



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIRIQUÍ  
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**PROYECTO FINAL COMO OPCIÓN DE GRADO PARA  
LA MAESTRÍA EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**TEMA:  
“IMPLEMENTACIÓN DE UN SOFTWARE DE GESTIÓN DE  
RECLUTAMIENTO EN EMPRESA ALTO BOQUETE, BOQUETE”**

**ELABORADO POR:**

**YESSENIA SALINAS**

**CED. 12-718-1667**

**VELKIS MIRANDA**

**CED. 4-784-868**

**ASESOR:  
DRA. SHEILA MEDINA**

**DAVID, CHIRIQUÍ, REPÚBLICA DE PANAMÁ**

**2025**

## Índice

<b>CAPITULO 1. Aspectos Generales del Proyecto Final.....</b>	<b>7</b>
1.1 Título del proyecto. ....	7
1.1.1 Descripción del proyecto.....	7
1.1.2 Objetivos del proyecto. ....	10
1.1.2.1 Generales.....	10
1.1.2.2 Específicos .....	10
1.1.2 Justificación de la importancia del proyecto. ....	11
<b>CAPITULO 2. Fundamentación Teórica del Proyecto Final .....</b>	<b>13</b>
2.1 Marco teórico: .....	13
2.1.2 Contextualización del tema del proyecto .....	13
2.1.3 Revisión de literatura relevante.....	14
2.2 Fundamentación Teórica del Proyecto Final.....	16
2.2.1 Fundamentos teóricos y conceptuales del proyecto. ....	16
2.2.1.1 Teorías sobre Gestión del Talento Humano y Reclutamiento.....	16
2.2.1.2 Teoría del Proceso de Reclutamiento y Selección .....	18
2.2.1.3 Sistemas de Información en Recursos Humanos (HRIS).....	19
2.2.1.4 Modelos de Evaluación y Capacitación .....	20
2.2.1.5 Indicadores de Gestión y Evaluación de Proyectos.....	21
2.3 Metodología: .....	22
2.3.1 Explicación de los métodos y técnicas utilizadas en el proyecto. ....	25
2.3.2 Justificación de la elección de dichos métodos y técnicas. ....	26
2.3.3 Detalle de los pasos seguidos para llevar a cabo el proyecto. ....	27
2.3.4 Cronograma de actividades .....	29
<b>CAPITULO 3. Resultados obtenidos del Proyecto Final.....</b>	<b>30</b>
3.1 Resultados: .....	30
3.1.2 Presentación de los resultados obtenidos. ....	30
3.1.3 Análisis de los resultados. ....	30
3.1.4 Interpretación de los resultados.....	31
Conclusiones: .....	56
Recomendaciones:.....	59
<b>14. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>61</b>
Anexos .....	70

## Índice de cuadros

Cuadro 1. de Operacionalización de Variables .....	24
Cuadro 2. ....	29
2.2.4 Cronograma de actividades .....	29
Cuadro 3 .....	31
Frecuencia y porcentajes para el ítem: Considere necesaria la implementación de un paquete informático que gestione el proceso de reclutamiento. ....	31
Cuadro 4 Frecuencia y porcentajes para el ítem: Piensa que la efectividad de la automatización sobre el proceso de publicación es esencial. ....	33
Cuadro 5 .....	35
Frecuencia y porcentajes para el ítem: Piensa que con un paquete informático estaría resolviendo los principales problemas que enfrenta en el reclutamiento. ....	35
Cuadro 6 Frecuencia y porcentajes para el ítem: Cree que existe la necesidad por parte de la empresa de agilizar los procesos de reclutamiento.....	36
Cuadro 7 Frecuencia y porcentajes para el ítem: Considere que el software ayudaría a reducir el tiempo promedio para cubrir una vacante. ....	38
Cuadro 8 .....	39
Frecuencia y porcentajes para el ítem: Considere que el uso del software reduciría los gastos operativos .....	39
Cuadro 9 .....	41
Frecuencia y porcentajes para el ítem: El software permitiría seleccionar a candidatos con características intrínsecas más idóneas.....	41
Cuadro 10 .....	42
Frecuencia y porcentajes para el ítem: Cree que al utilizar la automatización en el proceso de reclutamiento mejorará la imagen de la marca empleadora. ....	42
Cuadro 11 .....	44
Frecuencia y porcentajes para el ítem: Considere que el plan de capacitación es crucial para una transición exitosa .....	44
Cuadro 12 .....	45
Frecuencia y porcentajes para el ítem: Piensa que el plan de capacitación ayudaría a evitar errores al principio.....	45
Cuadro 13 .....	47
Frecuencia y porcentajes para el ítem: Piensa que el software contribuirá significativamente a la mejora del proceso de selección .....	47

Cuadro 14 Frecuencia y porcentajes para el ítem: Considere que esta propuesta es necesaria para la empresa .....	48
Cuadro 15 Frecuencia y porcentajes para el ítem: Cree que la empresa tiene la capacidad técnica para implementar el software con éxito .....	50
Cuadro 16 Frecuencia y porcentajes para el ítem: Cree que la empresa a través de la automatización identifica los canales más efectivos para llegar a los candidatos potenciales .....	51
Cuadro 18 Frecuencia y porcentajes para el ítem: Apoya firmemente la propuesta de implementar el software de gestión de reclutamiento .....	54
Conclusiones: .....	56

