales para los puestos de trabajo o la vacante disponible, siendo esto como una carta de presentación para las empresas.

Se debe aprender correctamente el uso y el relleno de las opciones que se pide, al no hacerlo de una mal manera, puede generar desinterés por parte de la empresa, es importante que lo llene profesionalmente. Entre los requisitos que pide son:

- Fotografía profesional
- Nombres, cargo que ha ocupado, descripción
- Experiencia y estudios
- Referencias
- Validación de conocimientos
- Pertenecer a los grupos de reclutadores

Así mismo es necesario que las empresas estén constantemente actualizando sus páginas, y a su vez les permite tener un buscador a través de las palabras claves a través de los conocimientos, experiencias, estudios según las destrezas, habilidades que necesiten.

1.2.10. Facebook

Esta red fue un medio de comunicación de interacción con las demás personas sin importar el lugar en el que se encuentre sea con amigos, familiares e incluso conocer gente nueva a través de los mensajes o video llamada así mismo como lo manifiesta (Andrade E. H., 2020):

Sin embargo desde el 2017 Facebook cuenta con una sección denominada “Facebook Jobs” donde las empresas pueden publicar las vacantes que poseen, las ofertas se puede buscar con palabras claves, profesión, la ubicación de donde desea

conseguir una labor, donde en la actualidad se puede subir el curriculum, e incluso llenarlo en la plataforma mismo escribiendo las habilidades, destrezas, el nivel de estudio la disponibilidad de tiempo, entre otras casillas que son de ayuda para los reclutadores, una vez termine ese proceso el reclutador comienza a elegir los mejores candidatos y luego se ponen en contacto con cada uno de ellos hasta que lleguen a un acuerdo y realizar una entrevista sea virtual o presencial, después de eso se elige al indicado y se les da las indicaciones correspondientes para que pueda iniciar en su nuevo puesto de trabajo.

1.3.Fundamentos legales

1.3.1. Constitución De La República Del Ecuador

La constitución es el conjunto de normas importantes que exigen en el estado ecuatoriano que permite que se cumplan los derechos, deberes y obligaciones, esto hará que se obtenga un buen desarrollo económico y social.

Es importante conocer las partes legales de esta investigación como se viene determinada en la (Constitución De La República Del Ecuador , 2008) Título II: Derechos, sección octava: trabajo y seguridad social donde manifiesta lo siguiente:

En el Art. 33 nos habla que el trabajo es un derecho y un deber social, este debe ser respetando la dignidad y justo para todos los ecuatorianos, así mismo, debe ser bien remunerado, buscando la estabilidad laboral de los colaboradores de las empresas donde prestan sus servicios, a su vez se puede cubrir las necesidades que se tiene en los hogares, asumiendo la responsabilidad que conlleva tener una familia.

De la misma manera, en el Capítulo Sexto: trabajo y producción en la sección tercera: formas de trabajo y su retribución en el Art. 325 se manifiesta que el estado garantiza el derecho al trabajo libremente sea de manera dependiente o autónoma estas labores ayudaran al sustento de cada una de las personas y al cuidado de ellos y de su familia, pero se debe recalcar que existen problemas como la falta de preparación, aumento de las necesidades que pueden presentarse en cada hogar pero sin embargo cada uno tiene el derecho para conseguir un empleo digno.

En el Art. 326 nos explican los principios del derecho del trabajo, se da desde que el estado trata de eliminar el subempleo y el desempleo dando oportunidades desde los jóvenes hasta las personas mayores, brindando los mejores beneficios tanto al empleador como al empleado o trabajadores y sus derechos no sean atropellados, es decir, que tengan un pago justo, que desde el primer día tenga los beneficios sociales, vacaciones, e incluso brindar la seguridad laboral, un ambiente adecuado, entre otros derechos que como empleado tendrá por parte de las empresas u organizaciones en las que labore.

1.3.2. Ley Orgánica De Servicio Público LOSEP

La LOSEP permite regular las funciones, deberes, derechos, obligaciones, prohibiciones y sanciones de los servidores públicos del estado ecuatoriano, esto conlleva que el sector público logre una mejor eficiencia, eficacia, calidad.

En contenidos de la (Ley Orgánica De Servicio Público LOSEP, 2010) en el Título V De La Administración Técnica Del Talento Humano en el Capítulo 1

Sistema Integrado De Desarrollo Del Talento Humano Del Sector Público nos manifiesta lo siguiente:

Es un sistema integrado de normas, procesos, donde se puede demostrar las habilidades, destrezas y profesionalismo con la finalidad de desarrollar las capacidades dando igualdad a todos los servidores públicos, logrando una mejora en la eficiencia, eficacia. Por consiguiente, se da paso a un subsistema de T.H. comenzando con la clasificación de los puestos, detallando el perfil profesional que se desea, reclutando, seleccionando al personal, dando la respectiva formación, brindando las capacitaciones pertinentes, permitiendo el desarrollo profesional, sin dejar a un lado la evaluación para medir el desempeño, que conlleva a los aspectos que se deban mejorar o retroalimentar.

Por otra parte, en el Capítulo 4 del Subsistema de Selección de Personal detalla los requerimientos de los servidores públicos respecto al perfil profesional y a las políticas de inclusión, manifestando que nadie puede ser excluido por raza, genero, discapacidad, cultura, costumbres, entre otros aspectos que puedan verse afectados los candidatos a ser seleccionados.

Para formar parte de los servidores públicos y cubrir los puestos vacantes se debe ingresar a concurso de mérito y oposición, en el cual se evalúa los conocimientos de los aspirantes y según la puntuación se elegirá quienes son las personas idóneas para el puesto de trabajo, a quienes se les designaron como ganadores, la administración de T.H es el encargado de informar a los aspirantes.

1.3.3. Reglamento General a la Ley Orgánica De Servicio Público

Dentro del (Reglamento General a la Ley Orgánica Del Servidor Público, 2018), se encuentra el Capítulo V: Del Subsistema De Reclutamiento Y Selección De Personal desde el art. 176 hasta el art. 188, estipulando que es un proceso donde se trata de encontrar y seleccionar a la persona idónea que cumpla con los requisitos para el puesto de trabajo dentro del sector público, para hacer este proceso se debe pasar por un concurso de mérito y oposición, el cual inicia con la convocatoria para llenar los puestos vacantes, la cual debe superar las pruebas que ponga la institución, luego viene la evaluación y selección en la que se escoge al candidato idóneo para cubrir el puesto de trabajo, el mérito hace referencia a los análisis y verificación de los documentos y la oposición a los conocimientos técnicos, pruebas psicométricas que el aspirante realiza y luego la respectiva entrevista para ser contratado, al ser seleccionado se le entrega el respectivo nombramiento a quien sea el ganador de dicho concurso.

1.3.4. Código de trabajo

Para él (Código De Trabajo, 2020) es de gran importancia los colaboradores o trabajadores de las instituciones privadas, puesto que respaldan los deberes, derechos y obligaciones que se tienen dentro de las empresas en las cuales se tomara en cuenta en este caso el art.1 al art. 10 donde se manifiesta lo siguiente:

Cada ciudadano tiene el derecho y la libertad de tener un trabajo digno y acorde a sus habilidades, destrezas, profesionalismo y experiencia que tenga, cada trabajo debe ser recompensado o remunerado, deben estar bajo un contrato

correspondiente donde se establezca cada una de sus funciones, remuneración, horarios a cumplir, deberes, obligaciones, entre otras actividades que debe cumplir dentro de las instituciones donde laborara.

Existe el contrato individual es decir donde el empleador y el trabajador se comprometen bajo un documento firmado a prestar sus servicios bajo dependencia sea de un trabajo de fuerza o intelectual, donde el empleador es la persona quien dirige o pone las directrices que deben cumplir, así mismo es quien desembolsa la remuneración por los servicios prestados, por otro lado, el trabajador es quien ofrece sus labores tanto como trabajador o como obrero y es quien debe ser remunerado.

CAPÍTULO II

2. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de Investigación

Para la elaboración de esta trabajo se realizó una investigación descriptiva-analítica, que está orientada en darle respuesta a la factibilidad de la aplicación del reclutamiento 3.0 y selección del personal, los conceptos a lo largo del tiempo han cambiado y se debe describir los conceptos, investigaciones previas de los últimos 5 años a través de fuentes primarias, como son los libros, revistas, artículos científicos, tesis, tesinas, cuestionarios entre otros documentos que sirvan de respaldo para fundamentar la investigación, sobre el reclutamiento 3.0 y la selección del personal.

2.2. Métodos de la investigación

Se aplicó el método deductivo, debido que la información recolectada se describe de lo general a lo particular, dando conclusiones lógicas de la investigación, determinando las partes o elementos específicos del trabajo de integración curricular. La investigación esta direccionada hacia la línea de investigación Estrategias Empresariales y Organizacionales, aplicada en la Universidad Estatal Península de Santa Elena,

El enfoque cualitativo- cuantitativo, donde se podrá tener un contacto directo con los gerentes o encargados de las PYMES en el sector camaronero, y con los estudiantes de la Facultad de Ciencias del mar que son quienes en un futuro busquen fuentes de trabajo en este sector.

2.3. Diseño de muestreo

Esta investigación va direccionada a las PYMES en el Sector Camaronero del Cantón Santa Elena, enfocándose en los laboratorios de larvas, por ende, se toma en consideración 16 PYMES donde 9 son empresas pequeñas, 7 empresas medianas, información encontrada en (Seguros, 2021)

Se utilizó un muestreo no probabilístico intencional, ya que se habla de PYMES en el Sector Camaronero, no todas darán la apertura para indagar dentro de ellas, de las cuales se escogerá a las de mejor criterio que deseen aportar a nuestra investigación.

De igual manera, tendremos un muestreo intencional para enfocarse en quienes están buscando empleo en estas áreas como es dentro de la Universidad Estatal Península de Santa Elena en la Facultad de Ciencias del Mar, en la Carrera de Biología Marina, tomando en cuenta que, a partir del 5to semestre, consta de 292 estudiantes universitarios, esto ira de la mano con el muestreo probabilístico.

Datos

N= 292 Población

NC= 95%

Z= 1,96

P=0,5

q=0,5

e= 5%

$$n = \frac{Nz^2pq}{e^2(N-1) + Z^2pq} = \frac{292(1,96)^2(0,5)(0,5)}{(0,05)^2(292-1) + (1,96)^2(0,5)(0,5)} = 167$$

2.4. Diseño de recolección de datos

Entrevista. - el fin de realizar esta técnica es poder mantener una conversación con los gerentes o encargados de las empresas y conocer su punto de vista sobre esta nueva tendencia del reclutamiento del personal y selección del personal determinar si la aplicaría para su empresa teniendo en cuenta los beneficios que causaría en la unidad del talento humano.

Encuesta. - al realizar esta técnica podremos diagnosticar si los biólogos marinos estarían dispuestos a ser reclutados y seleccionados a través de plataformas digitales para conseguir empleo dentro de los laboratorios o camaroneras, donde conozcan los beneficios que esto conlleva.

CAPÍTULO III

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Análisis de datos (cualitativos o cuantitativos)

Para realizar el análisis de la entrevista se tuvo en cuenta la muestra de las 16 PYMES donde no todas dieron apertura a realizarla en sus empresas, así mismo una que ya había cesado sus funciones;

Listado De PYMES Del Cantón Santa Elena Del Sector Camaronero	
Nombre De La Pyme	Estado
Ecolarvas	Activa
Industrias Camaronera Vilgomar- Ivvr S. A	Activa
Brumesa	Activa
Industria Camaronera Constamar- Ivac S. A	Activa
Opúsculo Del Mar Opumarsa	Activa
Primicias Del Mar S.A Pricmarsa	Activa
Quimilab	Activa
Marthilab 1	Activa
Marthilab 2	Activa
Laboratorio Penaeus S. A	Activa- No Atendió

Cedalab	Cesada
Espalmarsa	No Encontrada
Haraute S. A	No Encontrada
La Comarca S. A	No Encontrada
Campos marinos CAMPOMAR S.A	No Encontrada
Acuameck	No Encontrada

Tabla 1. Listado PYMES del Cantón Santa Elena del Sector Camaronero

Elaborado por: Karen Arteaga León

3.1.1. Análisis e interpretación de los resultados de la entrevista

Se entrevistó a los gerentes o encargados de T.H de las PYMES del Sector Camaronero del Cantón Santa Elena concluyéndose en lo siguiente:

➤ Breve reseña de la empresa

Se pudo conocer que las empresas tienen entre 5 a 20 años dentro del sector camaronero su principal actividad es la crianza y comercialización de larvas, hacia otras empresas en este caso camaroneras para que luego el producto final pueda ser exportado como a países de Perú, China, entre otros. El progreso de algunas PYMES los ha llevado a expandirse de una forma significativa donde han creado más sucursales en el Cantón Santa Elena especialmente en la zona norte y zona sur.

