

**UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABÍ.**



“Estrategias de atracción y retención del talento humano en empresas pesqueras del cantón Jaramijó - Manabí”

**AUTOR (A):**

Cevallos Toala Jostin Manuel.

**Facultad Ciencias Administrativas, Contables y Comercio.**


**Carrera de Administración de Empresas.**

**Tutor:**

Ing. Cáceres Larreategui Alba Lucia.

MANTA – MANABÍ – ECUADOR.

2024

 <b>Uleam</b> UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO:</b> CERTIFICADO DE TUTOR(A).	<b>CÓDIGO:</b> PAT-04-F-004
	<b>PROCEDIMIENTO:</b> TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	<b>REVISIÓN:</b> 1 Página 1 de 1

## CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, **CERTIFICO:**

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular bajo la autoría del estudiante **Cevallos Toala Jostin Manuel**, legalmente matriculado en la carrera de Administración de Empresas, período académico 2024, cumpliendo el total de 348 horas, cuyo tema del proyecto es **"Estrategias de atracción y retención del talento humano en empresas pesqueras del cantón Jaramijó-Manabí"**.

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 10 de Diciembre de 2024.

Lo certifico,

  
Ing. Alba Lucía Cáceres Larreategui.  
Docente Tutor(a)

# Jostin Manuel Cevallos Toala (PROYECTO DE TITULACIÓN)



<b>Nombre del documento:</b> Jostin Manuel Cevallos Toala (PROYECTO DE TITULACIÓN).docx <b>ID del documento:</b> 8bd58393664b7f4aa85116c6a167505b619f4fc0 <b>Tamaño del documento original:</b> 1,89 MB <b>Autores:</b> []	<b>Depositante:</b> Alba Caceres <b>Fecha de depósito:</b> 4/12/2024 <b>Tipo de carga:</b> interface <b>fecha de fin de análisis:</b> 4/12/2024	<b>Número de palabras:</b> 9007 <b>Número de caracteres:</b> 59.815
---	--	--

Ubicación de las similitudes en el documento:



## Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<b>Documento de otro usuario</b> #30d9ea El documento proviene de otro grupo 3 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (42 palabras)
2	<b>TRABAJO DE TITULACION-KARLA LOPEZ, 1.pdf</b>   TRABAJO DE TITULACION-K... #a031d5 El documento proviene de mi grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (36 palabras)
3	<b>www.jobconvo.com</b>   Remuneración: ¿cómo funciona, tipos y qué dice la ley? <a href="https://www.jobconvo.com/blog/es/remuneracion-como-funciona-tipos-y-que-dice-la-ley/#:~:text=...">https://www.jobconvo.com/blog/es/remuneracion-como-funciona-tipos-y-que-dice-la-ley/#:~:text=...</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (34 palabras)
4	<b>Documento de otro usuario</b> #2292d7 El documento proviene de otro grupo 3 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (23 palabras)
5	<b>repository.unimilitar.edu.co</b> <a href="https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/31779/MenesesPintoKelyJohanna20...">https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/31779/MenesesPintoKelyJohanna20...</a> 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (21 palabras)

## Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<b>proyecto de Investigación final 18 dic.docx</b>   proyecto de Investigación fin... #c8d039 El documento proviene de mi grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (22 palabras)
2	<b>www.doi.org</b> <a href="https://www.doi.org/10.1590/S0104-11692006000100019">https://www.doi.org/10.1590/S0104-11692006000100019</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)
3	<b>ri.conicet.gov.ar</b> <a href="https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/69127/CONICET_Digital_Nro.df854a79-4943-4ae...">https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/69127/CONICET_Digital_Nro.df854a79-4943-4ae...</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)
4	<b>Documento de otro usuario</b> #f08e23 El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (14 palabras)
5	<b>repository.uamerica.edu.co</b> <a href="https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7460/1/408877-2019-II-NIIE.pdf">https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7460/1/408877-2019-II-NIIE.pdf</a>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (16 palabras)

**Fuentes ignoradas** Estas fuentes han sido retiradas del cálculo del porcentaje de similitud por el propietario del documento.

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<b>docs.google.com</b>   ESTRATEGIAS DE ATRACCION Y RETENCION DEL TALENTO HUMANA... <a href="https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeypKNvUI9CPWHDRbljb1ITSL36SmYIECO7zFjGxZAw...">https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeypKNvUI9CPWHDRbljb1ITSL36SmYIECO7zFjGxZAw...</a>	6%		Palabras idénticas: 6% (514 palabras)
2	<b>dialnet.unirioja.es</b> <a href="https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5085561.pdf">https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5085561.pdf</a>	3%		Palabras idénticas: 3% (243 palabras)
3	<b>repositorio.uide.edu.ec</b> <a href="https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3056/1/TESIS-UIDE-1111.pdf">https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3056/1/TESIS-UIDE-1111.pdf</a>	2%		Palabras idénticas: 2% (143 palabras)
4	<b>bibliotecadigital.udea.edu.co</b> <a href="https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9892/1/ParraDaniela_2018_ContratoPsicol...">https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9892/1/ParraDaniela_2018_ContratoPsicol...</a>	2%		Palabras idénticas: 2% (147 palabras)
5	<b>Documento de otro usuario</b> #14500b El documento proviene de otro grupo	1%		Palabras idénticas: 1% (130 palabras)

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **Cevallos Toala Jostin Manuel**, con cédula de identidad N°1350449284, declaro que el presente trabajo de titulación: **“Estrategias de atracción y retención del talento humano en empresas pesqueras del cantón Jaramijó-Manabí”**, cumple con los requerimientos que la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí y la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio sugieren, cumpliéndose cada uno de los puntos expuestos y siendo meticuloso con la información presentada. A su vez, declaro que el contenido investigativo percibe el desarrollo y diseño original elaborado por la supervisión del tutor académico de investigación. La argumentación, el sustento de la investigación y los criterios vertidos, son originalidad de la autoría y es responsabilidad de esta.

Jostin Cevallos

**Cevallos Toala Jostin Manuel**  
**C.I.: 1350449284**  
**E-mail: [e1350449284@live.uleam.edu.ec](mailto:e1350449284@live.uleam.edu.ec)**  
**Telf: 0939178311**

## Aprobación del Trabajo

Los miembros del tribunal de grado dan la aprobación al trabajo final de titulación sobre el tema "Estrategias de atracción y retención del talento humano en empresas pesqueras del cantón Jaramijó - Manabí" elaborado por el egresado Cevallos Toala Jostin Manuel, el mismo que cumple con lo estipulado por reglamentos y disposiciones emitidas por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la facultad Ciencias Administrativas, Contables y Comercio, de la carrera de Administración de Empresas.

Por constancia firman:



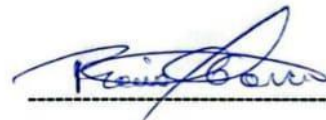
---

Presidenta del tribunal  
Ing. Calderón Marjorie



---

Miembro del tribunal  
Ing. Macías Otto



---

Miembro del tribunal  
Ing. García Ana del Rocío

## **Dedicatoria.**

Con inmensa gratitud, quiero dedicar este trabajo en primer lugar a Dios, quien ha sido mi guía y mi fortaleza en cada paso del camino. A mi mamá, por su amor incondicional y por ser mi refugio en los momentos más desafiantes, y a la memoria de mi querido papá, quien desde el cielo sigue iluminando mi camino y enseñándome el verdadero valor del esfuerzo y la perseverancia.

A mis amigos, compañeros de risas, aprendizajes y momentos compartidos, quienes siempre han estado ahí para alentarme, escucharme y darme fuerzas cuando lo he necesitado. Gracias por su apoyo constante y por ser pilares fundamentales en lo que fue este largo camino.

Finalmente, a mi tutora la Ing. Alba Lucia Cáceres Larreategui, cuyo conocimiento, paciencia y dedicación han sido claves para la culminación de este proyecto. Gracias por creer en mí, por su orientación valiosa y por su esfuerzo en ayudarme a crecer tanto profesional como personalmente.

***Justin Cevallos.***

## **Agradecimiento.**

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que, de una u otra forma, han sido parte fundamental en la realización de este proyecto.

En primer lugar, agradezco a Dios, fuente inagotable de fortaleza, sabiduría y guía, quien me ha acompañado en cada paso de este proceso y me ha dado las fuerzas necesarias para superar cada desafío.

A mi mamá, cuyo amor, comprensión y apoyo incondicional han sido mi motor y mi refugio. Su presencia constante y sus palabras de aliento me han ayudado a mantenerme firme incluso en los momentos más difíciles.

A la memoria de mi querido papá, cuya influencia sigue viva en mi corazón. Sus enseñanzas y ejemplo de perseverancia han sido mi inspiración a lo largo de este camino.

A mis amigos y compañeros, quienes han sido una fuente constante de motivación y alegría. Gracias por su compañía, por sus palabras de aliento y por brindarme momentos que llenaron de calidez y energía este proceso.

De manera especial, extiendo mi agradecimiento a mi tutora, la Ing. Alba Lucía Cáceres Larreategui, por su compromiso, paciencia y generosidad al compartir sus conocimientos. Su orientación ha sido clave para el desarrollo de este proyecto y para mi crecimiento tanto profesional como personal.

