



**PROYECTO INTEGRADOR, USO DE LAS REDES SOCIALES PARA
DIFUNDIR VACANTES Y ATRAER TALENTO HUMANO CALIFICADO EN
LA EMPRESA AGRIQ-AGROAHORRO UBICADA EN LA CIUDAD DE
AMBATO (VÍA PÍLLARO)**

Juan Pablo Guachi Tupiza

Director

Magister David Rafael Lema Ordóñez

Proyecto Integrador de Grado para optar por el título de Tecnólogo Superior en
Gestión del Talento Humano

Instituto Tecnológico Superior Universitario Internacional
Carrera Tecnología Superior en Gestión del Talento Humano

D.M. Quito, 4 marzo de 2024

DEDICATORIA

El presente proyecto está dedicado a Dios quien es mi guía, fortaleza y que con su amor está conmigo siempre.

A mi familia porque sus sugerencias, consejos y palabras me motivaron he hicieron de mí un hombre responsable, valiente y cariñoso.

A mi madre quien con su paciencia y amor me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más. Gracias por inculcar en mi la fe y mostrarme el poder que tiene la oración.

Finalmente quiero dedicarme este proyecto, porque a pesar de los obstáculos y negativas que se presentaron en mi camino, no fue motivo para rendirme.

AGRADECIMIENTO

A mi tutor el Mgtr. David Rafael Lema Ordóñez y docente MSc. Noemy Sandoval Ortiz, por su paciencia y amabilidad, durante la elaboración del proyecto pues, sin su guía y ayuda la realización del mismo no habría sido tan practica y objetiva, gracias por el apoyo incondicional dentro de este camino.

A mis docentes que aportaron con su conocimiento y con sus sabias palabras y guías para convertir este sueño en realidad, gracias por brindarme esas palabras de aliento en el momento preciso, gracias por tener ese don de enseñar.

A mi familia quienes son la fuerza que me impulsa a superarme cada día, les agradezco siempre por estar a mi lado a cada paso.

A mis amigos, que siempre creyeron en mí y estuvieron apoyándome para seguir adelante a pesar de cualquier dificultad.

A mis compañeros de clase que fueron un genial grupo de estudio.

AUTORÍA

Yo, Juan Pablo Guachi Tupiza, autor del presente informe, me responsabilizo por los conceptos, opiniones y propuestas contenidos en el mismo.

Atentamente

Sr. Juan Pablo Guachi Tupiza

D.M. Quito, 4 de marzo de 2024

Mgtr. David Lema Ordóñez

DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN

CERTIFICA

Haber revisado el presente informe de investigación, que se ajusta a las normas institucionales y académicas establecidas por el Instituto Tecnológico Superior Universitario Internacional, de Quito, por tanto, se autoriza su presentación final para los fines legales pertinentes.

Mgr. David Rafael Lema Ordoñez

D.M. Quito, 4 de marzo de 2024

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE TRABAJO FIN DE CARRERA

Conste por el presente documento la cesión de los derechos del trabajo de fin de carrera, de conformidad con las siguientes cláusulas:

PRIMERA: Yo Juan Pablo Guachi Tupiza, bajo la dirección de Mgtr. David Rafael Lema Ordoñez, declaro ser el autor del trabajo de fin de carrera con el tema “ Proyecto integrador, uso de las redes sociales para difundir vacantes y atraer talento humano calificado en la empresa AGRIQ-AGROAHORRO ubicada en la ciudad de Ambato (vía Píllaro) ”, como requisito fundamental para optar por el título de Tecnólogo Superior en Gestión del Talento Humano, a su vez autorizo a la biblioteca del Tecnológico Superior Universitario Internacional ITI, para que pueda registrar en el repositorio digital y difunda esta investigación con fines netamente académicos, pues como política del Tecnológico Superior Universitario Internacional ITI, los trabajos de fin de carrera se aplican, materializan y difunden en beneficio de la comunidad.

SEGUNDA: Los comparecientes Mgtr. David Rafael Lema Ordoñez, en calidad de director del trabajo fin de carrera y el/la Sr./Srta. Juan Pablo Guachi Tupiza como autor/a del mismo, por medio del presente instrumento, tienen a bien ceder en forma gratuita sus derechos del trabajo fin de carrera y conceden la autorización para que el ITI pueda utilizar este trabajo en su beneficio y/o de la comunidad, sin reserva alguna. El Tecnológico Superior Universitario

Internacional ITI no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

TERCERA: Las partes declaradas aceptan expresamente todo lo estipulado en la presente cesión de derechos.

Mgr. David Rafael Lema Ordoñez

Sr. Juan Pablo Guachi Tupiza

Quito, 4 de marzo de 2024

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CAPÍTULO I.....	13
NOMBRE DEL PROYECTO	13
PROYECTO INTEGRADOR, USO DE LAS REDES SOCIALES PARA DIFUNDIR VACANTES Y ATRAER TALENTO HUMANO CALIFICADO EN LA EMPRESA AGRIQ-AGROAHORRO UBICADA EN LA CIUDAD DE AMBATO (VÍA PÍLLARO).	13
ANÁLISIS DEL PROBLEMA.....	13
ANTECEDENTES	14
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	15
IDEA A DEFENDER	16
JUSTIFICACIÓN	17
CAMPO DE ACCIÓN	18
OBJETIVOS DEL PROYECTO.....	19
OBJETIVO GENERAL	19
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	19
 CAPITULO II FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	 20
ANTECEDENTES HISTÓRICOS	20
AMBATO	20
AGRIQ-AGROAHORRO	20
ANÁLISIS DE LA ZONA DE ESTUDIO.....	23
AMBATO	23
ACTIVIDADES ECONÓMICAS	25
ACTIVIDADES SOCIALES	26
FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL	27
PROYECTO INTEGRADOR	27
REDES SOCIALES	28
DIFUNDIR VACANTES	28
RECLUTAMIENTO INTERNO.....	28

RECLUTAMIENTO EXTERNO.....	30
EL RECLUTAMIENTO 4.0.....	30
FUNDAMENTACIÓN LEGAL.....	31
FUNDAMENTACIÓN TÉCNICA Y/O TECNOLÓGICA.....	33
SÍNTESIS DEL CAPITULO	40
CAPÍTULO III.....	41
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	41
ENFOQUE, MODALIDAD Y TIPOS DE INVESTIGACIÓN	41
ENFOQUE:	41
MODALIDAD:	41
TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	42
MIXTA:	42
INVESTIGACIÓN MIXTA.....	42
INDICADORES	44
TABLA.....	44
MÉTODO	44
ANALÍTICO- SINTÉTICO:.....	44
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOPIACIÓN DE DATOS	46
<i>ENTREVISTA:</i>	46
<i>ENCUESTA:</i>	46
FUENTES DE INFORMACIÓN	47
INFORMACIÓN PRIMARIA	47
PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN.....	62
UNIVERSO	62
MUESTRA:.....	62
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	62
SÍNTESIS DEL CAPÍTULO.....	64
CAPÍTULO IV PROPUESTA.....	65

TEMA	65
DATOS INFORMATIVOS	65
DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA	66
ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA.....	67
JUSTIFICACIÓN	68
IMPACTO	69
OBJETIVOS DE LA PROPUESTA	70
OBJETIVO GENERAL	70
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	71
ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD.....	71
COSTO Y RETORNO DE LA INVERSIÓN:	71
ALCANCE Y AUDIENCIA:.....	72
SEGMENTACIÓN:	72
INTERACCIÓN Y COMPROMISO:.....	72
IMAGEN DE MARCA Y REPUTACIÓN COMO EMPLEADOR:	73
FACTORES EXTERNOS Y TENDENCIAS DEL MERCADO:	73
DISEÑO DE LA PROPUESTA (ACCIONES)	73
DURACIÓN	77
RECURSOS.....	78
RECURSOS HUMANOS	78
RECURSOS FINANCIEROS	78
RECURSOS FÍSICOS	79
RECURSOS TECNOLÓGICOS.....	79
RECURSOS DE INFORMACIÓN.....	79
RECURSOS MATERIALES	79
RECURSOS EXTERNOS	80
EVALUACIÓN	80
CALIDAD DEL TRABAJO REALIZADO	80
EFICIENCIA EN EL USO DE RECURSOS.....	85
COLABORACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO	86
APRENDIZAJE Y MEJORA CONTINUA	86
 CAPÍTULO V	 87
 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	 87
CONCLUSIONES	87
RECOMENDACIONES.....	88

REFERENCIAS.....	93
------------------	----

ANEXOS	89
--------------	----

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1.....	36
TABLA 2.....	36
TABLA 3.....	37
TABLA 4.....	44
TABLA 5.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
TABLA 6.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
TABLA 8.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
TABLA 9.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
TABLA 10.....	52
TABLA 11.....	53
TABLA 12.....	54
TABLA 13.....	55
TABLA 14.....	56
TABLA 15.....	57
TABLA 16.....	58
TABLA 17.....	59
TABLA 18.....	60
TABLA 19.....	61
TABLA 20.....	73
TABLA 21.....	74
TABLA 22.....	76
TABLA 23.....	76

ÍNDICE DE FIGURAS

ÍNDICE DE FIGURAS.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
------------------------	--------------------------------------

FIGURA 1.....	21
---------------	----

FIGURA 2.....	24
---------------	----

FIGURA 3.....	26
FIGURA 4.....	47
FIGURA 5.....	48
FIGURA 6.....	49
FIGURA 7.....	50
FIGURA 8.....	51
FIGURA 9.....	52
FIGURA 10.....	53
FIGURA 11.....	54
FIGURA 12.....	55
FIGURA 13.....	56
FIGURA 14.....	57
FIGURA 15.....	58
FIGURA 16.....	59
FIGURA 17.....	60
FIGURA: 18.....	61
FIGURA 10.....	65

CAPÍTULO I

Nombre del proyecto

Proyecto integrador, uso de las redes sociales para difundir vacantes y atraer talento humano calificado en la empresa AGRIQ-AGROAHORRO ubicada en la ciudad de Ambato (vía Píllaro).

Análisis del problema

Falta de talento humano calificado en la empresa AGRIQ-AGROAHORRO.

La difusión de ofertas laborales puede enfrentar varios problemas, algunos de los cuales incluyen:

- Limitaciones en la audiencia objetivo
- Desajuste de habilidades
- Competencia con otras empresas
- Costos de contratación
- Reputación del empleador
- Falta de canales de comunicación efectivos

Para abordar estos problemas, las empresas pueden considerar diversificar sus estrategias de reclutamiento, utilizar redes sociales y plataformas en línea, mejorar la descripción y la presentación de las ofertas laborales, y trabajar en su reputación como empleador para atraer y retener talento de calidad.

Antecedentes

Hay que mencionar que el uso de las redes sociales para atraer al talento idóneo en una empresa es una de las nuevas tendencias, y que al momento han recurrido varias empresas a nivel mundial como: Disney, Spotify, LinkedIn, HBO, Danone y Iberostar, estas empresas mencionadas han hecho uso de las redes sociales y las han utilizado como parte estratégica para la atracción de talento humano.

Disney, utiliza una sus redes sociales para la atracción de posibles candidatos, la empresa creó una cuenta de Instagram llamada @disneycareers que se enfoca netamente a la atracción de talento humano para la misma, en sus publicaciones hacen uso de los hashtags: #DisneyCareers y #NowHiring, y también a través de la cuenta promocionan y dan a conocer al público su cultura organizacional, de una manera diferente y llamativa para quien la vea. (Esquerigüela, 2023)

Según con (Esquerigüela, 2023) Spotify, por otro lado, decidió enfocarse en crear un *employer branding*. Su cuenta oficial es “@lifeatspotify” en la misma que muestran sus instalaciones, infraestructura, ofertas de empleo y claro también dan a conocer el por qué sería una gran oportunidad pertenecer a su organización, estas acciones hacen que los posibles candidatos se familiaricen con la empresa y también su decisión de formar parte de la misma sea acertada.

De acuerdo con (Esquerigüela, 2023) LinkedIn, como es de conocimiento de muchos es una de las redes sociales en la que la mayoría de los usuarios y miembros son empresarios o pertenecen a empresas reconocidas y las mismas utilizan esta red social para crear conexiones entre las distintas empresas y organizaciones. LinkedIn utiliza Twitter para atraer talento humano su cuenta es “@HireOnLinkedIn”.

HBO, hace uso de *Streaming* una red social utilizada por los jóvenes y en sus publicaciones hacen uso del hashtag #HBOMaxsummerintern, y como resultado obtuvieron la recepción de 300 solicitudes de personas interesadas en trabajar con la organización. (Esquerigüela, 2023)

Danone, es una multinacional de alimentación, que de igual manera no dejó pasar esta oportunidad haciendo uso de Facebook y Twitter en estas utiliza el usuario “@DanoneCarreers”, la misma que frecuenta en sus publicaciones, postean videos, noticias y también *flayers* acerca de nuevas oportunidades de empleo dentro de la organización. (Esquerigüela, 2023)

Formulación del Problema

Falta de talento humano calificado en la empresa AGRIQ-AGROAHORRO

Una vez identificado el problema y habiendo realizado la investigación pertinente que en este caso refiere al uso de las redes sociales, su función y como las mismas pueden ser una herramienta de gran utilidad para la empresa en su proceso de reclutamiento de personal idóneo y así cubrir la necesidad de vacantes en las distintas

áreas de la empresa, y obtener como resultado el soporte de la demanda de clientes que se han venido presentando, además de mantener su estabilidad como empresa.