➤ ¿Cómo es la forma de reclutar y seleccionar al personal de la empresa?

La mayoría de las PYMES aun utilizan un reclutamiento tradicional o como es conocido de “boca en boca”. Dando trabajo a los mismos pobladores en donde residen, sin embargo 3 de las 16 empresas han comenzado a utilizar herramientas como Facebook o LinkedIn, para reclutar y seleccionar a su personal, indicando que

son plataformas que les han ayudado a conseguir el personal con el perfil deseado, sin embargo, una de las desventajas es que algunos candidatos por las ganas de trabajar se postulan sin cumplir con los requisitos que se postea en las plataformas.

➤ **¿Cuál es la perspectiva que tiene hacia las plataformas digitales para reclutar al personal?**

En la actualidad es importante contar con plataformas digitales o redes sociales, puesto que, la tecnología ha evolucionado y más en los procesos administrativos, para ellos es un gran avance para reducir procesos, tiempo, costos, sin embargo los empresarios tienen en mente que los jóvenes o las personas que utilizan las redes sociales lo hacen para revisar perfiles, historias, subir estados, pero no para tomar en serio la búsqueda de una fuente de trabajo sea por la cultura en la que se han formado. Donde algunos aun necesitan verse cara a cara para poder entrevistarlos y ver las actitudes que tienen frente a ellos, o incluso en el momento realizar alguna evaluación si es que esta se requiere en la vacante disponible.

➤ **Estaría dispuesto a cambiar esa técnica para adoptar el reclutamiento 3.0**

La mayoría de las PYMES del Cantón Santa Elena si estarían dispuestas a adoptar este reclutamiento 3.0, después de explicarles de que se trata, se dieron cuenta de los beneficios o ventajas que tiene, sin embargo 3 de las 16 empresas utilizan un reclutamiento mixto es decir, tanto de “boca en boca” como a través de plataformas digitales, las demás no lo han hecho por falta de capacitaciones para utilizar estas herramientas y sacarles provecho para ahorrar tiempo, costos, procesos, pero a su vez una de ellas no desea adoptar esta técnica, puesto que el

gerente es una persona mayor y tiene como costumbre el reclutamiento tradicional, siendo para el importante el contacto visual con los candidatos y se le haría complicado el uso o manejo de las plataformas.

➤ **¿Cuáles son las principales características que se fijan de un candidato antes de contratarlo?**

En esta parte de la entrevista con los encargados de las PYMES, coinciden que las características principales son: la responsabilidad, aptitudes, experiencia laboral, desenvolvimiento, valores, y sobre todo que tengan todas las ganas de laborar en su puesto designado, esto conllevaba a que sean indispensables para que quienes sean contratados puedan realizar de mejor manera sus tareas, funciones, actividades que logren con el objetivo o metas que tienen planteadas en las PYMES.

➤ **¿A través de su experiencia que es lo que recomienda para reclutar personal y seleccionar al personal?**

Para que las PYMES puedan ir adaptando nuevas herramientas o técnicas en el reclutamiento y selección es necesario hacer de las dos maneras tanto un reclutamiento tradicional y reclutamiento 3.0, para que poco a poco se vaya implementando las plataformas digitales como Facebook o LinkedIn, sin embargo incluirlas en la gestión de talento humano conlleva mucha responsabilidad por parte del encargado para poder poner cada una de las especificaciones que necesitan en la vacante que estuviesen buscando, es decir el perfil profesional que desean encontrar, de la misma manera viene dada por la parte de quienes se postulan, puesto que por la falta de empleo o la desesperación de conseguir un trabajo aplican a los anuncios que hacen las empresas sin cubrir las necesidades que pone la Pyme,

por otro lado, los anuncios que sean publicados deben ser realmente de confianza, debido a que algunas empresas suelen ponerlos por el hecho de cumplir con el ministerio de trabajo pero sin embargo, no la aplican de la mejor manera, lo hacen solo por compromiso.

3.1.2. Análisis e interpretación de los resultados de la encuesta

➤ Género

1. Género		
Masculino	79	47,3%
Femenino	88	52,7%
	167	100,0%

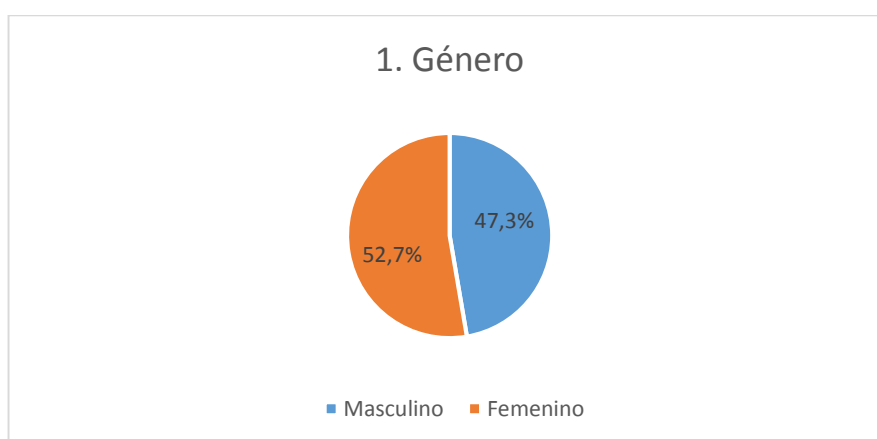


Gráfico 2. Encuesta: Género

Elaborado por: Karen Arteaga León

Dentro de la carrera de biología marina quienes ayudaron a esta encuesta fueron un 52.7% de género femenino y un 47.3% de género masculino quienes están dentro del 5to al 8vo semestre, puesto que son ellos los futuros profesionales que estarían en busca de puestos de trabajo en el sector camaronero.

➤ Edad

2. Edad		
17-22	79	47,3%
23-28	62	37,1%
29-34	13	7,8%
35-45	7	4,2%
46-60	6	3,6%
	167	100,0%

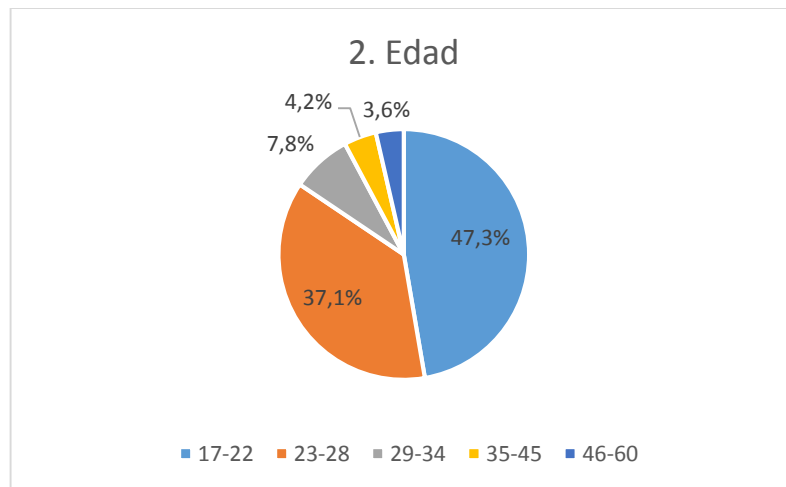


Gráfico 3. Encuesta: Edad

Elaborado por: Karen Arteaga León

La edad de los estudiantes de la carrera va entre 17 hasta 60 años, puesto que no se prohibido a nadie de poder superarse, pero la edad que más se predomina es de 17 a 22 años con un 47.3% quienes son estudiantes que apenas han terminado su bachillerato han ingresado de una vez a estudiar una carrera universitaria. De la misma manera queda demostrado que no debe importar la edad para poder estudiar cada uno tiene su tiempo y su espacio para realizar las metas que tiene en su vida.

➤ Lugar de residencia (Provincia)

3. Lugar De Residencia? (Provincia En La Que Reside)

Santa Elena	146	87,4%
Cañar, Los Ríos, Loja	3	1,8%
El Oro	3	1,8%
Pichincha	2	1,2%
Santo Domingo	5	3,0%
Guayas	8	4,8%
	167	100,0%

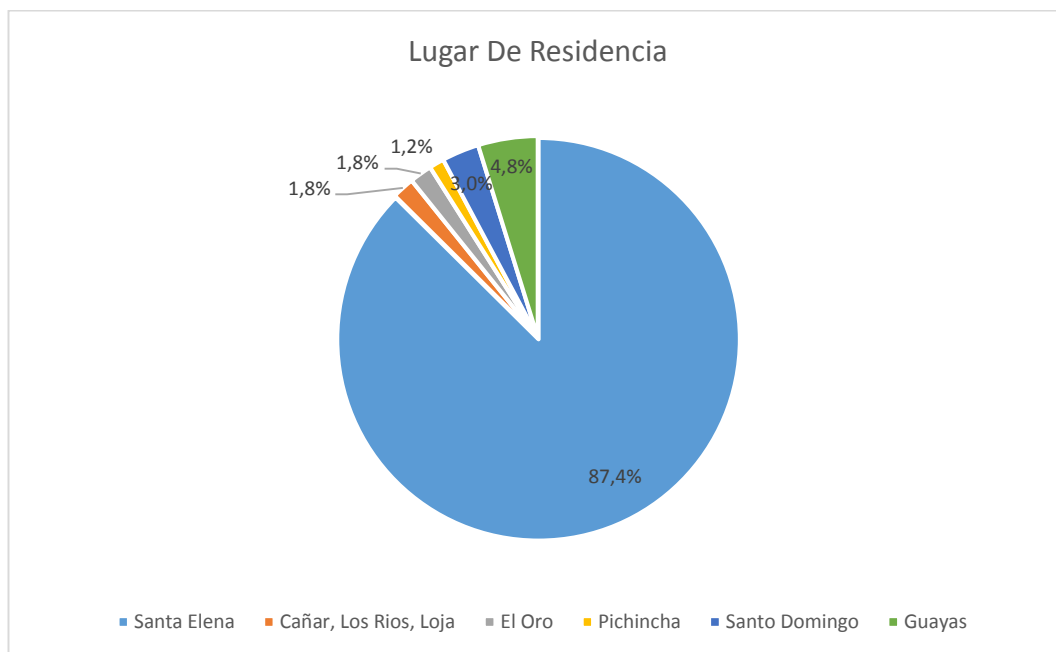


Gráfico 4. Encuesta: Lugar de residencia

Elaborado por: Karen Arteaga León

El 87.4% de los estudiantes radica en la Provincia De Santa Elena, incluyendo los tres cantones conformados por Santa Elena, Libertad Y Salinas, pero así mismo se tiene estudiantes de otras provincias como Santa Domingo, Cañar, Guayas, Loja Quito, Los Ríos, El Oro, quienes a pesar de estar lejos han seguido estudiando y nadie los ha detenido para ser biólogos marinos.

➤ ¿Usted confía en las redes sociales?