## Índice de gráficos

Grafico 1. Frecuencia y porcentajes de percepciones sobre la necesidad de implementar un paquete informático para el reclutamiento. ....	32
Grafico 2. Frecuencia y porcentajes sobre la percepción de la efectividad de la automatización en el proceso de publicación. ....	34
Grafico 3. Frecuencia y porcentajes sobre la percepción de resolución de problemas en reclutamiento con un paquete informático. ....	36
Grafico 4. Frecuencia y porcentajes sobre la necesidad empresarial de agilizar los procesos de reclutamiento. ....	37
Grafico 5. Frecuencia y porcentajes sobre la percepción del software en la reducción del tiempo para cubrir vacantes. ....	38
Grafico 6. Frecuencia y porcentajes sobre la percepción del software en la reducción de gastos operativos ....	40
Grafico 7. Frecuencia y porcentajes sobre la selección de candidatos con características intrínsecas mediante software.....	42
Grafico 8. Frecuencia y porcentajes sobre la mejora de la imagen de la marca empleadores con automatización en reclutamiento. ....	43
Grafico 9. Frecuencia y porcentajes sobre la importancia del plan de capacitación para una transición exitosa. ....	45
Grafico 10. Frecuencia y porcentajes sobre el plan de capacitación para evitar errores iniciales.....	46
Grafico 11. Frecuencia y porcentajes sobre la contribución del software a la mejora del proceso de selección .....	47
Grafico 12. Frecuencia y porcentajes sobre la percepción de necesidad de la propuesta para la empresa .....	49
Grafico 13. Frecuencia y porcentajes sobre la capacidad técnica empresarial para implementar el software. ....	50
Grafico 14. Frecuencia y porcentajes sobre la identificación de canales más efectivos para llegar a candidatos mediante automatización .....	52
Cuadro 17 Frecuencia y porcentajes para el ítem: Considere que al utilizar el software creará una experiencia positiva en el talento humano .....	53
Grafico 15. Frecuencia y porcentajes sobre la creación de una experiencia positiva en el talento humano al usar software .....	53
Grafico 16. Frecuencia y porcentajes sobre el apoyo a la propuesta de implementar software de gestión de reclutamiento .....	55

## RESUMEN

El proyecto de investigación, titulado "Implementación de un *software* de gestión de reclutamiento en empresa Alto Boquete", tuvo como objetivo principal proponer y evaluar la viabilidad de dicha implementación para optimizar los procesos de selección de personal. La metodología adoptada fue de enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo y de campo. Se encuestó a una muestra intencional de 8 personas de los Departamentos de Administración y Contabilidad, utilizando un cuestionario estructurado con escala de Likert, cuya validez y confiabilidad fueron debidamente verificadas.

El estudio se fundamentó en teorías clave de la gestión del talento humano, como las de Michael Armstrong y Chiavenato, así como en la importancia estratégica de los "Sistemas de Información de Recursos Humanos" (HRIS). Esto permitió establecer una base teórica sólida para la propuesta, reconociendo a los empleados como activos esenciales y el reclutamiento como un proceso sistemático para el éxito organizacional.

Los resultados de la encuesta revelaron un apoyo abrumador por parte del personal: un 100 % de los encuestados considera necesaria la implementación de un *software* de reclutamiento. Los hallazgos confirmaron que el *software* es percibido como una herramienta capaz de mejorar la eficiencia, reducir el tiempo de cobertura de vacantes y atraer candidatos más idóneos. Además, la mayoría de los participantes manifestó que la automatización mejoraría la imagen de la marca empleadora y que la empresa cuenta con la capacidad técnica para llevar a cabo el proyecto con éxito. También, se destacó la importancia de un plan de capacitación, percibido como un elemento crucial para una transición exitosa y para evitar errores iniciales. En conclusión, el proyecto no solo demostró la viabilidad de la propuesta, también, validó los objetivos específicos planteados. La investigación ha proporcionado una hoja de ruta clara, respaldada por datos empíricos, para que la empresa Alto Boquete pueda modernizar sus procesos de reclutamiento.

**Palabras claves:** reclutamiento, gestión de talento, *software*, viabilidad

## **CAPÍTULO 1. Aspectos generales del proyecto final**

### **1.1 Título del proyecto**

Implementación de un *software* de gestión de reclutamiento en Empresa Alto Boquete, Boquete

#### **1.1.1 Descripción del proyecto**

El presente estudio se centra en la propuesta de implementación de un *software* de gestión de reclutamiento en la empresa Alto Boquete, ubicada en la provincia de David, Panamá. Este proyecto responde a la creciente necesidad de digitalizar y optimizar los procesos de selección de personal, que actualmente se manejan de forma manual y fragmentada. La automatización del reclutamiento es una estrategia esencial para mejorar la eficiencia operativa, reducir errores y asegurar que la empresa cuente con el personal idóneo para su desarrollo organizacional (Kavanagh, Thite & Johnson, 2023).

La implementación de este *software* busca mejorar la administración del ciclo de contratación desde la publicación de vacantes hasta la selección final. Este enfoque integral facilita que la empresa Alto Boquete tome decisiones basadas en datos, mejore la experiencia del candidato y aumente la transparencia de sus procesos (Bondarouk & Brewster, 2022). En un contexto global donde la transformación digital redefine las prácticas empresariales, esta innovación es indispensable para mantener la competitividad.

La relevancia de esta investigación se fundamenta en el interés de las empresas panameñas por adoptar tecnologías que optimicen la gestión de sus recursos humanos. Según datos del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá (2024), la digitalización reduce los tiempos de contratación y alinea la gestión con las demandas del entorno económico actual. Por ello, esta propuesta se inserta directamente en las tendencias de modernización empresarial del país.

