



UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CUENCA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**“ESTRATEGIAS TECNOLÓGICAS EN LA PYMES “BM TIRES”
CON EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL EN
LA CIUDAD DE CUENCA”**

**PROYECTO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.**

AUTOR: MOROCHO LUCERO BYRON SANTIAGO

DIRECTOR: ING. ESPINOZA PILLAGA HÉCTOR ALEJANDRO, MGS.

CUENCA - ECUADOR

2026

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

**“ESTRATEGIAS TECNOLÓGICAS EN LA PYMES “BM TIRES”
CON EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL EN
LA CIUDAD DE CUENCA”**

**PROYECTO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTOR: MOROCHO LUCERO BYRON SANTIAGO

DIRECTOR: ING. ESPINOZA PILLAGA HÉCTOR ALEJANDRO, MGS.

CUENCA - ECUADOR

2026

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO

“Estrategias tecnológicas en la PYMES “BM Tires” con el proceso de reclutamiento de personal en la ciudad de Cuenca”

Morocho Lucero Byron Santiago

Universidad Católica de Cuenca

Unidad de titulación

Ing. Espinoza Pillaga Héctor Alejandro. Mgs.

23 de marzo de 2026

DECLARATORIA DE AUTORÍA Y RESPONSABILIDAD

Yo, **Morocho Lucero Byron Santiago** portador de la cédula de ciudadanía N.º **0106832959**. Declaro ser el autor de la obra: **“Estrategias tecnológicas en la PYMES “BM Tires” con el proceso de reclutamiento de personal en la ciudad de Cuenca”**, sobre la cual me hago responsable sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaro que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaro finalmente que mi obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también me responsabilizo y eximo a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

Cuenca, marzo de 2026



Morocho Lucero Byron Santiago

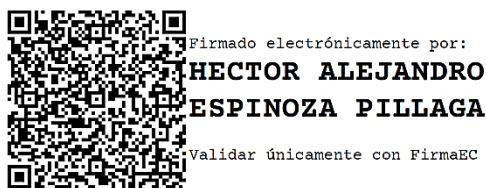
Morocho Lucero Byron Santiago

CERTIFICACIÓN

Yo, **Espinoza Pillaga Héctor Alejandro**, certifico que el artículo titulado “**Estrategias tecnológicas en la PYMES “BM Tires” con el proceso de reclutamiento de personal en la ciudad de Cuenca**”, fue desarrollado por **Morocho Lucero Byron Santiago**, ha sido guiado y revisado periódicamente y cumple normas estatutarias establecidas por la Universidad Católica de Cuenca.

Debido que es una investigación particular con el propósito de cumplir un requisito previo a la obtención del Título de **Licenciado en Administración de Empresas**

Cuenca, marzo 2026



Ing. Héctor Alejandro Espinoza Pillaga, Mgs,

Tutor

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

DEDICATORIA

Quiero dedicar este logro a las personas más importantes en mi vida, quienes han sido mi inspiración y apoyo incondicional durante todo este camino.

A mi amada madre, Sonia Lucero, y a mi querido padre, Vicente Morocho, les dedico este trabajo con todo mi corazón. Su amor, sacrificio y dedicación han sido la base de mi crecimiento y formación académica.

A mi amada hermana, Natali Morocho, quiero agradecerte por ser mi compañera y cómplice en esta travesía. Tu presencia ha sido un apoyo invaluable y tus palabras de aliento me han impulsado a superar cualquier obstáculo.

A mi querida esposa, Odalis Aucapiña, quiero agradecerte por ser parte de todo este proceso y por creer en mí, tu apoyo incondicional ha sido de gran apoyo durante todo este proceso y sobre todo por creer en mí.

A mi querido hijo, Dennis Morocho, le dedico este logro con todo mi amor y gratitud. Su apoyo incondicional, han sido fundamentales en mi camino académico. Gracias por ser mi motivación constante y por creer en mí.

Este logro es también para todas las personas que, de una forma u otra, han sido parte de mi vida y han dejado una huella en mi camino. Gracias a cada uno de ustedes por ser parte de mi historia y por formar parte de este logro.

¡Con todo mi amor y gratitud, gracias!

AGRADECIMIENTO

En este momento de logro y culminación de un importante ciclo académico, deseo expresar mi más profundo agradecimiento a todas las personas e instituciones que han sido parte fundamental de mi camino. En primer lugar, quiero agradecer a Dios, quien ha sido mi guía y fortaleza en cada paso de esta travesía. Su amor incondicional y su divina providencia me han sostenido en los momentos de dificultad y han iluminado mi camino hacia el éxito.

A la Universidad Católica de Cuenca, quiero expresar mi sincero agradecimiento por brindarme la oportunidad de formarme académicamente en esta prestigiosa institución. El compromiso de excelencia académica y los valores cristianos que promueve la universidad han sido fundamentales para mi crecimiento personal y profesional.

A mis profesores y asesores, les agradezco por compartir sus conocimientos y experiencias conmigo. Su dedicación y paciencia en mi formación académica han sido de gran valor para mi desarrollo como estudiante y como persona.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como finalidad proponer la aplicación de estrategias tecnológicas en la gestión del talento humano de la empresa “BM TIRES”, ubicada en la ciudad de Cuenca, Ecuador, con el propósito de proponer y optimizar los procesos de reclutamiento, selección y capacitación del personal dentro de la organización. El estudio se desarrolló mediante un diseño no experimental y se abordó desde un enfoque mixto, combinando métodos cuantitativos y cualitativos que permitieron obtener una visión más completa del problema investigado. Para la recolección de la información se aplicaron encuestas dirigidas tanto a los empleados como a los directivos de la empresa, las cuales fueron complementadas con la revisión de documentos institucionales relacionados con la gestión del talento humano, lo que permitió analizar la situación actual de los procesos internos. Los resultados obtenidos evidenciaron que la mayoría de los trabajadores mantiene una actitud positiva frente a la incorporación de herramientas tecnológicas dentro de la gestión del talento humano. Más del cincuenta por ciento de los encuestados señaló que la implementación de herramientas digitales, facilitaría y mejoraría los procesos de selección del personal, así como la evaluación del desempeño laboral, llegando a la conclusión, la investigación demuestra que la integración de estrategias tecnológicas en la gestión del talento humano permitiría mejorar la eficiencia organizacional, optimizar los procesos de contratación y fortalecer la competitividad de la empresa frente a las exigencias de un entorno empresarial cada vez más dinámico y digital.

Palabras claves: Talento humano, estrategias tecnológicas, ventaja competitiva, reclutamiento, capacitación

ABSTRACT

This study aimed to propose the implementation of technological strategies in the human talent management at the company “BM TIRES,” located in the city of Cuenca, Ecuador, to improve and optimize the organization’s recruitment, selection, and training processes. The study was conducted using a non-experimental design and employed a mixed-methods approach, combining quantitative and qualitative methods to provide a more comprehensive understanding of the research problem. For data collection, surveys were conducted among both employees and company executives, supplemented by a review of institutional documents related to human talent management, which enabled an analysis of the current state of internal processes. The results revealed that most employees have a positive attitude toward incorporating technological tools into human talent management. More than fifty percent of respondents indicated that the implementation of digital tools would simplify and improve recruitment processes and performance evaluations. In conclusion, the study demonstrates that integrating technological strategies into human talent management would improve organizational efficiency, optimize hiring processes, and strengthen the company’s competitiveness in response to the demands of an increasingly dynamic and digital business environment.

Keywords: Human talent, technological strategies, competitive advantage, recruitment, training

Introducción

En el contexto actual, caracterizado por digitalización de la acelerada y creciente competitividad empresarial también la incorporación de herramientas tecnológicas en gestión organizacional se ha convertido en factor determinante para mejorar eficiencia y sostenibilidad. Dentro de este escenario la gestión del talento humano ocupa papel estratégico, ya que permite atraer, desarrollar y retener personal idóneo para cumplimiento de objetivos institucionales.

Empresa “BM TIRES”, ubicada en ciudad de Cuenca y dedicada a comercialización de neumáticos, ha logrado posicionarse en mercado local; sin embargo, procesos relacionados con gestión del talento humano se desarrollan principalmente mediante métodos tradicionales, con limitada incorporación de estrategias tecnológicas especializadas. Actividades como reclutamiento, selección, evaluación del desempeño y seguimiento del personal se realizan con herramientas básicas, lo que dificulta sistematización de información el análisis de resultados y toma oportuna de decisiones.

Ausencia de plataformas digitales integradas limita eficiencia en identificación de perfiles adecuados, retrasa procesos de contratación y reduce capacidad de planificación estratégica del recurso humano. Además, no se dispone de sistemas tecnológicos que permitan evaluar desempeño de manera continua ni detectar necesidades de capacitación con base en indicadores objetivos. Esta situación puede afectar productividad, competitividad y crecimiento empresarial.