4. Confianza en las redes sociales		
Siempre	25	15,0%
Usualmente	50	29,9%
Frecuentemente	35	21,0%
Ocasionalmente	52	31,1%
Nunca	5	3,0%
	167	100,0%

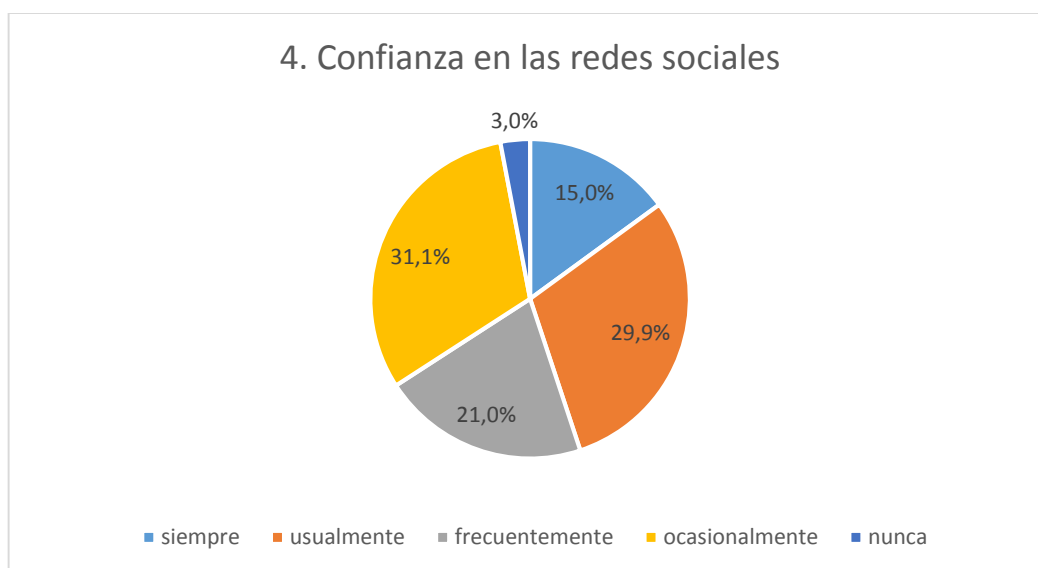


Gráfico 5. Encuesta: Confianza en las redes sociales

Elaborado por: Karen Arteaga León

Se debe tomar en cuenta que muchas personas hacen un mal uso de las redes sociales por el cual hace que la confianza sea representada ocasionalmente con un 31.1%, puesto que muchos pueden subir información tanto falsa como verídica, por eso es importante tener páginas de fuentes reales, pero a su vez es difícil luchar con las publicaciones o noticias que se suben a las redes, pero aún existe un grupo considerado de personas que si le tienen confianza así sea usualmente o frecuentemente, esto dependerá de las personas que uno tenga agregado y de la importancia que le demos a cada una de estas redes.

➤ ¿Con qué frecuencia utiliza las redes sociales?

5. Frecuencia al utilizar las redes sociales

Siempre	62	37,1%
Usualmente	46	27,5%
Frecuentemente	50	29,9%
Ocasionalmente	9	5,4%
Nunca	0	0,0%
	167	100,0%

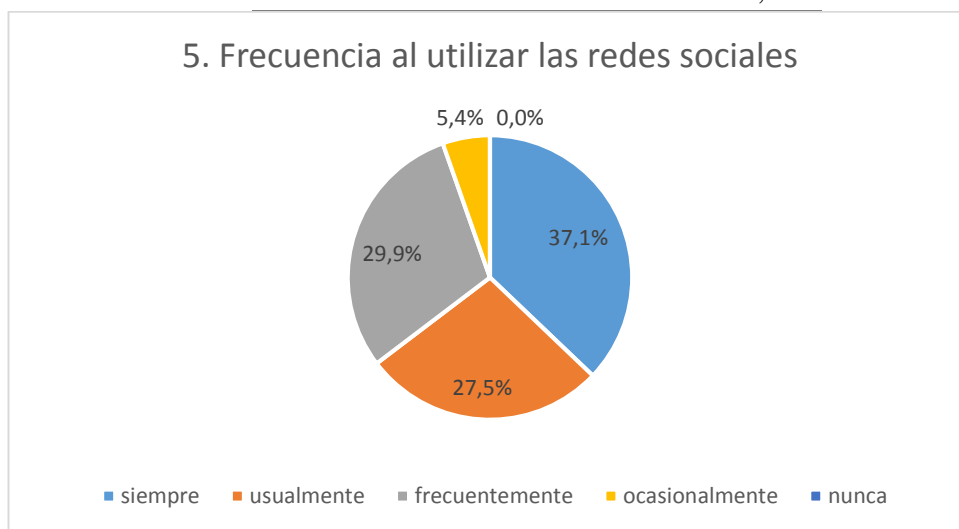


Gráfico 6. Encuesta: Frecuencia de utilización de redes sociales

Elaborado por: Karen Arteaga León

Existe un 37.1 % de estudiantes que siempre utiliza las redes sociales, donde se incluye Facebook, Instagram, WhatsApp, TikTok, Twitter, entre otras redes, de la misma manera un 29.9% que la utiliza usualmente es decir igual pasan la mayor cantidad del tiempo en las redes, lo que se puede destacar es que todos en algún momento del día abren sus cuentas para revisar publicaciones de toda índole o están en comunicación con sus conocidos.

➤ ¿Qué equipo tecnológico utiliza al revisar las redes sociales?

6. Equipo tecnológico que utiliza al revisar redes sociales		
Celular	138	82,6%
Laptop	16	9,6%
Tablet	10	6,0%
Computadora de escritorio	3	1,8%
	167	100%

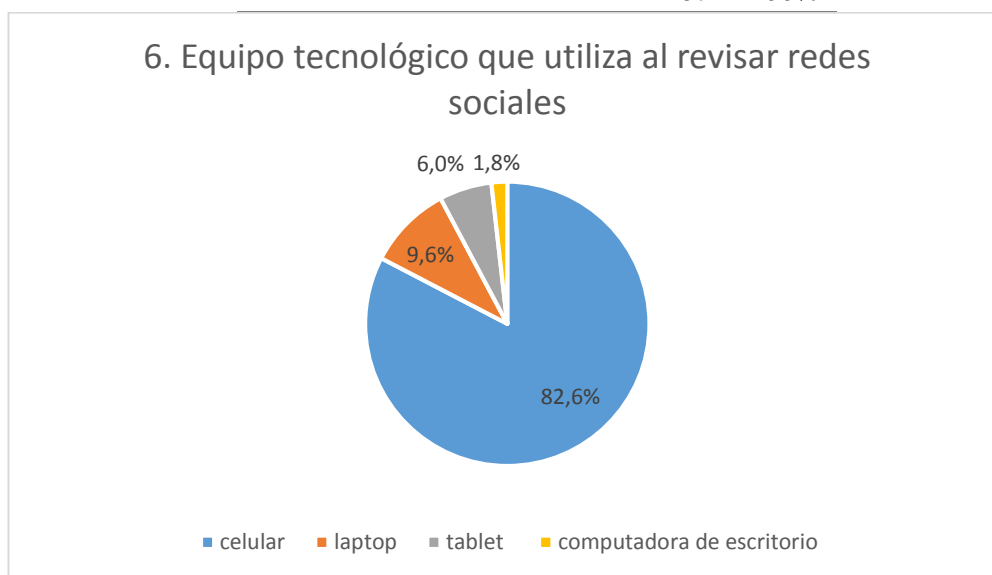


Gráfico 7. Encuesta: Equipo tecnológico utilizado

Elaborado por: Karen Arteaga León

Se puede determinar que un 82.6% de los estudiantes utilizan un aparato tecnológico como es el celular para poder conectarse y revisar sus redes sociales, debido que a través de estos se pueden comunicar tanto con sus compañeros de clase, amigos, familiares, sin embargo, el resto de los estudiantes disponen de una laptop, Tablet o computadora de escritorio para poder manejar las redes.

➤ ¿Para qué utiliza las redes sociales?

7. Para que utiliza las redes sociales		
Estar en comunicación con los usuarios	65	38,9%
Divulgación de negocio/empresa	24	14,4%
Búsqueda de puestos de trabajo	18	10,8%
Pasatiempo	50	29,9%
Conocer gente nueva	4	2,4%
Otros	6	3,6%
	167	100%



Gráfico 8. Encuesta: Para qué utiliza las redes sociales

Elaborado por: Karen Arteaga León

Se puede observar que los estudiantes utilizan para muchas cosas las redes sociales en las que se destaca que el 38.9% utiliza para estar en comunicación con sus usuarios sea por trabajo, estudio o por establecer una relación personal, así mismo un 29.9% ingresa a sus redes sociales como un pasatiempo sea en sus tiempos libres o por distraerse en algún momento, existe un 14.4% significativo

donde los estudiantes aprovechan estas redes para dar a conocer sus negocios o emprendimientos a sus usuarios y a nuevos clientes que vayan adquiriendo, de la misma manera existe un 10.8% que si considera a las redes sociales para buscar trabajo siendo esta un valor importante porque los estudiantes tienen en cuenta a estas plataformas como una fuente de búsqueda.

➤ ¿Qué red social es la que más utiliza?

8. Red social que más se utiliza		
Facebook	59	35,3%
WhatsApp	78	46,7%
Instagram	20	12,0%
LinkedIn	0	0,00%
TikTok	6	3,6%
YouTube	3	1,8%
Telegram	0	0,0%
Todos	1	0,6%
	167	100%

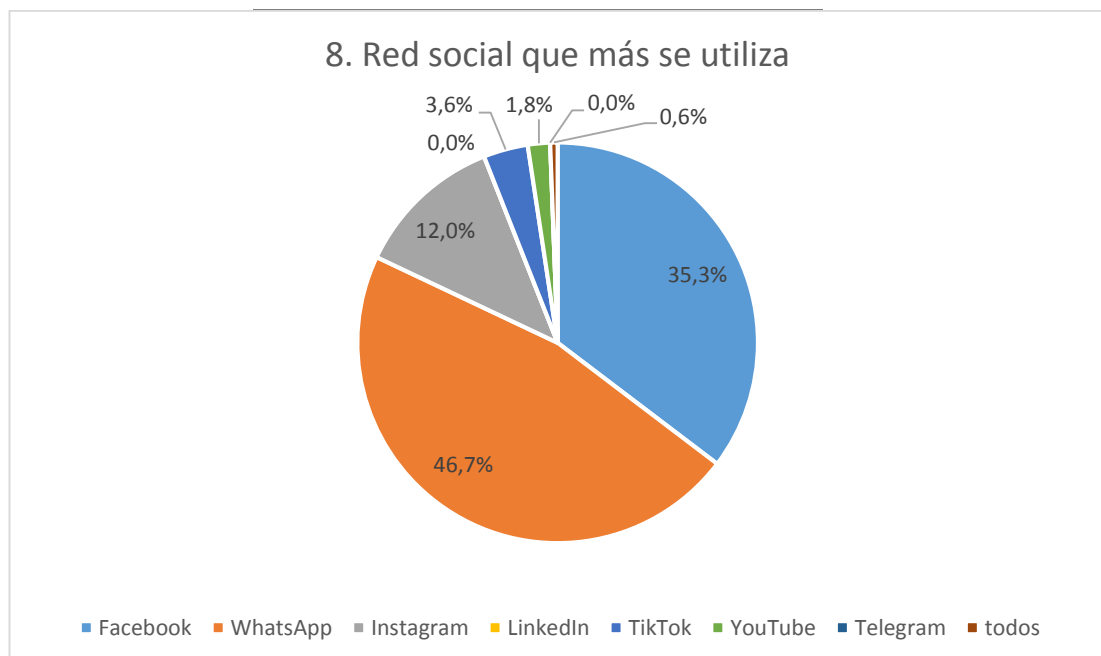


Gráfico 9. Encuesta: Red social más utilizada

Elaborado por: Karen Arteaga León

La red que más utilizan los estudiantes es WhatsApp con un 46.7%, siendo esta una aplicación que sirve para estar en comunicación con los contactos guardados en el celular, pueden utilizar para ver los grupos en los que están incluidos, amigos familias e incluso para ver o subir estados, algunos han de tener WhatsApp Business que sirve para promocionar un negocio es como una tienda virtual donde se puede detallar que es lo que se ofrece tanto dentro de la información como a través de estados, existen muchos usos para esta aplicación. De la misma manera se encuentra Facebook con un 35.3%, donde se puede ver publicaciones, compartirlas, existe una tienda virtual, una sección para buscar trabajo, crear paginas para cualquier segmento que se desee, mientras que las otras aplicaciones como Instagram, TikTok, Instagram, YouTube, Telegram, las utilizan de una forma secundaria y depende de los gustos de cada uno.