También hay que mencionar que la falta de personal y el incremento de clientes, demanda incrementar personal para las distintas áreas como el área comercial, ventas, servicio al cliente, asesoría, contabilidad, transporte y distribución, para lograr la atracción de recursos humanos como se lo menciona al principio,

Se aprovechará las distintas redes sociales que tengan mayor afluencia de personas así encontrar a los candidatos y posibles nuevos colaboradores, en este sentido es necesario la elaboración de artes o infografías que contengan la información de las vacantes requeridas, las mismas que deben ser atractivas para las personas que adaptadas a las diferentes redes sociales para la adecuada visualización de contenido. Anexo 1.

Idea a defender

Identificado el problema, se analizó que herramientas podrían dar solución a esta problemática y se determinó el uso de las redes sociales, como el Facebook y LinkedIn porque son medios de comunicación masivos y brindan oportunidades laborales, y así será de gran utilidad para AGRIQ-AGROAHORRO en su proceso para atraer talento humano de calidad.

Justificación

El desarrollar este proyecto integrador y poder aplicarlo con la seguridad que el mismo va funcionar de la mejor manera ha permitido que se realice un análisis profundo acerca de los tres tiempos de la empresa en el pasado de alguna manera no era tan necesario la atracción de talento humano si no que era el justo y necesario, posterior a travesar por un momento difícil para todos como lo fue la pandemia por la emergencia sanitaria a causa del COVID-2019.

La empresa ha entrado en una etapa de cambio y también de innovación por parte de todos quienes la conforman, es así que luego de hacer un análisis de la situación, se identificó que los beneficiados serían las personas que logran identificarse como candidatos idóneos para cubrir una vacante dentro de la organización.

Ahora también está la organización que se beneficiaría en gran medida de hacer un correcto proceso de reclutamiento que como lo había mencionado con anterioridad, el mismo se puede facilitar gracias a las redes sociales y su alcance con las personas ya que además es otra forma de conocer a las mismas y por ende a los posibles candidatos, sirviendo como filtro incluso antes de conocer a la persona y saber que la misma cumple o no cumple con las expectativas que la empresa requiere.

Campo de acción

Se determina el campo de acción y aplicación a la empresa AGRIQ-AGROAHORRO, la misma que se dedica a la comercialización, asesoramiento y distribución de insumos agrícolas, ya que en sus últimos años ha presentado un incremento favorable de clientes los mismo que requieren atención y asesoramiento para resolver sus dudas e inconvenientes, por otro lado, también está la necesidad de adquirir personal para la distribución de todos sus productos y así llegar a otros puntos de venta.

Objeto de estudio:

Para este estudio en el campo de los recursos humanos o talento humano como se lo conoce en la actualidad, resulta muy interesante el experimentar nuevas formas para el reclutamiento de personal idóneo para las empresas, hoy en día se presentan varias opciones mediante las cuales las organizaciones pueden adquirir el personal que necesiten.

Se eligió el uso de las redes sociales como una de las herramientas para lograr conseguir nuestro personal y poder mejorar como empresa, las mismas que mediante un estudio de investigación se logró determinar que son fuente de mucha información social, que en este caso resulta ser muy relevante para conocer con anticipación a nuestros candidatos.

Objetivos del proyecto

- Hacer uso correcto de las redes sociales como herramienta para realizar la publicación y promoción de vacantes de la empresa durante el proceso de reclutamiento.
- Incrementar la visibilidad de las vacantes de la empresa agrícola en un 50% en plataformas de reclutamiento en línea.

Objetivo general

Atraer talento humano para AGRIQ – AGROAHORRO haciendo uso de las redes sociales, promocionando vacantes de la empresa durante dos semanas (15 días).

Objetivos específicos

- Establecer un máximo de tres redes sociales para la atracción de talento humano.
- Ejecutar la elaboración en dos días de artes o infografías para ejecutar el reclutamiento de nuevos candidatos para cubrir las vacantes necesarias, haciendo uso de recursos disponibles de la empresa.
- Implementar una estrategia de difusión de vacantes durante el primer trimestre del año fiscal 2024 y evaluar su efectividad al finalizar el trimestre.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Antecedentes históricos

Ambato

Ambato es una ciudad ubicada en el centro de Ecuador, Sudamérica. Es la capital de la provincia de Tungurahua y es conocida por su clima templado, hermosos paisajes y vibrante cultura. A la ciudad de Ambato se la suele llamar la "Ciudad de las Flores y las Frutas" debido a su abundante producción agrícola. La ciudad alberga varios eventos culturales durante todo el año, incluida la famosa Fiesta de las Frutas y de las Flores, la misma que atrae a visitantes de todo Ecuador y más allá. Además, Ambato sirve como centro comercial y de transporte para la región circundante.

(Flores Carrillo, 2017)

AGRIQ-AGROAHORRO

La empresa AGRIQ AGROAHORRO inicio sus operaciones en la ciudad de Ambato el 07 de junio de 1999 como personas naturales quienes se dedican a la compra y venta de productos agrícolas al por mayor y menor. Su distribuidora se encuentra ubicado en Yacupamba (Ambato) Vía Píllaro s/n, a 100 m del puente a desnivel del paso lateral.

La empresa compite con 20 almacenes más ubicados sector en la zona, quienes trabajan con estrategias de océano rojo, es decir que no aplican estrategias innovadoras para salir de la comodidad laboral.

La empresa AGRIQ- AGROAHORRO se encuentra comprometida con el trabajo del agricultor, brindando insumos agrícolas de alta calidad que les permite obtener mejor rendimiento.

- Actualmente no cuenta con estrategias de comunicación en las redes sociales
- Existe mucha competencia a sus alrededores cuenta con 20 almacenes quienes ofrecen el mismo producto.

Figura 1

AGRIQ- AGROAHORRO



Nota. Empresa AGRIQ-AGROAHORRO (Tobar, 2021)

Figura 2

AGRIQ- AGROAHORRO

ESTRUCTURA



Nota. Estructura AGRIQ-AGROAHORRO (Tobar, 2021)

Análisis de la zona de estudio

Identificar las necesidades de la empresa AGRIQ-AGROAHORRO, referentes al tema difusión de vacantes dentro de la empresa examinando cómo la empresa promueve y comunica las oportunidades de empleo disponibles dentro y fuera de la organización.

Ambato

La ciudad de Ambato, al igual que muchas otras ciudades en Ecuador, cuenta con varias bolsas de empleo que sirven como intermediarias entre empleadores y personas en busca de trabajo. Estas bolsas de empleo pueden ofrecer una amplia gama de oportunidades laborales en diversos sectores, incluyendo agricultura, comercio, servicios, entre otros. (Santamaría, 2023)

Algunas opciones para encontrar ofertas de empleo en Ambato incluyen:

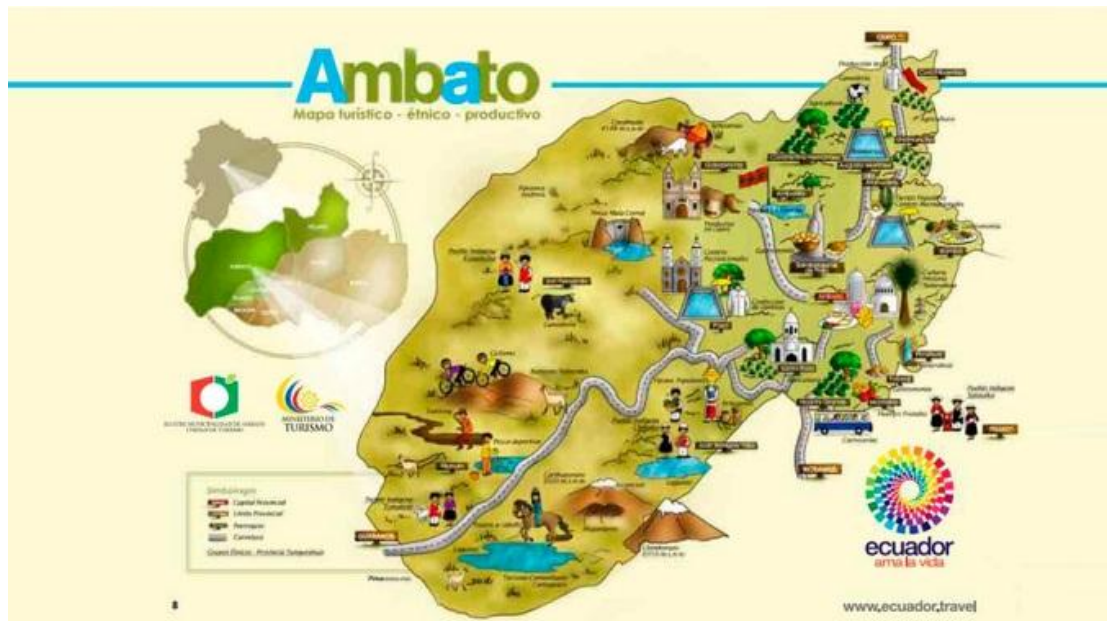
Según, (Santamaría, 2023) las personas en Ambato pueden buscar agencias de empleo en Ambato que ayuden a conectar a los empleadores con potenciales candidatos. Estas agencias suelen tener bases de datos de trabajadores y pueden ayudar a encontrar oportunidades laborales adecuadas para tus habilidades y experiencia.

Existen varios portales en línea donde puedes buscar ofertas de empleo en Ambato y en toda Ecuador. Algunos ejemplos incluyen Multitabajos, Computrabajo, Indeed, entre otros. Estos sitios web suelen tener una amplia variedad de oportunidades laborales en diferentes sectores y áreas geográficas. (Medina Chicaiza, 2022)

Según, (Santamaría, 2023) las redes sociales, especialmente LinkedIn, pueden ser una buena fuente para buscar oportunidades laborales en Ambato. Muchas empresas publican sus vacantes en sus perfiles de LinkedIn o en grupos relacionados con empleo en la región.

Figura 3

Ambato



Nota. Parroquias de Ambato (Raymi, 2020)

Actividades económicas

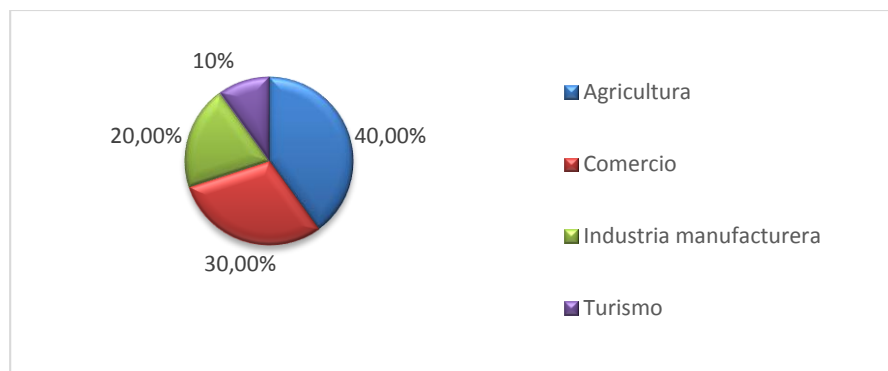
Ambato es una ciudad ubicada en Ecuador, y su actividad económica se basa en varios sectores clave como el comercio en textiles, calzado y productos agrícolas. La ciudad tiene varios mercados y centros comerciales que son importantes para la economía local y regional. La industria textil es una parte importante de la economía de Ambato. Muchas fábricas y talleres de confección están ubicados en la ciudad, produciendo una amplia gama de productos textiles y prendas de vestir.

La agricultura es una actividad significativa en los alrededores de Ambato. La región es conocida por la producción de frutas, especialmente de frutas de clima

templado como las manzanas, peras y duraznos. También se cultivan otros productos agrícolas como maíz, caña de azúcar y hortalizas.

Figura 4

Actividades económicas por sector y por rentabilidad.



Nota. En el diagrama se puede observar las diferentes actividades económicas y rentabilidad que tiene la ciudad de Ambato, fuente. (Guachi, 2024)

Actividades Sociales

En la ciudad de Ambato el turismo, aunque no es tan prominente como en algunas otras ciudades ecuatorianas, el turismo es una actividad en crecimiento en Ambato. La ciudad es conocida por su festival anual de las flores y las frutas, que atrae a visitantes de todo el país. Además, la cercanía de Ambato a lugares de interés natural, como el Parque Nacional Sangay y las aguas termales, también contribuye al turismo local. Como centro urbano importante, Ambato también ofrece una amplia gama de servicios, que incluyen servicios financieros, educativos, de salud y de entretenimiento.

Fundamentación Conceptual

Proyecto integrador

Según (Ramirez, 2007) un proyecto integrador es un enfoque pedagógico que busca integrar conocimientos, habilidades y conceptos de diversas áreas o asignaturas en un proyecto único y significativo. En lugar de abordar temas de manera fragmentada y separada, un proyecto integrador reúne diferentes elementos para crear una experiencia de aprendizaje holística y contextualizada.

Un proyecto integrador es aquel en donde el estudiante que lo realiza desarrollara la capacidad y habilidad de conjugar y unir varios conocimientos los mismo que le ayudaran a resolver un problema que se haya planteado con anterioridad. Es aquí donde el estudiante deberá realizar como primer paso un proceso investigativo, orientado hacia su proyecto y solución del problema a resolver. Además, un proyecto integrador permite que el estudiante lleve a la práctica sus conocimientos, haciendo que trate el problema y de solución directamente en el campo de estudio.

Algunas muestras o ejemplos de proyectos integradores podrían ser la creación de una campaña de concienciación sobre el cambio climático que involucre aspectos de ciencias, comunicación, diseño gráfico y matemáticas para analizar datos;

o un proyecto de diseño y construcción de un modelo de energía renovable que combine conocimientos de física, ingeniería, matemáticas y sostenibilidad ambiental.