Frente a esta realidad, surge necesidad de analizar de manera específica situación actual de gestión del talento humano en “BM TIRES”, en identificar principales limitaciones tecnológicas y proponer estrategias que permitan modernizar procesos internos e incorporación de herramientas digitales que no solo optimizaría tiempos y recursos, sino que fortalecería capacidad organizacional para adaptarse a exigencias de entorno empresarial cada vez más dinámico.

En este marco, objetivo general de investigación consiste en proponer aplicación de estrategias tecnológicas en gestión del talento humano de empresa “BM TIRES” en ciudad de Cuenca.

Como objetivos específicos se plantean:

- Diagnosticar situación actual de procesos de gestión del talento humano en empresa.
- Identificar principales limitaciones derivadas de uso de métodos tradicionales en reclutamiento, selección y evaluación.
- Analizar percepción de empleados y directivos respecto a incorporación de herramientas tecnológicas.
- Diseñar propuesta de estrategias tecnológicas orientadas a mejorar eficiencia, control y productividad organizacional.

Con base en lo anterior, se formula siguiente pregunta de investigación:

¿De qué manera aplicación de estrategias tecnológicas puede mejorar gestión del talento humano en empresa “BM TIRES” de ciudad de Cuenca?

Esta interrogante orienta estudio hacia análisis de impacto que tendría implementación de herramientas digitales en procesos de talento humano y su contribución al fortalecimiento organizacional.

Antecedentes o Estado del Arte

Teorías

La digitalización ha transformado significativamente la forma en que las organizaciones gestionan a su personal. Según Zavyalova, Sokolov, Kucherov y Lisovskaya (2022), la incorporación de herramientas tecnológicas en los procesos de recursos humanos permite

optimizar actividades como el reclutamiento, la selección, la evaluación del desempeño y la capacitación del personal. Asimismo, la digitalización facilita el uso de sistemas de información y análisis de datos que contribuyen a una toma de decisiones más eficiente dentro de las organizaciones. En este contexto, el área de talento humano deja de cumplir únicamente funciones administrativas y pasa a desempeñar un rol estratégico orientado al desarrollo del capital humano y al fortalecimiento de la competitividad empresarial.

La gestión del talento humano ha evolucionado hacia modelos estratégicos que buscan fortalecer la competitividad organizacional. En este sentido, Stahl et al. (2021) señalan que una gestión efectiva del talento requiere la implementación de principios orientados a la atracción, desarrollo y retención del capital humano dentro de las organizaciones. Además, destacan que las empresas deben adaptarse a los cambios del entorno global mediante la implementación de estrategias innovadoras y el uso de tecnologías que faciliten la gestión eficiente del talento humano.

Posteriormente, la gestión del talento humano comenzó a concebirse como un proceso estratégico integral. Martínez et al. (2022) señalan que una adecuada gestión del talento humano fortalece la competitividad empresarial al alinear las competencias del personal con los objetivos organizacionales. En la misma línea, Mora y García (2021) destacan que, en el contexto de la era digital, la gestión del talento debe adaptarse a entornos dinámicos y tecnológicos. Asimismo, Ponce et al. (2023) definen la gestión del talento humano como el conjunto de procesos orientados a atraer, seleccionar, desarrollar y retener al personal, reconociendo al capital humano como un recurso estratégico clave.

Según Ponce et al. (2023) En los últimos años, el estado del arte evidencia una transformación impulsada por la digitalización y la Cuarta Revolución Industrial. Surge así el

enfoque de Gestión del Talento Humano 4.0, el cual integra tecnologías digitales, automatización y análisis de datos en los procesos de recursos humanos. Este modelo promueve una gestión basada en información en tiempo real y en la optimización de decisiones estratégicas.

En este contexto moderno, El desarrollo de competencias digitales se ha convertido en un elemento clave dentro de la gestión moderna del talento humano. De acuerdo con Khaeruman, Dewi y Ahmed (2024), las organizaciones requieren trabajadores con habilidades tecnológicas que les permitan adaptarse a los cambios digitales y utilizar herramientas tecnológicas para mejorar su desempeño laboral. En este sentido, las empresas deben fomentar programas de capacitación continúa orientados al desarrollo de habilidades digitales, lo que contribuye al fortalecimiento del capital humano y al incremento de la productividad organizacional.

En síntesis, la literatura demuestra que la gestión del talento humano ha transitado desde teorías motivacionales clásicas hacia modelos estratégicos y tecnológicos que integran innovación digital. Esta evolución confirma que el talento humano constituye un activo estratégico cuya gestión eficiente incide directamente en la productividad, competitividad y sostenibilidad organizacional.

Investigación aplicada

Desde el ámbito internacional, Martínez et al. (2022) realizan un estudio en España sobre "La transformación digital del proceso de gestión del talento y la sostenibilidad: el impacto del COVID-19 ". El cual ha surgido debido a la necesidad de entender el nivel de digitalización en la gestión del talento en España, impulsado por el continuo crecimiento económico del país y el proceso cada vez más acelerado de transformación digital. Para acceder a la información requerida, se ha utilizado un cuestionario en línea creado específicamente para los términos y objetivos establecidos por el equipo de trabajo. Es importante señalar que los resultados reflejan un progreso

significativo en la digitalización empresarial, en el transcurso de un año y medio entre ambos periodos ha tenido una gran importancia debido a la covid-19, un elemento esencial que podría justificar en gran medida el avance observado.

En su estudio titulado "Explorando la gestión digital de recursos humanos: transformación en la era digital", (Jie & Zhisheng, 2023) tuvieron como objetivo investigar cómo se puede llevar a cabo una transformación digital de la gestión de recursos humanos dentro del marco de la economía digital. La naturaleza de la transformación digital en la administración de recursos humanos es analizada, incluyendo el entorno laboral digital, los procesos digitales para gestionar los recursos humanos y los servicios digitales ofrecidos a los empleados. El estudio, específicamente, indica que los procedimientos digitales para la gestión de recursos humanos se centran en la aplicación de funciones como selección, formación y desarrollo, así como evaluación mediante tecnologías digitales avanzadas. Se subraya que, aunque la digitalización brinda ventajas para el desarrollo de las empresas, no se pueden pasar por alto sus posibles consecuencias, como la transformación de los sistemas de gestión de recursos humanos viejos y nuevos y los impactos negativos del sistema nuevo.

Según Imran (2024) en su estudio "Aplicación de la IA en la gestión del talento: una revisión sistemática de beneficios, desafíos y perspectivas", busca gestionar las aplicaciones de la inteligencia artificial en términos de evaluación del rendimiento, retención y adquisición del talento dentro del campo de la gestión del talento. De un total de 29 artículos publicados entre 2015 y 2024, se desprende que el 33 % de las empresas han puesto en funcionamiento herramientas de IA/ML, mientras que únicamente el 16 % emplea adecuadamente las tecnologías de RR. HH. Se llega a la conclusión de que la IA tiene el potencial para revolucionar los métodos de MT, pero

también de que las entidades deben proceder con precaución frente a los retos vinculados con la incorporación tecnológica.

En Latinoamérica, Torres (2023) en su investigación titulada “Gestión del talento humano y comunicación interna en los colaboradores de la empresa GH&A Servicios Médicos Psicosomáticos, Tarapoto – 2022” que tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la comunicación interna en los colaboradores de la empresa GH&A Servicios Médicos Psicosomáticos, Tarapoto – 2022. La investigación es de tipo básica, correlacional y no experimental. Se determina que en la medida que mejore la gestión del talento humano, mejora la comunicación interna de los colaboradores empresa GH&A, la investigación permitió plantear estrategias de mejora de la gestión del talento humano para mejorar los niveles de comunicación interna en la empresa.

Barrio (2023) propone en su investigación “Diseño de lineamientos para mejorar la comunicación y planificación en el departamento de talento humano Unellez Vpds”. Buscó establecer pautas para mejorar la comunicación y planificación en el departamento de Talento Humano de la UNELLEZ VPDS. Se enmarca en el paradigma positivista o cuantitativo, de tipo descriptivo y diseño no experimental de campo y proyecto factible. Finaliza con la necesidad de plantear directrices para mejorar la comunicación y planificación en el Departamento de Talento Humano de la Casa de Estudios Universitarias del municipio Barinas como factor esencial que impacta en forma directa con la efectividad del desempeño laboral y motivacional de las trabajadoras y trabajadores.

Mercado (2024), analiza el liderazgo del talento humano como factor de éxito en las pymes con su investigación: "Liderazgo del talento humano como factor de éxito en las pymes". Busca identificar y revelar las razones del Liderazgo del talento humano como factor de triunfo en las

Pymes, para que en el futuro las empresas tengan al personal capacitado para lograr los objetivos y metas propuestas. La investigación fue de tipo descriptiva, cuantitativa, ya que el estudio se llevó a cabo en un tiempo y lugar ya estudiado y determinado el liderazgo sobre el talento humano como factor de éxito en las PYMES. Se determina que el liderazgo es esencial para retener a su personal y sea valioso para la empresa, pues ahora es más complicado por la competencia que existe entre las empresas y sus ofertas de trabajo que provocan malas prácticas de Liderazgo, donde las nuevas generaciones ya no solo buscan un mejor salario, sino un mejor empleo que les brinde una mejor calidad de vida y desarrollo profesional.