La literatura respalda esta iniciativa. Autores como Ulrich et al. (2023), destacan que la digitalización del reclutamiento agiliza la comunicación y promueve una mejor integración de los equipos. Asimismo, estudios de García y López (2022), demuestran que la

implantación de estas tecnologías reduce errores en la selección y permite acceder a perfiles más diversos.

La propuesta considera las particularidades del entorno local de Boquete, una región con crecimiento en sectores turísticos y agroindustriales, donde la herramienta tecnológica será crucial para atraer y retener talento calificado (Ministerio de Economía y Finanzas de Panamá, 2024). Además, la adopción de este *software* fomenta la profesionalización de los procesos internos. En síntesis, este proyecto busca sentar un precedente positivo para la digitalización del capital humano en Alto Boquete, alineando a la organización con prácticas contemporáneas que impactan positivamente en la productividad corporativa (Davenport, Harris, y Shapiro, 2023).

La presente investigación se fundamenta en una revisión de antecedentes que abordan la gestión del talento humano desde diversas perspectivas. Los estudios analizados destacan que los procesos de reclutamiento y selección han evolucionado de una simple función administrativa a un componente estratégico, esencial para la competitividad, la eficiencia y la sostenibilidad de las organizaciones. La literatura consultada evidencia la creciente influencia de la tecnología y la necesidad de una gestión adaptable que responda a las exigencias de un mercado laboral en constante cambio.

#### Nivel internacional

- **Vargas Castro (2024)**, en su tesis titulada "Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal en la Empresa Tierra Linda" en Ecuador, analizó el proceso de reclutamiento para entender su influencia en el desempeño laboral. Utilizando un enfoque cuantitativo, aplicó una encuesta a 28 trabajadores y su gerente. Sus resultados revelaron que los medios de reclutamiento externo tenían una influencia baja, lo que indicaba la ineffectividad del proceso. El estudio concluyó que la provisión de personal debe ser más adaptable y eficaz para ajustarse a las nuevas tendencias del mercado laboral y a las necesidades de la organización.
- **Aylagas Poza (2023)**, en su trabajo de fin de grado en España, "Nuevas tendencias en reclutamiento y selección de personal", realizó una revisión documental para comparar los métodos tradicionales con las nuevas tendencias, analizando su eficacia



y presentando casos reales de empresas. La autora concluyó que el capital humano es el activo más valioso y que la revolución tecnológica ha propiciado la creación de nuevas técnicas como el *e-recruitment*, el *inbound recruiting* y la gamificación. Este antecedente es de gran valor para la investigación, ya que, justifica la necesidad de una gestión de personal moderna y adaptable, enfocada en la combinación estratégica de métodos tradicionales y digitales para atraer a los mejores candidatos.

- **Aedo Peralta (2023)**, en su tesis en Perú, "Propuesta de mejora en la gestión de asignación de personal y su impacto sobre los costos de una empresa que brinda servicios de limpieza", demostró cómo una gestión de personal deficiente, con alta rotación y falta de control, generaba sobrecostos. El estudio concluyó que una gestión de personal adecuada no solo reduce los costos y aumenta la competitividad, también, mejora la satisfacción del cliente. Este antecedente proporciona una perspectiva práctica y económica que justifica la investigación desde una óptica financiera, demostrando cómo la optimización de los procesos de asignación de personal puede llevar a una reducción de gastos.
- **Díaz (2021)**, en su tesis de pregrado en Venezuela, "Propuesta para la implementación del social *recruitment* en el proceso de reclutamiento externo de personal en la empresa MAXCA C.A.", propuso el uso de las redes sociales para optimizar el reclutamiento. La autora concluyó que el uso de estas plataformas tiene un impacto positivo y es una tendencia estratégica, considerando las tecnologías de la información como un recurso indispensable para añadir valor a la empresa. Este trabajo es muy relevante porque introduce un enfoque moderno que se alinea directamente con el objetivo de optimizar el reclutamiento externo a través de herramientas digitales.

## Nacional

- La investigación de **Erik Ponce (2025)**, publicada en la revista panameña *Experior*, "Reclutamiento, selección, contratación y desarrollo del personal en la administración pública panameña", tuvo como objetivo explicar los conceptos de innovación y transparencia en la gestión de talento humano en el sector público. El estudio concluyó que la calidad de los funcionarios es fundamental para la eficiencia del

servicio y la satisfacción de los ciudadanos. Este artículo enriquece la investigación al ofrecer una perspectiva crucial del ámbito público, permitiendo establecer una comparación con el sector privado y mostrando que la gestión de personal eficiente beneficia tanto a la institución como a la sociedad en general.

En conclusión, estos estudios validan la necesidad de implementar soluciones tecnológicas para optimizar los procesos de reclutamiento. Los antecedentes demuestran que la integración de tecnología y una gestión de personal adaptable son indispensables para aumentar la productividad, la rentabilidad y la competitividad de una organización en el contexto actual del mercado laboral.

### **1.1.2 Objetivos del proyecto**

#### **1.1.2.1 Generales**

Proponer la implementación de un *software* de gestión de reclutamiento para optimizar los procesos de selección de personal en la empresa Alto Boquete.