➤ ¿Qué percepción tiene referente a la utilización de las redes sociales en el proceso de reclutamiento y selección del personal en las empresas?

9. ¿Qué percepción tiene referente a la utilización de las redes sociales en el proceso de reclutamiento y selección del personal en las empresas?		
Extremadamente importante	39	23,4%
Muy importante	64	38,3%
Moderadamente importante	48	28,7%
Ligeramente importante	14	8,4%
Nada importante	2	1,2%
	167	100,0%

9. ¿Qué percepción tiene referente a la utilización de las redes sociales en el proceso de reclutamiento y selección del personal en las empresas?

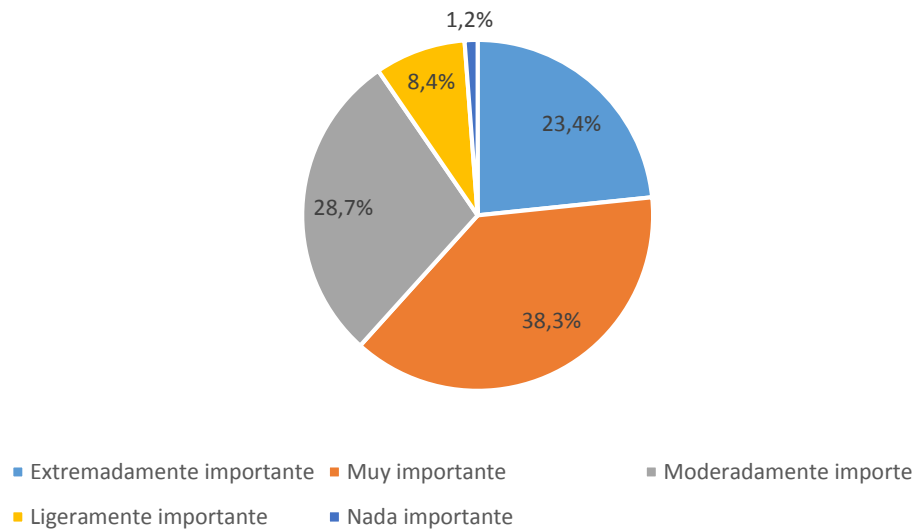


Gráfico 10. Encuesta: Percepción a la utilización de las redes sociales

Elaborado por: Karen Arteaga León

La percepción que tienen los estudiantes es de 38.3% hacia las redes sociales en el proceso de reclutamiento y selección, puesto que han comenzado a observar como algunas empresas publican ofertas de trabajo a través de las cuentas que tienen las PYMES, el poder llegar a varias personas que andan en busca de personal, y más aún cuando inicio la pandemia fue una forma en la que no existan largas filas en las organizaciones para realizar una entrevista de trabajo. De la misma manera un 28.7% considera que es extremadamente importante este proceso de reclutamiento para ellos, por sus distintas actividades que puedan tener en un día.

➤ ¿Usted utilizaría las redes sociales para los procesos de reclutamiento y selección?

10. ¿Usted utilizaría las redes sociales para los procesos de reclutamiento y selección?

Siempre	37	22,2%
Usualmente	61	36,5%
Frecuentemente	32	19,2%
Ocasionalmente	30	18,0%
Nunca	7	4,2%
	167	100%

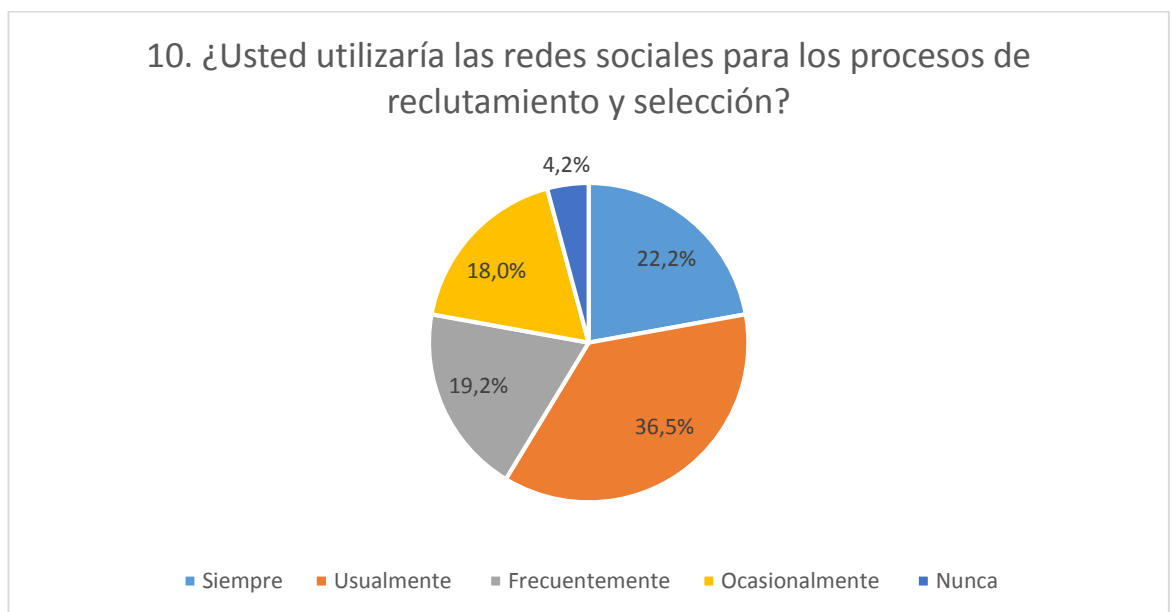


Gráfico 11. Encuesta: Utilización de las redes sociales para procesos de reclutamiento y selección

Elaborado por: Karen Arteaga León

Con un 36.5% los estudiantes pudieron manifestar que usualmente utilizarían las redes para los procesos de reclutamiento y selección siendo un gran avance puesto que por lo general es querer aceptar cambios que existen en el entorno laboral, existe un 22.2% que estarían dispuestos a siempre utilizar estas plataformas para estos procesos, conociendo los beneficios o ventajas que esto conlleva, aunque existe un 4.2% de la población que no la utilizaría nunca quizás

por motivo que no confía en estos procesos o no confía en la red social donde anuncian las vacantes.

➤ ¿Cómo le gustaría enterarse de vacantes para puestos de trabajo?

11. ¿Cómo le gustaría enterarse de vacantes para puestos de trabajo?

Redes sociales	147	88,0%
Por radio	6	3,6%
Televisión	8	4,8%
Volantes	6	3,6%
	167	100,0%

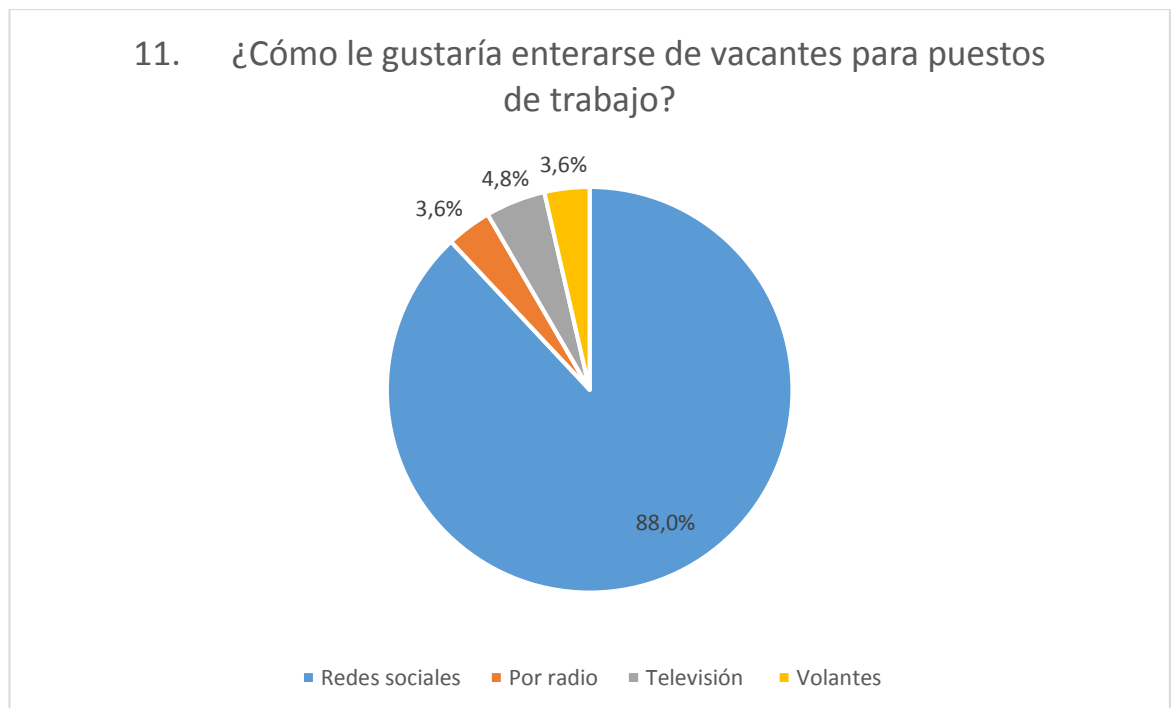


Gráfico 12. Encuesta: Vacantes para puestos de trabajo

Elaborado por: Karen Arteaga León

Conociendo que a la mayoría si le gustaría aplicar en procesos de reclutamiento y selección el 88% prefiere enterarse de puestos de trabajo a través de redes sociales como esta Facebook, Instagram, WhatsApp, LinkedIn, entre otras

redes que poco a poco irán adaptando esta modalidad para tener más audiencia llegando a muchas personas que están en busca de un empleo, sin embargo el restante de la población aún se ve inmersa en aplicar un reclutamiento tradicional como se da por el boca a boca, radio, volantes e incluso la televisión, esto se da por la confiabilidad que le dan al asunto de adquirir personal o porque no confían en las redes o la costumbre que tienen a este tipo de reclutamiento.

➤ ¿Piensa usted que las plataformas digitales son de ayuda en el aspecto laboral especialmente en el reclutamiento y selección del personal?

12. ¿Piensa usted que las plataformas digitales son de ayuda en el aspecto laboral especialmente en el reclutamiento y selección del personal?		
Totalmente de acuerdo	69	41,3%
De acuerdo	63	37,7%
Neutral	32	19,2%
En desacuerdo	3	1,8%
Totalmente en desacuerdo	0	0,0%
	167	100,0%

12. ¿Piensa usted que las plataformas digitales son de ayuda en el aspecto laboral especialmente en el reclutamiento y selección del personal?