En Ecuador, (Ledesma & Vanegas, 2022) proponen su estudio denominado "La gestión de talento humano en las empresas medianas y grandes del sector manufacturero en la ciudad de Cuenca". Busca analizar cómo las empresas manufactureras medianas y grandes ubicadas en la ciudad de Cuenca gestionan su talento humano, si cumplen con todos los procesos para mejorar el ambiente laboral. La investigación, de tipo transversal, no experimental, descriptiva. Se concluyo, que tantas empresas medianas y grandes aplican el reclutamiento interno y externo en la misma proporción del 50%, los medios de reclutamiento interno usados por la empresa grande son carteleras dentro de la empresa 100%, mientras que, las empresas medianas usan avisos al interior de la organización, revista interna y carteleras. Por otro lado, los canales externos de reclutamiento en la mediana empresa son Facebook, LinkedIn, páginas de empleo y web de la empresa; en cambio, la empresa grande utiliza 5 canales, siendo esta entrevista, prueba de habilidades, examen psicométrico, examen de personalidad y técnica de simulación.

Chicaiza (2022) analiza la relación entre la gestión del talento humano y la calidad del servicio en su investigación de nombre "La gestión del talento humano y la calidad de servicio en la empresa "Plastifull" se realizó con el objetivo de determinar la influencia de la gestión del

talento humano en la calidad del servicio al cliente de la empresa “Plastifull” de la ciudad de Esmeraldas. En cuanto a la metodología, fue una investigación cuantitativa y cualitativa, descriptiva, de campo y no experimental. Entre los hallazgos se encontró que la empresa no tiene un modelo de gestión de talento humano; no existen procesos establecidos para reclutar, seleccionar, inducir y desarrollar al personal, no existen planes de incentivos o motivación, planes de capacitación, ni evaluación de desempeño.

Carpio y Parra (2024), proponen su investigación titulada: "Diseño de un plan de acción para la retención de talento humano en el departamento de producción de la empresa Ecuaminerales, febrero-julio 2024", la cual busca solucionar la problemática de retención de personal en el área de producción de Ecuaminerales. La investigación tiene un enfoque cualitativo y de psicología del trabajo. Se revisaron modelos teóricos de estrategias utilizadas por otras organizaciones y se hicieron entrevistas semiestructuradas. La investigación encontró que la forma en que los empleadores manejan a sus empleados afecta la satisfacción de los empleados, creando lagunas que contribuyen a la rotación.

Teorías

Hoyos y Henao (2022), expresan que la teoría más precisa para los cambios tecnológicos es la de la adopción de tecnología, la cual fue desarrollada por Rogers, y examina ¿cómo? y ¿por qué? las personas adoptan o rechazan nuevas tecnologías. Esta teoría sirve para entender los elementos que intervienen en la práctica de herramientas tecnológicas dentro de una empresa y la manera en que se adaptan al entorno de Recursos Humanos.

Según Rogers (2003), la teoría de difusión de innovaciones explica cómo las personas adoptan nuevas tecnologías dentro de una organización, esta hipótesis la han adoptado considerablemente durante el análisis de la adaptación de tecnología en diferentes campos, en estos

se incluyen la gestión de recursos humanos. Proporcionando un pilar para entender los elementos que influyen en la admisión de la tecnología en las empresas, logrando que los expertos en recursos humanos identifiquen obstáculos e instauren formas modernas para conseguir la adopción de nuevas tecnologías en sus procedimientos.

Definiciones

La utilización de tecnologías en la gestión del talento humano aumenta la eficacia en el reclutamiento de personal; automatizarlo reduciría el tiempo. Los instrumentos tecnológicos posibilitan el acceso a estudios simultáneos promoviendo que la selección sea más diversa. Estas nuevas formas ajustan la gestión de recursos humanos, reduciendo los tiempos de selección y perfeccionan la experiencia del candidato. De igual forma son clave para la adaptación al mercado.

Padilla et al. (2021) enfocan el impacto de la reciente inclinación hacia el uso de la tecnología en la gestión de recursos humanos organizacional. Su orientación descriptiva y exploratoria mostró que esta inclinación interviene considerablemente en la administración de empleados, lo que influyó en que la Universidad Estatal del Sur de Manabí incluya estas tecnologías para perfeccionar su competitividad. En un análisis Arrunátegui et al. (2022) realizó una investigación exploratoria cualitativa para determinar los instrumentos digitales empleadas en procesos de personal dentro de compañías nacionales.

Metodología

Para analizar esta investigación sobre la aplicación de estrategias tecnológicas en la gestión de talento humano de la empresa “BM TIRES” en Cuenca – Ecuador, se aplicó un enfoque cuantitativo para obtener los datos sobre el instrumento utilizado, con un alcance descriptivo, puesto que se describieron las estrategias necesarias para los colaboradores de “BM TIRES”, es un diseño transversal al recolectar información una sola vez.

La población de estudio estará compuesta por los colaboradores de la empresa "BM TIRES", se utilizará el modelo transversal, recolectando información a través de encuestas semiestructuradas a 30 empleados seleccionados de forma aleatoria, utilizando una investigación descriptiva, donde se comenzará con un análisis DAFO para identificar fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, y luego se recopilarán las percepciones de los empleados sobre las estrategias tecnológicas y su impacto en la productividad.

Tabla 1

Operacionalización de Variables

<i>Variable</i>	<i>Criterio</i>	<i>Conceptualización</i>	<i>Indicador</i>	<i>Técnica</i>	<i>Instrumento</i>
Independiente:	Estrategias tecnológicas	Las estrategias tecnológicas para la gestión del talento humano se basan en la mejora la eficiencia del proceso; esto gracias a que las herramientas tecnológicas permiten automatizar tareas repetitivas y reducir el tiempo dedicado a la gestión del talento humanos.	Eficiencia del talento humano	Encuesta	Cuestionario
			Tareas automatizadas		
			Uso de tecnología en proceso de reclutamiento		
Dependiente	Gestión de talento humano	La gestión de talento humano es un proceso estratégico fundamental para las organizaciones en la actualidad (Martínez et al., 2022). Se refiere a la planificación, reclutamiento,	Identificación de habilidades y destrezas	Encuesta	Cuestionario
		selección, desarrollo y retención de los empleados con habilidades y capacidades excepcionales.	Nivel de satisfacción con el proceso de reclutamiento		

Nota. Adaptado de Martínez et al. (2022). Elaborado por: El autor

Resultados

El presente estudio titulado “Aplicación de estrategias tecnológicas en la gestión del talento humano de la empresa BM Tires en la ciudad de Cuenca” se enfoca en el área de Recursos Humanos, debido a que este departamento es responsable de la administración del personal, la capacitación y el desarrollo profesional de los trabajadores dentro de la organización.

Por esta razón, resulta necesario aplicar encuestas a los trabajadores de la empresa, ya que ellos participan directamente en los procesos gestionados por el área de Recursos Humanos. A través de estas encuestas se puede conocer la percepción de los colaboradores respecto al uso de herramientas tecnológicas, los procesos de capacitación, la comunicación interna y el manejo del talento humano dentro de la empresa.

La información obtenida mediante las encuestas permite identificar necesidades, fortalezas y oportunidades de mejora en la gestión del talento humano. Además, estos datos sirven como base para realizar análisis estadísticos y proponer la implementación de estrategias tecnológicas que contribuyan a mejorar la eficiencia del área de Recursos Humanos en la empresa BM Tires.

Con el propósito de determinar la relación entre las estrategias tecnológicas y la gestión del talento humano, se aplicó un análisis de correlación de Pearson utilizando el programa estadístico SPSS, tomando como base los datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los 30 trabajadores de la empresa “BM TIRES”

Para demostrar la relación directa entre las muestras de los trabajadores y el estudio sobre gestión de talento humano, se puede presentar un análisis de correlación simple entre dos variables de tu investigación:

- Variable independiente: Estrategias tecnológicas.
- Variable dependiente: Gestión del talento humano.

Por lo que se puede presentar una tabla de correlación tipo Pearson que evidencie la relación entre el uso de tecnología y la percepción de mejora en la gestión de recursos humanos.

Tabla 2

Análisis de correlación

Análisis de correlación entre estrategias tecnológicas y gestión del talento humano		
Variables	Estrategias tecnológicas	Gestión del talento humano
Estrategias tecnológicas	1	0,781
Sig. (bilateral)	-	0,000
N	30	30
Gestión del talento humano	0,781	1
Sig. (bilateral)	0,000	-
N	30	30
Resumen:		
Variables	Estrategias tecnológicas	Gestión del talento humano
Estrategias tecnológicas	1.000	0.78
Gestión del talento humano	0.78	1.000

Elaborado por: El autor

- ✓ Donde N=30 Trabajadores.
- ✓ Nota: $p < 0,01$ indica que la correlación es significativa.
- ✓ Fuente: Resultados del análisis estadístico en SPSS.