Redes sociales

En la actualidad la comunicación a evolucionado inevitablemente, la misma que ha tomado diferentes métodos, técnicas, herramientas que han sido fusionadas con la tecnología y el internet, dando paso a las redes sociales que junto con dispositivos electrónicos han revolucionado a la comunicación, llevándola a otro nivel. Las redes sociales representan sin lugar a dudas un punto de encuentro virtual entre quienes usan las mismas, haciendo que se creen conjuntos de personas las que mantienen un vínculo ya sea social, familiar e ideológico, y que han encontrado personas similares con quienes intercambiar ideas, información, fotos, impresiones, documentos y hasta recursos disponibles en tiempo real. (Gómez, M. 2011)

Difundir vacantes

La difusión de vacantes juega un papel importante dentro de un proceso de reclutamiento de personal el mismo que se divide en dos procesos según las necesidades de la empresa para cubrir una vacante y estos son:

Reclutamiento interno

El objetivo de realizar un proceso de reclutamiento interno es poner a conocimiento de los mismos colaboradores de la empresa los vacantes existentes y así ellos puedan cubrir las vacantes dentro de la misma organización. Existen ventajas de

ejecutar un proceso de reclutamiento interno, y es que este proceso hace que la empresa ahorre tiempo y dinero. (Rivera-Garcia, 2019)

A demás cubrir una vacante con los mismos colaboradores de la empresa permite acortar en gran medida el tiempo de llegada de candidatos idóneos para cubrir una vacante y que al ser un trabajador de la misma organización tendrá más conocimiento de la organización y estará más al tanto de políticas, reglas, estatutos y su adaptabilidad a la misma serán en menor tiempo. Un reclutamiento interno por lo general suele tener efectos positivos dentro de la organización como mejorar el clima laboral, ya que la presencia de promoción y desarrollo dentro de la organización resulta ser un incentivo o motivación para el resto de colaboradores. (Andrade, 2020)

Ahora bien, hay que mencionar que este proceso tiene sus desventajas y es que en ciertos casos un reclutamiento interno cuanto se lo realiza de manera continua y el mismo se convierte en un obstáculo para la innovación que es fundamental dentro de una organización. También se presentan casos en los que la organización no cuenta con el candidato idóneo interno para cubrir, cierta vacante, existen casos en los que se mantiene la idea no tan acertada de que un buen trabajador puede resultar ser un buen jefe lo que no siempre resulta ser.

Hay que tomar en cuenta que, para realizar un proceso de reclutamiento interno, dentro de la organización, el departamento de talento humano debe estar seguro de contar con colaboradores potenciales que posean las habilidades y aptitudes necesarias para cubrir las vacantes dentro de la misma.

Por ultimo y es necesario mencionar que un reclutamiento interno en la mayoría de los casos, va empujar a la empresa a realizar un reclutamiento externo y esto debido a que luego del traslado o ascenso de un colaborador siempre dejará una vacante del puesto del colaborador ascendido, trasladado o promocionado, y entonces se cubrirá la vacante a través de un reclutamiento externo.

Reclutamiento externo

Dentro de este proceso de reclutamiento externo como su nombre lo dice, se refiere a que una empresa recurre a la búsqueda de talento fuera de la empresa. En donde el principal objetivo es difundir las vacantes que sean necesarias cubrir dentro de la organización. (Andrade, 2020)

Existen puntos a favor para la organización al realizar un proceso de reclutamiento externo y es aprovechar las oportunidades de innovar la empresa y generar cambios en beneficio de la misma. Las estrategias o técnicas utilizadas para ejecutar un proceso de reclutamiento externo son: anuncios en prensa, oficinas públicas de empleo, centros de empleo, cartera de candidatos, empresas de la competencia, instituciones educativas, implicando a empleados.

El reclutamiento 4.0

Representa la evolución del proceso de reclutamiento y selección de personal, que se adapta a las tendencias y tecnologías de la era digital y de la cuarta revolución industrial. Esta nueva forma de reclutamiento incorpora herramientas tecnológicas

avanzadas, como inteligencia artificial, *big data*, análisis predictivo, automatización de procesos y redes sociales, para optimizar la búsqueda, evaluación y contratación de talento. (Martínez, 2020)

El reclutamiento 4.0 se caracteriza por el uso de plataformas online y redes sociales para la difusión de ofertas laborales y la atracción de candidatos que facilitan la gestión de procesos de selección por otro lado también de aplican pruebas de habilidades y evaluaciones online para medir las competencias técnicas y blandas de los candidatos de manera más objetiva y eficiente.

El análisis de *big data* es otra de las características de este tipo de reclutamiento con el objetivo de identificar tendencias en el mercado laboral y anticipar necesidades de contratación y mejorar las estrategias de reclutamiento.

Según, (Castrillo, 2023) la utilización de inteligencia artificial y algoritmos de *machine learning* se utilizan para analizar currículums, identificar candidatos potenciales y predecir su idoneidad para determinadas posiciones.

Por lo tanto, el reclutamiento 4.0 se centra en la eficiencia, la objetividad y la personalización, aprovechando las tecnologías emergentes para mejorar la calidad y la rapidez del proceso de contratación de talento.

Fundamentación Legal

Dentro del área legal el presente proyecto integrador se sustentará en: “LA NORMATIVA ERRADICACION DE LA DISCRIMINACION EN EL AMBITO

LABORAL”, la misma que será aplicada en la difusión de vacantes practicando los principios de igualdad y sobre todo en mantener estricto orden en el artículo 5 que dice:

Según, (Naranjo, 2017) el Art. 5.- PROHIBICION DE EXIGENCIA DE REQUISITOS EN LA SELECCION DE PERSONAL. - Dentro de todo proceso de selección de personal para el acceso al trabajo se prohíbe solicitar al postulante:

- a) Pruebas y/o resultados de embarazo.
- b) Información referente al estado civil.
- c) Fotografías en el perfil de la hoja de vida.
- d) Pruebas y/o resultados de exámenes de VIH/SIDA.
- e) Información de cualquier índole acerca de su pasado judicial.
- f) Su asistencia prohibiendo vestimentas propias referentes a su etnia o a su identidad de género.
- g) Pólizas de seguro privado por enfermedades degenerativas o catastróficas.
- h) Establecer como requisitos, criterios de selección referentes a la edad, sexo, etnia, identidad de género, religión, pasado judicial, y otros requisitos discriminatorios detallados en el presente acuerdo.

Estas son las normas que se deben respetar y seguir al margen de la ley, con la finalidad de crear difusiones de vacantes laborales, que mantengan la igualdad y desplacen la discriminación hacia los candidatos.

Ahora bien, el aplicar la normativa indicada en la difusión tomara un lugar dentro de las características de la empresa haciendo que la misma resalte en su difusión su cultura organizacional.

Fundamentación Técnica y/o Tecnológica

Elaboración de ofertas de empleo y atracción de talento humano idóneo.

La elaboración de una oferta de empleo, en un principio puede parecer algo fácil y sencillo de elaborar, ¿Por qué? aparentemente la única información que debería contener la oferta de empleo sería el puesto de la vacante a cubrir, años de experiencia, funciones y en muy pocos casos se mencionan beneficios.

Según (Lopez, 2022) al momento elaborar una oferta laboral se debe tener en cuenta y cuidado en los siguientes elementos que son: el título, el ADN corporativo, funciones del cargo, requisitos del cargo, beneficios que ofrece la Empresa y por último datos de la oferta.

El título

Como primera instancia está el título un elemento que con el pasar del tiempo se ha estancado en propuestas similares a: se busca talentos como tu o se busca tu talento, que es lo mismo.

Ahora bien, para poder realizar un título que sea llamativo y atraiga la atención de los posibles candidatos, hace falta un componente el mismo que se debe crear a partir de la vacante que se busca cubrir, es decir que el título debe generar curiosidad al candidato o persona que desee postular. Un título que de cierta manera el candidato idóneo se sienta identificado y listo para cubrir la vacante.

El ADN corporativo

Es importante que nuestra oferta laboral le dé lugar y mención a la cultura organizacional en la que el candidato va desarrollarse, se podría decir que en esta parte se menciona parte de la misión y visión de la organización, el objetivo es crear una conexión con las personas que lo lean y de ser el caso la persona que se sienta identificada con ello, pues tendrá interés y por otro lado abra personas que no se sientan identificadas con la misma, y está bien así se lograría atraer más aun a candidatos idóneos que más halla de trabajar en la organización se sientan parte de ella.

Funciones del cargo

La estrategia más clara para mencionar las funciones de un cargo es describirlas apagándolas a la realidad de las funciones y así comunicar de una manera practica y objetiva dentro de un solo párrafo todas las funciones y no una por una.

Ahora bien, el párrafo que se utiliza para la descripción de funciones debe ser claro, amigable y directo.

Requisitos del cargo

En esta parte se recurre a la estrategia que se usa para las funciones del cargo, solo que ahora se menciona de manera más sobria los requisitos, los mismo que deben mencionarse de una manera objetiva para que los mismos no se vean como una misión imposible o generen en las personas rechazo o que las mismas se sientan excluidas.

Beneficios que ofrece la empresa

Como su nombre lo indica y por lo general, se suele mencionar en gran parte de ofertas laborales, temas como el clima organizacional, beneficios de ley y también un salario acorde a lo establecido.

Sin embargo, el tema del acuerdo salarial o beneficios de ley no suelen ser mencionados en su totalidad hasta llegar a encontrar a quien sea el candidato idóneo, y bueno si el tema es tratado con más atención, y se menciona dentro de la oferta un rango salarial, así como los beneficios que obtendría la persona, la empresa ahorrara tiempo para la empresa y personas que deseen postular.

Datos de la oferta

Es vital mencionar los siguientes datos de la organización:

Ubicación: Dirección de la organización

Correos o enlaces de contacto: Correos institucionales

Lapso de recepción de C.V.: el tiempo o lapso que estará vigente el proceso de postulación.

Como un último dato y es importante también, que una vez que la vacante de trabajo sea cubierta realizar un anuncio en el cual se mencione y se dé a conocer que la empresa a cubierto la vacante, agradeciendo claro por su atención prestada a nuestra organización y sus necesidades.

Estrategias para la publicación de ofertas laborales basada en las horas y días adecuadas en cada red social.

Tabla 1

Horarios y días adecuados para realizar publicaciones en Facebook.

Facebook

Días	Horario
Lunes	Miércoles entre 11 a.m. y 2 p.m.
Miércoles	
Viernes	

Nota. La tabla muestra los horarios y días adecuados para realizar publicaciones en Facebook. (Bahamonde, 2024)

Tabla 2

Horarios y días adecuados para realizar publicaciones en Twitter.

TWITTER

Días	Horario
Miércoles	7 a.m. – 9 a.m.
Viernes	

Nota. La tabla muestra los horarios y días adecuados para realizar publicaciones en Twitter (Bahamonde, 2024)

Tabla 3

Horarios y días adecuados para realizar publicaciones en LinkedIn.

LINKEDIN

Días	Horario
Miércoles	3 p.m.
Jueves	9 a.m. - 10 a.m.
Viernes	11 a.m. - 12 p.m.

Nota. La tabla muestra los horarios y días adecuados para realizar publicaciones en LinkedIn (Bahamonde, 2024)

Manejo de aplicaciones de diseño y edición de video.

Canva

De acuerdo (Sanchez Chavez, 2020) con Canva es una plataforma en línea que permite a los usuarios crear una variedad de diseños gráficos de forma rápida y sencilla, sin necesidad de tener experiencia previa en diseño gráfico. Canva ofrece una amplia gama de herramientas y recursos para diseñar gráficos para medios sociales, presentaciones, publicaciones impresas, contenido web, y mucho más.

La plataforma ofrece una interfaz intuitiva con una amplia selección de plantillas prediseñadas, imágenes, ilustraciones, iconos, fuentes tipográficas y otras herramientas que los usuarios pueden utilizar para crear diseños personalizados. Canva también permite la colaboración en tiempo real, lo que facilita que varios usuarios trabajen juntos en un mismo diseño.

Canva representa una aplicación enfocada al diseño gráfico digital, la misma que permite al usuario hacer uso de varias plantillas según su necesidad de elaboración. Para el uso de esta aplicación es necesario que el usuario desarrolle mayor interés por aprender y desarrollar la habilidad dentro de la aplicación, existen videos o tutoriales de cómo usarlo, pero en este caso no hay mejor forma de aprender si no a través de la experimentación y uso de esta aplicación. (Paige, 2020)

Clipchamp

La plataforma en línea que ofrece herramientas de edición de video y creación de contenido multimedia. Con *Clipchamp*, los usuarios pueden crear, editar y compartir videos fácilmente sin necesidad de descargar software adicional. Ofrece una variedad de características, como la capacidad de recortar y cortar videos, agregar efectos, transiciones y texto, así como también opciones para ajustar la velocidad y la calidad del video. *Clipchamp* es popular entre creadores de contenido, empresas y usuarios individuales que buscan una solución simple y eficiente para la edición de video en línea. (Tomalá Mero, 2022)

Según (Tomalá Mero, 2022) *Clipchamp* representa a uno de los editores de video dirigido al público que empieza en el extenso mundo de la edición de video, trayendo consigo herramientas básicas con las cuales quien haga uso del programa no tenga dificultad al momento de usarlo, y también tenga la oportunidad de experimentar con esta nueva forma de contar sus historias o crear contenido que guste.

El programa contiene transiciones, plantillas, configuraciones de sonido, imagen, efectos de audio y video, y hasta en sus últimas versiones cuenta con el apoyo y aplicación de inteligencia artificial, estas son las herramientas básicas, para que un editor empiece en el mundo de la producción audiovisual y desarrolle sus habilidades en la misma como editor de video.