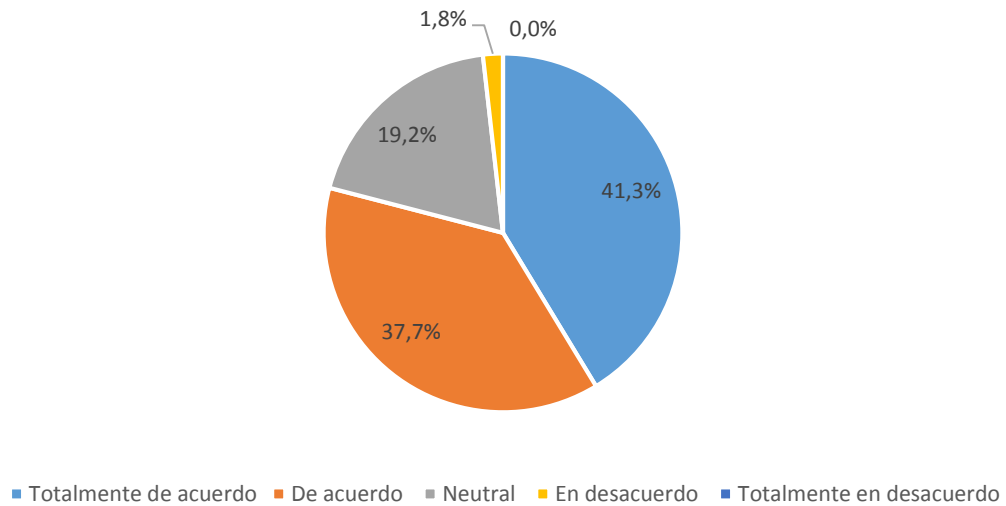


Gráfico 13. Encuesta: Plataformas digitales y su reclutamiento y selección

Elaborado por: Karen Arteaga León

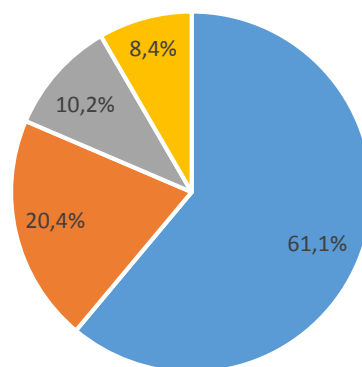
El 41.3% de los estudiantes está totalmente de acuerdo y un 37.7% están de acuerdo, que las plataformas digitales ayudan en los procesos del aspecto laboral, puesto que ellos quienes son los posibles aspirantes a ser candidatos en una oportunidad de trabajo, donde van conociendo poco a poco este proceso que beneficia tanto a las PYMES como a todos quienes buscan una oportunidad de trabajo, aunque aún existe un 1.8% que pone un poco de resistencia al cambio por malas experiencias, desconfianza en las redes, entre otras situaciones que pueden haber ocurrido para que piensen que no ayuda en este tipo de proceso.

➤ Si solo existieran las plataformas digitales para que usted conozca las ofertas de trabajo y así sean reclutados y seleccionados ¿Cuál plataforma escogería?

13. Si solo existieran las plataformas digitales para que usted conozca las ofertas de trabajo, y así sean reclutados y seleccionados ¿Cuál plataforma escogería?

Facebook	102	61,1%
Bolsas de trabajo	34	20,4%
Instagram	17	10,2%
LinkedIn	14	8,4%
	167	100,0%

13. Si solo existieran las plataformas digitales para que usted conozca las ofertas de trabajo, y así sean reclutados y seleccionados ¿Cuál plataforma escogería?



■ Facebook ■ Bolsas de trabajo ■ Instagram ■ LinkedIn

Gráfico 14. Encuesta: Plataformas de elección

Elaborado por: Karen Arteaga León

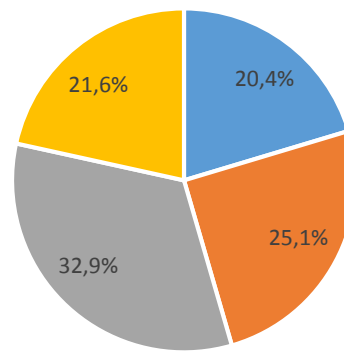
Si solo existieran las plataformas digitales el 61.1% eligió conocer las ofertas de trabajo a través de Facebook, siendo esta aplicación muy conocida y utilizada por las personas no solo en el Cantón Santa Elena, ni del país sino es alrededor del mundo, donde se da la oportunidad de realizar muchas actividades dentro de ella se encuentra una parte donde se busca empleo facilitando el proceso

de reclutamiento, de la misma manera esta la bolsa de trabajo con un 20.4% siendo esta una plataforma donde se suben los curriculum vitae de acuerdo a las vacantes y postularse según el perfil profesional que estén requiriendo, Instagram con un 10.2% el cual más permite subir estados y hacer publicidad a productos o servicios que se ofrecen, pero a su vez ciertas empresas pueden publicar historias dando a conocer los requerimientos para la vacante y por ultimo LinkedIn que no es una aplicación muy conocida en el Ecuador aun no logran explotarla como es debida tiene un 8.4%

➤ De las siguientes opciones ¿Cuál sería el motivo para utilizar las redes sociales o plataformas digitales para que sean reclutados y seleccionados?

14. De las siguientes opciones ¿Cuál sería el motivo para utilizar las redes sociales o plataformas digitales para que sean reclutados y seleccionados?		
Reducir costos	34	20,4%
Disponibilidad de tiempo	42	25,1%
Amplia oferta de trabajo	55	32,9%
Facilidad en el proceso para postularse	36	21,6%
	167	100,0%

14. De las siguientes opciones ¿Cuál sería el motivo para utilizar las redes sociales o plataformas digitales para que sean reclutados y seleccionados?



■ Reducir costos
■ Disponibilidad de tiempo
■ Amplia oferta de trabajo
■ Facilidad en el proceso para postularse

Gráfico 15. Encuesta. Motivo de utilización de redes sociales

Elaborado por: Karen Arteaga León

En este apartado varios conglomerados de estudiantes eligieron 4 motivos que para ellos es de importancia, la principal razón por la cual usarían las redes sociales es por la amplia oferta de trabajo con un 32.9%, puesto que en la actualidad muchas empresas ya aplican estas plataformas y se puede observar en las redes las fuentes de trabajo e incluso se puede seleccionar la zona y el perímetro en el que uno quiere conseguir existe una multitud de empleos pero para aplicarlos se debe cumplir con el perfil profesional o los requisitos que requieren, otro motivo es por la disponibilidad de tiempo con un 25.1%, y así pueden revisar las vacantes y ser reclutados a través de la comodidad de sus hogares, o fuera de ellos, en el momento que deseen y escogiendo el que mejor vaya acorde a sus expectativas, de la misma forma por la facilidad en el proceso para postularse con un 21.6%, dado que ya se

puede tener incluido el curriculum que desean enviar o responder preguntas que los reclutadores desean saber para luego contactarse con los seleccionados y por último la reducción de costos con un 20.4%, dado que ahora la mayoría cuenta con internet tanto en sus hogares o datos en sus celulares y así pueden conectarse a las redes con el fin de no tener gastos de transporte para ir en busca de trabajo a las empresas de manera personal.

- ¿Cuál cree que sea motivo principal por que las empresas no aplican las plataformas digitales en sus procesos de carácter administrativos?

15. ¿Cuál cree que sea el motivo principal por que las empresas no aplican las plataformas digitales en sus procesos de carácter administrativos?		
Falta de información	55	32,9%
No cuenta con el personal capacitado	55	32,9%
Resistencia al cambio	35	21,0%
Falta de conocimiento de los directivos	22	13,2%
	167	100,0%

15. ¿Cuál cree que sea el motivo principal por que las empresas no aplican las plataformas digitales en sus procesos de carácter administrativos?

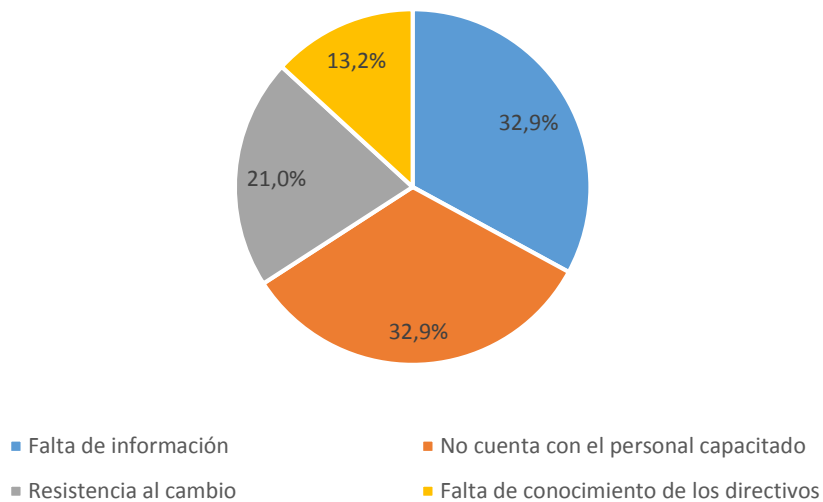


Gráfico 16. Encuesta: Motivo de no aplicación de plataformas digitales en las empresas

Elaborado por: Karen Arteaga León

Esto es una realidad muchas de las PYMES del sector camaronero del Cantón Santa Elena, no utilizan las plataformas digitales por falta de información y porque no cuentan con un personal capacitado con un 32.9%, debido que no saben utilizarlas o aplicarlas dentro de sus empresas, muchos de los encargados de T.H desconocen de estos procesos que facilitan las funciones en el área administrativa, sin embargo un 21% de los estudiantes opinan que existe una resistencia al cambio, debido que es la implementación de la tecnología hacia procesos que antes se los realizaba de otras formas más tradicionales, donde están acostumbrados a verse cara a cara para poder contratar a su personal y un 13.2% piensa que es por falta de conocimiento de los directivos siendo así que muchos utilizan una administración empírica o son personas mayores que no desean utilizar estas plataformas.

- ¿Qué obstáculo tendría al utilizar las redes sociales en los procesos de reclutamiento y selección del personal?

16. ¿Qué obstáculo tendría al utilizar las redes sociales en los procesos de reclutamiento y selección del personal?		
Ofertas de trabajo poco confiables	68	40,7%
No cumplir con el perfil profesional	41	24,6%
No recibir respuestas por parte de la empresa	42	25,1%
No especificar las funciones a desarrollar en el puesto de trabajo	16	9,6%
	167	100,0%

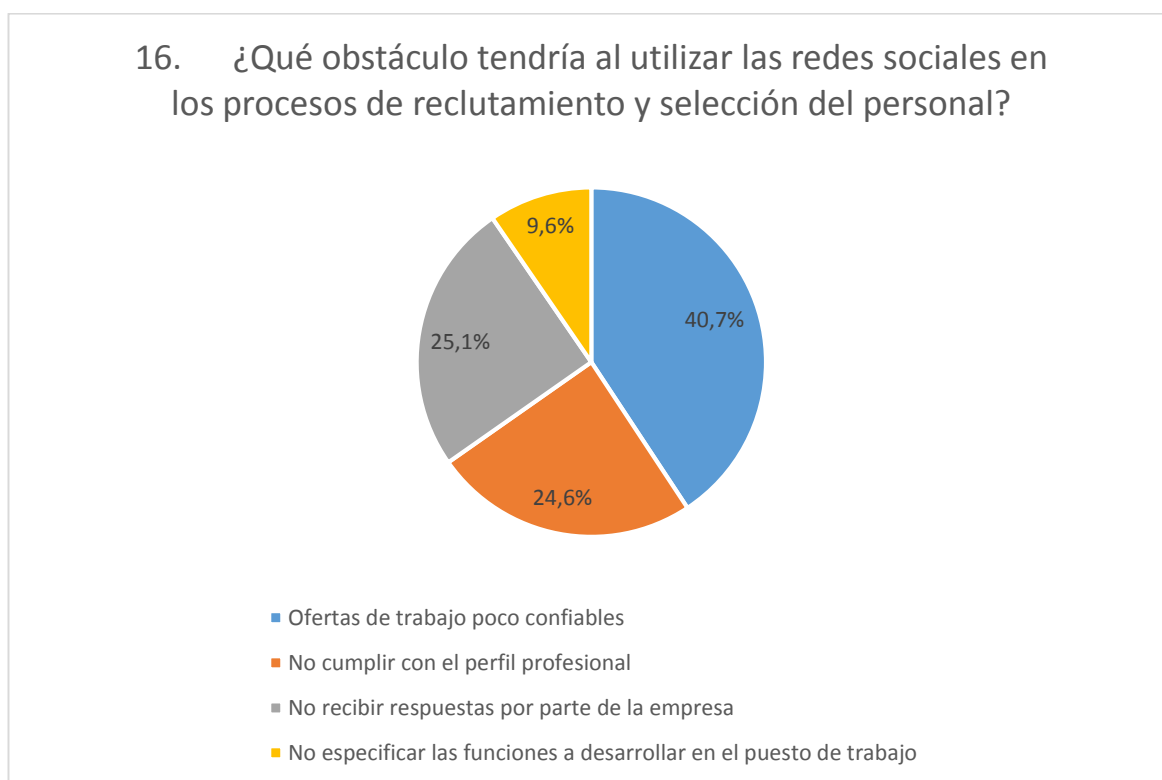


Gráfico 17. Encuesta: Obstáculos al utilizar las redes sociales

Elaborado por: Karen Arteaga León

El mayor obstáculo que tendrían dentro de las plataformas digitales sería con un 40.7% el encontrar ofertas de trabajo poco confiables, existen casos que empresas publican las ofertas solo por compromiso y aun así eligiendo como se dice normalmente por palanqueo y por eso algunas personas no confían en este proceso, un 25.1% encuentra el obstáculo que no reciben respuestas por parte de las empresas, puede ser por varios motivos como tener bastantes curriculum por revisar, encuentran un perfil idóneo y no avisan al resto que se postuló que no fueron seleccionados, un 24.6% de los estudiantes encuentran el obstáculo de no cumplir con el perfil profesional, en algunas empresas piden tener experiencia incluso sin haber terminado una carrera universitaria, y por último con un 9.6% concuerda que las empresas no especifican las funciones que van a desarrollar puesto que describen unas cuantas y al momento de ser seleccionados ponen funciones extraordinarias que no detallaban en la página.