El análisis de correlación de Pearson evidencia un coeficiente de correlación de $r = 0.78$, lo cual indica una correlación positiva alta entre la aplicación de estrategias tecnológicas y la gestión del talento humano en la empresa “BM TIRES”.

Para la interpretación del coeficiente de correlación (r), se consideraron los siguientes criterios:

Tabla 3

Análisis de correlación

Valor de r	Interpretación
0.0 – 0.19	Correlación muy baja
0.20 – 0.39	Correlación baja
0.40 – 0.59	Correlación moderada
0.60 – 0.79	Correlación alta
0.80 – 1.00	Correlación muy alta

Elaborado por: El autor

Esto significa que a mayor uso de herramientas tecnológicas en los procesos organizacionales (reclutamiento, selección, capacitación y evaluación), mayor es la eficiencia percibida en la gestión del talento humano.

Por lo tanto, los resultados confirman que las muestras tomadas de los trabajadores tienen relación directa con el objeto de estudio, ya que sus percepciones sobre el uso de tecnologías permiten analizar el impacto que estas tienen en la gestión de recursos humanos dentro de la empresa.

Luego de la aplicación de las encuestas, se realizó un análisis DAFO con el propósito de diagnosticar la situación interna y externa de la empresa. Para ello, se recopiló información mediante entrevistas semiestructuradas dirigidas al gerente general y al responsable del área de talento humano, quienes proporcionaron datos estratégicos sobre la organización. Asimismo, se revisó documentación interna relacionada con procesos administrativos, estructura organizacional y políticas de gestión.

Posteriormente, la información obtenida fue sistematizada y clasificada en factores internos (fortalezas y debilidades) y factores externos (oportunidades y amenazas), permitiendo la construcción de la matriz DAFO presentada en la Tabla 2.

La correlación positiva obtenida demuestra que existe una relación directa y significativa entre las estrategias tecnológicas y la gestión del talento humano, validando que los datos obtenidos de los trabajadores son pertinentes para explicar el fenómeno estudiado. Esto respalda la hipótesis de que la incorporación de tecnologías puede mejorar los procesos de recursos humanos en la empresa.

Tabla 4*Análisis DAFO*

Factores	Fortalezas (F)	Debilidades (D)	Oportunidades (O)	Amenazas (A)
Internos	Experiencia en el sector.	limitacion geografica.	Contratación e implementación de tecnología con proveedores externos.	Fluctuación de precios.
	Personal especializado.	Competencia en el mercado.	Expansión del mercado.	Cambios en la demanda del mercado.
	Servicio al cliente enfocado en la satisfaccion.	Dependencia de proveedores.	Servicios adicionales.	Impacto económico.
Externos	Avance tecnológico en la industria.	Cambios en la regulación o legislación.	Colaboración con fabricantes de neumáticos.	Crisis económicas y políticas.
	Cambios en las preferencias de los clientes.	Resistencia de algunos empleados al cambio.	Uso de las redes sociales (LinkedIn) para atraer talento calificado	Dependencia de la estacionalidad de neumáticos.
	Aumento de la conciencia de seguridad vial.	Limitaciones en la capacidad de inversión.	Aumento de la conciencia de seguridad vial.	Competencia de talleres informales.

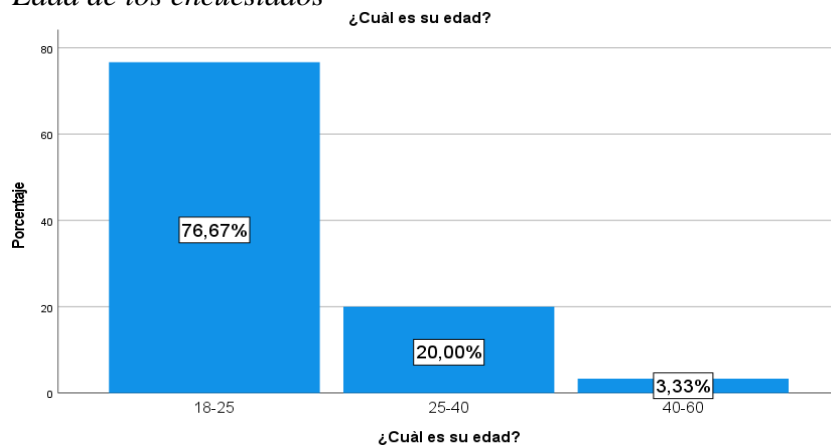
Elaborado por: El autor

El análisis DAFO ayuda a identificar factores internos y externos que pueden afectar la implementación de estrategias tecnológicas en la gestión de talento humano. Destaca fortalezas como la experiencia del personal, pero también señala debilidades, como limitaciones geográficas y dependencia de proveedores, que deben ser atendidas. Asimismo, las oportunidades, como los avances tecnológicos y la expansión del mercado, pueden permitir a la empresa explorar nuevas soluciones como sistemas de gestión del desempeño en línea. Por otro lado, las amenazas, como cambios regulatorios y competencia, deben ser vigiladas. El análisis DAFO ofrece una visión completa para que "BM TIRES" desarrolle estrategias más efectivas. Se mencionan estrategias metodológicas que afectan la eficacia del trabajador y cómo las tecnologías impactan la gestión de talento humano. Luego de aplicar encuestas, se tabulan y analizan los datos para obtener resultados descriptivos en las siguientes tablas y gráficos.

Tabla 5*Edad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	18 – 25 años	23	76,7	76,7	76,7
	25 – 40 años	6	20,0	20,0	96,7
	40 – 60 años	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Resultados del SPSS. **Elaborado por:** El autor

Figura 1*Edad de los encuestados*

Nota. Resultados del SPSS. **Elaborado por:** El autor

Análisis

Se puede decir entonces que, la mayor parte de personas esta sesgada hacia personas más jóvenes, lo cual nos indica que hay una tendencia hacia una población más joven en la empresa “BM TIRES”.

Tabla 6

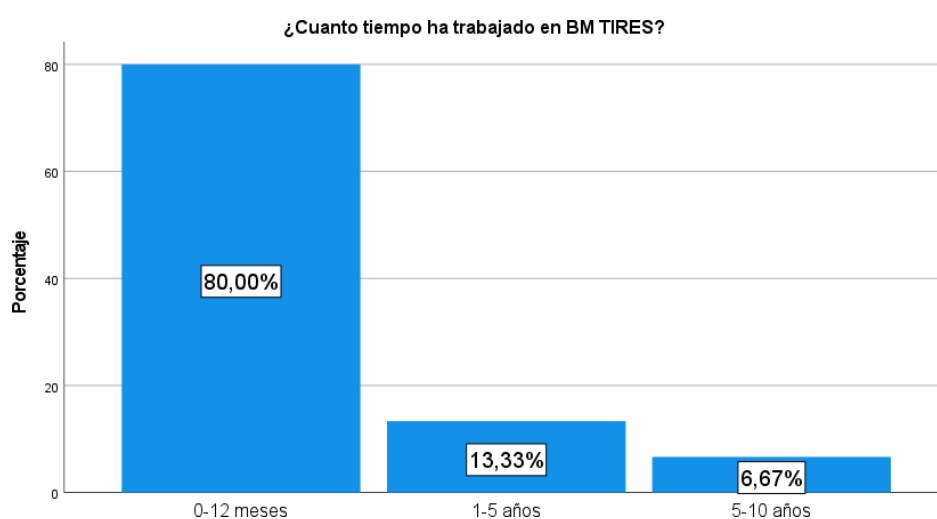
Tiempo en que los trabajadores han trabajado en “BM TIRES”

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0 – 12 meses	24	80,0	80,0	80,0
	1 – 5 años	4	13,3	13,3	93,3
	5 – 10 años	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Resultados del SPSS. **Elaborado por:** El autor

Figura 2

Tiempo en que los trabajadores han trabajado en “BM TIRES”



Nota. Resultados del SPSS. **Elaborado por:** El autor

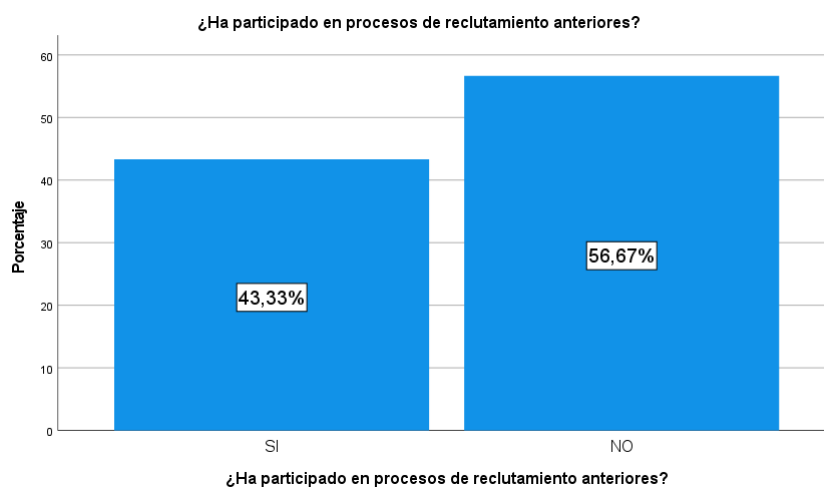
Análisis

Se puede decir entonces que, la mayoría de los empleados en “BM TIRES” son relativamente nuevos, con un alto porcentaje de personas con menos de un año de experiencia en la empresa. Esto podría sugerir una tasa de rotación relativamente alta o la contratación de nuevos empleados en un corto período de tiempo.