Síntesis del capítulo

Dentro del capítulo uno se trata en primera instancia de los varios tipos de fundamentaciones como son: Fundamentación teórica, conceptual, legal, histórica y técnica. Estas fundamentaciones representan los cimientos en los que van a ser construido el proyecto integrador, el mismo que antes de elaborarse primero debe pasar por un proceso de investigación profundo, para lograr la comprensión del mismo. Tratado temas muy apegados a la organización como son el incremento de clientes y la falta de talento humano para cubrir las necesidades de la empresa, y lograr satisfacer las necesidades de sus clientes,

Es así que este capítulo trata de temas como el reclutamiento de personal, redes sociales, creación de contenido y estrategias de marketing.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Enfoque, modalidad y tipos de investigación

En el presente capítulo se describirá la metodología de investigación, el cual permita desarrollar correctamente la investigación.

Enfoque:

El uso de las redes sociales como herramienta para la difusión de vacantes laborales en la empresa AGRIQ-AGROAHORRO.

Modalidad:

La investigación acerca del uso de las redes sociales como herramienta para difundir vacantes ha venido ejecutándose de manera presencial en la empresa en donde se identifica de manera directa las vacantes para realizar la difusión y por otro lado de forma virtual para medir el interés de las personas en recurrir a las redes sociales como fuente de información acerca de vacantes laborales. Hay que tomar en cuenta que el uso de las redes sociales para la difusión de vacantes trae a la empresa nuevas oportunidades de crecimiento como la innovación y creación de nuevas estrategias en sus áreas laborales, como resultado de la atracción de talento humano idóneo para los puestos requeridos a cubrir.

Tipo de investigación

Mixta:

Investigación mixta

La investigación mixta, es un enfoque de investigación que combina métodos cuantitativos y cualitativos en un solo estudio o proyecto de investigación. Este enfoque permite a los investigadores obtener una comprensión más completa y holística de un fenómeno o problema de investigación al integrar diferentes perspectivas y técnicas de recolección y análisis de datos. (Chaves Montero, 2018)

Según, (Torres, 2018) en la investigación mixta, los investigadores pueden utilizar métodos cuantitativos para recopilar y analizar datos numéricos y estadísticos, como encuestas, cuestionarios o análisis de datos secundarios. Al mismo tiempo, también pueden emplear métodos cualitativos para recopilar datos descriptivos y exploratorios, como entrevistas en profundidad, grupos focales o análisis de contenido.

Ahora bien, la combinación de métodos cuantitativos y cualitativos en la investigación mixta permite a los investigadores abordar preguntas de investigación complejas desde diferentes ángulos, complementar las fortalezas de un enfoque con las del otro, validar y enriquecer los hallazgos, y proporcionar una comprensión más profunda y rica de los fenómenos estudiados. Este enfoque es especialmente útil en

campos donde se requiere una comprensión completa y contextualizada de los problemas, como las ciencias sociales, la psicología, la educación y la salud pública.

En el contexto de la difusión del trabajo, la investigación mixta podría utilizarse para explorar tanto las percepciones y experiencias cualitativas de los trabajadores en relación con la difusión del trabajo, como para recopilar datos cuantitativos sobre el impacto y la eficacia de las estrategias de difusión implementadas.

Por ejemplo, en una investigación mixta sobre la difusión del trabajo, un investigador podría realizar entrevistas en profundidad con trabajadores para comprender sus opiniones, actitudes y experiencias con respecto a la adopción de nuevas prácticas laborales o tecnologías de trabajo remoto. Al mismo tiempo, se pudo recopilar datos cuantitativos a través de encuestas o análisis de datos de rendimiento para evaluar el alcance y la eficacia de la difusión del trabajo en términos de productividad, satisfacción laboral, balance trabajo-vida personal, entre otros aspectos.

Este enfoque mixto proporciona una visión más amplia y equilibrada del fenómeno de la difusión del trabajo, permitiendo capturar tanto la riqueza y profundidad de las experiencias individuales como la amplitud y generalización de los resultados a través de datos cuantitativos.

Indicadores

Tabla 4

Alcance

Variable	Dimensiones	Indicadores
Alcance	Alcance orgánico Alcance pagado	Número total de personas alcanzadas.
<i>Feedback</i> cualitativo	Comentarios Mensajes recibidos	Reacción y acogida de la publicación por parte de los candidatos.

Nota. En la presente tabla se observa las variables, dimensiones e indicadores que se producen durante la difusión de vacantes a través de las redes sociales.

(Guachi, 2024)

Método

Analítico- Sintético:

El método analítico-sintético es una estrategia que se utiliza en la investigación científica, he implica descomponer un problema o fenómeno en partes más pequeñas para su análisis detallado (método analítico) y luego combinar esas

partes para obtener una comprensión más completa del tema en cuestión (método sintético). (Lopera Echavarria, 2010)

Según, (Lopera Echavarria, 2010) Es importante tener en cuenta que el método analítico-sintético no es necesariamente lineal y puede requerir iteraciones entre el análisis y la síntesis a lo largo del proceso de investigación. Además, la aplicación específica de este método puede variar según el campo de estudio, el tema de investigación y los objetivos de la investigación.

Para desarrollar el proyecto integrador relacionado con el uso de las redes sociales para difundir vacantes y atraer talento humano calificado. He decidido utilizar un método analítico de investigación el mismo que será aplicado para desarrollar el proyecto integrador.

Un método analítico se lo conoce de esa manera ya que el mismo, permite desglosar cada elemento de la investigación que forman un todo, en este caso el análisis de cada elemento dentro de la difusión son los siguientes:

- Talento humano
- Reclutamiento de personal
- Elaboración de una oferta de laboral
- Creación de contenido
- Redes sociales
- Gestión de redes sociales

Cada uno de estos elementos forman parte de un solo conjunto dentro de la difusión de una oferta laboral, todos representan lo mismo que serán desglosados y analizados. Para que la investigación conforme a su desarrollo tenga un sentido y una razón de ser, es decir se sustente para luego poder ponerlo en práctica en el campo de trabajo.

Haber escogido el método analítico me permitirá dentro de mi proyecto integrador tener claro a través de datos comprobados, que el uso de las redes sociales para la difusión y atracción de talento resulta favorable para la empresa al implementar un nuevo método y estrategia para procesos de reclutamiento del personal que necesiten cubrir.

Técnicas e instrumentos de recopilación de datos

Entrevista:

La entrevista es una conversación realizada con la persona a cargo de la empresa para obtener datos certeros respecto a la situación real.

Encuesta:

La encuesta como un procedimiento de investigación sobre la falta de personal en la empresa AGRIQ-AGROAHORRO, puede proporcionar información valiosa que puede ayudar a la empresa a identificar las áreas problemáticas, comprender las razones detrás de la falta de personal, recopilar ideas para soluciones

y planificar acciones futuras para abordar el problema.

Fuentes de información

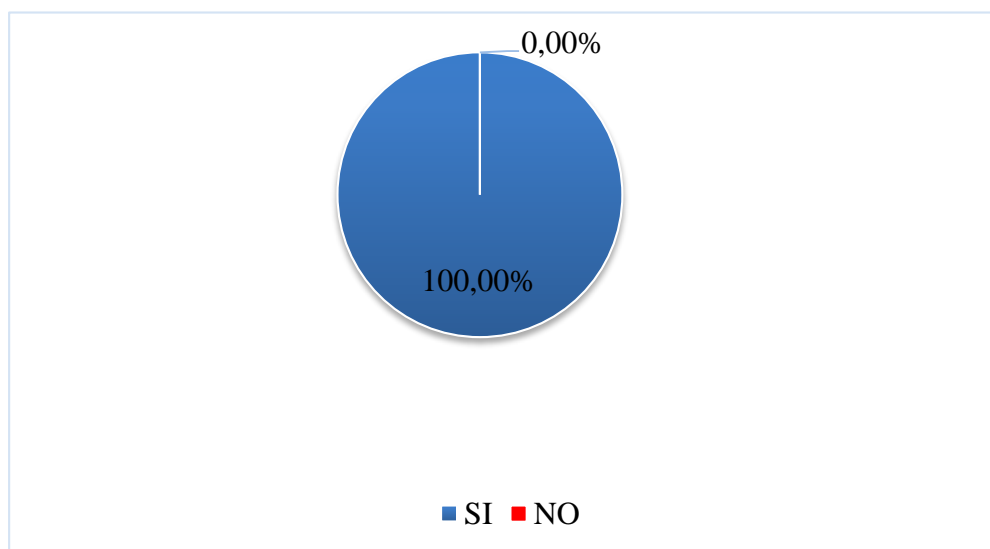
Información Primaria

Presentación gráfica, análisis e interpretación de resultados obtenidos de la entrevista a la Gerente – Propietaria de la empresa AGRIQ – AGROAHORRO

1. ¿AGRIQ – AGROAHORRO ha experimentado falta de personal últimamente?

Figura 5

Diagrama en respuesta que la empresa AGRIQ – AGROAHORRO ha experimentado falta de personal.



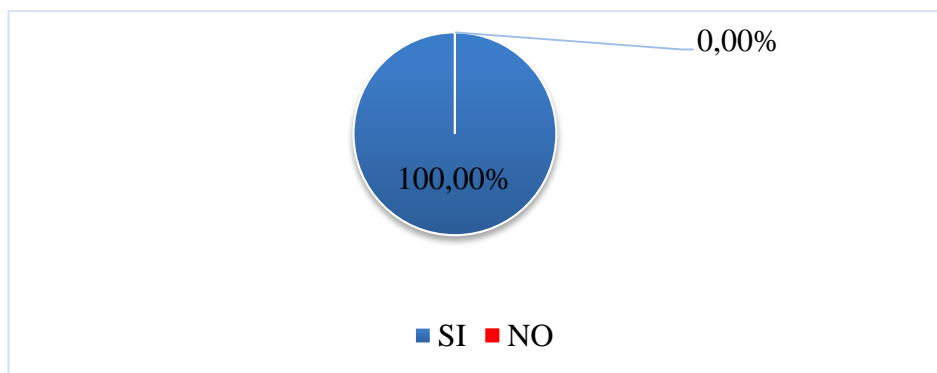
Nota. El diagrama expresa que la empresa AGRIQ – AGROAHORRO ha experimentado falta de personal últimamente. (Guachi, 2024)

Análisis: Con un porcentaje de 100% se identifica la falta de talento humano en la empresa AGRIQ – AGROAHORRO.

2. ¿Ha afectado la falta de personal al cumplimiento de las tareas y responsabilidades asignadas a usted?

Figura 6

Diagrama en respuesta, a si la falta de personal al cumplimiento de las tareas y responsabilidades asignadas.



Nota. El diagrama expresa como la falta de personal ha afectado al cumplimiento de las tareas y responsabilidades asignadas. (Guachi, 2024)

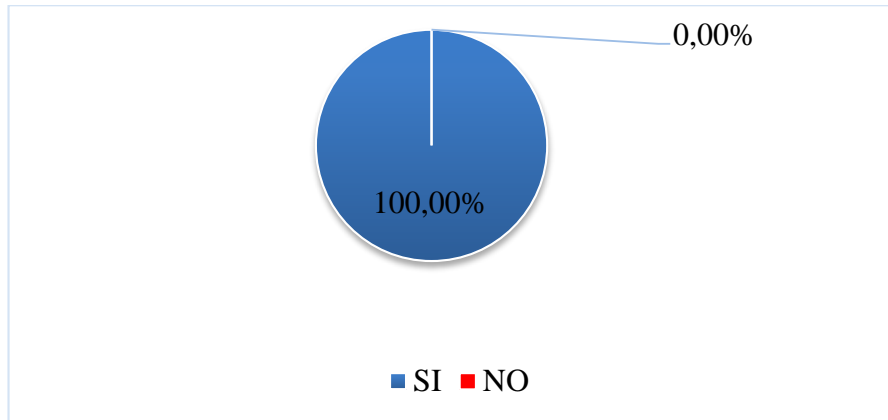
Análisis: Con un porcentaje de 100% el efecto negativo en el cumplimiento de las tareas y responsabilidades asignadas al personal dentro de la empresa.

Esta respuesta justifica el proyecto a realizarse.

3. ¿Ha notado un aumento en la carga de trabajo para los empleados debido a la falta de personal?

Figura 7

Diagrama en respuesta, al aumento en la carga de trabajo para los empleados debido a la falta de personal.



Nota. El diagrama expresa que existe carga de trabajo para los empleados.

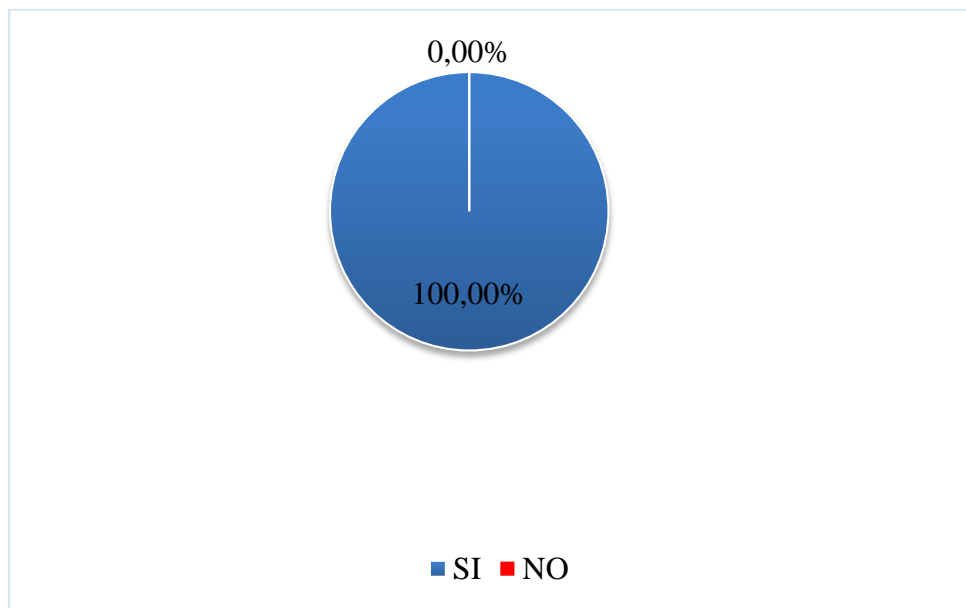
Análisis: Con un porcentaje del 100% nos indica que existe carga de trabajo para los empleados.