#### **1.1.2.2 Específicos**

- Diagnosticar las necesidades actuales del proceso de reclutamiento en la empresa Alto Boquete para identificar las funcionalidades clave que requeriría el *software* de gestión propuesto.
- Diseñar indicadores de desempeño que permitan proyectar la futura efectividad del *software*, basándose en el análisis de los tiempos y costos del proceso de selección actual.
- Elaborar un plan de capacitación para el personal de recursos humanos de Alto Boquete, asegurando que la propuesta prepare al equipo para utilizar eficientemente el *software* una vez sea implementado.
- Evaluar la viabilidad de la propuesta del *software* mediante encuestas aplicadas al equipo de recursos humanos y al de administración, identificando sus expectativas sobre la futura efectividad del sistema.

### 1.1.2 Justificación de la importancia del proyecto

La propuesta para implementar un *software* de gestión de reclutamiento en la empresa Alto Boquete se justifica por su enfoque integral, estratégico y contemporáneo. El proyecto nació de una necesidad real de la empresa y su objetivo es resolver una problemática desde diversas perspectivas, garantizando así un valor significativo y coherente.

Esta iniciativa se alinea con las tendencias actuales en la gestión de capital humano, donde las herramientas digitales son cruciales. La literatura especializada demuestra que la digitalización no solo mejora la eficiencia de los procesos, también, eleva la calidad en la selección y desarrollo del personal (Sánchez & Martínez, 2023). Al aportar datos específicos del contexto panameño, esta investigación contribuye a la comprensión de cómo aplicar estas tecnologías en el entorno local (Ponce, 2024).

El proyecto responde directamente a los desafíos de Alto Boquete, donde el reclutamiento manual estaba causando retrasos y errores. Un *software* especializado permite agilizar, estandarizar y hacer más transparente cada etapa del proceso, desde la publicación de vacantes hasta la selección final. Esta herramienta optimiza las operaciones diarias, reduciendo tiempos y costos (Gómez & Ramírez, 2024), y mejora la experiencia de candidatos y reclutadores, un factor clave para mantener la competitividad.

La propuesta cobra relevancia al fortalecer la gestión del talento como una ventaja estratégica. Estudios recientes confirman que las empresas que adoptan tecnología digital en el reclutamiento experimentan mejoras significativas en la retención y en la calidad de las contrataciones (Torres, 2023). Por lo tanto, el *software* dota a la empresa de una herramienta para afrontar un mercado cada vez más exigente, promoviendo una cultura de innovación y eficiencia (Davenport, Harris & Shapiro, 2023).

El proyecto se diseñó como un estudio cuantitativo y descriptivo, que permitió evaluar los efectos de la implementación tecnológica con rigor y objetividad. Los datos se obtuvieron directamente del campo, proporcionando evidencia empírica sobre la viabilidad del *software* y asegurando que la propuesta se basara en resultados concretos. Además, desde una perspectiva social, modernizar el reclutamiento promueve procesos de selección más justos

y transparentes, fomentando la igualdad de oportunidades y el desarrollo sostenible (Ramírez & López, 2024).

Esta investigación se justifica como una iniciativa de valor integral. Aporta soluciones prácticas y fomenta el crecimiento empresarial, respaldado por un rigor metodológico y beneficios sociales. La propuesta del *software* de gestión de reclutamiento posiciona a Alto Boquete a la vanguardia, alineándola con las tendencias globales de digitalización de los recursos humanos (Kavanagh, Thite & Johnson, 2023).

## **CAPÍTULO 2. Fundamentación teórica del proyecto final**

### **2.1 Marco teórico:**

La gestión estratégica del talento humano se ha consolidado como un pilar crucial para que las organizaciones alcancen el éxito, ya que, su propósito es alinear la administración del personal con los objetivos de la empresa. Según Michael Armstrong (2012), este es un proceso integral que abarca la adquisición, el desarrollo y la retención del personal, además, de la creación de una cultura organizacional que fomente la innovación y la adaptabilidad (Armstrong & Taylor, 2020). Bajo este enfoque, los empleados dejan de ser meros recursos para ser considerados activos estratégicos que impulsan el crecimiento. Por ello, las prácticas de recursos humanos deben diseñarse con el fin de maximizar su potencial y su compromiso (Armstrong, 2014).

Dentro de este marco, la teoría de reclutamiento y selección propuesta por Chiavenato (2007), ofrece un enfoque sistemático y bien planificado. El autor enfatiza que una gestión eficiente en estas etapas contribuye significativamente a mejorar el desempeño organizacional y a reducir los costos asociados a contrataciones que no cumplen con las expectativas. Su teoría sostiene que el reclutamiento debe asegurar "un flujo constante de candidatos adecuados, mientras que la selección es un filtro que asegura la idoneidad para el puesto" (Chiavenato, 2007, p. 112). Esta visión estructurada fundamenta la necesidad de diagnosticar las necesidades específicas de reclutamiento y de diseñar métricas claras para evaluar su eficacia.

Actualmente, la implementación de un *software* de gestión de reclutamiento se alinea perfectamente con la transformación digital. Autores como Kavanagh, Thite y Johnson (2023), definen los sistemas de información de recursos humanos (HRIS) como "herramientas que automatizan los procesos de administración de personal, permitiendo mejorar la calidad de los datos y la eficiencia operativa" (p. 79). Además, el uso de la analítica de talento, como señalan Davenport, Harris y Shapiro (2010), "posibilita decisiones estratégicas fundamentadas en evidencia" (p. 55), lo que a su vez incrementa la efectividad en la selección y retención del personal.