Tabla 7*Participación de empleados en procesos de reclutamiento*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si	13	43,3	43,3	43,3
	No	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Resultados del SPSS. **Elaborado por:** El autor

Figura 3*Participación de empleados en procesos de reclutamiento*

Nota. Resultados del SPSS. **Elaborado por:** El autor

Análisis

Mediante este gráfico se puede evidenciar que, el 43.3% de las personas han participado en procesos de reclutamiento anteriores, mientras que el 56.7% de las personas aseguran no haber participado en procesos de reclutamiento anteriores. Aunque casi la mitad de ellos han tenido experiencia previa en este tipo de procesos, una mayoría significativa no tiene antecedentes de participación en reclutamientos anteriores, lo que puede indicar que algunos de ellos son nuevos en la búsqueda de empleo o en la experiencia laboral en general.

Tabla 8

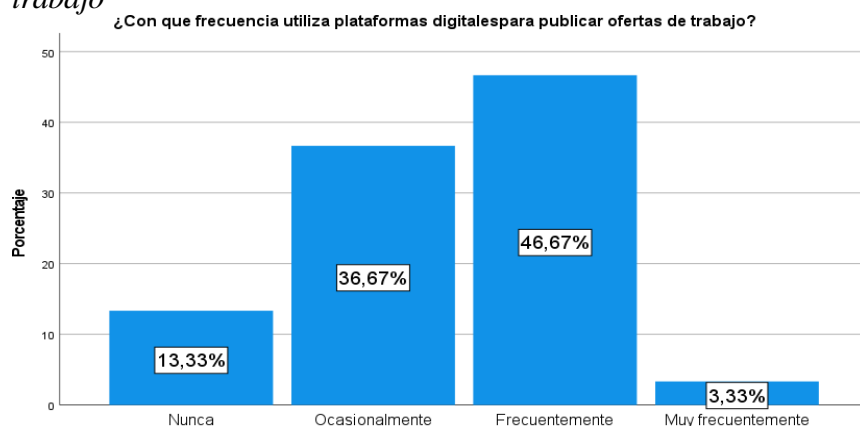
Frecuencia con que los trabajadores utilizan plataformas digitales para publicar ofertas de trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	13,3	13,3	13,3
Ocasionalmente	11	36,7	36,7	50,0
Válido Frecuentemente	14	46,7	46,7	96,7
Muy frecuentemente	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Nota. Resultados del SPSS. **Elaborado por:** El autor

Figura 4

Frecuencia con que los trabajadores utilizan plataformas digitales para publicar ofertas de trabajo



Nota. Resultados del SPSS. **Elaborado por:** El autor

Análisis

En este grafico se observa que, el 13.3% de las personas nunca utilizan plataformas digitales para publicar ofertas de trabajo, El 36.7% de las personas utilizan plataformas digitales ocasionalmente para publicar ofertas de trabajo, el 46.7% de las personas utilizan plataformas digitales con frecuencia para publicar ofertas de trabajo y solo el 3.3% de las personas utilizan plataformas digitales muy frecuentemente para publicar ofertas de trabajo. Lo anterior significa que la mayoría de las personas en la muestra utiliza plataformas digitales para publicar ofertas de

trabajo, ya sea con frecuencia o de manera ocasional. Esto destaca la importancia y relevancia que tienen estas plataformas en el proceso de búsqueda y promoción de oportunidades laborales en la actualidad.

Tabla 9

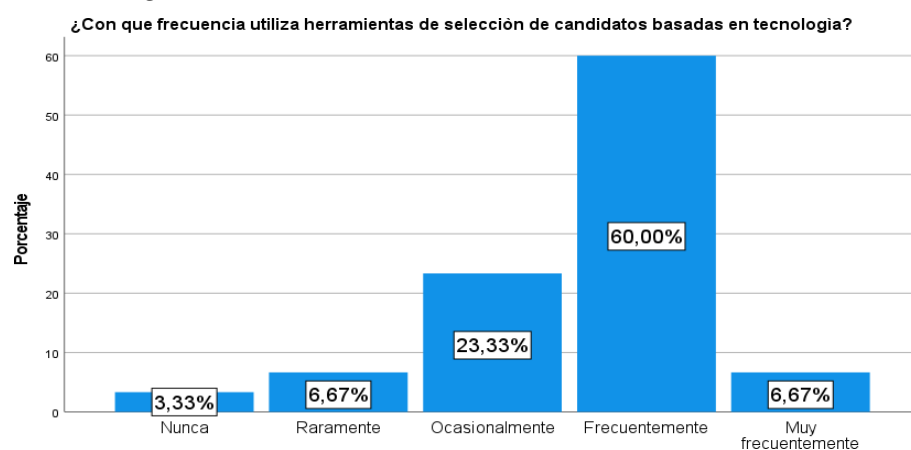
Frecuencia con que los trabajadores utilizan plataformas digitales para publicar ofertas de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Raramente	2	6,7	6,7	10,0
	Ocasionalmente	7	23,3	23,3	33,3
	Frecuentemente	18	60,0	60,0	93,3
	Muy frecuentemente	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Resultados del SPSS. **Elaborado por:** El autor

Figura 5

Frecuencia con que los trabajadores utilizan las herramientas de selección de candidatos basadas en tecnología



Nota. Resultados del SPSS. **Elaborado por:** El autor

Análisis

El gráfico muestra que el 3. 3% de las personas nunca usa herramientas tecnológicas para seleccionar candidatos, mientras que el 16. 7% las usa raramente. El 23,33% las utiliza ocasionalmente y el 60% con frecuencia, mientras que solo el 6,7% las usa muy frecuentemente.

Esto indica que un alto porcentaje de personas emplea estas herramientas, resaltando la creciente adopción de tecnologías en la selección de personal que puede aumentar la eficiencia y precisión. No obstante, aún hay quienes no las utilizan, sugiriendo que algunos empleadores no han adoptado completamente esta tecnología.

Tabla 10

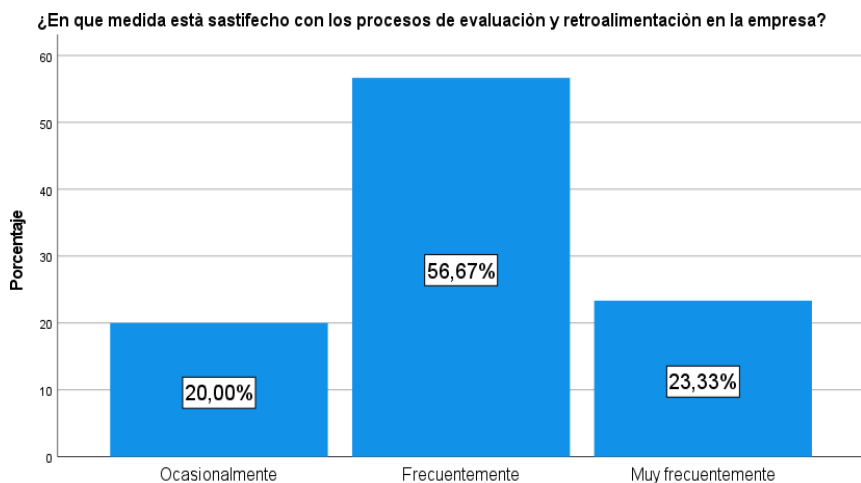
Medida en que los trabajadores están satisfecho con los procesos de evaluación y retroalimentación en la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	6	20,0	20,0	20,0
	Frecuentemente	17	56,7	56,7	76,7
	Muy frecuentemente	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Resultados del SPSS. **Elaborado por:** El autor

Figura 6

Medida en que los trabajadores están satisfecho con los procesos de evaluación y retroalimentación en la empresa.



Nota. Resultados del SPSS. **Elaborado por:** El autor

Análisis

El 46.7% de las personas se sienten ocasionalmente satisfechas con los programas de capacitación de la empresa, mientras que el 53.3% lo hace frecuentemente. La mayoría está

satisfecha, aunque existe un grupo que muestra satisfacción ocasional, sugiriendo áreas de mejora en estos programas.