Esta respuesta justifica el proyecto a realizarse.

4. ¿Ha tenido dificultades para cubrir los turnos o mantener la operatividad normal debido a la escasez de personal?

Figura 8

Diagrama en respuesta, a la dificultad para mantener la operatividad normal debido a la escasez de personal.



Nota. El diagrama muestra que existe dificultad para mantener la operatividad normal de la empresa.

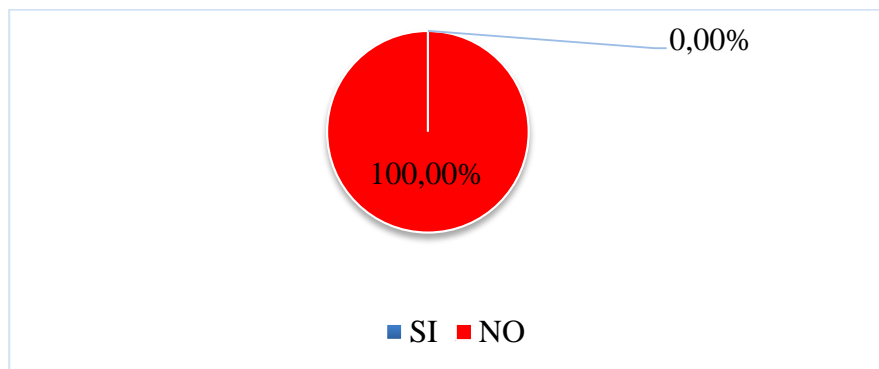
Análisis: Con un porcentaje del 100% indica que existe dificultad para mantener la operatividad normal de la empresa por la falta de personal.

Esta respuesta justifica la elaboración del presente el proyecto.

5. ¿Ha buscado soluciones alternativas para mitigar los efectos de la falta de personal?

Figura 9

Diagrama en respuesta, a la búsqueda de soluciones alternativas para mitigar los efectos de la falta de personal.



Nota. El diagrama muestra no se ha buscado alternativas para mitigar los efectos de la falta de personal.

Análisis: Con un porcentaje de un 100%, indica que NO se ha tomado a consideración la búsqueda de talento humano para mitigar los efectos negativos por la falta de personal.

Esta respuesta justifica el proyecto a realizarse.

Encuesta a los colaboradores de AGRIQ-AGROAHORRO.

1. ¿Considera que el ambiente de trabajo en AGRIQ-AGROAHORRO es positivo?

Tabla 5

Ambiente de trabajo en AGRIQ-AGROAHORRO.

Variable	Número de encuestado	Porcentaje
Si	15	100%
No	0	000%
Total	15	100%

Nota. La presente tabla muestra que la empresa AGRIQ-AGROAHORRO cuenta con un ambiente laboral positivo.

Figura 10

Diagrama en respuesta, si sus colaboradores consideran que la empresa AGRIQ-AGROAHORRO cuenta con un ambiente laboral positivo.



Nota. El diagrama muestra que AGRIQ-AGROAHORRO cuenta con un ambiente laboral positivo.

Análisis: Con un porcentaje del 100% indica que los trabajadores cuentan con un ambiente laboral positivo.

2. ¿Cree que las políticas y procedimientos actuales facilitan su desempeño laboral?

Tabla 6

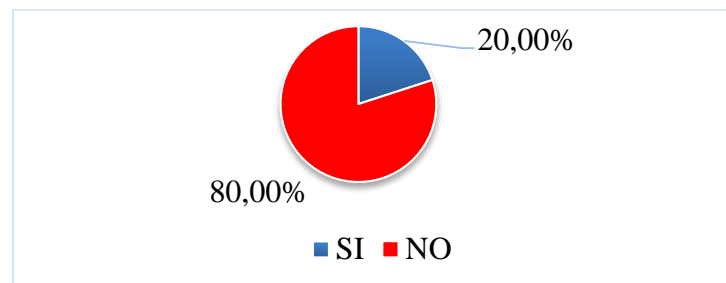
Políticas y procedimientos actuales.

Variable	Numero de encuestado	Porcentaje
Si	3	20%
No	12	80%
Total	15	100%

Nota. La presente tabla muestra la satisfacción con respecto a las políticas y procedimientos de la empresa.

Figura 11

Diagrama en respuesta a que los colaboradores creen que las políticas y procedimientos actuales no facilitan su desempeño laboral.



Nota. El diagrama muestra la conformidad de los colaboradores con respecto a las políticas y procedimientos de la empresa.

Análisis: Un porcentaje del 80% (12) indica que los colaboradores afirman que las políticas y procedimientos no facilitan su desempeño laboral, mientras que un 20% (3) afirman que no afecta su desempeño.

3. ¿Recibe suficiente capacitación para desempeñar efectivamente sus funciones en AGRIQ-AGROAHORRO?

Tabla 7

Capacitación para desempeñar efectivamente las funciones.

Variable	Número de encuestado	Porcentaje
Si	15	100%
No	0	0%
Total	15	100%

Nota. La presente tabla muestra que los empleados en AGRIQ-

AGROAHORRO reciben capacitación.

Figura 12

Diagrama que muestra que los trabajadores de AGRIQ-AGROAHORRO reciben capacitación.



Nota. El diagrama muestra que los trabajadores de AGRIQ-AGROAHORRO reciben capacitación.

Análisis: Con un 100% (15) de colaboradores afirman que están en constante capacitación. Esta respuesta favorece ya que los nuevos colaboradores desarrollaran sus habilidades gracias a la capacitación constante recibida.

4. ¿Siente que su opinión y sugerencias son tomadas en cuenta por la administración de AGRIQ-AGROAHORRO?

Tabla 7

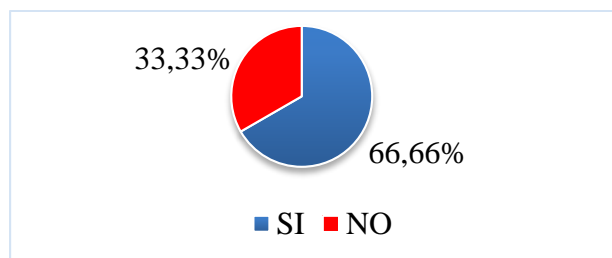
Las opiniones y sugerencias de los trabajadores son tomadas en cuenta por la administración.

Variable	Numero de encuestado	Porcentaje
Si	10	66.66%
No	5	33.33%
Total	15	100%

Nota. La presente tabla muestra que la administración de la empresa, toma en cuenta las opiniones y sugerencias de sus colaboradores.

Figura 13

Diagrama muestra si los colaboradores sienten que sus opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta por la administración de la empresa.



Nota. El diagrama indica que las opiniones y sugerencias de los colaboradores son escuchadas por la administración de la organización.

Análisis: Con un porcentaje del 66.66% (10) los colaboradores sienten que su opinión es tomada en cuenta por la administración de la empresa, mientras que un 33.33% (5) sienten lo contrario.

5. ¿Cree usted que se debería incrementar personal en AGRIQ-AGROAHORRO?

Tabla 8

AGRIQ-AGROAHORRO debería incrementar personal.

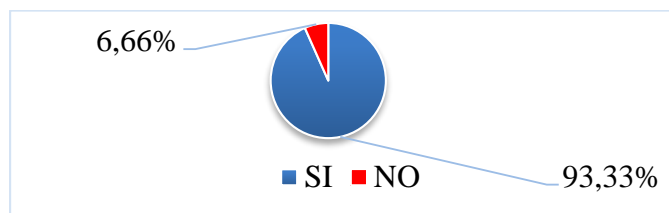
Variable	Número de encuestado	Porcentaje
Si	14	93.33%
No	1	6.66%
Total	15	100%

Nota. La presente tabla muestra que la empresa AGRIQ-AGROAHORRO

debería incrementar personal.

Figura 14

Diagrama indica la respuesta a que la empresa AGRIQ-AGROAHORRO debería incrementar personal.



Nota. El diagrama indica que AGRIQ-AGROAHORRO debería incrementar personal.

Análisis: Con un porcentaje de 93.33% (14) de los colaboradores creen necesario que AGRIQ-AGROAHORRO debería incrementar personal y un 6.66% cree que no es necesario

Encuesta a los clientes de AGRIQ-AGROAHORRO.

1. ¿Ha tenido experiencias positivas al realizar compras en AGRIQ-AGROAHORRO?

Tabla 9

Experiencias positivas en AGRIQ-AGROAHORRO al realizar sus compras.

Variable	Número de encuestado	Porcentaje
Si	18	90%
No	2	10%
Total	20	100%

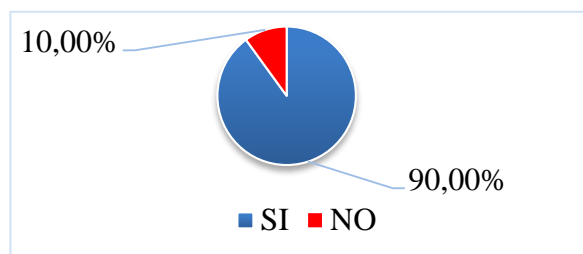
Nota. La tabla muestra el tipo de experiencia que el cliente ha tenido en

AGRIQ-AGROAHORRO.

Figura 15

Diagrama en respuesta a el tipo de experiencia que el cliente ha tenido en

AGRIQ-AGROAHORRO.



Nota. El diagrama indica la experiencia del cliente en AGRIQ-AGROAHORRO.

Análisis: Con un porcentaje de 90% de los clientes han tenido una experiencia positiva en AGRIQ-AGROAHORRO y un 10% creen lo contrario.

2. ¿Considera que la calidad de los productos ofrecidos en nuestro almacén agrícola es satisfactoria?

Tabla 10

AGRIQ-AGROAHORRO debería incrementar personal.

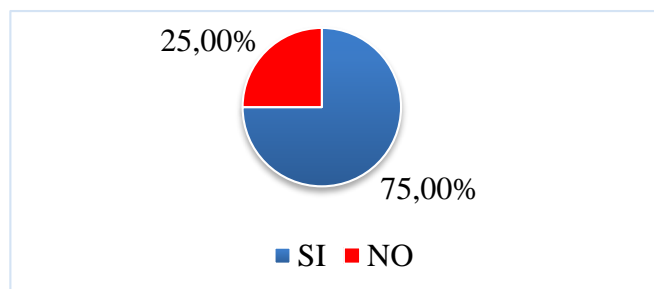
Variable	Número de encuestado	Porcentaje
Si	15	75%
No	5	25%
Total	20	100%

Nota. La presente tabla muestra que la empresa AGRIQ-AGROAHORRO

debería incrementar personal.

Figura 16

Diagrama en respuesta a que la empresa AGRIQ-AGROAHORRO debería incrementar personal.



Nota. El diagrama indica que AGRIQ-AGROAHORRO debería incrementar personal.

Análisis: Un porcentaje de 75.00% de los clientes afirman que AGRIQ-AGROAHORRO cuenta con un servicio al cliente eficiente mientras que un 25% cree que no.

3. ¿Recibió un servicio al cliente eficiente durante su visita en AGRIQ-AGROAHORRO?

Tabla 11

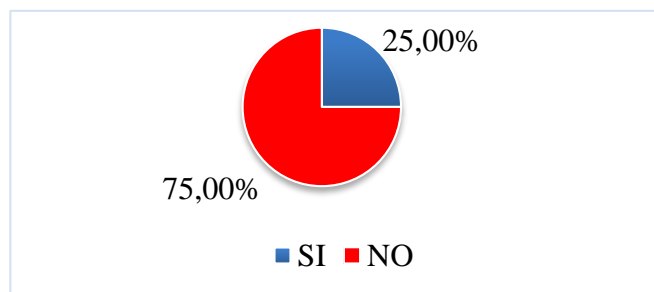
Servicio al cliente eficiente en AGRIQ-AGROAHORRO.

Variable	Número de encuestado	Porcentaje
Si	5	25%
No	15	75%
Total	20	100%

Nota. La presente tabla refleja si el servicio al cliente en AGRIQ-AGROAHORRO es eficiente.

Figura 17

Diagrama en respuesta a el servicio al cliente eficiente en la empresa AGRIQ-AGROAHORRO.



Nota. El diagrama indica que en AGRIQ-AGROAHORRO existe un servicio al cliente eficiente.

Análisis: Con un porcentaje de 75% de los clientes no recibieron una atención adecuada en AGRIQ-AGROAHORRO y un 25% si recibieron un servicio adecuado

4. ¿Volvería a comprar en AGRIQ-AGROAHORRO en el futuro?

Tabla 12

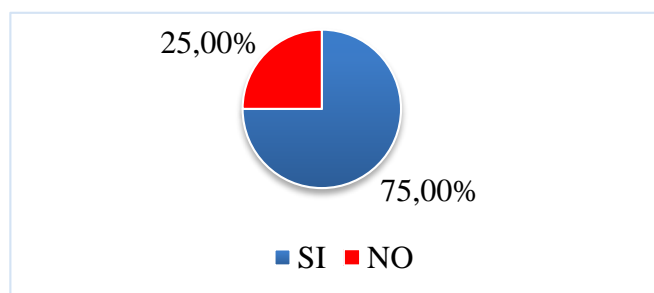
Volvería a comprar en AGRIQ-AGROAHORRO.