➤ ¿Cuál cree que sea la afectación de conseguir trabajo a través de plataformas digitales

17. ¿Cuál cree que sea la afectación de conseguir trabajo a través de plataformas digitales?		
Oportunidad para ahorrar tiempo	54	32,3%
Procesos de reclutamiento cortos	43	25,7%
Conseguir trabajo de fuentes confiables	36	21,6%
Mayor oportunidad para conseguir una vacante	34	20,4%
	167	100,0%

17. ¿Cuál cree que sea la afectación de conseguir trabajo a través de plataformas digitales?

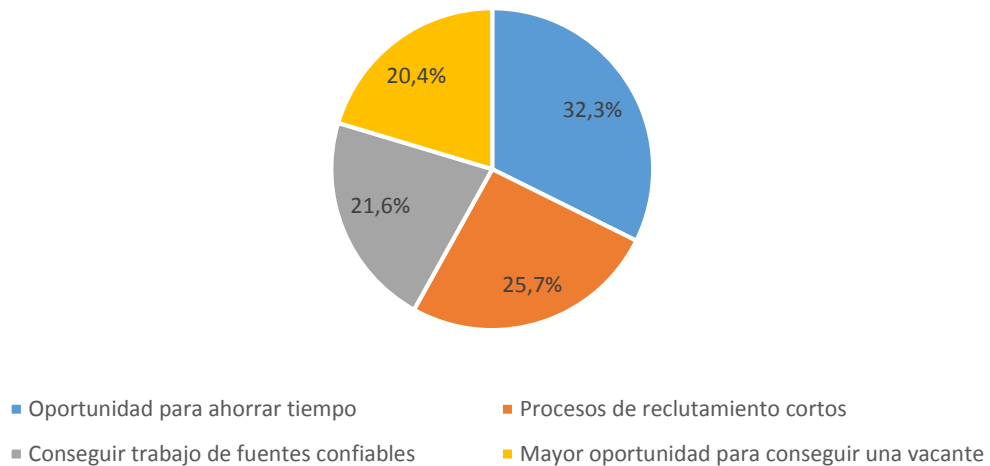


Gráfico 18. Encuesta. Afectación a través de plataformas digitales

Elaborado por: Karen Arteaga León

La mayor afectación al conseguir trabajo por las plataformas digitales es la oportunidad de ahorrar tiempo con un 32.3%, dado que a través de los aparatos tecnológicos pueden acceder a las redes y conocer las ofertas desde la comodidad de sus hogares, el 25,7% manifiesta que los procesos de reclutamiento son cortos por el hecho que deben subir su curriculum siempre y cuando cumplan con el perfil profesional así ni ellos ni las empresas pierden tiempo en este proceso, el 21.6%, desea conseguir trabajo de fuentes confiables, existe gente que quiere hacer quedar mal a las empresas y publican vacantes de trabajo falsas de dudosa procedencia, por esto es indispensable verificar si las cuentas son reales de cada una de las empresas y por ultimo con un 20.4% por la oportunidad de conseguir una vacante por varias ofertas que puedan acceder dentro de las plataformas o redes en las que puedan postularse.

3.2.Discusión

El reclutamiento 3.0 y la selección del personal es una etapa importante dentro de la gestión de talento humano puesto que en la actualidad se están utilizando plataformas digitales para realizar este proceso, por ese motivo fue dada la investigación en las PYMES del Sector Camaronero Del Cantón Santa Elena, donde se pudo constatar que las empresas pequeñas y medianas aun no ingresan a esta manera de reclutamiento pero si desean implementarlo al conocer los beneficios que esto les conlleva, algunas ya la han utilizado y les ha dado buenos resultados, pero se debe tener responsabilidad de ambas partes, tanto como reclutador, debido que debe poner ofertas de trabajo confiables y no solo por obligación sin que le den el buen uso a esa herramienta y los reclutados, deben haber accedido a las postulantes siempre y cuando hayan cumplido con los requisitos que se les indica, así no pierde tiempo la empresa, si la persona que postulo, es en esos momentos donde puede existir desventajas de este tipo de proceso.

Mientras que para los estudiantes de biología se tuvo una buena aceptación hacia las plataformas digitales, ya que de acuerdo a la mayoría de las edades son quienes incursionan en estas redes y conocen de tecnología, ellos desean ser reclutados y seleccionados por ciertas aplicaciones como Facebook, bolsas de trabajo o Instagram que son plataformas que más conocen como se utilizan, a su vez, lo realizarían por motivo de encontrar una fuente de trabajo confiable, por ahorrar tiempo, y por ser un proceso más corto, de la misma manera porque existe mayor cantidad de oferta laboral, brindando más oportunidad a que puedan postular en algo que vaya acorde a sus conocimientos y deseos de laborar.

La realización de este proceso de reclutamiento 3.0 y selección del personal depende de ambas partes que cumplan con las expectativas de quienes desean que las PYMES Del Sector Camaronero Del Cantón De Santa Elena vaya involucrando en sus procesos la tecnología para acudir a los beneficios que esto conlleva como es la reducción de costos, disponibilidad de tiempo para otras actividades, mayor oferta de empleo y de candidatos para elegir al personal idóneo, ayudando a la gestión administrativa a una mayor eficiencia.

CAPÍTULO IV

4. DIAGNÓSTICO Y ESTUDIO DE FACTIBILIDAD

4.1. Diagnóstico

FODA (reclutamiento 3.0 y selección del personal)			
Fortalezas	Proceso más corto	Debilidades	Personal no capacitado
	Confiabilidad en las páginas web de las PYMES del Cantón Santa Elena		No todos confían en las redes sociales
	PYMES que aplican la tecnología en los procesos de gestión de T.H		Pensar que las redes no sirven para mejorar los procesos en las empresas
Oportunidades	Amplia demanda de postulantes	Amenazas	Se postulan sin cumplir con los requisitos o perfil deseado.
	Juventud utiliza redes sociales		Recibir perfiles o información falsa
	Mejorar los procesos de gestión de talento humano		No utilizar las redes para fines de búsqueda de empleo

Tabla 2 FODA (Reclutamiento 3.0 y selección del personal)

Elaborado por: Karen Arteaga León

4.2. Factores del estudio de factibilidad

El siguiente estudio quiere determinar la factibilidad acerca de la aplicación del reclutamiento 3.0 y selección del personal a las PYMES del Sector Camaronero Del Cantón Santa Elena, enfocándose en cuatro aspectos como es: el estudio ambiental, técnico, de mercadeo y económico.

4.2.1. Estudio ambiental

Cuando una pequeña o mediana empresa quiere implementar nuevas estrategias es necesario que tome en cuenta todos los aspectos tanto internos o externos que puedan ocurrir uno de esos es la parte ambiental ya que al pasar de un reclutamiento tradicional cuando las personas en busca de trabajo deben ir de empresa en empresa con curriculum en mano, donde deben realizar impresiones, copias, utilizar carpetas, entre otros útiles de oficina para poder presentar de la mejor manera, las empresas al mandar a imprimir los anuncios, volantes para dar a conocer las vacantes; esto conlleva a destruir 2 millones de hectáreas de bosque tropical en la q para hacer una tonelada de papel se talan y contaminan los espacios donde se encuentran los árboles, pero sin embargo si se incluye el reclutamiento 3.0, se reduce la tala puesto que todo se manejaría por redes o plataformas digitales, dejando a un lado las hojas y las carpetas, sino que se envían los curriculum a través de las páginas de las empresas donde se quiera postular, conociendo que en la actualidad la mayoría de las empresas de otros sectores productivos se están manejando de esta manera todo documento es enviado por sus aplicaciones, plataformas o por correo electrónico, haciendo más factible que la información

quede guardada por medio de la red, o al momento de la descarga en el aparato tecnológico que utilicen.

4.2.2. Estudio técnico

Para implementar esta estrategia de reclutamiento 3.0 y selección del personal en la parte técnica, se la comienza a implementar desde la planeación del T.H, analizando la oferta y demanda que exista en el ámbito laboral, debido que algún trabajador pueda presentar su renuncia o se requiera contratar nuevo personal, puede ser por un tiempo determinado, lo mejor es que se lo puede realizar desde la oficina del encargado de T.H, y utilizar las redes requiere de hacer diseños de publicaciones digitales sean imágenes, videos cortos o textos donde se especifique los requisitos que deben tener para postularse, he incluso si hace teletrabajo lo puede realizar desde la comodidad de su hogar evitando movilizarse ya que, tendría los diseños prediseñados o diseñados para los perfiles que se vaya a requerir. Para esto también se puede contratar un Headhunter o disponer de un equipo de TIC dentro del proceso de reclutamiento para mejorar la utilización de las redes o plataformas, para destacar que servirán para reducir procesos dentro de la gestión de T.H.

Se debe recalcar que el postulante puede aplicar a la oferta de trabajo siempre y cuando, este en el período establecido por las empresas hasta cuando ellos den por finalizado el reclutamiento, de la misma manera es fundamental contar con el recurso tecnológico pertinente que puede ser un computador de escritorio, laptop, Tablet o celular, puesto que, con estos se puede realizar las publicaciones sean fotos, textos, videos o anuncios de las vacantes que están solicitando, esto se hará a través

de internet por medio de redes sociales como Facebook, WhatsApp, Instagram, para que puedan publicar en la red que más considere viable o incluso en esas u otras redes sociales que permiten tener interacción con los postulantes.

4.2.3. Estudio de mercadeo

La estrategia de implementar el reclutamiento 3.0 y la selección del personal en las PYMES del Sector Camaronero Del Cantón Santa Elena, conlleva un avance tecnológico, permitiendo que esto tenga un alcance a más personas que andan en busca de un empleo o conseguir mejores trabajos, dado que la utilización de las plataformas o redes permite pagar para que más interesados puedan ver las ofertas de trabajo, los desempleados o los que están en busca de un empleo pueden ir segmentando o poniendo sus preferencias del área en el que quieren ingresar para que así no les aparezcan puestos que no desean adquirir, esto permite que la persona mismo busque cuáles son sus expectativas laborales, sabiendo las capacidades, destrezas y perfil profesional en el que pueda aplicar para luego ser reclutado y seleccionado, he incluso se puede segmentar por el valor del sueldo que quisiera ser reembolsado por prestar sus servicios a una empresa.