A todos ustedes, gracias por creer en mí y por contribuir de manera invaluable a la culminación de este sueño.

***Justin Cevallos.***

## **RESUMEN.**

En la presente investigación se realizó un estudio acerca de cómo las estrategias de atracción inciden en la retención del talento humano en empresas pesqueras del cantón Jaramijó- Manabí, siendo el objetivo general "Identificar cuáles son las estrategias más efectivas para atraer y retener el talento humano en las empresas pesqueras del cantón Jaramijó", las variables de estudio fueron; variable independiente; Atracción y la variable dependiente; retención del talento humano.

Se ejecutó bajo la metodología de investigación, el método científico-deductivo, con un enfoque cuantitativo, el alcance descriptivo de tipo correlacional, la tipología fue exploratoria, descriptiva, no experimental de corte transaccional, ya que no se manipularán las variables, como herramienta se utilizó un cuestionario evaluado bajo la escala de Likert, el cual está constituido de 13 ítems entre ambas variables.

En el resultado de esta investigación se observó que las empresas encuestadas Marbelize, S.A., Asiservy S.A. y Marfoods S.A., los colaboradores de las empresas antes mencionadas, no se encuentran satisfechos con los beneficios y oportunidades que ofrecen dichas empresas, se evaluó su grado de satisfacción de la siguiente manera; un 60% de las empresas encuestadas estuvieron satisfechos por todos los beneficios que ofrece la empresa, mientras que el 23% que indicaron estar en desacuerdo y un 13% ni están de acuerdo ni en desacuerdo, por lo que hay que se buscaron alternativas para mejorar el grado de satisfacción de las empresas.

Se pudo concluir que, las empresas pesqueras del Cantón Jaramijó, presentaron problemas en su gestión de liderazgo que, aparte de las estrategias de atracción, influyeron de manera directa en la decisión de la retención por parte de los colaboradores, bien sea por falta de reconocimientos al personal y mala distribución de funciones, por lo cual, las empresas pesqueras del Cantón Jaramijó, se les recomendó replantear sus procesos para así garantizar una adecuada atracción y retención del personal y de tal manera lograr una mayor permanencia con el pasar del tiempo.

**PALABRAS CLAVES:** Estrategias; Atracción; Retención; Talento Humano, efectividad.

## **STRATEGIES FOR ATTRACTION AND RETENTION OF HUMAN TALENT IN FISHING COMPANIES OF THE JARAMIJÓ CANTON**

### **ABSTRACT:**

This research carries out a study on how attraction strategies affect the retention of human talent in fishing companies in the Jaramijó canton, with the general objective of "Identify which are the most effective strategies to attract and retain human talent in companies." "fisheries of the Jaramijó canton." Maintaining a quantitative approach. For the measurement of the



independent variable; Attraction measures 3 dimensions which are; business management, leadership and attraction strategies, while in the human talent retention variable it measures 6 dimensions, which are: Satisfaction, monetary and non-monetary incentive package, learning curve, organizational climate, human talent retention strategies and social responsibility with workers as a tool, a questionnaire with the Likert scale was used, which is made up of 13 items between both variables, they were carried out digitally through the Google Forms platform that provided the ease of preparing and sending the surveys. , to obtain information on in a simple and timely manner to collaborators of the 7 fishing companies surveyed in the Jaramijó Canton.

**KEYWORDS:** Strategies; Attraction; Retention; Human Talent, effectiveness.

## INTRODUCCIÓN

El Cantón Jaramijó es un cantón de la Provincia de Manabí en la Costa del Océano Pacífico, Ecuador, conocido como caleta de pescadores, localizado hacia el sector oeste de la provincia de Manabí, su ubicación geográfica se sitúa de la siguiente manera: 9'896.000 a 9'895.000 longitud este y 540 a 541 latitud norte, referidas al meridiano de Greenwich y al paralelo cero o línea ecuatorial, respectivamente este cantón tiene fortalezas turísticas entre las que prevalecen sus playas como Punta Blanca o cabo de Jaramijó, Playas de Balsamaragua o Salinas, Playas del Fondeadero, Pozos de Agua Azufrada. Por ello, fue declarado Patrimonio Turístico de América. (Ecured, 2024).

El objetivo general del artículo fue determinar qué estrategias de atracción inciden en la retención del talento humano en las empresas pesqueras del cantón Jaramijó, para poder servir como una guía tanto para las empresas como para el personal, emitiendo información que sea de utilidad para garantizar un beneficio mutuo, los objetivos específicos fueron; analizar de qué manera las estrategias de atracción inciden en la retención de las empresas pesqueras con la retención del talento humano de Jaramijó, determinar la relación existente entre la gestión del liderazgo y la retención del talento humano de las empresas pesqueras de Jaramijó y analizar las estrategias de atracción con la retención del talento humano de las empresas pesqueras de Jaramijó, como hipótesis general; Las estrategias de atracción y su incidencia en la retención del talento humano en las empresas pesqueras del cantón Jaramijó- Manabí e hipótesis específicas; las estrategias de atracción si inciden en la retención de las empresas pesqueras con la retención del talento humano del cantón Jaramijó- Manabí, el liderazgo está relacionado con la retención del talento humano de las empresas pesqueras del cantón Jaramijó- Manabí, las estrategias de atracción si tienen relación con la retención del humano de las empresas pesqueras del cantón Jaramijó- Manabí que ayude a las organizaciones a cumplir sus objetivos.

En el presente artículo académico se buscó explorar los distintos desafíos que enfrentan las empresas en el sector pesquero al momento de atraer y retener al talento humano, el mismo, es importante para que las empresas puedan mantenerse en el tiempo y ser competitivos en la industria. La atracción y retención del talento humano son dos de los aspectos fundamentales en la gestión empresarial de cualquier sector, y el sector pesquero no es una excepción.

Para ello es necesario, que el proceso de selección sea efectivo, en el que se aplicó una adecuada estrategia de atracción y retención del personal, para así aprovechar al máximo su potencial, no sólo en suplir las necesidades básicas de sus trabajadores con una remuneración económica que esté acorde a su formación y experiencia, sino también en aumentar su motivación y llenar sus expectativas de crecimiento, creando carrera en la empresa, buscando potenciar sus capacidades en beneficio tanto de ellos, como de la propia organización.

De esta manera, (Alcántara, 2022), mencionó que, la planificación del talento humano se ha ido posicionando como uno de los pilares fundamentales de cualquier organización independientemente del sector económico al que pertenezca, y para ello el plantear estrategias que les permitan solventar la rotación del personal se considera un factor positivo que apunta directamente a la productividad y competitividad empresarial.

En base a ello se presentaron algunas bases teóricas internacionales; tal como indica (Honorio, 2018), en su investigación titulada, "Las prácticas de gestión en la retención del talento humano y su relación con el compromiso organizacional en empresas constructoras de lima, 2016 - 2017", presentado para obtener el grado de comunicador social publicada en Lima-Perú, siendo la metodología empleada, cualitativa, estudio de caso exploratorio, cuyo objetivo fue analizar los factores de atracción y pérdida de jóvenes que decidieron voluntariamente dejar la organización aplicando la muestra a 17 entrevistas en profundidad a jóvenes de la generación.

De igual manera, (Di Trolio, 2019), en su investigación titulada, "Gestión del Talento y Liderazgo: Ideas para la mejora en Pymes argentinas", esta investigación estuvo enfocada en analizar el liderazgo en empresas Pyme de Argentina y su impacto en la gestión del talento, proponiendo ideas orientadas a su optimización, utilizando la metodología cualitativa, publicando artículos sobre las pymes en Argentina.

Mientras que, para (Figueroa, 2014), en el título "Estrategias de atracción y retención del talento humano en la industria minera colombiana", basándose en analizar los factores que pueden resultar determinantes para las organizaciones del sector minero a la hora de atraer o retener el personal idóneo para determinado cargo, su metodología fue bibliográfica estudiada en una institución privada.

Por lo que, como investigaciones nacionales se tiene; (Izurieta, 2018), en su investigación: "La importancia del salario emocional en una organización como herramienta de retención del talento humano.", analiza la influencia del salario emocional en la retención del talento humano en una organización, utilizo la metodología cuantitativo- descriptivo, con una muestra aplicada a 30 personas de diferentes empresas.

Y por ultima en la investigación de (Lainez, 2018), "El Employer Branding como generador del compromiso en la atracción y retención de talento, una revisión conceptual", aplicando una metodología cualitativa, evaluando casos de empresas con éxito a nivel nacional e internacional.

La finalidad del estudio es precisar la relación entre dos variables; variable independiente; Atracción, midió 3 dimensiones; gestión de empresas, liderazgo y estrategias de atracción, mientras que en la variable de retención del talento humano se midió 6 dimensiones; Satisfacción, paquete de incentivo monetario y no monetario, curva de aprendizaje, clima organizacional, estrategias de retención del talento humano y responsabilidad social con los trabajadores y encontrar las razones de la retención del personal de las empresas pesqueras del cantón Jaramijó, a

través de la realización de una encuesta, realizada a 7 empresas pesquera del cantón Jaramijó, realizadas a través de la plataforma Google Forms, para la obtención de resultados y evidenciar si afecta o tiene relación directa con la decisión de abandono de los trabajadores, se interpretaron los resultados mediante el sistema Spss producto del sondeo realizado.