Variable	Número de encuestado	Porcentaje
Si	17	75%
No	3	25%
Total	20	100%

Nota. La presente tabla muestra que los clientes volverían a comprar en AGRIQ-AGROAHORRO.

Figura 18

Diagrama en respuesta del cliente que volvería a comprar en AGRIQ-AGROAHORRO.



Nota. El diagrama indica que los clientes volverían a comprar en AGRIQ-AGROAHORRO.

Análisis: De acuerdo con la respuesta un 75.33% los clientes volverían a comprar en AGRIQ-AGROAHORRO y un 25% no lo volverían hacer.

5. ¿Cree usted que hace falta de talento humano en AGRIQ-AGROAHORRO?

Tabla 13

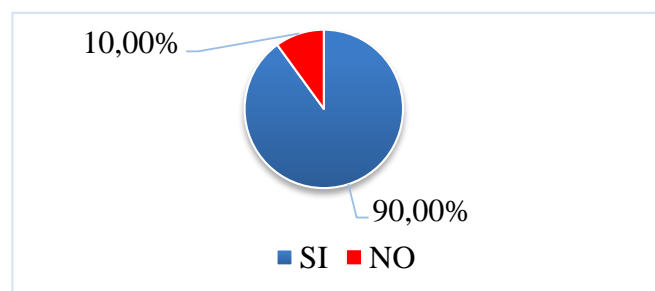
Falta de talento humano en AGRIQ-AGROAHORRO.

Variable	Número de encuestado	Porcentaje
Si	18	90%
No	2	10%
Total	20	100%

Nota. La presente tabla muestra si en AGRIQ-AGROAHORRO hace falta talento humano.

Figura 19

Diagrama en respuesta a que la empresa AGRIQ-AGROAHORRO debería incrementar personal.



Nota. El diagrama indica que AGRIQ-AGROAHORRO debería incrementar personal.

Análisis: Con un porcentaje de 93.33% de clientes creen necesario que AGRIQ-AGROAHORRO debería incrementar personal y un 6.66% cree que no es necesario.

Procesamiento de información

Universo

La investigación se la llevo a cabo en tres áreas gerencial, trabajadores y también clientes de la empresa AGRIQ-AGROAHORRO, que está ubicada en Ambato.

Muestra:

Para la muestra dentro de la investigación se tomó como referente a tres áreas dos internas y una externa, las áreas internas tomadas en cuenta fueron gerencia y la otra el área del personal y la externa consto de los clientes más frecuentes de AGRIQ-AGROAHORRO.

Análisis e interpretación de resultados

La encuesta realizada a gerencia, colaboradores y clientes concuerda con que la empresa no ha buscado alternativas para mitigar la falta de personal, por parte de gerencia, ya que presentan una falta de cumplimiento de las actividades con normalidad, además la carga laboral para los empleados a incrementado esto, y es una muestra de que la empresa en un futuro podrá tener dificultad y hasta perder clientes

por falta de atención a los mismos. En la encuesta realizada a los clientes su respuesta fue que cuando visitan AGRIQ-AGROAHORRO tienen experiencias positivas, también felicitan a la organización por la calidad de sus productos, pero en las últimas respuestas ellos indican que en AGRIQ-AGROAHORRO hace falta personal para que su atención sea adecuada. En la encuesta realizada a sus colaboradores es decir cliente internos, a través de sus respuestas dicen que cuentan con un clima laboral favorable, en su mayoría las políticas y procedimientos apoyan a su desempeño laboral, y que uno de los beneficios por parte de AGRIQ-AGROAHORRO es la capacitación constante, además es una organización en donde su opinión es escuchada, sin embargo, consideran que deberían buscar la manera para incrementar personal.

Síntesis del capítulo

La investigación que se realiza para dar solución al problema de falta de personal propone usar las redes sociales como herramienta para la difusión efectiva de vacantes dentro de la empresa, también se indica que para realizar una difusión correcta hay que tomar en cuenta parámetros para que la misma sea acogida por candidatos idóneos, es así que se busca realizar un anuncio llamativo para los posibles candidatos haciendo uso de este proyecto para encontrar el talento humano idóneo para las vacantes disponibles. En este sentido se realizó una entrevista a la gerencia como parte del proceso de atracción de talento humano ya que la misma proporciona información valiosa para poder aplicar el proyecto los y así identificar y seleccionar a los candidatos más adecuados para las vacantes disponibles.

Por otro lado, es muy importante la opinión de los colaboradores para obtener información sobre a cultura organizacional que es un factor importante para atraer y retener talento esto con la finalidad de identificar candidatos que se ajusten bien a la cultura de la empresa. Por último, pero no menos importante se realiza una encuesta para los clientes la misma que ayuda a evaluar e identificar áreas de mejora y ajustar las estrategias para maximizar el éxito dentro de cada área de laboral.

CAPÍTULO IV

PROPUESTA

Tema

Proyecto integrador, uso de las redes sociales para difundir vacantes y atraer talento humano calificado en la empresa AGRIQ-AGROAHORRO ubicada en la ciudad de Ambato (vía Píllaro)

Datos informativos

Beneficiarios: AGRIQ-AGROAHORRO, Clientes internos y clientes externos

Ubicación: Provincia: Tungurahua Cantón: Ambato

Macro localización: Tungurahua/ Ambato/ Izamba

Micro localización: Av. Dr. Julio Castillo Jácome S/N, vía Píllaro.

Figura 20

Localización de AGRIQ-AGROAHORRO



Nota. Esta imagen muestra la localización exacta de AGRIQ-AGROAHORRO.

Descripción de la propuesta

El objetivo de esta propuesta es aprovechar el alcance y la capacidad de las redes sociales para difundir eficazmente las vacantes de AGRIQ-AGROAHORRO y atraer a candidatos idóneos para cubrir las mismas.

Plataformas de Redes Sociales:

Se propone utilizar varias plataformas de redes sociales populares, como:

LinkedIn: Especialmente útil para la difusión de oportunidades laborales y la conexión con profesionales calificados.

Facebook: Amplio alcance y capacidad para dirigirse a audiencias específicas a través de anuncios pagados y publicaciones en grupos relevantes.

Difusión:

Se desarrollarán publicaciones y anuncios atractivos que destaquen las vacantes disponibles, los beneficios de trabajar en nuestra empresa y el proceso de aplicación.

Programar publicaciones regulares en las redes sociales para mantener a nuestra audiencia informada sobre las vacantes disponibles y mantener un flujo constante de candidatos potenciales.

Emplear hashtags relevantes en las publicaciones para aumentar la visibilidad y el alcance de nuestras ofertas de empleo.

Monitorear activamente las redes sociales para responder rápidamente a consultas y comentarios de los candidatos, proporcionando información adicional y fomentando la participación.

Medir y analizar el rendimiento de la publicación y anuncio, utilizando las herramientas de análisis disponibles en cada plataforma de redes sociales, ajustando la estrategia según sea necesario para optimizar los resultados.

Antecedentes de la propuesta

Según, (Robledo, 2013) la difusión de vacantes a través de las redes sociales puede ser una estrategia efectiva para llegar a una amplia audiencia y atraer candidatos calificados. Al difundir vacantes a través de las redes sociales, hay que asegurar que se incluya información clara y relevante sobre el puesto, los requisitos, la ubicación y cómo aplicar. Utiliza imágenes atractivas y llamativas para captar la atención de los

candidatos potenciales. También es importante monitorear y responder a cualquier pregunta o interacción que surja en respuesta a tus publicaciones de empleo en las redes sociales.

Partiendo de este punto y tomando como referencia el trabajo del autor antes mencionado, se decide aplicar el uso de las redes sociales como herramienta para atraer talento humano calificado a AGRIQ-AGROAHORRO, y así aportar a la empresa con una idea innovadora y beneficiosa para la empresa en la parte de reclutamiento de personal.

Justificación

Las redes sociales permitirán a AGRIQ-AGROAHORRO llegar a un público específico interesado en el sector agrícola, entre otros profesionales del campo. Esto asegura que las vacantes sean vistas por personas con experiencia o interés en el ámbito agrícola. En comparación con otros métodos de reclutamiento, como publicar anuncios en periódicos o utilizar agencias de empleo, difundir vacantes a través de las redes sociales resulta de forma gratuita para la empresa. Esto hizo de esta propuesta algo atractiva para la empresa.

Las redes sociales permitirán a AGRIQ-AGROAHORRO una interacción directa entre la organización y los posibles candidatos. Esto facilitará la comunicación bidireccional, lo que significa que los candidatos pueden hacer

preguntas sobre la vacante y AGRIQ-AGROAHORRO proporcionara información adicional, lo que mejora la transparencia y la claridad del proceso de contratación.

El contenido en las redes sociales puede difundirse rápidamente a través de acciones como compartir, retuitear o etiquetar a amigos. Esto significa que una vacante de AGRIQ-AGROAHORRO, publicada en las redes sociales puede alcanzar a una audiencia mucho más amplia en un corto período de tiempo, lo que aumenta las posibilidades de encontrar al candidato ideal en un plazo más corto.

La presencia activa de una empresa en las redes sociales, incluida la difusión de vacantes, contribuye a su imagen como empleador y puede atraer a candidatos que estén interesados en trabajar en AGRIQ-AGROAHORRO que se muestra activa y comprometida con la comunidad en línea. Publicar vacantes en redes sociales es generalmente más económico que utilizar métodos tradicionales de reclutamiento, como anuncios en periódicos o ferias de empleo. Esto puede ayudar a una empresa agrícola a reducir sus costos operativos mientras busca llenar sus vacantes de manera efectiva.

Impacto

Publicar vacantes de AGRIQ-AGROAHORRO, en las redes sociales resultara más económico que utilizar métodos tradicionales de reclutamiento, como anuncios

en periódicos o ferias de empleo. Esto contribuirá a la empresa a reducir sus costos operativos mientras busca llenar sus vacantes de manera efectiva.

Las plataformas de redes sociales ofrecen herramientas avanzadas de segmentación que permiten a la empresa dirigirse específicamente a candidatos con habilidades y experiencia relevantes para roles específicos dentro del sector agrícola. Esto garantiza que la vacante se presente a personas que están genuinamente interesadas y que tienen la capacitación o la experiencia necesaria para el trabajo.

La difusión de vacantes a través de las redes sociales resulta tener un impacto positivo en una empresa como AGRIQ-AGROAHORRO al ampliar su alcance, reducir costos, segmentar audiencias, facilitar la interacción directa y mejorar su imagen de marca como empleador.

Objetivos de la propuesta

El objetivo de esta propuesta es aprovechar el alcance y la capacidad de las redes sociales para difundir eficazmente las vacantes de AGRIQ-AGROAHORRO y atraer a candidatos idóneos que podrían cubrir las posiciones disponibles.

Objetivo general

Garantizar una amplia y efectiva difusión de las oportunidades laborales disponibles en AGRIQ-AGROAHORRO, con el propósito de atraer y reclutar a

candidatos capacitados y motivados que contribuyan al crecimiento y éxito continuo de la organización.

Objetivos específicos

Incrementar la visibilidad de las oportunidades laborales disponibles en AGRIQ-AGROAHORRO, entre candidatos calificados en el sector.

Promover de manera efectiva las oportunidades laborales disponibles en la AGRIQ-AGROAHORRO a través de las redes sociales como Facebook y LinkedIn, con el propósito de atraer candidatos potenciales, tanto locales.

Garantizar un proceso de selección competitivo que permita reclutar y retener talento adecuado para cubrir las diversas áreas de la empresa y satisfacer las demandas operativas, de crecimiento y de innovación del negocio.

Análisis de factibilidad

El análisis de factibilidad de difundir vacantes a través de las redes sociales para AGRIQ-AGROAHORRO implica evaluar aspectos para determinar la viabilidad y efectividad de esta estrategia como:

Costo y retorno de la inversión:

Como primer punto debemos evaluar los costos asociados con la difusión de vacantes en redes sociales, incluidos los gastos de publicidad si es necesario.

Comparar estos costos con el retorno esperado, como el número de candidatos

potenciales que se espera atraer y la calidad de esos candidatos en relación con el costo total.

Alcance y audiencia:

Analizar el alcance potencial de las redes sociales en comparación con otros canales de reclutamiento. Identificar la audiencia específica que se puede alcanzar a través de las redes sociales, incluidos los candidatos con habilidades y experiencia relevantes para la vacante solicitada.

Segmentación:

Utilizar las herramientas de segmentación disponibles en las redes sociales para dirigirse a candidatos específicos con perfiles relevantes para las vacantes. Evaluar la precisión y efectividad de la segmentación para asegurar que las vacantes se presenten a la audiencia adecuada.

Interacción y compromiso:

Analizar la capacidad de las redes sociales para facilitar la interacción directa entre la empresa y los candidatos potenciales. Evaluar el nivel de compromiso de los candidatos a través de las redes sociales y su disposición para participar en el proceso de reclutamiento.

Imagen de marca y reputación como empleador:

Analizar el impacto potencial en la percepción de AGRIQ-AGROAHORRO como una empresa innovadora, transparente y comprometida con el desarrollo profesional de sus empleados.

Factores externos y tendencias del mercado:

Evaluar factores externos que podrían influir en la efectividad de la estrategia, como la competencia en el mercado laboral agrícola y las tendencias en el uso de redes sociales para reclutamiento.

Considerar cómo los cambios en las preferencias de los candidatos y el entorno económico podrían afectar la eficacia de la difusión de vacantes a través de las redes sociales.

Al realizar este análisis de factibilidad, AGRIQ-AGROAHORRO puede tomar decisiones informadas sobre si la difusión de vacantes a través de las redes sociales como una estrategia viable y efectiva para sus necesidades de reclutamiento.