Tabla 11

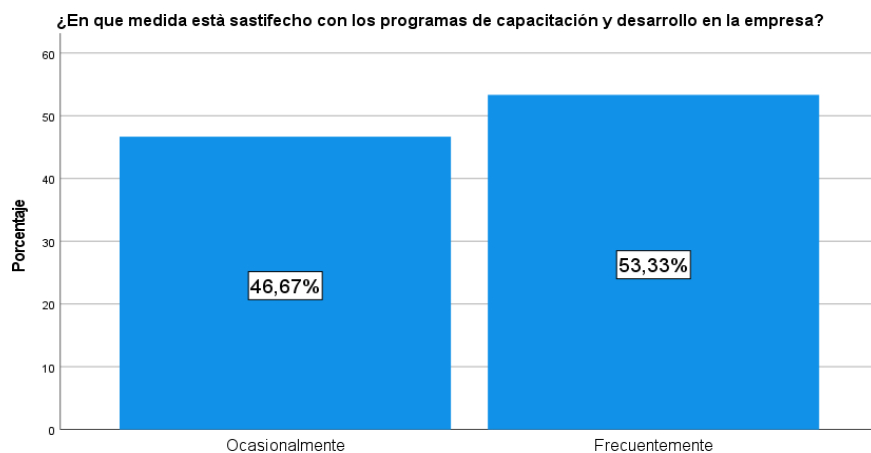
¿Medida en que los trabajadores se sienten satisfecho con los programas de capacitación y desarrollo que ofrece la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	14	46,7	46,7	46,7
	Frecuentemente	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Resultados del SPSS. **Elaborado por:** El autor

Figura 7

Medida en que los empleados se sienten satisfechos con los programas de capacitación y desarrollo en la empresa



Nota. Resultados del SPSS. **Elaborado por:** El autor

Análisis

El 20% de los trabajadores nunca se sienten satisfechos con la evaluación y retroalimentación, mientras que el 56,67% lo hace frecuentemente y el 23,33% se siente muy satisfecho. Se identifican oportunidades de mejora a través de herramientas tecnológicas.

Tabla 12

Medida en que los trabajadores creen que la utilización de tecnologías avanzadas puede mejorar el proceso de reclutamiento en “BM TIRES”.

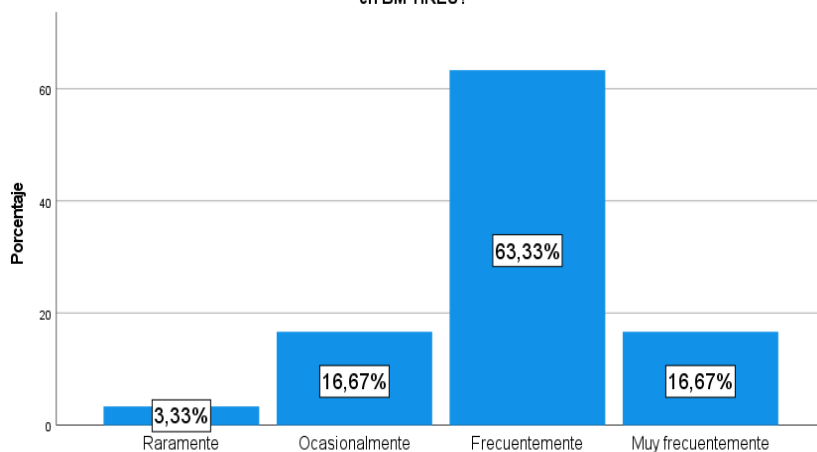
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raramente	1	3,3	3,3	3,3
	Ocasionalmente	5	16,7	16,7	20,0
	Frecuentemente	19	63,3	63,3	83,3
	Muy frecuentemente	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Resultados del SPSS. **Elaborado por:** El autor

Figura 8

Medida en que los trabajadores creen que la utilización de tecnologías avanzadas puede mejorar el proceso de reclutamiento en BM TIRES

¿En que medida cree que la utilización de tecnologías avanzadas puede mejorar el proceso de reclutamiento en BM TIRES?



Nota. Resultados del SPSS. **Elaborado por:** El autor

Análisis

En una encuesta, solo el 3.3% opina que las tecnologías avanzadas raramente mejoran el reclutamiento. Un 16.7% las ve como ocasionalmente beneficiosas. La mayoría (63.3%) considera

que mejoran frecuentemente el proceso, mientras que otro 16.7% lo ve como muy frecuente. Se destaca la importancia de que “BM TIRES” considere utilizar tecnología avanzada para optimizar el proceso de reclutamiento.

Tabla 13

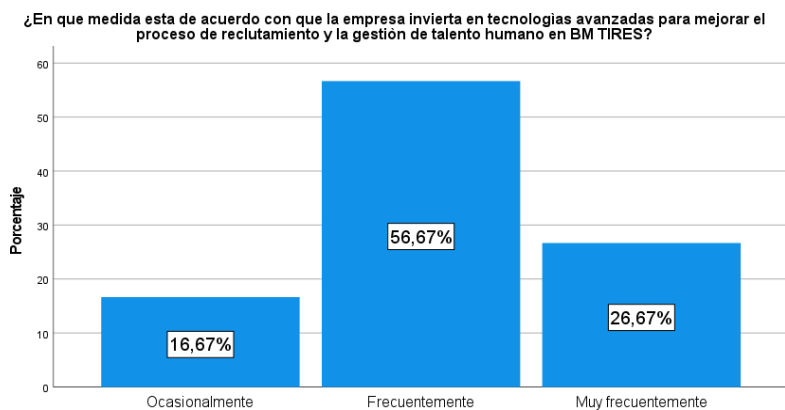
Medida en que los trabajadores están de acuerdo con que la empresa invierta en tecnologías avanzadas para mejorar el proceso de reclutamiento y la gestión de talento humano en “BM TIRES”

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	5	16,7	16,7	16,7
	Frecuentemente	17	56,7	56,7	73,3
	Muy frecuentemente	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Resultados del SPSS. **Elaborado por:** El autor

Figura 9

Medida en que los trabajadores están de acuerdo con que la empresa invierta en tecnologías avanzadas para mejorar el proceso de reclutamiento y la gestión de talento humano en” BM TIRES”



Nota. Resultados del SPSS. **Elaborado por:** El autor

Análisis

Un 16.7% de las personas está ocasionalmente a favor de que la empresa invierta en

tecnología avanzada para reclutamiento. Un 56.7% está frecuentemente de acuerdo y un 26.7% está muy frecuentemente de acuerdo. Esto indica que la mayor parte del personal apoya este tipo de inversión, evidenciando que los empleados consideran fundamental la adopción de tecnologías avanzadas para mejorar la gestión del talento humano en “BM TIRES”.

Tabla 14

Medida en que a los trabajadores le gustaría que “BM TIRES” utilice herramientas tecnológicas en el proceso de reclutamiento

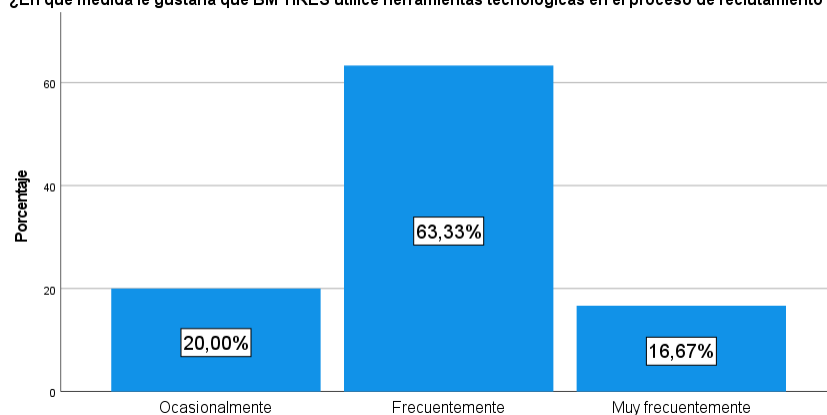
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	6	20,0	20,0	20,0
	Frecuentemente	19	63,3	63,3	83,3
	Muy frecuentemente	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Resultados del SPSS. **Elaborado por:** El autor

Figura 10

Medida en que a los trabajadores le gustaría que “BM TIRES” utilice herramientas tecnológicas en el proceso de reclutamiento.

¿En que medida le gustaría que BM TIRES utilice herramientas tecnológicas en el proceso de reclutamiento?



Nota. Resultados del SPSS. **Elaborado por:** El autor

Análisis

El gráfico revela que el 20.0% de las personas prefiere el uso ocasional de herramientas tecnológicas en el reclutamiento de “BM TIRES”, mientras que el 63.3% las prefiere con frecuencia. Solo el 16.7% opta por un uso muy frecuente. Esta tendencia sugiere que “BM TIRES” debería considerar integrar herramientas tecnológicas para mejorar su proceso de reclutamiento.