Definiendo cada variable con sus respectivas dimensiones de la siguiente manera:

Variable Independiente X: Atracción:

La atracción del talento se basa en políticas realizadas por las compañías para aumentar su fuerza laboral mediante actividades de Recursos Humanos (Tarique y Schuler, 2018). El objetivo de dichas políticas es incrementar la cantidad de personas que solicitan el puesto de trabajo o tratar de vincular a los trabajadores con las habilidades que se necesitan (Aiman-Smith et al., 2021).

Conocer los factores del proceso de atracción del talento más valorados puede beneficiar a la empresa, ya que mejora el compromiso y, las personas que entren a formar parte de la organización lo harán más motivadas y fidelizadas, por lo que es una ventaja competitiva (Ames, 2018).

Conceptualizando sus dimensiones con sus respectivos indicadores;

- Estrategias de atracción del talento humano: Atraer talentos a la organización y hacer que se queden es un paso necesario, pero no suficiente, ya que no basta con tener talentos en la organización, es necesario saber aplicarlos y utilizarlos de la mejor manera posible. Lo que significa trabajar en equipos de alto desempeño en un clima extremadamente democrático, agradable y participativo. (Castillo & Daza, 2021, p.21)
- Innovación: Donofrio (2019) La innovación es un proceso por el cual una nación crea y transforma nuevos conocimientos en productos, servicios y procesos útiles para los mercados nacionales y globales; dirigiendo hacia la creación de valor para las partes implicadas y a estándares de vida más altos.
- Actitud de aprendizaje: La actitud, hace alusión a la forma de actuar, lo que es fundamental a la hora de mejorar las aptitudes. (Castro, 2020).
- Actitud: La actitud de cualquier persona no es innata, es decir son comportamientos que ha ido adquiriendo por medio del tiempo y la experiencia a partir de factores tanto externos como internos que pueden influenciar a adquirir una actitud positiva o negativa. (Lacolla, 2019).
- Iniciativa: La iniciativa es la capacidad profesional para proponer, desarrollar o idear proyectos propios. Es una cualidad importante para el empleo pues permite adelantarse a los acontecimientos, desarrollando ideas innovadoras. (Adecco, 2020).

## Variable dependiente Y: Retención del talento humano

La gestión del talento implica tanto la atracción del talento como la retención de este y si se quiere conseguir un equipo efectivo y unido es crucial asegurarse de una atracción y compromiso del talento (Prieto, 2023).

La retención del talento se enfoca en las políticas que se orientan a disminuir la tasa de rotación y a aumentar el compromiso organizacional (Tarique y Schuler, 2020). El objetivo de las técnicas de retención es aumentar la satisfacción laboral y la fidelidad de los empleados (Valdebenito y Ugarte, 2019).

A continuación, se conceptualizarán las dimensiones con sus respectivos indicadores:

- Satisfacción: La satisfacción se atribuye a los sentimientos de felicidad del cliente cuando el proveedor del servicio satisface sus expectativas. En la literatura sobre gestión de servicios, la satisfacción del cliente puede definirse como un resumen de la reacción cognitiva y afectiva ante un incidente de servicio o una relación de servicio a largo plazo (Gosso, 2020).
- Condiciones laborales; según Castillo & Prieto (2020), son todas aquellas características que giran en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute el trabajo a las personas, por ello, las condiciones laborales no sólo son la higiene, seguridad, los aspectos físicos, sino que también determinan los aspectos psíquicos.
- Paquete de incentivo monetario y no monetario: Los incentivos no monetarios son beneficios que se ofrecen a los trabajadores como recompensa por su desempeño y compromiso, pero que no implican una remuneración económica directa. Estos pueden ser desde días libres adicionales hasta oportunidades de desarrollo profesional, entre otros (V. Giarrizzo, 2022).
- El incentivo monetario por definición es el sueldo, aquella cuantía que recibe toda persona trabajadora por el hecho de realizar su trabajo. Sobre este sueldo se pueden establecer otros tipos de incentivos monetarios (acciones, bonos...). Uno de los más típicos es la comisión por ventas (O. Cano, 2020).
- Salario: Los factores primarios como el salario tienen un valor diferente en función de la generación a la que pertenezca cada trabajador, ya que por ejemplo para las personas que hayan vivido crisis económicas será más importante el salario (Martín-Buro, 2018). La generación millennial considera que hay más factores a valorar que un alto salario y, por este motivo, dan menos importancia a las recompensas extrínsecas, aunque el precio de los estudios superiores conlleva que por otra parte busquen trabajos con buenas recompensas extrínsecas (Twenge et al. 2020).
- Reconocimientos: De acuerdo con Soro (2019) el reconocimiento es un factor primordial en el trabajo, ya que mediante este los trabajadores pueden saber de qué manera y hacia qué lugar va su desempeño y conocer si tienen que realizar algún cambio en sus tareas o las están

- haciendo de manera adecuada. Además, también indica que ese reconocimiento mantiene a los empleados motivados al saber si están haciendo las cosas correctamente y al sentir que su trabajo es valorado.
- Curva de aprendizaje: La curva del aprendizaje es un diagrama que indica lo que se ha aprendido sobre una tarea o actividad en un tiempo determinado. Es decir, correlaciona el desempeño y el tiempo requerido para que se produzca ese progreso (J. Kond, 2022).
  - Desempeño laboral: El desempeño laboral hace referencia a la manera en que los colaboradores de una organización cumplen con las funciones y tareas que tiene asignadas para la realización de sus labores en el cargo que ocupen en la empresa según sus habilidades, conocimientos, destrezas y capacidades, para la búsqueda de los objetivos establecido para tal fin, produciendo comportamientos y cambios que ayuden a la organización y a sus empleados a determinar qué tan eficiente y eficaz son para lograr las metas propuestas (R. Robbins, 2021) .
  - Clima organizacional: Según García y Zapata (2019) el clima organizacional es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades, relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto, que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen sobre su conducta.
  - Efectividad laboral: Es aquel en el que el empleado realiza sus tareas y está a disposición del empleador. Teniendo esto en cuenta, no se tienen en cuenta los periodos de descanso, ni el tiempo dedicado a la comida o los 15 minutos de descanso mencionados anteriormente (W. Andrade, 2023).
  - Estrategias de retención del talento humano; Las principales estrategias de retención del talento presentes en las empresas se vinculan con aspectos económicos, quitando importancia a otros factores (Meneses, 2019). Si se analizan los diferentes estudios se puede ver que la retención supone uno de los mayores retos a los que se enfrentan las organizaciones actualmente (Ames, 2018). Según Cloutier et al., (2019) la retención es imprescindible para que una organización se mantenga estable. Esto pueden lograrlo mediante cuatro estrategias: comunicación efectiva, diversidad de la fuerza laboral; incorporar personas con habilidades adecuadas y ofrecer programas de desarrollo.
  - Desarrollo de habilidades: abarca el conocimiento, las competencias y las habilidades para realizar tareas operativas". Las habilidades se desarrollan a través de la vida y las experiencias laborales. Por supuesto, también se pueden aprender a través del estudio o la capacitación (Y. Díaz, 2023).
  - Oportunidad: en el ámbito empresarial se refiere a la posibilidad de mejorar de una empresa. Se tratan de factores positivos y con opción de ser explotados por parte de la compañía. engloba todos los factores positivos que se crean en el entorno y que una vez identificados pueden aprovecharse para mejorar la situación de la compañía. Este término muestra los posibles mercados, nichos de negocio, etc. que se encuentran a la vista de todos, pero que en el caso de no ser reconocidos

a tiempo puede suponer una importante ventaja respecto a la competencia (I. García, 2023).

- Responsabilidad social con los trabajadores: Son acciones y medidas que influyen de forma positiva en la dimensión interna de la empresa y en el bienestar de las personas que la conforman (J. Moya, 2022).
- Toma de decisiones: es un método que consiste en reunir la información, evaluar alternativas y, luego, tomar la mejor decisión final posible (G. Hernández, 2020).
- Libertad de expresión: La libertad de expresión es un derecho humano y fundamental mediante el cual toda persona tiene la capacidad de expresar sus opiniones libremente sin ningún tipo de reprimenda legal. La libertad de expresión es uno de los derechos más importantes. Está recogida no solo en las Constituciones particulares de cada país, sino que también se encuentra en textos supranacionales. (A. Marín, 2021).

La presentación de los datos, se realizó a través de gráficos comparativos, segmentados por cada uno de los factores que componen las variables de estudio, de estas se desprende que los trabajadores van más de la mano con un trato justo y obtener reconocimiento en un grato ambiente laboral.

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

El desarrollo de la investigación se elaboró bajo el método científico-deductivo, con un enfoque cuantitativo, basado en una realidad objetiva y específica. Según (García, 2019), señala que la investigación cuantitativa se realiza para adquirir, describir y aplicar conocimientos basados en mediciones objetivas, la demostración de la causalidad (causa –efecto), y en la generalización de resultados.