Diseño de la propuesta (acciones)**Plan de trabajo o cronograma:****Tabla 20**

Crear una oferta laboral atractiva.

1. Crear una oferta laboral atractiva

Nota. La presente tabla muestra cómo crear una oferta laboral atractiva. (Guachi, 2024)

Vacantes requeridas	Beneficios para los colaboradores	Requisitos que requiere la vacante a cubrir
Asesor técnico comercial interno / externo	Desarrollo profesional y capacitación continua	Título de educación superior. Experiencia previa en roles de ventas, servicio al cliente o asesoramiento. Comunicación efectiva.

Tabla 21

Publicación de la oferta laboral.

2. Publicación de la oferta laboral

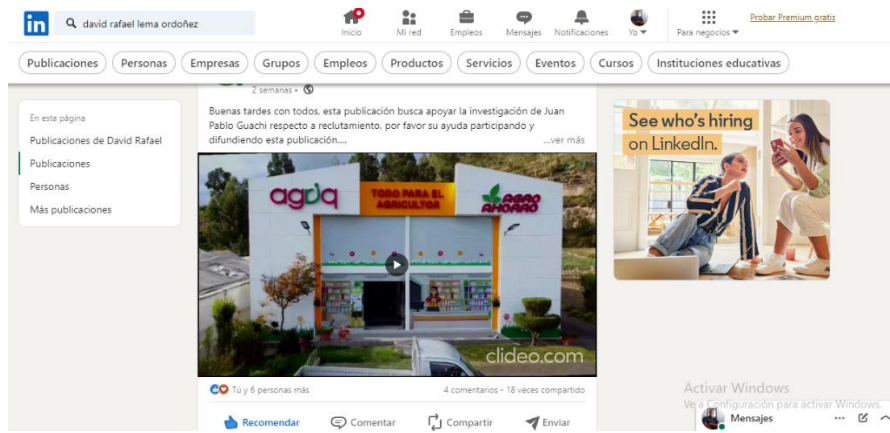
Redes Sociales	Grupos de difusión	Horarios de publicación
Facebook	Grupos de búsqueda de empleo	miércoles, jueves y viernes entre:
LinkedIn	Grupos de agrónomos del Ecuador	9 a.m. - 10 a.m. 11 a.m. - 12 p.m.

Nota. La presente tabla muestra el método de publicación de la oferta laboral.

(Guachi, 2024)

Figura 21

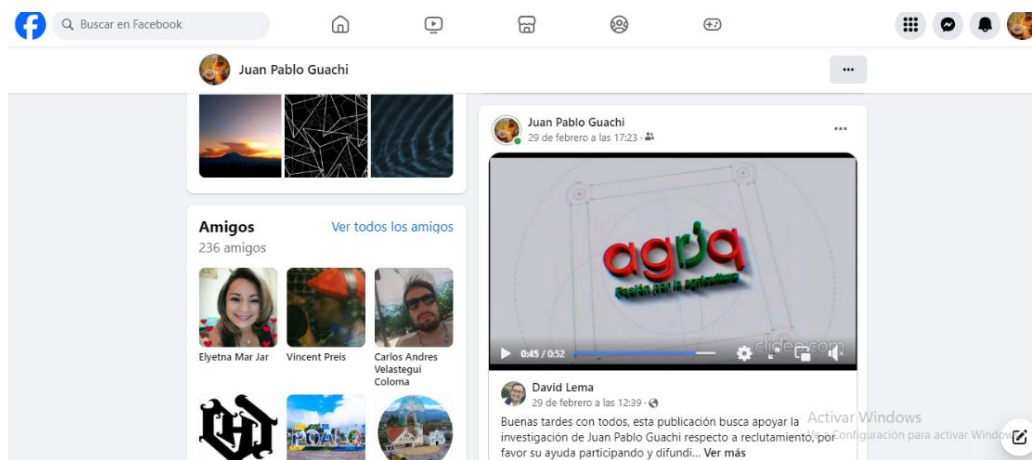
Captura de pantalla de la publicación realizada en LinkedIn.



Nota. Captura de pantalla de la publicación realizada en la red social LinkedIn.
(Guachi, 2024)

Figura 22

Captura de pantalla de la publicación realizada en Facebook.



Nota. Captura de pantalla de la publicación realizada en la red social Facebook.
(Guachi, 2024)

Tabla 22

Seguimiento de las publicaciones.

3. SEGUIMIENTO DE LAS PUBLICACIONES

REDES SOCIALES	Grupos de difusión
FACEBOOK	Grupos de búsqueda de empleo
LINKEDIN	Grupos de agrónomos del Ecuador

Nota. La presente tabla muestra cómo realizar un seguimiento de las publicaciones realizadas. (Guachi, 2024)

Tabla 23

Interacción con los candidatos interesados.

4. INTERACCIÓN CON LOS CANDIDATOS INTERESADOS

REDES SOCIALES	Compartir información de la o las vacantes disponibles.
FACEBOOK	Grupos de búsqueda de empleo
LINKEDIN	Grupos de agrónomos del Ecuador

Nota. La presente tabla muestra el tipo de interacción con los candidatos interesados. (Guachi, 2024)

Duración

Para determinar la duración del proyecto integrador aplicado en AGRIQ-AGROAHORRO, es necesario mencionar las acciones ejecutadas desde el inicio del mismo los mismo que empezaron con: la planificación, ejecución, seguimiento y también el cierre del proyecto.

La planificación comenzó, en primera instancia Esta fase incluye la definiendo los objetivos del proyecto también se identificó los recursos necesarios, y una vez habiendo identificado los recursos, se procede a la elaboración del plan de trabajo, y la asignación de responsabilidades, esto tomo alrededor de tres días por razones laborales y tiempo de los involucrados.

Posteriormente luego de tener un plan de trabajo, comenzó la elaboración de los anuncios y se acordó realizar un anuncio a través de un video y la voz en off anunciando los beneficios que la empresa ofrece a sus colaboradores como también las vacantes requeridas por la misma, este proceso tomo quince días.

El proyecto continuo con la publicación del anuncio en las distintas redes sociales, para luego realizar el seguimiento adecuado a cada una de las mismas y observar la reacción de los posibles candidatos como también interactuar con los posibles candidatos.

Para cerrar con la aplicación del proyecto integrador en AGRIQ-AGROAHORRO, se realizó una recolección de información en la misma que consto

el número de personas interesadas y que vieron de alguna manera una alternativa innovadora de promocionar vacantes para la organización.

Recursos

Los recursos que se utiliza para el presente proyecto integrador son los activos necesarios para llevar a cabo todas las actividades y alcanzar los objetivos del proyecto de manera eficiente y efectiva los mismo son:

Recursos humanos

El equipo de proyecto, consta primeramente por el talento humano de AGRIQ-AGROAHORROS, quienes brindan la información necesaria para la base del proyecto y de forma externa están los clientes más frecuentes quienes también aportan con su opinión para la identificación del problema a través de encuestas.

El autor del proyecto y también el tutor que aporta con sus apoyo y conocimiento dentro de la materia en este caso el reclutamiento de personal.

Recursos financieros

El presupuesto necesario para financiar todas las actividades del proyecto, fue mínimo ya que se utilizó varios recursos que ambas partes como AGRIQ-AGROAHORRO y el responsable frente al proyecto contaban.

Recursos físicos

El espacio de trabajo, que se utiliza son las instalaciones, de AGRIQ-AGROAHORRO los equipos y las herramientas necesarias para llevar a cabo las actividades del proyecto son una computadora que cuenta con un editor de video y acceso a internet.

Recursos tecnológicos

Los recursos tecnológicos que se utiliza para llevar a cabo el trabajo del proyecto, es una computadora y *softwares* editores de video e imagen como *Clipchamp*, además de dispositivos celulares.

Recursos de información

La información y los datos necesarios para llevar a cabo el trabajo del proyecto, son la base de datos de AGRIQ-AGROAHORRO, he investigaciones acerca de las redes sociales y de la difusión de vacantes a través de las mismas. También para la recolección de datos y análisis del problema se realiza una encuesta a tres partes como la gerencia, clientes interno y externos.

Recursos materiales

Los materiales y suministros necesarios para llevar a cabo las actividades del proyecto, que pueden incluir materias primas, componentes, productos, consumibles,

entre otros. Es importante asegurarse de que los materiales estén disponibles en el momento adecuado y en la cantidad necesaria para evitar retrasos en el proyecto.

Recursos externos

Los recursos externos constan de la opinión de los clientes de AGRIQ-AGROAHORRO, para solventar y solucionar el problema identificado.

Evaluación

La evaluación del presente un proyecto integrador está compuesta por los siguientes aspectos:

Calidad del trabajo realizado

Durante la aplicación del proyecto en AGRIQ-AGROAHORRO, el trabajo que se aplica abarca, recolección y análisis de información, para continuar con la elaboración de la oferta laboral así como tener en cuenta que vacantes están disponibles dentro de la organización, para definir los beneficios y también requisitos que los candidatos deberían cumplir, es así que se ejecutó la aplicación de proyecto realizando publicaciones en dos redes sociales Facebook y LinkedIn, obteniendo como resultado las reacciones y comentarios positivos.

Figura 21

Publicaciones realizadas en Facebook y LinkedIn

Te invitamos a dedicar tan solo 3 minutos de tu tiempo para ver nuestro nuevo video sobre las emocionantes oportunidades de carrera que ofrecemos en Agriq-Agroahorro. Este video te dará una visión clara de quiénes somos, qué hacemos y por qué somos un lugar genial para trabajar.

Después de ver el video, nos encantaría escuchar tu opinión. Por favor, déjanos un comentario debajo del video respondiendo a esta pregunta: Una vez visto el anuncio, ¿te postularías para participar en un proceso de selección? Si, no ¿Por qué?

¡Tu opinión es muy valiosa para nosotros y nos ayudará a mejorar nuestros procesos de reclutamiento!

¡No te pierdas esta oportunidad de explorar nuevas posibilidades y compartir tus pensamientos con nosotros!

[#reclutamiento](#) [#ecuador](#)



Te invitamos a dedicar tan solo 3 minutos de tu tiempo para ver nuestro nuevo video sobre las emocionantes oportunidades de carrera que ofrecemos en Agriq-Agroahorro. Este video te dará una visión clara de quiénes somos, qué hacemos y por qué somos un lugar genial para trabajar.

Después de ver el video, nos encantaría escuchar tu opinión. Por favor, déjanos un comentario debajo del video respondiendo a esta pregunta: Una vez visto el anuncio, ¿te postularías para participar en un proceso de selección? Si, no ¿Por qué?

¡Tu opinión es muy valiosa para nosotros y nos ayudará a mejorar nuestros procesos de reclutamiento!

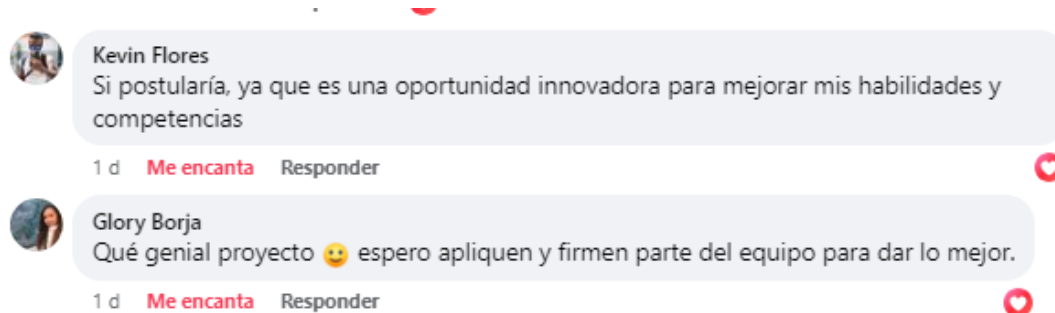
¡No te pierdas esta oportunidad de explorar nuevas posibilidades y compartir tus pensamientos con nosotros!



Nota. Capturas de pantalla de las publicaciones realizadas en las distintas redes sociales. (Guachi, 2024)

Figura 22

Respuestas y comentarios en Facebook de las personas interesadas.



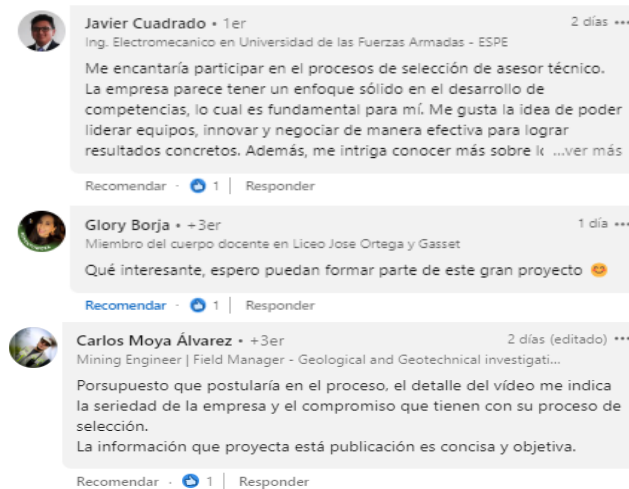
Reacciones en LinkedIn de personas interesadas.



Nota. Captura de pantalla de las reacciones generadas en LinkedIn.
(Guachi, 2024)

Figura 24

Comentarios y respuestas de la audiencia en LinkedIn.



Nota. Captura de pantalla de respuestas y comentarios en LinkedIn. (Guachi, 2024)

Eficiencia en el uso de recursos

El uso de recursos con los que cuenta el proyecto integrador tanto físicos como económicos fueron analizados y también se trata de hacer uso de los mismo de la manera más eficiente, es así que el proyecto pudo salir adelante con los recursos que se obtienen y algunos que ya existían dentro de la organización. Los resultados alcanzados fueron favorables dentro de la aplicación del proyecto durante la difusión del anuncio a través de las redes sociales elegidas.