4.2.4. Estudio económico

Esta parte del estudio es indispensable para poner en marcha la estrategia al querer mejorar un proceso de reclutamiento y selección, debido que se debe tener en cuenta si se cuenta con el presupuesto que se tendría previsto para dar a conocer los puestos de trabajo que tengan las empresas a través de las redes que puede ser solo una o por varias plataformas y queda la herramienta disponible para demás. Donde deberán tener en cuenta en su presupuesto lo siguiente:

PRESUPUESTO PARA APLICAR LA ESTRATEGICA DEL RECLUTAMIENTO 3.0 Y SELECCIÓN DEL PERSONAL	
Adquisición de plataforma y diseño de publicidad sea: imagen, video, texto (opcional), y así el encargado de TIC lo puede realizar	\$ 120
Computadora de escritorio, celular, tablets o laptop	\$400
Capacitación para la utilización de las plataformas	\$50
Creación de redes sociales y pagar publicidad de la red (Facebook, Instagram, WhatsApp)	\$40
	\$590

Tabla 3 Presupuesto para aplicación de estrategia

Elaborado por: Karen Arteaga León

Este presupuesto es al inicio de querer implementar estas plataformas en el proceso de reclutamiento, puesto que es algo que utilizarían seguido, y no tendrían que estar comprando cada vez que requieran personal, a excepción que después de un tiempo requieran nuevas plataformas para realizar diseños, y así mismo las capacitaciones cuando se las requiera, esta inversión que se haría se la piensa recuperar con el personal especializado que se contrate, debido que con el perfil profesional que cumpla, demostrara sus destrezas, habilidades, conocimientos para que cumpla con los objetivos que tiene la Pyme.

CONCLUSIONES

➤ El reclutamiento 3.0 y la selección del personal como estrategia en las PYMES en el sector camaronero del Cantón Santa Elena, serviría de mucho para este tipo de empresas, y que los responsables de la gestión de T.H ayuden en el proceso, teniendo en cuenta los beneficios que se obtiene como el llegar a más personas que andan en busca de trabajo, donde pueden ver varios perfiles profesionales reclutarlos y al momento de seleccionarlos escoger a quienes sean los idóneos para el puesto y puedan realizar las pruebas para escoger a quien se quedara en con la vacante.

➤ Resumiendo el marco teórico y los fundamentos teóricos, se puede concluir que este tema es de gran importancia para la gestión administrativa, tiene algunos beneficios tanto para las PYMES como para quienes postulan, la utilización de las redes sociales en la actualidad han dado un giro total, puesto que ya no solo lo utilizan como un pasatiempo sino que lo hacen para dar a conocer sus emprendimientos, e incluso para aquellos que buscan fuentes de trabajo, aunque aún en el Cantón Santa Elena falta mucho para que la gente pueda adaptarse y explotar estas plataformas de la mejor manera.

➤ A través de un FODA se determinó como fortalezas del reclutamiento 3.0 y selección del personal, como un proceso más corto, la confiabilidad en las páginas webs y que las PYMES comiencen a utilizar la tecnología en el proceso de reclutamiento, sin embargo se consideró debilidades a no tener un personal capacitado, así mismo que no todas las personas confían en las redes sociales, porque piensan que las plataformas no sirven para mejorar los

procesos de la gestión de T.H, siendo estos factores internos que tendrían las PYMES, y factores externos como una amplia demanda de postulantes, mejorar los procesos de T.H y que la juventud utiliza las redes sociales, siendo oportunidades para las PYMES, sin embargo se toma en cuenta como amenaza a personas que pueden postularse sin cumplir con el perfil que se requiere o con perfiles que tengan información falsa y que ciertas personas no utilicen las redes para buscar trabajo, por eso deben estar preparados ante cualquier situación que pueda ocurrir o en su caso tener otro plan de acción si es que no sucede lo que se esperaba.

➤ Con el estudio de factibilidad las PYMES se determinó la viabilidad de incluir este proceso dentro de la gestión de talento humano, conociendo los beneficios o inconvenientes que puedan tener, tanto en aspectos como: mercadeo, técnico, ambiental y económico, el presupuesto desde el uso de las plataformas, el diseño, el personal de TIC, los aparatos tecnológicos, para aplicar una estrategia dentro del proceso de reclutamiento y selección del personal.

RECOMENDACIONES

➤ Se recomienda a las PYMES del Sector camaronero del Cantón Santa Elena, innovarse específicamente en el área de talento humano, procesos de reclutamiento y selección, por sus grandes beneficios como la reducción de costos al momento de dar a conocer que existen ofertas de trabajo en sus empresas, teniendo más disponibilidad de tiempo para realizar otras actividades e incluso revisar los perfiles de quienes se postulan desde el hogar, y más aun evitando la aglomeración en los momentos donde regresa una nueva ola de contagiados por el Covid-19, esto puede evitar que los postulantes hagan filas fuera de las empresas, y puedan tener las entrevistas a través de una plataforma.

➤ Para que las PYMES del Sector Camaronero Del Cantón Santa Elena pueden adaptar este proceso es necesario que se implemente capacitaciones a quienes conforman la gestión T.H, donde puedan especializarse en aplicar el reclutamiento 3.0 y la selección del personal a través, de los sistemas, procesos, técnicas, el manejo de las plataformas digitales o redes sociales con las que pueden dar a conocer las vacantes, e igual deberán revisar los curriculum de manera virtual, quizás algunos no sean lo que ellos piden en los requisitos pero tendrán otros que cumpla las expectativas que estaban publicando y de la misma manera para quienes postulen o estén buscando las ofertas, necesitan a personas capaces para ocupar ese puesto.

➤ Se recomienda a las PYMES tener en cuentas las debilidades y las amenazas que tendrían como empresas, no solo en la gestión administrativa sino en cada una de las áreas que tengan dentro ellas, puesto que siendo factores internos y

externos los puedan convertir en grandes estrategias para mejorar cada uno de los procesos tanto del reclutamiento y la selección del personal a través de las plataformas o redes sociales que tengan las empresas para dar a conocer sus vacantes.

➤ Incluir como estrategia en la gestión del T.H dentro del proceso de reclutamiento y selección las plataformas digitales o redes sociales tomando en cuenta los 4 aspectos como es el mercadeo, técnico, ambiental y económico, puesto que sería afrontar un cambio y aun avance en la tecnología en estos procesos, permitiendo beneficios para las empresas como es la reducción de tiempo, costos, variedad de postulantes que cumplan con el perfil profesional y permitirá cumplir las funciones, actividades o tareas que se requieran dentro de las PYMES.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andrade, E. H. (2020). El reclutamiento a través de redes sociales como nueva tendencia en la selección de personal y su aplicación en la empresa Tata Consultancy Services Ecuador. Quito.
- Andrade, E. H. (2020). El reclutamiento a través de redes sociales como nueva tendencia en la selección de personal y su aplicación en la empresa Tata Consultancy Services Ecuador.
- Ayala Murga, K., & Villarreal Acosta, P. (2020). Influencias de las tecnologías de información y comunicación en la mejora del proceso de reclutamiento y selección del personal en las empresas de Iberoamérica, en los últimos 6 años: Una revisión de la literatura científica. Perú. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/27389/Ayala%20Murga%2c%20Karina%20Yajaira%20%20Villarreal%20Acosta%2c%20Patricia%20Luc%3%ada.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Baena, N. Y. (enero-junio de 2019). El talento humano: factor estratégico para la innovación y la transformación organizacional. *Science of Human Action* , 147-163. Obtenido de file:///D:/3143-11981-2-PB.pdf
- Benavides, J. A. (19 de Octubre de 2017). Las herramientas tecnológicas y su contribución en los procesos de selección del talento humano. Bogota. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17222/BenavidesAldanaYohnAlexander2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chávez Haro, M. M., Castelo Salazar, Á. G., & Villacis Uvidia, J. F. (27 de Junio de 2020). La gestión administrativa desde los procesos de las empresas agropecuarias en Ecuador. *Revista Científica Ciencias económicas y empresariales*, 14. Obtenido de file:///D:/198-Texto%20del%20art%C3%ADculo-359-1-10-20200427.pdf
- Código De Trabajo*. (2020).
- Constitución De La República Del Ecuador* . (20 de Octubre de 2008). Ecuador.
- Diez, T. S. (2018). CÓMO RECLUTAN LAS EMPRESAS A SUS EMPLEADOS: NUEVAS TÉCNICAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL. Obtenido de https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/14534/SAINZ_DIEZTANIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- García Castro, P. E., Gatica Barrientos, M. L., Cruz Sosa, E. R., Luis Gatica, K., Vargas Hernández, R. d., Hernández García, J., . . . Macías Díaz, D. M. (Junio de 2016). Procesos de reclutamiento y las redes sociales. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 6(12).
- Ley Orgánica De Servicio Público LOSEP*. (2010). Ecuador.
- Mukiur, R. M. (2016). Reclutamiento a través de las redes sociales: Reclutamiento 3.0. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*.
- Muñoz, C., Milán, J., Cruz, L., & Shirley, M. (2020). Reclutamiento Digital en las Empresas Privadas. Perú.
- Reglamento General a la Ley Orgánica Del Servidor Público*. (2018).
- Richard, M. M. (2016). Reclutamiento a través de las redes sociales: Reclutamiento 3.0. *Opción*, 138-139.
- Romero, J. J. (2016). Nuevas tendencias en reclutamiento y selección de personal. *Curso de Adaptación al Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos*.
- Seguros, S. d. (2021). Ranking Empresarial 2021.
- Stefanía, C. L. (2021). “Gestión del talento humano en un empresa de transporte turístico terrestre”.
- Veintimilla Ruíz, J. E., & Velásquez Beltrán, P. A. (2017). Modelos de reclutamiento y selección de personal para el área comercial de instituciones financieras. *Boletín Virtual*.
- Villar, Á. B. (2019). “Gestión del talento humano y sus efectos en el desempeño laboral en la empresa Boho, Ambato”. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/6392/1/GESTI%C3%93N%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20SUS%20EFECTOS%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL.pdf>

5. ANEXOS

5.1. Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVO	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Reclutamiento 3.0 y selección del personal en las PYMES en el sector camaronero del Cantón Santa Elena	Se quiere indagar si las empresas del Cantón Santa Elena utilizan estas herramientas para reclutar y seleccionar personal, o si es que lo siguen haciendo de una manera tradicional. ¿Se puede aplicar el reclutamiento y la selección del personal en las PYMES del Cantón Santa Elena?	Objetivo General - Analizar el reclutamiento 3.0 y selección del personal como estrategia en las PYMES empresas del Cantón Santa Elena. Objetivos Específicos - Indagar los conceptos del reclutamiento 3.0 - Investigar los conceptos de selección del personal - Determinar si el reclutamiento 3.0 y selección del personal serviría como estrategia en las PYMES del Cantón Santa Elena	VD: Reclutamiento 3.0	Reclutamiento 3.0	Concepto, importancia, ventajas	Tipo de investigación: descriptiva- analítica Método deductivo Enfoque de la investigación: cualitativo- cuantitativo Técnica: entrevista- encuesta
				Plataformas digitales	Proceso de las plataformas digitales para reclutar personal	
			VI: Selección del personal	Métodos y técnicas de la selección del personal	Entrevistas, dinámicas de grupo, pruebas psicométricas	
				Fases de la selección del personal	Descripción del puesto, realización de pruebas, entre otros	