El alcance de la investigación es descriptivo, según (Mendoza, 2019), este tipo de alcance tiene la finalidad de especificar las propiedad, conceptos, variables o hechos dentro de un contexto determinado, se recaba información sobre las variables para describirlos o caracterizarlos. Asimismo, el alcance correlacional, al respecto (Mendoza, 2019), mencionó que este tipo de investigación midió la relación existente entre las variables de estudio y determinar el grado de predicción.

La tipología investigativa utilizada, fue; Investigación exploratoria. Se denominan estudios exploratorios a aquellos que se “emplean cuando el objetivo consiste en examinar un tema poco estudiado o novedoso” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 91).

Desde esta perspectiva, se conoce que no se han realizado investigaciones anteriores sobre los diversos factores que inciden en la competitividad del sector gráfico en los negocios individuales, por lo que se califica por ser un estudio exploratorio puesto que no se han efectuado investigaciones anteriores con respecto a este tema.

Investigación bibliográfica. Mediante esta investigación se consultó en: libros, Internet, tesis de grado, revistas especializadas, documentos y

trabajos escritos que se han publicado a nivel nacional e internacional, sobre los distintos aspectos que tienen relación con el tema a desarrollar, por lo que fue necesario el apoyo bibliográfico, lo que permitió obtener información secundaria que sirvió de base para el desarrollo de la investigación.

Adicional, es no experimental de corte transaccional y de tipo descriptivo correlacional. Se considera no experimental ya que no se manipulará las variables. Así mismo este estudio es de corte transaccional debido a que se recolectó información en un tiempo específico, ayudando a la descripción de cada variable para posteriormente analizar la relación entre ellas.

Para la obtención de datos y la medición de la variable Síndrome de burnout se aplicó el cuestionario a través de la escala de Likert, la cual está compuesto por 5 ítems escala de Likert de 5 opciones de respuesta, que son las siguientes:

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni en acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

El tamaño de la población de estuvo constituido por N que fueron 21 empresas pesqueras del cantón Jaramijó, determinadas a través de investigación realizada en la página web de la (compañías, 2024).

La muestra que se estableció para el presente trabajo fue mediante la fórmula de Cochran en donde se ubicó el tamaño de empresas pesqueras que existen en el cantón Jaramijó y automáticamente arrojó el tamaño de muestra de 21 empresas.

Para (Planner, 2020), "El tamaño de la población es la cantidad total de personas que comprende el segmento de mercado que se estudiará".

Se presentó la fórmula empleada para obtener la muestra probabilística, la cual determinó el número de empresas encuestadas. Para la obtención del tamaño de la muestra se utilizó la fórmula planteada por Cochran.

$$n = \frac{Z^2NP(P-1)}{i^2(N-1) + z^2P(P-1)}$$

$$n = \frac{21(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.10)^2 + (21-1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = 18$$

Dónde:

N= Población o universo (21)

n= Tamaño de la muestra (?)

Z= Nivel de confianza (1.95) =1.96

p= Probabilidad de aceptación (0.5)

q= Probabilidad de rechazo (0.5)

E= Margen de error de muestreo (0.10)

De la cual se tomó en cuenta una muestra intencional de 7 empresas que se les aplicarán encuestas.



## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para la comprobación de las variables en estudio, se utilizó la herramienta SPSS, en donde se observará el porcentaje de fiabilidad entre cada variable.

*Tabla 1. Fiabilidad Resumen de procesamiento de respuestas.*

		N	%
Respuestas	Válidas	7	100
	Excluidas	0	0
	Total		7
100			

Autor: Cevallos, Jostin (2024)

Análisis: En la tabla # 1 se observa que todos los datos se procesaron correctamente sin tener datos en blanco ni datos excluidos.

*Tabla 2. Estadística fiabilidad según Alfa de Cronbach*

Alfa de elementos Cronbach elementos	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de
0,881	0,87	7

Autor: Cevallos, Jostin (2024)

Análisis: Se obtuvo el valor de 0,881, que significa un aproximado del coeficiente alfa de Cronbach (0.8,0.9), lo que indica ser "Bueno" siendo confiable todas las preguntas que integran la encuesta.

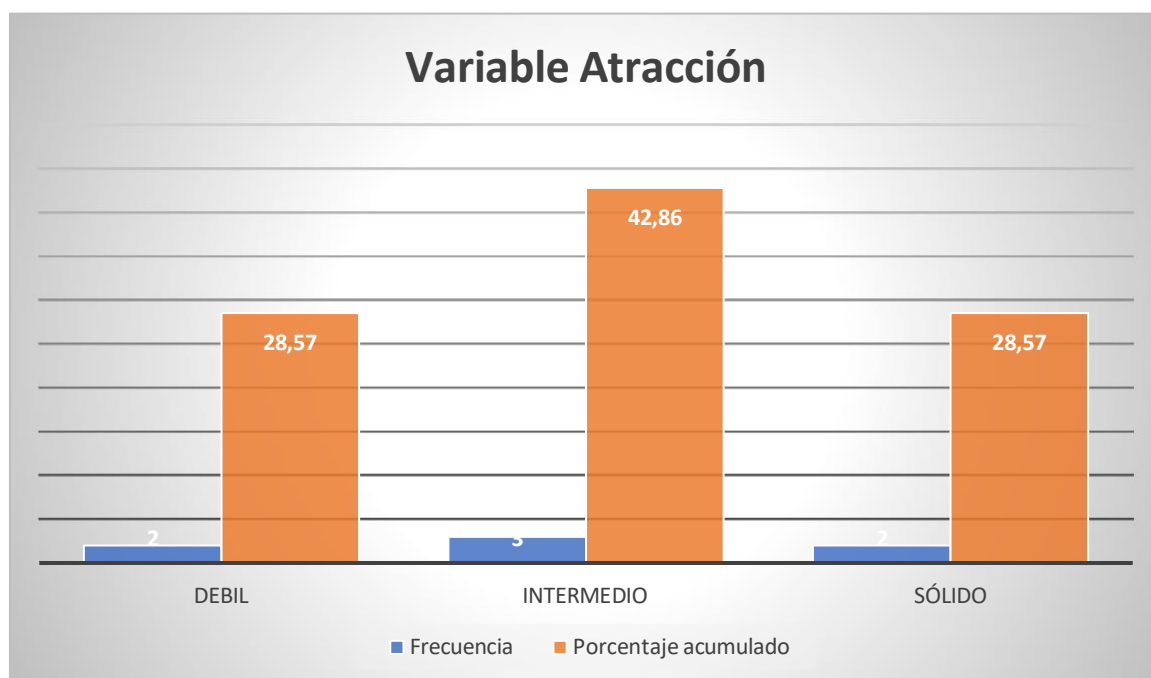
### Variable

*Tabla 3. Resultados agrupados Variable: Atracción*

		Frecuencia	Porcentaje Acumulado	Porcentaje Válido
Válido	Débil	2	28,57	28,57
	Intermedio	3	42,86	71,43
	Sólido	2	28,57	100
	Total	7	100	

Autor: Cevallos, Jostin (2024)

Gráfico # 1. Resultados agrupados Variable: Atracción



*Autor: Cevallos, Jostin (2024)*

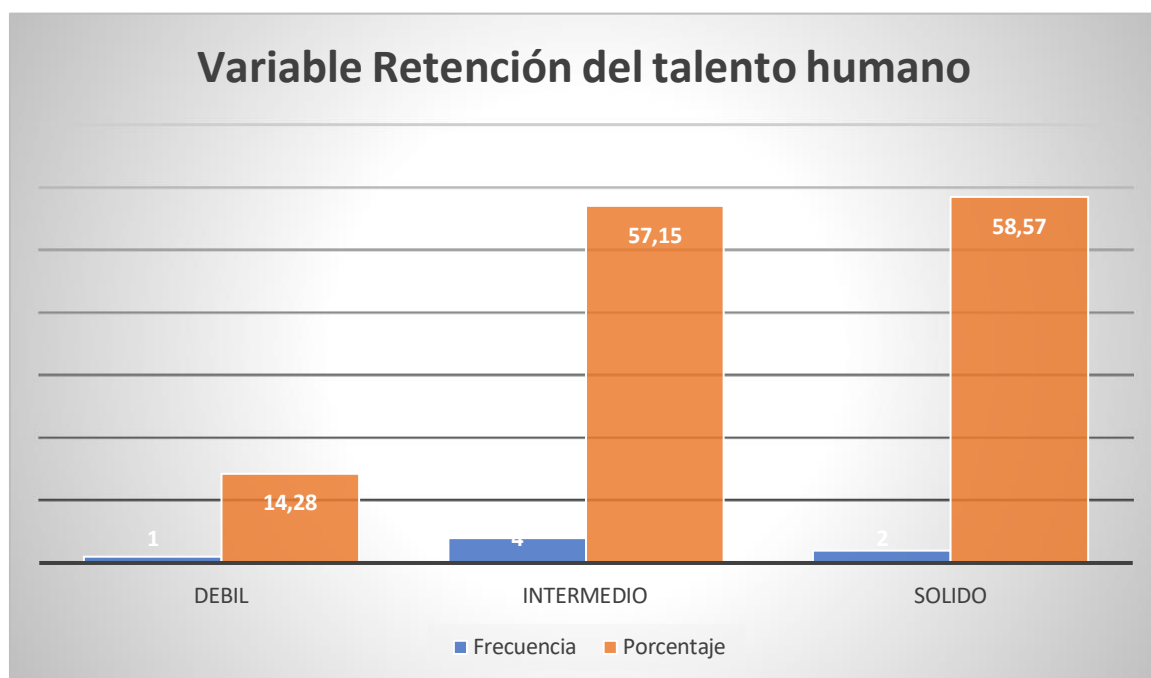
Análisis: En el gráfico # 1, se puede observar que el rango de mayor incidencia es el intermedio con un porcentaje de 42,86%, indicando de acuerdo a la escala de estandone dividiendo a los grupos por débil, intermedio y sólido, que 3 de 7 colaboradores de las empresas se encontraron medianamente con que la atracción influye en las empresas pesqueras del cantón Jaramijó-Manabí.