Colaboración y trabajo en equipo

Para lograr la aplicación del presente proyecto existe colaboración por parte de AGRIQ-AGROAHORRO, en lo que respecta a sus colaboradores y propietarios. También es necesario mencionar el apoyo y colaboración de parte del director de este proyecto quien, con sus ideas y asistencia, brindaron su conocimiento para sacar a delante el proyecto final.

Aprendizaje y mejora continua

Identificar lecciones aprendidas durante la ejecución del proyecto y cómo se pueden aplicar para mejorar futuros proyectos. Esto implica reflexionar sobre los éxitos y desafíos del proyecto, así como identificar áreas de mejora en los procesos, prácticas y habilidades del equipo.

Sostenibilidad y viabilidad a largo plazo:

El proyecto integrador tiene un futuro ya que el anuncio se puede actualizar de la misma manera con las vacantes que se requiera en adelante para AGRIQ-AGROAHORRO, y también haciendo uso de las redes sociales que se utiliza.

CAPÍTULO V

Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

En comparación con otros métodos de reclutamiento, como la publicación en periódicos o la contratación de agencias de reclutamiento, la difusión de vacantes en redes sociales suele ser más económica y accesible. Esto permite a AGRIQ-AGROAHORRO maximizar su presupuesto de reclutamiento y obtener un mayor retorno de la inversión.

Las redes sociales ofrecen la oportunidad de interactuar y comprometerse directamente con los candidatos a través de comentarios, mensajes directos y otros medios. Esto facilita el establecimiento de relaciones con los candidatos y proporciona una experiencia más personalizada durante el proceso de reclutamiento.

Las herramientas de análisis integradas en las plataformas de redes sociales permiten realizar un seguimiento detallado del rendimiento de las publicaciones de trabajo. Esto incluye métricas como el alcance, la participación, las conversiones y más, lo que proporciona información valiosa para ajustar y mejorar la estrategia de reclutamiento.

La difusión de vacantes en redes sociales es altamente adaptable a las necesidades y objetivos específicos de reclutamiento de AGRIQ-AGROAHORRO.

Recomendaciones

Investigar qué plataformas de redes sociales son más utilizadas por tu audiencia objetivo. Como, por ejemplo, LinkedIn es ideal para profesionales y puestos de alto nivel, mientras que Facebook y Twitter pueden ser más efectivos para roles más generales.

Utilizar imágenes, videos y gráficos llamativos para acompañar tus publicaciones de vacantes. El contenido visual tiende a captar más la atención de los usuarios en las redes sociales y aumenta las posibilidades de que hagan clic en tu publicación. Anexo4

Asegurarse de que la descripción de la vacante sea clara, concisa y fácil de entender. Incluye información relevante, como el título del puesto, responsabilidades clave, requisitos y detalles sobre cómo aplicar.

Publicar las vacantes en las redes sociales en momentos en que tu audiencia esté más activa. Esto puede variar según la plataforma y la ubicación geográfica.

Realizar un seguimiento del rendimiento de tus publicaciones de vacantes en las redes sociales. Analizar el alcance, la participación y las conversiones, y utiliza estos datos para ajustar y mejorar tu estrategia de difusión en el futuro.

Anexos

Anexo 1

CAUSAS	DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	CONSECUENCIAS
INCREMENTO DEL NÚMERO DE CLIENTES.	Atraer talento humano calificado necesario para brindar un servicio óptimo para los clientes.	Pérdida de nuevo clientes y por consiguiente un margen bajo en las ventas de la empresa.
FALTA DE PERSONAL DENTRO DE LA EMPRESA.	Los actuales colaboradores al faltar personal deben realizar tareas extras para atender a los clientes de la empresa.	No brindar un servicio completo a los distintos clientes.
INCREMENTO DE TAREAS A CUMPLIR POR PARTE DE LOS COLABORADORES.	Los colaboradores deben hacer muchas veces el doble de tareas y regularmente realizar horas extras.	La acumulación de trabajo ocasionaría la falta y el incumplimiento de las tareas y metas de la empresa.

Anexo 2The logo for Agría, featuring the word "agría" in a lowercase, sans-serif font with a stylized dot above the 'i'.

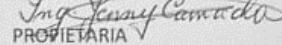
Ambato, 22 de Febrero del 2024

Señora Lcda MSc.
Noemy Sandoval Ortiz
COORDINADORA DE LA CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Presente.-

Por medio del presente AUTORIZO al señor **JUAN PABLO GUACHI TUPIZA**, estudiante del último semestre de la carrera de GESTIÓN DE TALENTO HUMANO del INSTITUTO TECNOLÓGICO INTERNACIONAL UNIVERSITARIO ITI, realizar su propuesta de tesis con el objeto de obtener el título de Tecnólogo Superior en Gestión del Talento Humano, para lo cual le brindaremos toda la ayuda necesaria.

Atentamente,

Ing. Jenny Camacho T.

A handwritten signature in black ink that reads "Ing. Jenny Camacho T." with a checkmark below it.


PROPIETARIA

The logo for Agro Ahorro, featuring a stylized leaf icon to the left of the text "AGRO AHORRO" in a bold, sans-serif font.

INSUMOS AGRICOLAS

- Yacupamba a 100 mts del Mercado
Tel: 032-456232 - Ambato - Ecuador

Anexo 3


INSTITUTO TECNOLÓGICO INTERNACIONAL UNIVERSITARIO ITI
CARRERA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Quito, 21 de febrero de 2024

Ingeniera
 Jenny Camacho Tobar
 GERENTE PROPIETARIA DE AGRIQ - AGROAHORRO AMBATO
 Presente. –

De nuestra consideración:

Reciba un cordial saludo de quienes hacemos el Instituto Tecnológico Internacional Universitario ITI, institución educativa de nivel superior que forma profesionales en la rama de Gestión del Talento Humano.


El motivo de esta misiva es certificar que el señor **Juan Pablo Guachi Tupiza**, estudiante del último semestre, está realizando el Proyecto Integrador de Grado para obtener el título de Tecnólogo Superior en Gestión del Talento Humano

El señor Guachi escogió su empresa AGRIQ AGROAHORRO para realizar su propuesta de tesis por lo que solicito su ayuda autorizando el proceso para que el alumno pueda culminar sin problemas su titulación.


Seguro de contar con su valioso apoyo, le anticipo mi agradecimiento.

Atentamente,

FLORENCIA NOEMI SANDOVAL ORTIZ
Firmado digitalmente por FLORENCIA NOEMI SANDOVAL ORTIZ. DN: cn=FLORENCIA NOEMI SANDOVAL ORTIZ, o=FLORENCIA NOEMI SANDOVAL ORTIZ, ou=Certificado Privado Nacional EC, email=noemy.sandoval@iti.edu.ec, Ministerio del Interior de este departamento, Ubicación: QUITO, Fecha: 2024.02.21 14:31:55.00


 Coordinación de Gestión de Talento Humano

Lcda. Noemy Sandoval Ortiz MSc.
COORDINADORA DE LA CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
 Teléfono: 0959183951
 E-mail : noemy.sandoval@iti.edu.ec


AGRO AHORRO
INSUMOS AGRICOLAS
 Dirección: Yacupamba a 100 mts del Mercado
 Teléfono: 022 - 498232 - Ambato - Ecuador

Recibido: Ing. Jenny Camacho

Anexo 4

Formato infografía difusión de vacantes.

agriq
Pasión por la agricultura

**REQUIERE CONTRATAR ASESOR
TÉCNICO COMERCIAL INTERNO Y EXTERNO**

REQUISITOS

- TÍTULO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
- EXPERIENCIA PREVIA EN ROLES DE VENTAS, SERVICIO AL CLIENTE O ASESORAMIENTO TÉCNICO AGRÍCOLA
- COMUNICACIÓN EFECTIVA

BENEFICIOS

- BONIFICACIONES POR DESEMPEÑO
- DESARROLLO PROFESIONAL
- SEGURO DE VIDA
- VEHÍCULO DE EMPRESA

AMBATO - IZAMBA

CONTACTOS: 0963700818 - AGRIQTH@GMAIL.COM

Nota. Formato de infografía para la difusión de vacantes en AGRIQ-AGROAHORRO. (Guachi, 2024)

Referencias

(s.f.).

Andrade, G. y. (2020). *Cultura organizacional y cambio: reflexiones y discusiones desde la psicología organizacional*. Colombia: Editorial Universidad Católica de Colombia.

Chaves Montero, A. (2018). *La utilización de una metodología mixta en investigación social*. UTMACH.

Esquerigüela, G. (Febrero de 2023). *Las 6 empresas líder que revolucionan el reclutamiento a través de las redes sociales*. Obtenido de Telent Clue: <https://blog.talentclue.com/las-6-empresas-que-revolucionan-el-reclutamiento-a-trav%C3%A9s-de-las-redes-sociales>

Flores Carrillo, D. G. (2017). *Repositorio PUCESA*. Obtenido de <http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2060>

Guachi, J. (Febrero de 2024). Ambato, Tungurahua, Ecuador.

Guachi, J. (Febrero de 2024). *Actividades económicas por sector y por rentabilidad*. Ambato, Tungurahua, Ecuador: Biblioteca personal.

Guachi, J. (Febrero de 2024). *Alcance*. Ambato, Tungurahua, Ecuador: Biblioteca personal.

Guachi, J. (Marzo de 2024). *Comentarios y respuestas de la audiencia en LinkedIn*. . Ambato, Tungurahua, Ecuador: Biblioteca personal.

Guachi, J. (Febrero de 2024). *Crear una oferta laboral atractiva*. Ambato, Tungurahua, Ecuador: Biblioteca personal.

Guachi, J. (Febrero de 2024). *Diagrama en respuesta a si la empresa AGRIQ – AGROAHORRO ha experimentado falta de personal*. . Ambato, Tungurahua, Ecuador.

Guachi, J. (Febrero de 2024). *Interacción con los candidatos interesados*. Ambato, Tungurahua, Ecuador: Biblioteca personal.

- Guachi, J. (Febrero de 2024). Publicación de la oferta laboral. Ambato, Tungurahua, Ecuador : Biblioteca personal.
- Guachi, J. (Marzo de 2024). Publicaciones realizadas en Facebook y LinkedIn. Ambato, Tungurahua, Ecuador: Biblioteca personal.
- Guachi, J. (Marzo de 2024). Reacciones en LinkedIn de personas interesadas. Ambato, Tungurahua, Ecuador: Biblioteca personal.
- Guachi, J. (Marzo de 2024). Respuestas y comentarios de las personas interesadas. Ambato, Tungurahua, Ecuador: Biblioteca personal .
- Guachi, J. (Febrero de 2024). Seguimiento de las publicaciones. Ambato, Tungurahua, Ecuador: Biblioteca personal.
- Lopera Echavarría, J. D. (Junio de 2010). *redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/181/18112179017.pdf>
- Lopez, J. (Junio de 2022). *LinkedIn*. Obtenido de <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6920059039397625856/>
- Medina Chicaiza, R. P. (2022). *Desarrollo del proceso e-recruitment en instituciones financieras*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano.
- Naranjo, M. (Junio de 2017). *NMS*. Obtenido de <https://nmslaw.com.ec/blog/2017/06/19/ministerio-del-trabajo-expide-la-normativa-la-erradicacion-la-discriminacion-ambito-laboral/>
- Paige, A. (2020). *Canva*. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7069818/>
- Ramirez, H. (2007). *EL PROYECTO INTEGRADOR: UNA ESTRATEGIA PEDAGÓGICA PARA LOGRAR LA*. Bogotá, Colombia.
- Raymi, G. (2020). *Go Raymi*. Obtenido de <https://www.goraymi.com/es-ec/tungurahua/ambato/mapas/parroquias-ambato-akqb5gw5s>
- Rivera-García, L. M. (2019). Reclutamiento y selección del personal empresaria. *FIPCAEC*, 58-71.

- Robledo, G. (15 de Septiembre de 2013). *DialNet plus*. Obtenido de file:///C:/Users/hp/Downloads/Dialnet-DifusionDeProductosATravesDeRedesSociales-5364514.pdf
- Sanchez Chavez, M. Y. (2020). *Herramienta Canva para mejorar la creatividad en estudiantes de primer año en informática en la I.E. Simón Bolívar*. Lima.
- Santamaría, J. B. (2023). *Innovar y simplificar la difusión de estrategias publicitarias en los nuevos emprendedores de la ciudad de Ambato*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/38521>
- Tobar, L. (Junio de 2021). Empresa AGRIQ-AGROAHORRO. Ambato, Tungurahua, Ecuador: Biblioteca personal de Lupe Tobar.
- Tomalá Mero, F. S. (2022). Herramientas comunicacionales: reconocimiento y aplicación de nuevas propuestas narrativas en los Estudiantes de la Carrera de Comunicación de la UPSE. *Repositorio Universidad Estatal Península de Santa Elena*.
- Torres, C. P. (2018). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN: LAS RUTAS CUANTITATIVA, CUALITATIVA Y MIXTA*. Mexico: McGRAW-HILL INTERAMERICANA.

Informe Turnitin



Identificación de reporte de similitud: oid:11830:341262402

NOMBRE DEL TRABAJO

Formato Final Juan Pablo Guachi 18-03-2024.docx

AUTOR

Juan Pablo Guachi Tupiza

RECuento DE PALABRAS

12476 Words

RECuento DE CARACTERES

69541 Characters

RECuento DE PÁGINAS

86 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

5.4MB

FECHA DE ENTREGA

Mar 20, 2024 10:54 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Mar 20, 2024 10:55 AM GMT-5

● 12% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)