Tabla 15

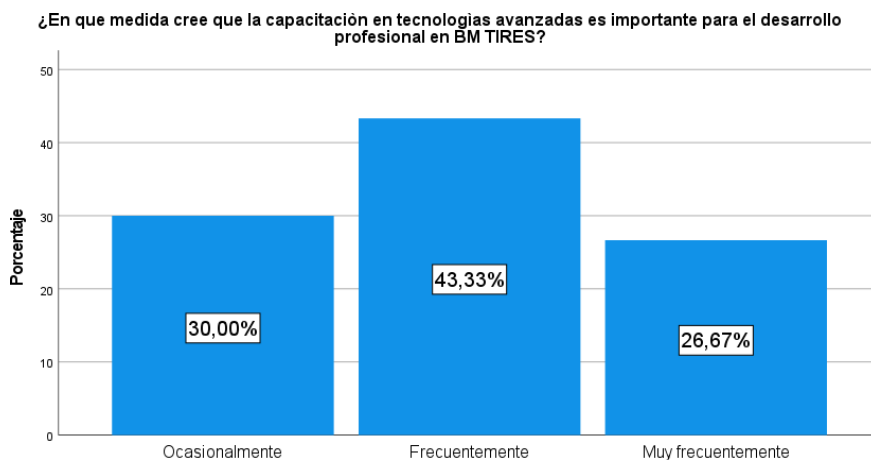
Medida en que los encuestados creen que la capacitación en tecnologías avanzadas es importante para el desarrollo profesional en BM TIRES

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ocasionalmente	9	30,0	30,0	30,0
	Frecuentemente	13	43,3	43,3	73,3
	Muy frecuentemente	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Resultados del SPSS. **Elaborado por:** El autor

Figura 11

Medida en que los encuestados creen que la capacitación en tecnologías avanzadas es importante para el desarrollo profesional en “BM TIRES”.



Nota. Resultados del SPSS. **Elaborado por:** El autor

Análisis

El 30.0% considera ocasionalmente importante la capacitación en tecnologías avanzadas para el desarrollo profesional en “BM TIRES”, el 43.3% frecuentemente y el 26.7% muy frecuentemente. En general, los participantes valoran positivamente dicha capacitación en tecnologías avanzadas es para su crecimiento profesional.

Tabla 16

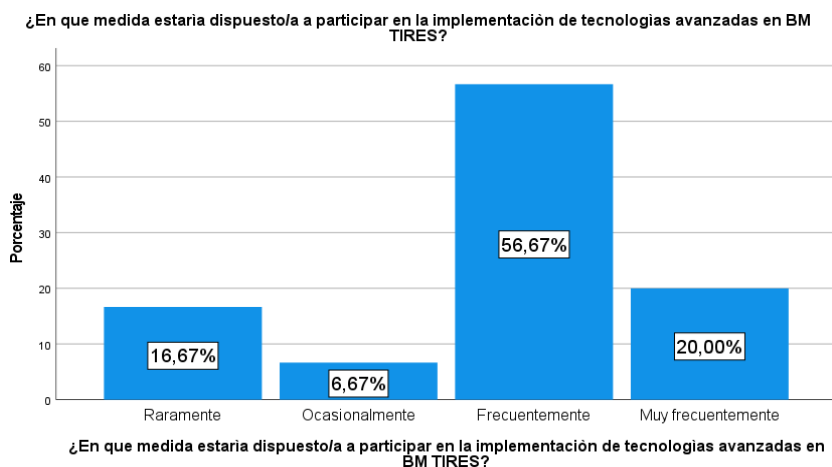
Medida en que los encuestados estarían dispuesto/a participar en la implementación de tecnologías avanzadas en “BM TIRES”

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raramente	5	16,7	16,7	16,7
	Ocasionalmente	2	6,7	6,7	23,3
	Frecuentemente	17	56,7	56,7	80,0
	Muy frecuentemente	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Resultados del SPSS. **Elaborado por:** El autor

Figura 12

Medida en que los encuestados estarían dispuesto/a participar en la implementación de tecnologías avanzadas en “BM TIRES”?



Nota. Resultados del SPSS. **Elaborado por:** El autor

Análisis

El gráfico revela que un 56.7% de las personas está dispuesto a participar frecuentemente en la implementación de tecnologías avanzadas en “BM TIRES”, mientras que un 20.0% lo haría muy frecuentemente. Solo un 16.7% participaría raramente y un 6.7% ocasionalmente. Esto indica un fuerte interés y compromiso de los empleados hacia la adopción de tecnologías avanzadas, valorando su contribución activa en el entorno laboral.

Análisis de Resultados Generales

Los resultados sugieren una buena aceptación de estrategias tecnológicas en la gestión de talento humano en "BM TIRES". Se propone del uso de plataformas profesionales como LinkedIn y sistemas de capacitación virtual (E-learning), se propone la implementación de herramientas tecnológicas especializadas en la gestión del talento humano como Workday y BambooHR. Estas plataformas permiten automatizar procesos de reclutamiento, gestionar información del personal y evaluar el desempeño laboral mediante indicadores digitales, lo que facilita la toma de decisiones estratégicas dentro de la organización.

1. LinkedIn

Es una red profesional utilizada para buscar y reclutar talento, publicar vacantes y analizar perfiles de candidatos. Permite a las empresas identificar profesionales con las habilidades necesarias para un puesto.

2. E-learning

Son plataformas de aprendizaje virtual que permiten capacitar a los empleados en línea, desarrollar nuevas habilidades y fortalecer el conocimiento dentro de la organización sin necesidad de formación presencial.

3. Workday

Es un sistema de gestión de recursos humanos que ayuda a administrar datos de empleados, evaluaciones de desempeño, nómina y procesos de talento humano en una sola plataforma.

4. BambooHR

Es una herramienta que permite organizar la información del personal, controlar procesos de contratación y dar seguimiento al desempeño de los trabajadores.

Estas herramientas se complementan dentro del proceso de gestión del talento humano.

Primero, LinkedIn se utiliza para reclutar y atraer candidatos. Luego, una vez contratados, plataformas como Workday o BambooHR ayudan a gestionar la información y el desempeño de los empleados. Finalmente, el E-learning permite capacitar y desarrollar las habilidades del personal, contribuyendo al crecimiento profesional y a la mejora del rendimiento dentro de la organización.

Con un análisis FODA estratégico permitió identificar los factores internos y externos que influyen en la gestión del talento humano de la empresa BM TIRES. A partir de este diagnóstico se establecieron estrategias orientadas a aprovechar las fortalezas y oportunidades de la organización, así como a reducir las debilidades y enfrentar las amenazas del entorno. En este sentido, la implementación de herramientas tecnológicas se presenta como una alternativa estratégica para mejorar los procesos de reclutamiento, capacitación y evaluación del desempeño del personal, contribuyendo al fortalecimiento de la gestión del talento humano y al incremento de la competitividad empresarial.

Tabla 17

Empresa: BM TIRES, Gestión de Talento Humano, Análisis FODA.

Fortalezas (F)	Oportunidades (O)
Experiencia del personal en el área comercial y administrativa.	Avances tecnológicos aplicados a la gestión de recursos humanos.
Existencia de un equipo de trabajo joven con capacidad de adaptación.	Disponibilidad de plataformas digitales para reclutamiento y capacitación.
Buen ambiente laboral entre los trabajadores.	Acceso a herramientas tecnológicas que optimizan los procesos administrativos.
Interés de los empleados en capacitarse en nuevas tecnologías.	Crecimiento de la digitalización empresarial y del teletrabajo.
Debilidades (D)	Amenazas (A)
Uso limitado de herramientas tecnológicas en la gestión del talento humano.	Alta competencia empresarial que utiliza sistemas tecnológicos más avanzados.
Procesos de reclutamiento y selección realizados de manera tradicional.	Cambios constantes en las tecnologías y necesidad de actualización continua.
Falta de capacitación tecnológica en algunos trabajadores.	Riesgo de pérdida de talento humano hacia empresas más innovadoras.
Escasa digitalización de información del personal.	Incremento de exigencias del mercado laboral.

Elaborado por: El autor

Tabla 18

Estrategias FODA

Tipo de estrategia	Estrategia
FO (Fortalezas, Oportunidades)	Aprovechar la disposición del personal y su capacidad de adaptación para implementar herramientas tecnológicas que mejoren los procesos de reclutamiento, capacitación y evaluación del desempeño.
DO (Debilidades, Oportunidades)	Implementar programas de capacitación tecnológica y sistemas digitales de gestión del talento humano que permitan modernizar los procesos administrativos.
FA (Fortalezas, Amenazas)	Fortalecer las competencias del personal mediante capacitación continua para mantener la competitividad frente a otras empresas del sector.
DA (Debilidades, Amenazas)	Diseñar un plan de transformación digital que permita reducir la dependencia de métodos tradicionales y mejorar la eficiencia organizacional.

Elaborado por: El autor

Conclusiones

Mediante esta investigación, se pudo concluir que:

La investigación evidenció que en “BM TIRES” la gestión del talento humano se desarrolla mediante procedimientos tradicionales, especialmente en reclutamiento, evaluación y control

administrativo, lo cual genera retrasos en contratación, limitada sistematización de información y escaso seguimiento del desempeño laboral.

Los resultados de las encuestas demostraron una aceptación mayoritaria hacia incorporación de herramientas tecnológicas en gestión del talento humano. Trabajadores y directivos reconocen que digitalización permitiría reducir tiempos en procesos de selección, mejorar organización de información y facilitar toma de decisiones estratégicas.

Se comprobó que aplicación de estrategias tecnológicas, como plataformas digitales de reclutamiento, sistemas de evaluación del desempeño con indicadores (KPIs) y programas de capacitación virtual, permitiría optimizar productividad organizacional, al seleccionar perfiles más adecuados y fortalecer competencias del personal.