Tabla 4. Resultados agrupados Variable: Retención del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje Válido	Porcentaje
acumulado				
Válido	Débil	1	14,28	14,28
	Intermedio	4	57,15	71,43
	Sólido	2	28,57	100
	Total	7	100	

*Autor: Cevallos, Jostin (2024)*

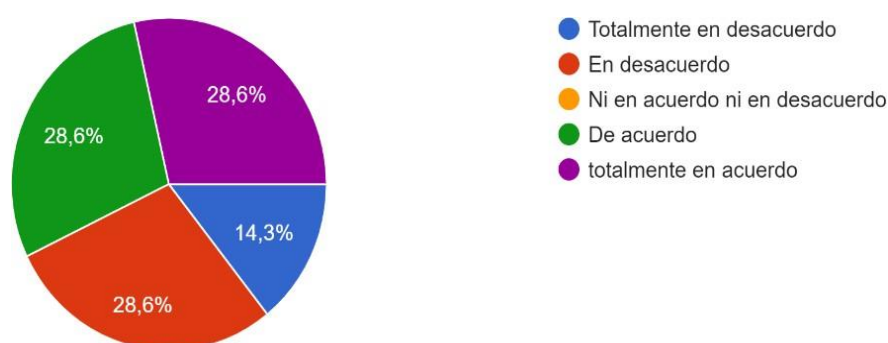
Gráfico # 2. Resultados agrupados Variable: Retención del talento humano



*Autor: Cevallos, Jostin (2024)*

Análisis: En el gráfico # 2, se puede observar que el rango de mayor incidencia es el intermedio con un porcentaje de 57,15 %, indicando en la escala de estacione que 4 de 7 colaboradores de empresas se encontraron medianamente con que la retención del talento humano influye en las empresas pesqueras del cantón Jaramijó-Manabí.

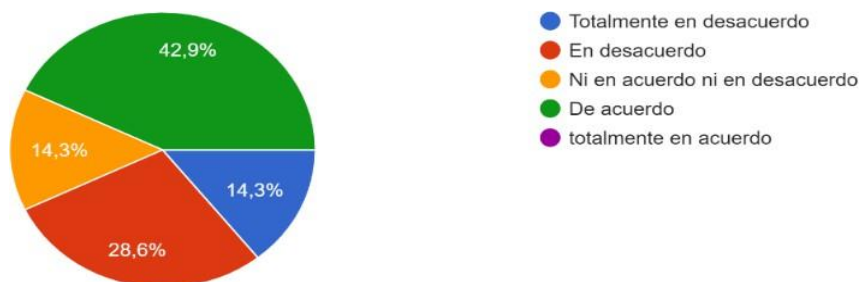
**Gráfico 3.** La empresa ofrece reconocimientos al personal por los años de servicios prestados



*Autor: Cevallos, Jostin (2024)*

Acorde a los resultados obtenidos, donde el 57.1 % de los colaboradores de las empresas, estuvieron de acuerdo con los reconocimientos que ofrece la empresa.

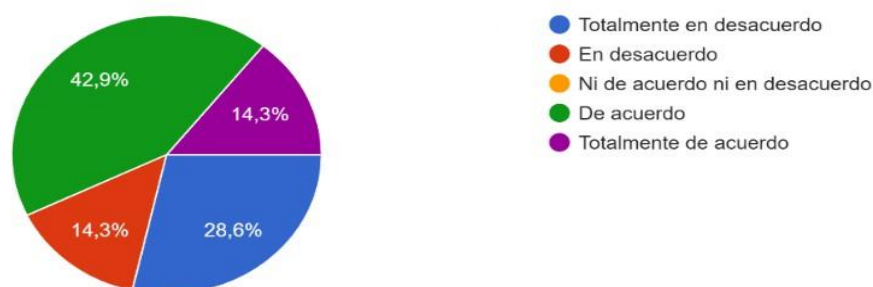
**Gráfico 4.** El departamento de talento humano aplica ideas innovadoras para el desarrollo del personal



**Autor:** Cevallos, Jostin (2024).

En base a los resultados obtenidos, donde el 67,2% de los colaboradores, estuvieron de acuerdo con la aplicación de ideas innovadoras aplicadas por el departamento de talento humano.

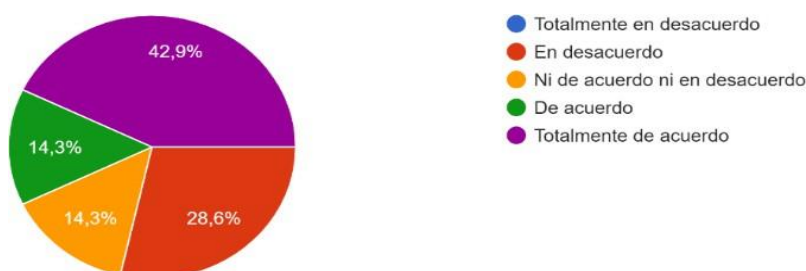
**Gráfico 5.** El ambiente laboral propicia un adecuado desarrollo de sus funciones



**Autor:** Cevallos, Jostin (2024).

Acorde a los resultados obtenidos, donde el 67,2% de los colaboradores de las empresas, estuvieron de acuerdo que se ejecuta un adecuado ambiente laboral en las empresas encuestadas

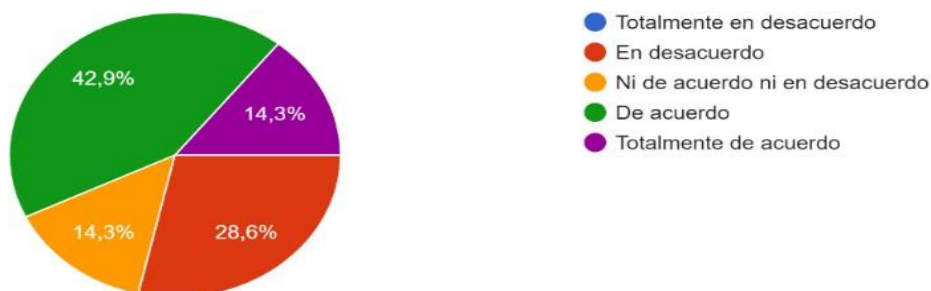
**Gráfico 6.** La empresa motiva al personal para que le guste el trabajo que desarrolla



**Autor:** Cevallos, Jostin (2024).

Por lo tanto, acorde a los resultados obtenidos, donde el 67,2% de los colaboradores de las empresas, estuvieron de acuerdo a que las empresas motivan al personal para que les guste el trabajo que desarrollan.

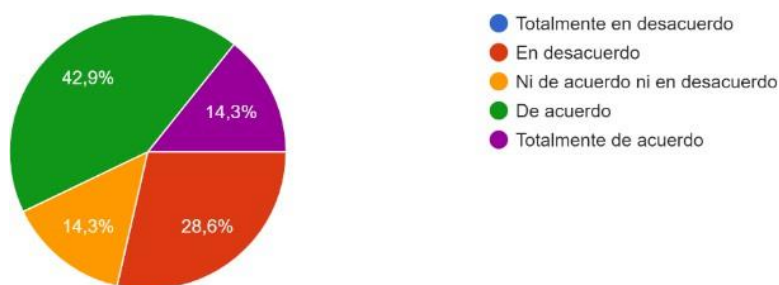
*Gráfico 7. La empresa otorga permisos, horarios, vacaciones y todos los beneficios de ley*



*Autor: Cevallos, Jostin (2024).*

Por lo tanto, acorde a los resultados obtenidos, donde el 67,2% de los colaboradores de las empresas, estaban de acuerdo a que las empresas otorgan permisos, horarios, vacaciones y todos los beneficios de ley al personal.

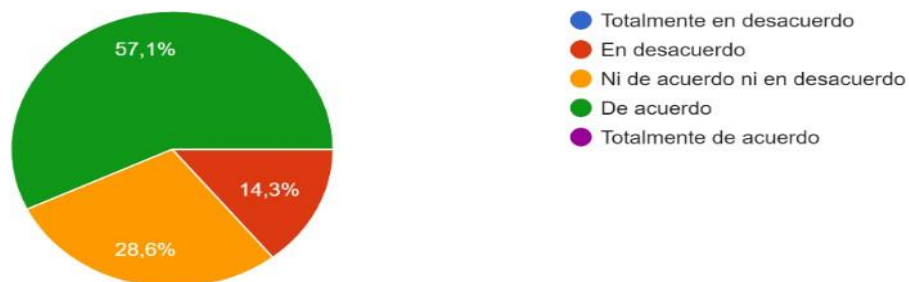
*Gráfico 8. Considera que la remuneración salarial es proporcional al esfuerzo realizado en la empresa*



*Autor: Cevallos, Jostin (2024).*

Por lo tanto, acorde a los resultados obtenidos, donde el 67,2% estaban de acuerdo a que la remuneración salarial es proporcional al esfuerzo.