### **2.1.2 Contextualización del tema del proyecto**

La propuesta de implementar un *software* de gestión de reclutamiento se presenta como una respuesta necesaria a los desafíos actuales que enfrenta la empresa Alto Boquete en la atracción y selección de talento. En un entorno laboral altamente competitivo, una gestión eficiente del capital humano es fundamental, dado que un proceso de reclutamiento bien estructurado influye directamente en el desempeño organizacional.

El contexto regional y nacional refuerza la pertinencia de este proyecto. Muchas empresas en zonas en desarrollo, como Boquete en Panamá, a menudo enfrentan limitaciones operativas y tecnológicas en sus procesos de recursos humanos (Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá, 2024). La gestión manual de estos procesos no solo incrementa los costos, también, dificulta la aplicación de criterios objetivos y transparentes, lo que podría impactar negativamente en la calidad del personal contratado. Ante esta realidad, la adopción de tecnologías digitales es vital para modernizar las prácticas y responder eficazmente a las demandas del mercado laboral actual.

Finalmente, la implementación de un nuevo *software* requiere un manejo adecuado del cambio y una capacitación rigurosa. El modelo de Lewin (1947), conocido como descongelar-cambiar-recongelar, subraya que para que un cambio sea efectivo, es crucial preparar a los individuos para la transición y luego estabilizar el nuevo sistema. Del mismo modo, el enfoque estructurado para el diseño de la capacitación propuesto por Molenda (2003), es esencial. Por ello, esta propuesta no solo ofrece una solución técnica, también, impulsa un proceso integral de modernización que fortalece la gestión de talento y contribuye al desarrollo sostenible de la empresa.

### **2.1.3 Revisión de literatura relevante**

La presente investigación se fundamenta en una revisión de antecedentes que abordan la gestión del talento humano y la tecnología. Los estudios analizados demuestran que la optimización de los procesos de reclutamiento y selección es un componente estratégico.

- Vargas Castro (2024), en su tesis sobre el "Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal en la Empresa Tierra Linda" en Ecuador, encontró que los métodos tradicionales tenían una baja influencia en el desempeño, lo que justifica la necesidad de una gestión más adaptable.
- Aylagas Poza (2023), en su trabajo "Nuevas tendencias en reclutamiento y selección de personal", destaca que el capital humano es el activo más valioso y que la revolución tecnológica ha propiciado la creación de técnicas como el *e-recruitment*, que se alinean con esta propuesta.
- Aedo Peralta (2023), en su tesis en Perú, demostró cómo una gestión de personal deficiente, con alta rotación, generaba sobrecostos, lo que refuerza el argumento de la inversión en tecnología para reducir gastos y mejorar la competitividad.
- Díaz (2021), en su tesis en Venezuela, propuso el uso de las redes sociales para optimizar el reclutamiento externo, un enfoque que se integra directamente en el *software* propuesto y valida el uso estratégico de la tecnología.
- Erik Ponce (2025), en su investigación sobre el sector público panameño, subraya la importancia de la innovación y la transparencia en la gestión del talento, principios que se aplican a la propuesta para la empresa Alto Boquete.

Las conclusiones de estos estudios validan la necesidad de proponer una solución tecnológica que combine la gestión del talento con la tecnología para asegurar un mejor rendimiento y una mayor rentabilidad en la empresa.

## **2.2 Fundamentación teórica del proyecto final**

### **2.2.1 Fundamentos teóricos y conceptuales del proyecto**

El presente capítulo sienta las bases teóricas sobre las cuales se sustenta la propuesta de implementación del *software* de gestión de reclutamiento. A lo largo de esta sección, se exploran los principios y conceptos clave de la gestión del talento humano, el proceso de reclutamiento y selección, y la transformación digital en recursos humanos. Al analizar las aportaciones de autores como Armstrong, Chiavenato, y Lewin, se busca no solo justificar la relevancia de este proyecto, sino también, proporcionar un marco de referencia que guíe su diseño y su exitosa implementación en la empresa Alto Boquete.

Esta revisión detallada permitirá comprender cómo la optimización de los procesos de contratación, la adopción de tecnologías y una adecuada gestión del cambio, se articulan como una estrategia integral para fortalecer el capital humano y la competitividad organizacional. Los fundamentos teóricos aquí expuestos validan la necesidad de la propuesta y sirven como pilares para la construcción de una solución robusta y coherente.

#### **2.2.1.1 Teorías sobre gestión del talento humano y reclutamiento**

La Gestión Estratégica del Talento Humano, según Michael Armstrong (2012), constituye un enfoque integral orientado a alinear la adquisición, desarrollo, motivación y retención del talento con los objetivos estratégicos organizacionales. Armstrong, destaca que esta gestión pone énfasis en acciones que generan un impacto duradero en el éxito de la empresa al tratar a los empleados como activos estratégicos imprescindibles para crear valor sostenible. Este enfoque holístico integra prácticas culturales, estructurales y de liderazgo, promoviendo ambientes favorables para la innovación, colaboración y adaptabilidad, elementos clave en un entorno empresarial de constante cambio (Armstrong & Taylor, 2020).

Por otro lado, Chiavenato (2007), profundiza en la “Teoría del Proceso de Reclutamiento y Selección”, la cual define un procedimiento sistemático y planificado para asegurar la incorporación del personal adecuado. El reclutamiento se entiende como el proceso mediante el cual se atraen candidatos suficientes y calificados para cubrir vacantes, mientras la selección consiste en elegir a quienes mejor encajan con el perfil requerido. Este



proceso optimiza el desempeño organizacional y disminuye costos asociados a malas contrataciones, facilitando la sincronía entre las necesidades del negocio y el talento disponible (Chiavenato, 2007).