Tabla 4. Matriz de Consistencia
 Elaborado por: Karen Arteaga León

5.2. Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
Variable dependiente: Reclutamiento 3.0	La empresa misma es la que sale en busca de sus candidatos, pero lo realiza a través de la web, donde eligen a quienes muestren las expectativas profesionales así mismo, los usuarios y posibles postulantes toman en cuenta la presentación de sus curriculum.	Reclutamiento	Utilización de redes en el reclutamiento	¿Qué percepción tiene referente a la utilización de las redes sociales en el proceso de reclutamiento y selección del personal en las empresas? Estaría dispuesto a cambiar esa técnica para adoptar el reclutamiento 3.0	Encuesta dirigida a los estudiantes de la carrera de biología de la UPSE Entrevista a los encargos de las PYMES en el sector camaronero del Cantón Santa Elena
		Plataformas digitales	Plataformas ayudan en el aspecto laboral del reclutamiento	¿Piensa usted que las plataformas digitales son de ayuda en el aspecto laboral especialmente en el reclutamiento y selección del personal? ¿Cuál es la perspectiva que tiene hacia las plataformas digitales para reclutar al personal?	
Variable independiente: Selección del personal	Es un proceso meticuloso que se debe realizar a través de comparaciones del curriculum de cada postulante, puesto que debe cumplir con los requisitos previos, así mismo, se toma en cuenta la experiencia, estudios realizados, cursos,	Métodos y técnicas de la selección del personal	Motivo para utilizar las redes sociales	¿Cuál sería el motivo para utilizar las redes sociales o plataformas digitales para que sean reclutados y seleccionados? ¿Cómo es la forma de reclutar y seleccionar al personal de la empresa?	

	capacitaciones o talleres realizados, aptitudes, habilidades, y destrezas, entre otros	Fases de la selección del personal	Utilización de las redes sociales para la selección del personal	<p>¿Usted utilizaría las redes sociales para los procesos de reclutamiento y selección?</p> <p>¿A través de su experiencia que es lo que recomienda para reclutar personal y seleccionar al personal?</p>	
--	----------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------	------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Tabla 5. Matriz de Operacionalización de las Variables
 Elaborado por: Karen Arteaga León

5.3. Constitución de la República del Ecuador

Constitución De La Republica Del Ecuador	
Artículo	Contenido
Art. 33	El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.
Art. 325	El estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.
Art. 326	<p>El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo. 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras. 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración. 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. 6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley. 7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras Formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores. 8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección. 9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización. 10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos. 11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente. 12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje. 13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley. 14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley. 15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

	16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Tabla 6. Arts. Constitución de la República del Ecuador

Elaborado por: Karen Arteaga León

5.4. Ley Orgánica del Servidor Público

Ley Orgánica del Servidor Público	
Artículo	Contenido
Art. 53	Del Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano. - Es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos orientados a validar e impulsar las habilidades, conocimientos, garantías y derechos de las y los servidores públicos con el fin de desarrollar su potencial y promover la eficiencia, eficacia, oportunidad, interculturalidad, igualdad y la no discriminación en el servicio público para cumplir con los preceptos de esta Ley.
Art. 54	De su estructuración. - El sistema integrado de desarrollo del talento humano del servicio público está conformado por los subsistemas de planificación del talento humano; clasificación de puestos; reclutamiento y selección de personal; formación, capacitación, desarrollo profesional y evaluación del desempeño.
Art. 63	Del subsistema de selección de personal. - Es el conjunto de normas, políticas, métodos y procedimientos, tendientes a evaluar competitivamente la idoneidad de las y los aspirantes que reúnan los requerimientos establecidos para el puesto a ser ocupado, garantizando la equidad de género, la interculturalidad y la inclusión de las personas con discapacidad y grupos de atención prioritaria.
Art. 64	De las personas con discapacidades o con enfermedades catastróficas.- Las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva y hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes.
Art. 65	Del ingreso a un puesto público. - El ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos. El ingreso a un puesto público se realizará bajo los preceptos de justicia, transparencia y sin discriminación alguna. Respecto de la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad y de las comunidades, pueblos y nacionalidades, se aplicarán acciones afirmativas. El Ministerio del Trabajo implementará normas para facilitar su actividad laboral.
Art. 66	De los puestos vacantes. - Para llenar los puestos vacantes se efectuará un concurso público de merecimientos y oposición, garantizando a las y los aspirantes su participación sin discriminación alguna conforme a lo dispuesto en la Constitución de la República, esta Ley y su Reglamento. Estos concursos deberán ser ejecutados por las respectivas Unidades de Administración del Talento Humano.
Art. 67	Designación de la o el ganador del concurso. - La autoridad nominadora designará a la persona que hubiere ganado el concurso, conforme al informe emitido por la Unidad de Administración del Talento Humano. La designación se hará en base a los mejores puntajes que hayan obtenido en el concurso.

Tabla 7. Ley Orgánica Del Servidor Público

Elaborado por: Karen Arteaga León

5.5. Código de trabajo

Código de Trabajo	
Artículo	Contenido
Art. 1	Ámbito de este Código. - Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren.
Art. 2	Obligatoriedad del trabajo. - El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.
Art. 3	Libertad de trabajo y contratación. - El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. En general, todo trabajo debe ser remunerado.
Art. 4	Irrenunciabilidad de derechos. - Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.
Art. 5	Protección judicial y administrativa. - Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.
Art. 6	Leyes supletorias. - En todo lo que no estuviere expresamente prescrito en este Código, se aplicarán las disposiciones de los Códigos Civil y de Procedimiento Civil.
Art. 7	Aplicación favorable al trabajador. - En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.
Art. 8	Contrato individual. - Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.
Art. 9	Concepto de trabajador. - La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.
Art. 10	Concepto de empleador. - La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

Tabla 8. Código de Trabajo
Elaborado por: Karen Arteaga León

5.6. Entrevista

Objetivo. - Diagnosticar los procesos del reclutamiento 3.0 y selección del personal de las camaroneras del Cantón Santa Elena.

Nombre de la empresa: _____

Nombre del entrevistado: _____

Cargo: _____ **Fecha:** _____

6. Breve reseña de la empresa

7. ¿Cómo es la forma de reclutar y seleccionar al personal de la empresa?

8. ¿Cuál es la perspectiva que tiene hacia las plataformas digitales para reclutar al personal?

9. Estaría dispuesto a cambiar esa técnica para adoptar el reclutamiento 3.0

10. ¿Cuál es la principal característica que se fija de un candidato antes de contratarlo?

11. ¿A través de su experiencia que es lo que recomienda para reclutar personal y seleccionar al personal?

5.7. Encuesta

Objetivo: Indagar si los futuros profesionales de la carrera de biología marina utilizarían herramientas para seleccionados a través de plataformas digitales.

Esta encuesta será un gran aporte a la gestión del talento humano en el Sector Camaronero del Cantón Santa Elena, para que las empresas agilicen los procesos de reclutamiento y selección del personal y puedan encontrar los candidatos idóneos para las vacantes que en su tiempo se disponga.

1. Género

Femenino

Masculino

2. Edad

17-22

23-28

29- 34

35- 45

46- 60

3. Lugar de residencia (provincia)

Especifique (_____)

4. ¿Usted confía en las redes sociales?

Siempre

Usualmente

Frecuentemente

Ocasionalmente

Nunca

5. ¿Con qué frecuencia utiliza las redes sociales?

Siempre

Usualmente

Frecuentemente

Ocasionalmente

Nunca

6. ¿Qué equipo tecnológico utiliza al revisar las redes sociales?

Celular

Laptop

Tablet

Computadora de escritorio

7. ¿Para qué utiliza las redes sociales?

Estar en comunicación con los usuarios

Divulgación de negocio/empresa

Búsqueda de puestos de trabajo

Pasatiempo

Conocer gente nueva

Otros

8. ¿Qué red social es la que más utiliza?

Facebook

WhatsApp

Instagram

LinkedIn

TikTok

YouTube

Telegram

Otro (especifique)

9. ¿Qué percepción tiene referente a la utilización de las redes sociales en el proceso de reclutamiento y selección del personal en las empresas?

Extremadamente importante

Muy importante

Moderadamente importante

Ligeramente importante

Nada importante

10. ¿Usted utilizaría las redes sociales para los procesos de reclutamiento y selección?

Siempre

Usualmente

Frecuentemente

Ocasionalmente

Nunca

11. ¿Cómo le gustaría enterarse de vacantes para puestos de trabajo?

Redes sociales

Por radio

Televisión

Volantes

Otros (especifique)

12. ¿Piensa usted que las plataformas digitales son de ayuda en el aspecto laboral especialmente en el reclutamiento y selección del personal?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Neutral

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

13. Si solo existieran las plataformas digitales para que usted conozca las ofertas de trabajo, y así sean reclutados y seleccionados ¿Cuál plataforma escogería?

Facebook

Bolsas de trabajo

Instagram

LinkedIn

14. De las siguientes opciones ¿Cuál sería el motivo para utilizar las redes sociales o plataformas digitales para que sean reclutados y seleccionados?

Reducir costos

Disponibilidad de tiempo

Amplia oferta de trabajo

Facilidad en el proceso para postularse

15. ¿Cuál cree que sea el motivo principal por que las empresas no aplican las plataformas digitales en sus procesos de carácter administrativos?

Falta de información

No cuenta con el personal capacitado

Resistencia al cambio

Falta de conocimiento de los directivos

16. ¿Qué obstáculo tendría al utilizar las redes sociales en los procesos de reclutamiento y selección del personal?

Ofertas de trabajo poco confiables

No cumplir con el perfil profesional

No recibir respuestas por parte de la empresa

No especificar las funciones a desarrollar en el puesto de trabajo

17. ¿Cuál cree que sea la afectación de conseguir trabajo a través de plataformas digitales?

Oportunidad para ahorrar tiempo

Procesos de reclutamiento cortos

Conseguir trabajo de fuentes confiables

Mayor oportunidad para conseguir una vacante

5.8. Evidencia de la recolección de datos (entrevista)





5.9. Cronograma

Actividades	Abril- Mayo 2021	Junio- Julio 2021	Agosto 2021	Septiembre 2021	Octubre 2021	Noviembre 2021	Diciembre 2021	Enero 2022	Febrero 2022
Idea y tema									
Desarrollo del Anteproyecto									
Presentación del anteproyecto									
Aprobación del anteproyecto									
Tutorías del proyecto:									
Argumentos teóricos									
Argumentos metodológicos									
Resultados									
Conclusiones y Recomendaciones									
Entrega (archivo digital) de trabajo final									
Sustentación y Defensa del Trabajo de Titulación									

La Libertad, 15 de Enero del 2022

Reporte Urkund

Original

Document Information

Analysed Document

Submission

Submitted by

Submission error

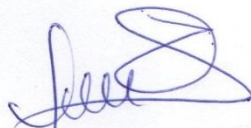
Submission

Analysis report

CERTIFICADO
ANTIPLAGIO 002-
JDRBB -AE-2022

En calidad de tutor del trabajo de titulación denominado **“RECLUTAMIENTO 3.0 Y SELECCIÓN DEL PERSONAL EN LAS PYMES EN EL SECTOR CAMARONERO DEL CANTÓN SANTA ELENA”**, elaborado por el estudiante **Karen Alexandra Arteaga León**, de la Carrera Administración de Empresas, de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Licenciada en Administración de Empresas, me permito declarar que una vez analizado en el sistema anti plagio URKUND, luego de haber cumplido los requerimientos exigidos de valoración, el presente proyecto ejecutado, se encuentra con el 0 % de la valoración permitida, por consiguiente, se procede a emitir el presente informe.

Adjunto reporte de similitud.



Atentamente,

Ing. Jacqueline Del Roció Bacilio Bejeguen PhD.

CI.: 0918831314

Mail: jbacilio@upse.edu.ec

DOCENTE TUTOR



Reporte Urkund

Curiginal

Document Information

Analyzed document	URKUND RECLUTAMIENTO 3.0 Y SELECCION DEL PERSONAL .docx (D125061076)
Submitted	2022-01-15T14:13:00.0000000
Submitted by	
Submitter email	karen.artegaleon@upse.edu.ec
Similarity	0%
Analysis address	jbacilio.upse@analysis.orkund.com

Sources included in the report

SA	Tesis+Final+Edilain+Arias.docx Document Tesis+Final+Edilain+Arias.docx (D122243687)	 1
W	URL: http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3973/1/TFG%20Romero%20Delgado%20Jorge%20Juan.pdf Fetched: 2020-11-17T20:13:40.5530000	 1