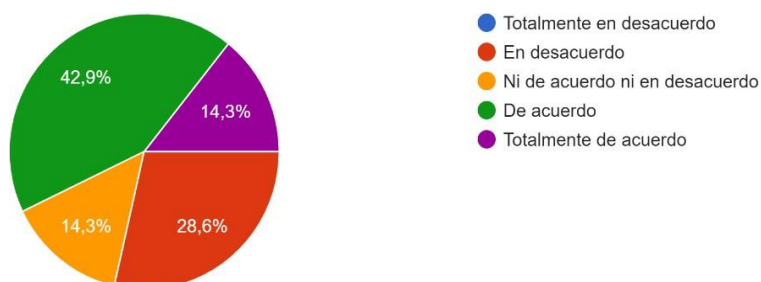
Gráfico 9. La empresa otorga reconocimientos al personal por su buen desempeño laboral



Autor: Cevallos, Jostin (2024).

Por lo tanto, acorde a los resultados obtenidos, donde el 57,1% de los colaboradores de las empresas, estuvieron de acuerdo a que la empresa otorga reconocimientos al personal por su buen desempeño laboral.

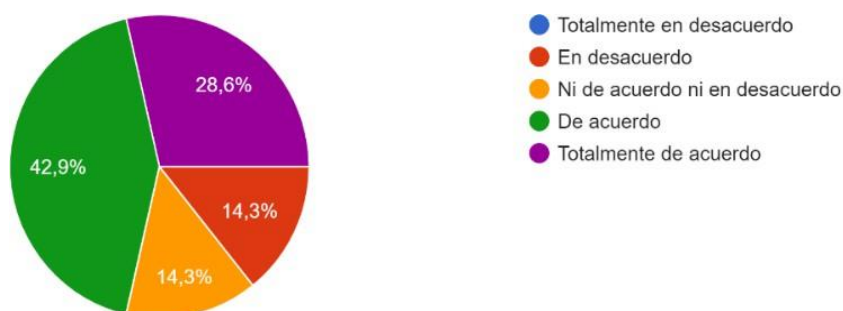
Gráfico 10. Considera usted que existe comunicación efectiva entre autoridades y empleados



Autor: Cevallos, Jostin (2024).

Por lo tanto, acorde a los resultados obtenidos, donde el 67,2% de los colaboradores de las empresas, afirmaron que, si existe comunicación efectiva entre autoridades y empleados en la empresa.

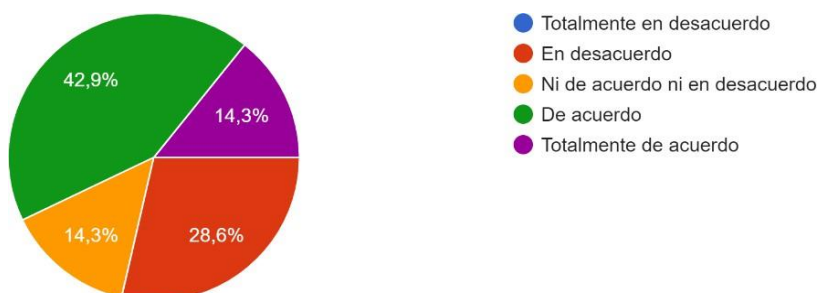
Gráfico 11. Considera que se da la información clara y directa para la efectividad del trabajo del personal de la empresa



Autor: Cevallos, Jostin (2024).

Por lo tanto, acorde a los resultados obtenidos, donde el 71,5% de los colaboradores de las empresas, afirmaron que, se da la información clara y directa para la efectividad del trabajo del personal de la empresa.

*Gráfico 12. La empresa ofrece orientación para desarrollar mejores habilidades del personal en su área de trabajo*



*Autor: Cevallos, Jostin (2024).*

Por lo tanto, acorde a los resultados obtenidos, donde el 57,2% de los colaboradores de las empresas, afirmaron que, la empresa ofrece orientación para desarrollar mejores habilidades del personal en su área de trabajo, entendiéndose que, como habilidades laborales, son aquellas inherentes a la propia persona.

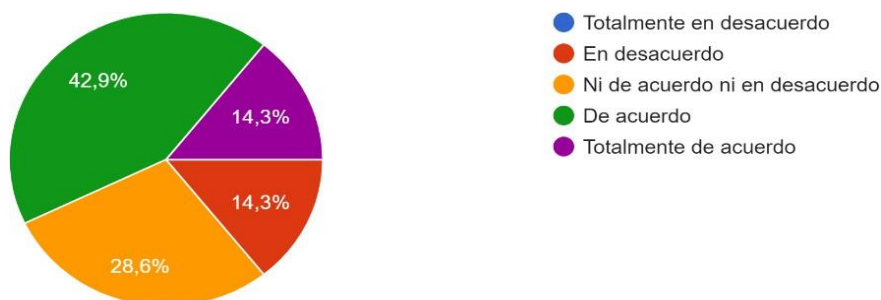
*Gráfico 13. La empresa proporciona permisos para el desarrollo profesional de los trabajadores*



*Autor: Cevallos, Jostin (2024).*

Por lo tanto, acorde a los resultados obtenidos, donde el 71,5% de los colaboradores de las empresas, afirmaron que, la empresa proporciona permisos para el desarrollo profesional de los trabajadores, entendiéndose que, los permisos laborales son parte de los derechos del trabajador.

Gráfico 14. La empresa permite participar al personal en la toma de decisiones



Autor: Cevallos, Jostin (2024).

Por lo tanto, acorde a los resultados obtenidos, donde el 57,2% de los colaboradores de las empresas encuestadas, afirmaron que, la empresa permite participar en la toma de decisiones, entendiéndose que, la toma de decisiones ayuda a las empresas para aprovechar sus oportunidades, evaluando los riesgos, elaborando estrategias para cumplir los objetivos.

Gráfico 15. El personal de la empresa puede expresar sus opiniones y sugerencias con libertad y confianza



Autor: Cevallos, Jostin (2024).

Por lo tanto, acorde a los resultados obtenidos, donde el 85,7% de los colaboradores de las empresas encuestadas, afirmaron que, el personal de la empresa puede expresar sus opiniones y sugerencias con libertad y confianza.

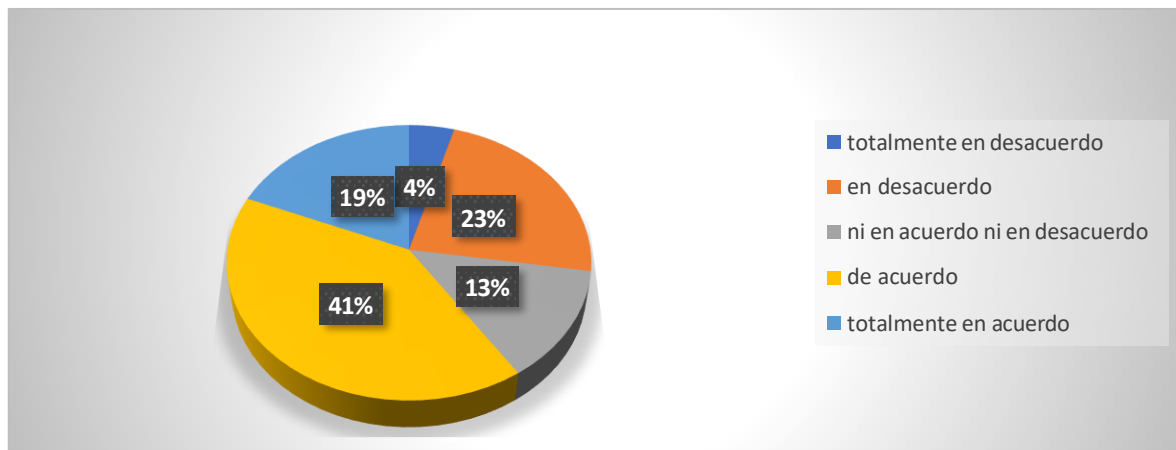


**Tabla 5. Grado de satisfacción empresas**

ENCUESTADOS	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Suma
FISHCORP S.A.	5	3	5	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	30
MARBELIZE S.A.	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	19
TECOPECA S.A.	2	4	2	3	3	4	3	3	2	4	4	3	2	39
OCEANAPEZ CIA.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
ASISERVY S.A.	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	19
ISIMARE S.A.	4	5	5	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	46
MARFOODSA S.A.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26
<b>Total</b>	<b>2,71</b>	<b>3,14</b>	<b>3,00</b>	<b>2,29</b>	<b>2,57</b>	<b>2,57</b>	<b>2,57</b>	<b>2,57</b>	<b>2,14</b>	<b>2,57</b>	<b>2,29</b>	<b>2,43</b>	<b>2,14</b>	<b>231</b>

Autor: Cevallos, Jostin (2024).