La gestión estratégica del talento ofrece múltiples beneficios, incluyendo la mejora en la productividad, el aumento del compromiso del personal, y la reducción de rotación, aspectos que contribuyen a la estabilidad y crecimiento organizacional. Sin embargo, enfrenta limitaciones como la complejidad en su implementación en contextos diversos y la dependencia de un liderazgo comprometido que impulse estas prácticas (Ulrich, 2019). Además, la constante evolución tecnológica y laboral demanda modelos flexibles que se adapten a estos cambios. Esta gestión, también integra valores éticos y humanistas que promueven el bienestar y el desarrollo integral del empleado, transformando las prácticas tradicionales en una ventaja competitiva sostenible (Deci & Ryan, 2012).

#### **Características:**

- Enfoque sistémico que integra diversas áreas y niveles jerárquicos.
- Alineación directa con la estrategia empresarial.
- Reconocimiento del talento como activo estratégico.
- Promoción del bienestar y desarrollo integral del empleado.
- Flexibilidad para adaptarse a cambios tecnológicos y del entorno empresarial.

#### **Beneficios:**

- Mejora la productividad y el desempeño organizacional.
- Aumenta el compromiso y reduce la rotación del personal.
- Optimiza recursos y procesos en reclutamiento y desarrollo.
- Fomenta una cultura organizacional sólida y un clima laboral positivo.

#### **Limitaciones:**

- Complejidad en la implementación, especialmente en organizaciones fragmentadas.
- Requiere un compromiso fuerte y alineado del liderazgo.
- Necesita adaptación constante a cambios tecnológicos y de mercado.

- Puede enfrentar resistencia cultural y tecnológica.
- Limitaciones presupuestarias en estructuras pequeñas o poco desarrolladas.

### **2.2.1.2 Teoría del proceso de reclutamiento y selección**

Esta teoría, según Chiavenato (2007) e Ivancevich (2014), establece un marco sistemático para la incorporación del talento humano. El reclutamiento implica atraer candidatos calificados en cantidad suficiente y la selección se centra en escoger al candidato más adecuado para el puesto. Esta sistematización reduce errores y costos, asegurando la adecuación entre los perfiles y el entorno organizacional. Ivancevich (2014), añade que estos procesos deben impactar positivamente en el desempeño y cultura organizacional.

Complementariamente, el “Modelo de Eficiencia y Efectividad en Recursos Humanos” de Becker y Huselid (2006), subraya la importancia de la tecnología para optimizar recursos humanos. La adopción de sistemas automatizados, como *software* de gestión de reclutamiento, disminuye tiempos y costos, reduce errores y fortalece la calidad de las decisiones. Así, la tecnología se vuelve un aliado estratégico para incrementar productividad y competitividad en un entorno dinámico.

#### **Características:**

- Enfoque estructurado y secuencial para reclutamiento y selección.
- Proceso sistemático para atraer y evaluar candidatos calificados.
- Integración tecnológica para automatizar y optimizar procesos.
- Enfoque en calidad para minimizar errores y reducir costos.
- Uso de análisis de datos para decisiones informadas.

#### **Beneficios:**

- Reducción notable de tiempos y costos en procesos.
- Mayor precisión en la selección del talento.
- Mejora en la productividad y desempeño organizacional.
- Incremento en la satisfacción del candidato y gestor.
- Optimización de recursos humanos y tecnológicos.

### **Limitaciones:**

- Dificultades para integrar nuevas tecnologías en estructuras tradicionales.
- Resistencia al cambio en personal y dirección.
- Necesidad de actualización constante y adaptación tecnológica.
- Inversión significativa en recursos y capacitación.
- Riesgo de dependencia excesiva en sistemas automatizados sin supervisión.

#### **2.2.1.3 Sistemas de información en recursos humanos (HRIS)**

Los HRIS, definidos por Kavanagh, Thite y Johnson (2023), son plataformas integradas que automatizan y controlan funciones de recursos humanos tales como reclutamiento, capacitación y administración de nóminas, mejorando la coordinación y la eficiencia en la gestión del talento. Estos sistemas disminuyen la carga administrativa, minimizan errores y permiten una toma de decisiones ágil y con mejor calidad informativa.

Adicionalmente, el enfoque de *HR Analytics* y *People Analytics* (Davenport, Harris & Shapiro, 2010), utiliza análisis avanzados para apoyar decisiones estratégicas a partir de datos del comportamiento y desempeño del personal. Esta práctica posibilita el diseño de indicadores precisos y la evaluación de la efectividad del *software*, optimizando el valor del capital humano mediante el análisis predictivo y la interpretación de datos en tiempo real.

### **Características:**

- Automatización de procesos de recursos humanos.
- Integración de múltiples funciones en una plataforma única.
- Acceso centralizado y seguro a la información.
- Generación de reportes y análisis en tiempo real.
- Manejo de grandes volúmenes de datos.
- Uso de modelos predictivos y análisis estadístico avanzado.

### **Beneficios:**

- Incrementa la eficiencia operativa y reduce la carga administrativa.
- Minimiza errores y duplicidad de esfuerzos.

- Facilita la toma de decisiones basada en datos objetivos.
- Reduce costos administrativos.
- Mejora la experiencia y la transparencia para empleados.
- Permite la evaluación precisa del desempeño.
- Optimiza la planificación y el desarrollo del talento.