Análisis realizado confirma que implementación de herramientas tecnológicas no solo impacta proceso de contratación, sino que fortalece gestión integral del talento humano al mejorar seguimiento del desempeño, planificación de capacitación y control administrativo del personal.

Se concluye que aplicación de estrategias tecnológicas en gestión del talento humano en “BM TIRES” representa un factor clave para incrementar competitividad empresarial, ya que permite mayor eficiencia operativa, mejor adaptación a entorno digital y fortalecimiento del capital humano como eje estratégico de crecimiento.

Propuesta

Objetivo: Implementar estrategias tecnológicas que fortalezcan y modernicen gestión integral del talento humano en empresa “BM TIRES”, optimizando procesos de reclutamiento, evaluación, capacitación y seguimiento del personal.

Paso 1: Diagnóstico tecnológico interno. Evaluar situación actual de los procesos de talento humano (reclutamiento, evaluación, capacitación y control administrativo) e identificar debilidades derivadas del uso de métodos tradicionales.

Paso 2: Definición de objetivos estratégicos. Establecer metas claras para digitalización de gestión del talento humano, tales como reducción del tiempo de contratación, mejora en evaluación del desempeño y fortalecimiento de capacitación continua.

Paso 3: Selección de herramientas tecnológicas. Investigar y seleccionar plataformas digitales adecuadas para:

- Reclutamiento y selección
- Evaluación del desempeño
- Capacitación virtual
- Gestión documental del personal

Paso 4: Digitalización del proceso de reclutamiento y selección. Implementar sistema digital para recepción, clasificación y evaluación de candidatos, creando base de datos automatizada que facilite identificación de perfiles adecuados.

Paso 5: Implementación de sistema de evaluación del desempeño. Diseñar formato digital con indicadores de rendimiento (KPIs), permitiendo seguimiento periódico y generación de reportes para toma de decisiones.

Paso 6: Creación de plataforma de capacitación virtual. Desarrollar programa de formación continua mediante cursos digitales, registrando avances y detectando necesidades de actualización profesional.

Paso 7: Digitalización de expedientes y control administrativo. Automatizar registro de asistencia, permisos, historial laboral y documentación del personal para mejorar organización y acceso a información.

Paso 8: Capacitación interna en uso de herramientas tecnológicas. Capacitar al personal, especialmente al área de talento humano, en manejo eficiente de sistemas implementados.

Paso 9: Monitoreo y evaluación de resultados. Medir impacto de estrategias tecnológicas mediante indicadores como:

- ✓ Tiempo promedio de contratación
- ✓ Nivel de desempeño laboral
- ✓ Participación en capacitaciones
- ✓ Nivel de satisfacción del personal

Paso 10: Mejora continua y actualización tecnológica. Realizar revisiones periódicas para ajustar sistemas implementados, incorporar nuevas herramientas digitales y asegurar actualización constante de gestión del talento humano.

Tabla 19

Objetivos con su propuesta de cumplimiento basado en actividades y herramientas tecnológicas.

Objetivo	Actividades	Herramientas Tecnológicas
Mejorar la eficiencia del reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluar el proceso actual de reclutamiento. - Identificar puntos de mejora y automatización. - Definir objetivos SMART. 	<ul style="list-style-type: none"> - Encuestas de satisfacción de candidatos. - Análisis de datos de tiempos y costos.
Ampliar la búsqueda de talento	<ul style="list-style-type: none"> - Implementar plataformas de búsqueda de talento en línea. - Utilizar bases de datos de candidatos y CV. - Integrar redes sociales profesionales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Plataformas de búsqueda de talento (LinkedIn, Indeed, etc.). - Sistemas de gestión de candidatos (ATS).
Optimizar el proceso de selección	<ul style="list-style-type: none"> - Configurar ATS para filtrar y calificar candidatos automáticamente. - Utilizar pruebas de habilidades y evaluaciones en línea. - Realizar entrevistas virtuales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sistemas de seguimiento de candidatos (ATS) con capacidades de filtrado. - Plataformas de pruebas y evaluaciones en línea.

Mejorar la experiencia del candidato	<ul style="list-style-type: none"> - Diseñar una página de carrera atractiva y fácil de usar. - Ofrecer respuestas automáticas y seguimiento del proceso. - Proporcionar información detallada sobre el proceso de reclutamiento. 	<ul style="list-style-type: none"> - Herramientas de videoconferencia (Zoom, Microsoft Teams, etc.). - Plataformas de creación de sitios web. - Chatbots y respuestas automáticas. - Correo electrónico automatizado.
Facilitar la colaboración del equipo de reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> - Implementar un sistema de gestión de candidatos centralizado. - Permitir acceso y seguimiento en tiempo real. - Establecer flujos de trabajo y tareas compartidas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sistema de gestión de candidatos (ATS) con opciones de colaboración. - Plataformas de colaboración en línea (Google Workspace, Microsoft 365, etc.).
Medir y analizar el rendimiento del reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer métricas clave para evaluar el rendimiento. - Realizar análisis y reportes periódicos. - Identificar áreas de mejora y ajustes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Herramientas de análisis de datos y métricas. - Dashboard de seguimiento del reclutamiento.

Elaborado por: El autor

Recomendaciones

Las pequeñas empresas pueden beneficiarse al utilizar estas herramientas, especialmente cuando carecen de conocimientos, información o personal especializado para llevar a cabo una selección de personal efectiva. Por tal motivo, se recomienda que:

- “BM TIRES” debería considerar la adopción de plataformas de reclutamiento en línea para llegar a un público más amplio y facilitar el proceso de selección de candidatos. Estas herramientas pueden agilizar el proceso y garantizar la atracción efectiva de talento cualificado.
- "BM TIRES" tiene que saber que estamos en constantes mejoras tecnológicas por lo tanto se debe adaptar a los avances tecnológicos y renovar sus sistemas y mecanismos de gestión de talento humano.
- Es necesario implementar la tecnología como parte del sistema de gestión de talento humano, su utilización en capacitación, y evaluación de empleados convertirá a la empresa en una organización más eficiente y funcional.

En conclusión, la implementación de sistemas y mecanismos tecnológicos en la gestión de talento humano se convertiría en una utilidad competitiva para “BM TIRES”. Al sumar la tecnología en la selección, capacitación y evaluación de los empleados, la compañía lograría desarrollar su eficiencia y productividad, asegurando un mejor posicionamiento en el mercado y una mejoría en la adaptación a las transformaciones del entorno empresarial.

Referencias

- Barrio, J. (2023). Diseño de lineamientos para mejorar la comunicación y planificación en el departamento de talento humano. Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora.
- Carpio, M., & Parra, J. (2024). Diseño de un plan de acción para la retención de talento humano en el departamento de producción de la empresa Ecuaminerales. Universidad Técnica de Ambato.
- Chicaiza, M. (2022). La gestión del talento humano y la calidad de servicio en la empresa Plastifull de la ciudad de Esmeraldas. Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas.
- Dewi, S., & Ahmed, Z. (2024). Digital competencies and talent development in modern organizations. *Journal of Human Resource Development*, 12(2), 45–60.
- Hoyos Muñoz, A., & Henao Tamayo, L. J. (2022). Factores clave en los procesos de adopción de tecnología en las organizaciones. *Revista de Ciencias de la Gestión*, 7(1), 34–49.
- Kucherov, D., & Lisovskaya, A. (2022). Digitalization of human resource management: Present and future trends. *Foresight and STI Governance*, 16(3), 45–57.
<https://doi.org/10.17323/2500-2597.2022.3.45.57>
- Ledesma, P., & Vanegas, M. (2022). La gestión del talento humano en las empresas medianas y grandes del sector manufacturero en la ciudad de Cuenca. Universidad de Cuenca.

- Martínez, J., López, R., & Ramírez, P. (2022). Gestión estratégica del talento humano y competitividad empresarial. *Revista Latinoamericana de Administración*, 18(2), 65–79.
- Mercado, J. (2024). Liderazgo del talento humano como factor de éxito en las PYMES. *Revista de Administración y Negocios*, 9(1), 23–35.
- Padilla, M., Campozano, G., & Soledispa, S. (2021). Impacto de las nuevas tendencias tecnológicas en la organización y en los recursos humanos. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 5(3), 101–115.
- Ponce, E., Vargas, L., & Castillo, M. (2023). Procesos estratégicos en la gestión del talento humano y su impacto en la productividad empresarial. *Revista de Investigación Administrativa*, 14(2), 88–102.
- Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of innovations* (5th ed.). Free Press.
- Stahl, G. K., Björkman, I., Farndale, E., Morris, S., Paauwe, J., Stiles, P., Trevor, J., & Wright, P. (2021). Six principles of effective global talent management. *MIT Sloan Management Review*, 53(2), 25–32.
- Torres, L. (2023). Gestión del talento humano y comunicación interna en los colaboradores de la empresa GH&A Servicios Médicos Psicosomáticos. Universidad Nacional de Chimborazo.