Gráfico 16. Grado de satisfacción



Autor: Cevallos, Jostin (2024).

Como análisis general se puede indicar que un 60% de las empresas encuestadas estaban satisfechos por todos los beneficios que ofrece la empresa mientras que hay que hacer énfasis en el 23%, indicó estar en desacuerdo y un 13% ni están de acuerdo ni en desacuerdo, por lo que hay que se buscaron alternativas para mejorar el grado de satisfacción de las empresas.

## **Discusión.**

Las estrategias de atracción y retención que aplicaban las 7 empresas pesqueras del cantón Jaramijó, se han convertido en un conjunto de estrategias que buscaba la integración de las empresas en todos sus procesos internos, por lo que se identificó una ausencia de planes de retención y atracción con los trabajadores de las empresas.

Uno de los mayores factores para iniciar labores en una empresa, es tener un buen sueldo, a diferencia para retirarse, no es el mismo motivo, muchas de las veces, ocurre porque el empleado no se siente valorado, esto se puede entender que hay personas que tienen un empleo con un sueldo bajo, pero la empresa ofrece otros factores para quedarse, como lo son, brindarles oportunidades laborales, como incentivos monetarios y no monetarios.

Se comprobó, tras observar los resultados, cómo se logró el objetivo; determinar qué estrategias de atracción son las que inciden en la retención del talento humano en las empresas pesqueras del cantón Jaramijó, comparando los resultados con investigaciones previas, se pudo observar que, para (Gutierrez, 2018), los empleados tienen en cuenta más factores además de un alto salario y ya no se trata del único factor que les atrae. Además, al igual que (Brousset, 2020) mencionó que el salario es algo importante, pero es más considerado como algo básico, teniendo en cuenta otros factores a la hora de permanecer o incorporarse a una empresa.

Por otra parte, llama la atención que los colaboradores, de algunas de las empresas encuestadas, no se encuentran satisfechos con los beneficios y oportunidades que les ofrecen, lo cual coincide con la teoría planteada por (Uribe, 2021), quien indicó que, estar en promedios de insatisfacción dentro de una organización ponen en manifiesto que la percepción de los colaboradores respecto a las condiciones laborales, herramientas y la forma en que se reconoce el esfuerzo tanto económico como verbal, generan una influencia de manera directa en la satisfacción de los colaboradores, siendo también una oportunidad de mejora.

## **Conclusiones**

En el resultado de esta investigación se pudo confirmar que existe relación entre las variables de estudio; atracción y retención del talento humano, de la cual esto implica que desarrollar estrategias de atracción en las empresas pesqueras garantiza un mayor grado de retención del talento humano y que cada una de las dimensiones como lo son; estrategias de atracción del talento humano y actitud de aprendizaje, tienen mayor relevancia ante los resultados de la retención, por lo que conlleva a obtener más conocimientos sobre la atracción y poder aplicarla en las empresas.

En cuanto a la variable retención del talento humano, en sus dimensiones se pudo evidenciar que, el 60% de los colaboradores de las empresas encuestadas, están satisfechas con todos los beneficios, monetarios y no monetarios que ofrecen las empresas, creando un buen clima organizacional y teniendo responsabilidad social con los trabajadores.

Sobre los indicadores se obtuvo mayor incidencia de desaprobación para un 40% de los colaboradores encuestados fueron; que no obtienen oportunidades para retener al personal en las empresas y optan por contratar nuevo personal en vez de capacitarlos y mantenerlos trabajando con ellos.

Como punto final de esta investigación, se reveló que las empresas pesqueras del Cantón Jaramijó, presentaron problemas en su gestión de liderazgo que, aparte de las estrategias de atracción, influyen de manera directa en la decisión de la retención por parte de los colaboradores, bien sea por falta de reconocimientos al personal y mala distribución de funciones, por lo cual, las empresas pesqueras del Cantón Jaramijó, deben replantear sus procesos para así garantizar una adecuada atracción y retención del personal para poder lograr una mayor permanencia con el pasar del tiempo.

## REFERENCIAS

- Adecco.com. (2020). *Definición de iniciativa*. Obtenido de <https://definicion.de/iniciativa/>
- Aiman, S., Bauer, N., & Cable, D. (2019). Estrategias de atracción.
- Alcántara. (2022). Planificación de talento humano como estrategia para la atracción y retención del personal para reducir su rotación. *Religación*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/371703850\\_Planificacion\\_de\\_talento\\_humano\\_como\\_estrategia\\_para\\_la\\_atraccion\\_y\\_retencion\\_del\\_personal\\_para\\_reducir\\_su\\_rotacion](https://www.researchgate.net/publication/371703850_Planificacion_de_talento_humano_como_estrategia_para_la_atraccion_y_retencion_del_personal_para_reducir_su_rotacion)
- Ames, R. (2018). Factores de atracción y retención del talento humano y su relación con el compromiso organizacional. Universidad Nacional de Arequipa.
- Andrade, H. (2017). Comunicación organizacional interna - proceso, disciplina y técnica.
- Barbosa, L. y. (2014). Atracción y despido voluntario de empleados jóvenes: un estudio de caso en el sector periodístico .
- Barcia, F. A. (2022). Cultura Organizacional y su influencia en el proceso administrativo en instituciones educativas, Cantón Pedro Carbo-Ecuador.
- Bermudez, J. (2020). "Influencia de la comunicación interna en la imagen corporativa de la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Lima-Perú".
- Bizneo. (2024). *Atracción de talento | Qué es y estrategias a seguir*. Obtenido de [https://www.bizneo.com/blog/atraccion-de-talento/#Que\\_es\\_la\\_atraccion\\_de\\_talento](https://www.bizneo.com/blog/atraccion-de-talento/#Que_es_la_atraccion_de_talento)
- Brousset, A. (2020). *Estrategias de atracción del personal*. Obtenido de [https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2798/BroussetAdriana\\_Tesis\\_Licenciatura\\_2020.pdf?sequence=1](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2798/BroussetAdriana_Tesis_Licenciatura_2020.pdf?sequence=1)
- Castillo, D. (2021). *Estrategias de atracción del talento humano*. Obtenido de <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/2619/1/NARANJO%20CASTILLO%20DIEGO%20GERARDO.pdf>
- Castro, A. (2021). *Definición de actitud de aprendizaje*. Obtenido de <https://www.euroinova.com/blog/actitud-hacia-el-aprendizaje>
- Chuo, J. (2019). *Retención del talento humano enfoques*. Obtenido de <https://smowl.net/es/blog/retencion-del-talento/>
- compañías, S. d. (2024). *Población cantón Jaramijó*. Obtenido de <https://www.supercias.gob.ec/>
- Di Trolio, G. (2019). Gestión del Talento y Liderazgo: Ideas para la mejora en Pymes argentinas. .
- Donofrio, A. (2019). *Concepto innovación*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941231004.pdf>
- Ecured. (2024). *Ecured Cantón Jaramijó*. Obtenido de [https://www.ecured.cu/Cant%C3%B3n\\_Jaramij%C3%B3\\_\(Ecuador\)](https://www.ecured.cu/Cant%C3%B3n_Jaramij%C3%B3_(Ecuador))
- education, I. I. (2024). *Actitudes de aprendizaje*. Obtenido de <https://www.euroinova.com/blog/actitudes-de-aprendizaje>

- Escobar, M. (2019). Propuesta de un plan de comunicacion interna para reforzar la cultura organizacional del publico interno de correos del Ecuador.
- Fernandez, M. (2015). Comunicacion efectiva y trabajo en equipo. Nobel .
- Fernando, P. (2023). *Definición de retención del talento humano*. Obtenido de <https://www.santander.com/es/stories/que-es-el-talento-humano#:~:text=Cuando%20hablamos%20de%20talento%2C%20nos,o%20ejecutar%20una%20determinada%20area>.
- Figuerola, H. (2014). Estrategias de atracción y retención del talento humano en la industria minera colombiana .
- Fuenzalida, A. (2020). *Atracción de talento: ¿qué es y qué herramientas usar?* Obtenido de <https://www.genoma.work/post/atraccion-de-talento#viewer-1l3hr1225>
- Gerrero, M. (2021). La cultura Organizacional, su importancia en el desarrollo de las empresas.
- Giarrizzo, V. (2022). Paquete incentivo monetario y no monetario .
- Gonzalez, H. (2020). Necesidades basicas de las personas.
- Gosso, A. (2020). definicion de satisfaccion.
- Hernandez, F. &. (2014). Metodologia de la investigacion .
- Honorio, Y. (2018). Las practicas de gestion en la retención del talento humano y su relación con el compromiso organizacional en empresas constructoras de Lima 2016-2017.
- Izurieta, M. F. (2018). “La importancia del salario emocional en una organización como herramienta de retención del talento humano.” .
- J, N. (2010). Enfoques de la invstigacion.
- Julio Mauricio Vizúete Muñoz, L. C. (2023). Planificación de talento humano como estrategia para la atracción y reten. *Religación*, 19. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/371703850\\_Planificacion\\_de\\_talento\\_humano\\_como\\_estrategia\\_para\\_la\\_atraccion\\_y\\_retencion\\_del\\_personal\\_para\\_reducir\\_su\\_rotacion](https://www.researchgate.net/publication/371703850_Planificacion_de_talento_humano_como_estrategia_para_la_atraccion_y_retencion_del_personal_para_reducir_su_rotacion)
- Kond, J. (2022). Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/curva-de-aprendizaje.html>
- Lacolla, E. (2019). Defincion de actitud.
- Lainez, J. (2018). El Employer Branding como generador del compromiso en la atracción y retención de talento, una revisión conceptual.
- Madero, S. O. (2019). La función de la comunicación interna y externa, como.
- Martin, B. (2018). Factores influyentes en el salario.
- Mendoza, H. &. (2019). Tipos de enfoques.
- Mero, C. Z. (2022). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral en la empresa del canton Quinde- Ecuador.
- Meza, e. V. (2015). Percepción de la cultura organizacional .