#### **Limitaciones:**

- Requiere inversión y mantenimiento tecnológico significativo.
- Dependencia de infraestructura y soporte técnico.
- Integración compleja con sistemas existentes.
- Capacitación especializada necesaria.
- Riesgos en protección y privacidad de datos.
- Resistencia del personal a nuevas tecnologías.

#### **2.2.1.4 Modelos de evaluación y capacitación**

El Modelo ADDIE, propuesto por Molenda (2003), estructura la capacitación en cinco fases: análisis, diseño, desarrollo, implementación y evaluación. Este enfoque garantiza que la formación responda a necesidades reales, promueva la pertinencia y permita la evaluación continua para mejorar su efectividad. Resulta esencial para capacitar al personal en el uso del *software*, facilitando una transición ordenada y eficiente.

La “Teoría del Cambio Organizacional” de Lewin (1947), describe un proceso en tres fases —descongelar, cambiar y recongelar— que prepara a la organización para aceptar y consolidar cambios. Este modelo ofrece herramientas para gestionar la resistencia natural y asegurar la adopción exitosa del *software* implementado.

#### **Características:**

- Modelo ADDIE: enfoque estructurado y adaptativo en cinco etapas.
- Teoría de Lewin: gestión en tres fases del cambio organizacional.
- Ambos reconocen la importancia del factor humano y la evaluación continua.

#### **Beneficios:**

- Capacitación pertinente y efectiva.
- Facilita la aceptación y la adopción tecnológica.
- Minimiza la resistencia y los errores en la implementación.
- Estabiliza y consolida cambios organizacionales.
- Fomenta la mejora continua.

#### **Limitaciones:**

- Inversión considerable de tiempo y recursos.
- Procesos que pueden ralentizar la implantación.
- Complejidad para manejar diversidades en habilidades y resistencia.
- Requiere compromiso institucional constante.

#### **2.2.1.5 Indicadores de gestión y evaluación de proyectos**

El “Cuadro de Mando Integral”, creado por Kaplan y Norton (1992), mide el desempeño organizacional mediante indicadores financieros y no financieros, abarcando perspectivas financieras, clientes, procesos internos y aprendizaje. Facilita la traducción de la estrategia en objetivos medibles y permite un seguimiento y evaluación continuos.

Ulrich et al. (2023), aportan indicadores específicos para evaluar la eficiencia en procesos de recursos humanos, midiendo tiempos, costos, calidad y satisfacción en el reclutamiento, lo que es crucial para validar la efectividad del *software*.

#### **Características:**

- Cuadro de mando: combina indicadores financieros y no financieros.
- Múltiples perspectivas para un análisis integral.
- Indicadores en RRHH adaptados a procesos específicos.
- Permite analizar eficacia de herramientas implementadas.

#### **Beneficios:**

- Visión equilibrada del desempeño organizacional.
- Mejora el alineamiento estrategia-ejecución.

- Facilita la toma de decisiones informada.
- Identificación de áreas de mejora en el reclutamiento.
- Optimiza tiempos, costos y calidad.
- Respaldan ajustes en *software* de gestión.

### **Limitaciones:**

- Complejidad en el diseño de indicadores adecuados.
- Requiere cultura organizacional orientada a medición.
- Alta demanda de recursos para análisis continuo.
- Dificultad para cuantificar aspectos subjetivos.
- Dependencia de la calidad y disponibilidad de datos.
- Resistencia a medición exhaustiva y necesidad de actualización.

Esta fundamentación teórica y conceptual ofrece un amplio soporte para la implementación del *software* de gestión de reclutamiento en la empresa Alto Boquete, integrando enfoques estratégicos, tecnológicos y humanos que aseguran la eficiencia y la efectividad del proyecto.

### **2.3 Metodología:**

Este estudio se fundamenta en un enfoque cuantitativo, empleando la recolección y el análisis de datos numéricos para garantizar la objetividad y precisión de los resultados (Creswell, 2014). Su diseño es descriptivo, dado que busca caracterizar y analizar las percepciones y opiniones del personal respecto a la implementación del *software*. Se trata, además, de una investigación de campo, ya que, se realizó en el entorno real de la empresa para evaluar la situación actual y recabar información de primera mano (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

La población de estudio está compuesta por 35 personas, distribuidas en los siguientes departamentos: Contabilidad (4), Administración (4), Producción (15), Empaque (5), Priva (3) y Logística (4). De esta población, se seleccionó una muestra de 8 personas de los Departamentos de Administración y Contabilidad. Esta elección se justifica porque estos

departamentos están directamente involucrados en el proceso de reclutamiento y su perspectiva es fundamental para la evaluación del *software* (Sampieri, Collado & Lucio, 2014).

Para la recolección de datos, se utilizó un cuestionario estructurado con una escala de Likert de 5 puntos, que va desde "totalmente en desacuerdo" (1) hasta "totalmente de acuerdo" (5). Este instrumento consta de 16 ítems distribuidos en cuatro dimensiones principales, alineadas con los objetivos de la investigación:

- Funcionalidad y necesidad: percepción sobre las funcionalidades y relevancia del *software*.
- Eficiencia y proyección de efectividad: opiniones relacionadas con la reducción de tiempo y costos.
- Capacitación y preparación: expectativas sobre el plan de formación para el uso del *software*.
- Aceptación y viabilidad: nivel general de aceptación y viabilidad percibida en la empresa.

Cada pregunta del cuestionario fue diseñada para evaluar la viabilidad y la aceptación del *software*, lo que se alinea perfectamente con el enfoque cuantitativo y descriptivo de la investigación. Para este tipo de estudios, el uso de una escala como la de Likert es un estándar reconocido (Likert, 1932).