- Moreno, J. (2019). Definición de rotación del personal.
- Nolazco, F. A. (2020). Los tres pilares para la retención en una empresa de servicios generales. *INNOVA*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/371703850\\_Planificacion\\_de\\_talento\\_humano\\_como\\_estrategia\\_para\\_la\\_atraccion\\_y\\_retencion\\_del\\_personal\\_para\\_reducir\\_su\\_rotacion](https://www.researchgate.net/publication/371703850_Planificacion_de_talento_humano_como_estrategia_para_la_atraccion_y_retencion_del_personal_para_reducir_su_rotacion)
- Ñaupas, & e. (2013). nivel de investigación.
- Oscar, C. (2020). Definición de inventivo monetario.
- Pérez, R. &. (2017). método deductivo .
- Planner, O. (2020). *Calculo de la muestra* .
- Prieto, C. &. (2020). Condiciones laborales en una empresa.
- Prieto, F. (2023). Definición de retención del talento humano.
- Ramírez, F. (1997). Muestra censal .
- Robles-Leon, P., Alabart, Y., & Rodríguez, T. (2020). la cultura organizacional y su influencia en el comportamiento innovador de la empresa pública de parques urbanos y espacios públicos de Guayas.
- Ruiz, R. (2021). *Definición desempeño laboral* . Obtenido de <https://factorialhr.es/blog/desempeno-laboral/#:~:text=El%20desempe%C3%B1o%20laboral%20puede%20entenderse,se%20desenvuelve%20en%20su%20rol.>
- Soto, J. (2019). *Definición de reconocimiento* . Obtenido de <https://definicion.de/reconocimiento/>
- Tarique, I., & Schuler, R. (2018). Definición de atracción.
- Uribe, D. (2021). *El impacto de las condiciones del trabajo en la Satisfacción Laboral*.

## Anexos.

Plantilla de la Revista.



**TÍTULO LARGO** (En mayúsculas sostenida, resaltado en negrita)

(Como regla general entre 9 y 15 palabras o 90 letras. El objeto de investigación debe estar explícito. Debe existir una relación directa entre la temática que se aborda y la idea que se quiere expresar en el título. Claro, preciso, directo, conciso, sugerente e informativo)

**TÍTULO CORTO** (que ocupe sólo una línea)

(Línea en blanco)

**AUTORES:** Los metadatos de todos los autores ubicados al momento de registrarse en la revista también deben constar al pie de página (Se detallarán los nombres completos sin el título académico en el orden acordado)

Autor <sup>1</sup>

Autor <sup>2</sup>

Autor <sup>3</sup>

**DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA:** (del autor principal)

(Los datos del autor principal (dirección, correos electrónicos, teléfonos deben ser los institucionales.)

Fecha de recepción:

Fecha de aceptación:

**RESUMEN/RESUMO** (Español/ Portugués).

(Un párrafo. Entre 200 y 250 palabras. Escrito en tiempo pasado. Debe estructurarse según el formato **IMRyD**: Introducción; Metodología (incluirá los procedimientos básicos: diseño, selección de muestra; métodos y/o técnicas de experimentación u observación y de análisis); Resultados y Discusión. Si el resumen es estructurado no debe faltar el objetivo, método, resultados y conclusión.)

**PALABRAS CLAVES/PALAVRAS-CHAVE:** Están conformadas por 3 o 5 clave o descriptores significativos (separadas por punto y coma). En la medida

<sup>1</sup> Breve resumen curricular: Título universitario y académico, Categoría Docente. Grado científico. Afiliación institucional. Correo, código ORCID, Provincia, País.

<sup>2</sup> Breve resumen curricular: Título universitario y académico, Categoría Docente. Grado científico. Afiliación institucional, Correo, código ORCID .Provincia, País. Correo electrónico.

<sup>3</sup> Breve resumen curricular: Título universitario y académico, Categoría Docente. Grado científico. Afiliación institucional. Correo, código ORCID. Provincia, País. Correo electrónico.

de lo posible, se recomienda extraerlas del [Tesauro de ERIC](#) (Education Resources Information Center).

(Línea en blanco)

### **TÍTULO LARGO EN IDIOMA INGLÉS**

(Línea en blanco)

ABSTRACT (Según las indicaciones anteriores)

KEYWORDS: (Según las indicaciones anteriores)

(Línea en blanco)

### **INTRODUCCIÓN:** Fundamentación de los antecedentes y su pertinencia.

(Escribir entre 5-10 párrafos o hasta 1000 palabras. Hacer referencia a la novedad y actualidad del tema -justificativos argumentados-. Incluir aspectos de la estructura planteada en la investigación: problema, objetivos, hipótesis, materiales y métodos. (No se incluirán datos ni conclusiones)

- Fundamentar epistemológicamente el objeto de estudio, considerando las normas establecidas por la última edición de las **Normas APA** para citar los autores dentro del texto y en la bibliografía. El 75% de los documentos referenciados deben tener una antigüedad de hasta 5 años.
- Debe tener subtítulos breves de hasta 6 palabras, con la misma letra y tamaño. Realizar una relatoría del proceso de investigación con una extensión entre 12 páginas.

### **MATERIALES Y MÉTODOS**

- Explicar concretamente el contexto de la investigación y los aspectos metodológicos del proceso investigativo.
- Enunciar los recursos destinados a la investigación.

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN:**

- Mostrar estadísticamente los resultados obtenidos durante la investigación.
- Mostrar una postura crítica y reflexiva tanto en las relaciones como en las contradicciones desde los fundamentos epistemológicos abordados.
- Los resultados se presentarán en secuencia lógica y se proveerán solo las estadísticas pertinentes.

En la discusión se interpreta, analiza las implicaciones, limitaciones y se confrontan con la hipótesis planteada considerando la perspectiva



de otros autores, tratará los aspectos aportados que resulten novedosos.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

(Basada en las regulaciones de la última edición de las Normas APA. Incluir solo referencias bibliográficas citadas directa o indirectamente dentro del documento. En el caso de las publicaciones electrónicas es necesario colocar el URL y que este remita directamente al documento citado. **Se recomienda al menos 15 referencias mínimas.**

**REQUISITO INDISPENSABLE: Deben citarse autores de artículos anteriores publicados en la REFCAIE.**

### **Recomendaciones generales: para tener en cuenta cuando se redacte el manuscrito.**

- Solo se aceptarán artículos subidos en la plantilla de Word para manuscritos, que consta como formato oficial de la Revista.
- El texto general del artículo se presenta en archivo Word, letra Verdana, tamaño de letra 12, excepto la Referencia que debe ser escrita en tipo Times New Román de 10.0 puntos.
- Tamaño carta, con márgenes simétricos, interlineado sencillo.
- Párrafos estructurados entre 4 y 6 oraciones.
- Escriba oraciones cortas, con ideas directas.
- No utilice términos ambiguos, imprecisos, doble negación, gerundios o de difícil comprensión.
- Siga las recomendaciones del lenguaje científico, no utilice la primera persona, las expresiones deben ser en modo impersonal
- No usar negritas, ni subrayado.
- Párrafos ajustados a los márgenes: superior, inferior e interior de 2,5 cm; exterior de 1,5 cm, con sangría en la primera line.
- Las abreviaturas y los símbolos no se emplearán en títulos ni resúmenes. La primera vez que aparezca se pondrán entre paréntesis, precedidos por el nombre completo de las palabras que agrupa.
- Los gráficos, las tablas y las figuras que se incluyan en el cuerpo del trabajo estarán en formato JPG con una resolución de 72 dpi y un máximo de 580 píxeles.
- En el texto no se repetirá la información presentada en tablas y figuras. Los gráficos serán utilizados como una alternativa a las

tablas. El uso de estos para textos no debe ser excesivo, solo se presentarán aquellos que resulten imprescindibles como elementos probatorios de lo expresado. (La escritura será en Times New Roman de 10.0 puntos)

- Los gráficos, tablas y figuras deben estar alineados con el texto.
- Los títulos y fuentes deben ser claros y concisos; y la información debe ser necesaria para ayudar a la lectura. En caso de ser necesaria alguna autorización para la publicación del material, esta corre por cuenta de quien escribe el artículo.
- La extensión total del artículo entre 25 -30 páginas.

*PhD. Rocío Piguave Pérez*

*Directora Revista REFCALE-ULEAM*

[www.refcale.uleam.edu.ec](http://www.refcale.uleam.edu.ec)