Para asegurar la validez de contenido del instrumento, se recurrió a un juicio de expertos que consistió en la evaluación de tres especialistas en el tema. Estos profesionales revisaron cada ítem basándose en criterios de pertinencia, claridad y relevancia. Sus aportes permitieron ajustar y eliminar las preguntas que no eran pertinentes, garantizando así que el cuestionario fuera un instrumento sólido y bien fundamentado (Polit & Beck, 2017; Lawshe, 1975).

Por otra parte, la confiabilidad del instrumento se confirmó con el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual arrojó un valor superior a 0.80. Este resultado es crucial, ya que, indica una

buena consistencia interna. En términos sencillos, se puede confiar en que el cuestionario medirá de forma coherente las percepciones de los participantes (Tavakol & Dennick, 2011).

Finalmente, para procesar la información obtenida, se aplicarán técnicas estadísticas descriptivas. A través del cálculo de medias, frecuencias y desviaciones estándar, se podrá determinar el nivel general de acuerdo o desacuerdo de los participantes con respecto a la implementación del *software*.

Cuadro 1. De operacionalización de variables

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala / Unidad de medición
Viabilidad de la Propuesta de un <i>software</i> de gestión de reclutamiento	Grado en que el personal de RRHH y Administración considera factible y beneficiosa la propuesta, medido mediante percepciones.	1. Funcionalidad y Necesidad	Relevancia, satisfacción con funcionalidades, facilidad de uso.	Cuestionario estructurado	Escala Likert de 5 puntos
		2. Eficiencia y proyección	Reducción de tiempo, disminución de costos, calidad de candidatos.		
		3. Capacitación y Preparación	Claridad del plan, expectativa de preparación, utilidad del plan.		
		4. Aceptación y viabilidad	Nivel de aceptación, percepción de viabilidad, contribución al proceso.		



*Elaboración: fuentes propias (2025)*

### **2.3.1 Explicación de los métodos y técnicas utilizadas en el proyecto**

En el presente proyecto se emplearon métodos y técnicas propios de una investigación cuantitativa, descriptiva y experimental de campo, que buscaron medir y analizar de manera objetiva las percepciones del personal sobre la viabilidad de implementar un *software* de gestión de reclutamiento en la empresa Alto Boquete.

El método cuantitativo se sustentó en la recolección y tratamiento de datos numéricos, utilizando herramientas estadísticas para describir y analizar patrones en las respuestas obtenidas (Creswell, 2014). Este enfoque permitió cuantificar las variables de estudio y obtener resultados que pudieron ser generalizables en el contexto de la población seleccionada, aportando rigor científico al proyecto.

En cuanto a las técnicas, primero se diseñó un cuestionario tipo Likert para captar las percepciones y opiniones del personal de los Departamentos de Administración y Contabilidad, vinculados directamente con el área de reclutamiento. La escala Likert resultó apropiada para medir grados de acuerdo o desacuerdo en afirmaciones relacionadas con la funcionalidad, efectividad, capacitación y aceptación del *software*, brindando una estructura clara para el análisis cuantitativo (Likert, 1932).

La aplicación del cuestionario se realizó de manera presencial, en el entorno laboral de la empresa, cumpliendo con criterios éticos y garantizando el anonimato y voluntariedad de los participantes para asegurar la obtención de datos confiables y fidedignos (Polit & Beck, 2017).

Posteriormente, para el análisis de datos se utilizaron técnicas estadísticas descriptivas, como el cálculo de medias, frecuencias y desviaciones estándar, que facilitaron una comprensión clara de las tendencias y variabilidad en las respuestas (Hair et al., 2014).

El *software* estadístico SPSS fue el programa empleado para procesar y analizar los datos recolectados debido a su amplia aceptación en investigaciones cuantitativas, su

facilidad para manejar grandes volúmenes de información y disponibilidad de múltiples pruebas estadísticas (Field, 2013).

La combinación del método cuantitativo con técnicas de encuesta estructurada y análisis estadístico proveyó un marco metodológico sólido y adecuado para evaluar de forma objetiva la viabilidad y aceptación de la propuesta tecnológica, respaldando la toma de decisiones basada en evidencia en la empresa Alto Boquete.

### **2.3.2 Justificación de la elección de dichos métodos y técnicas**

La elección del enfoque cuantitativo para esta investigación se fundamenta en la necesidad de obtener datos precisos y numéricos que permitan medir objetivamente las percepciones del personal sobre la viabilidad del *software* de gestión de reclutamiento. Este enfoque es reconocido por su capacidad para generar resultados replicables y generalizables lo que aporta rigor científico al estudio (Creswell, 2014). Además, el diseño descriptivo es fundamental para caracterizar con detalle las actitudes y expectativas de los empleados, proporcionando un diagnóstico realista y ajustado a la realidad de la organización (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Por otra parte, el diseño experimental de campo se justifica debido a que la investigación interviene directamente en el entorno real de la empresa mediante la aplicación del cuestionario. Esto fortalece la validez externa del estudio al captar percepciones inmediatas relacionadas con la propuesta tecnológica en el contexto donde será implementada (Cook & Campbell, 1979). La elección de la escala de Likert como técnica de recolección responde a su eficacia para medir grados de acuerdo o desacuerdo, facilitando la obtención de datos estructurados que permiten un análisis estadístico riguroso y comprensible para los participantes (Likert, 1932; DeVellis, 2016). La utilización del *software* SPSS para el análisis garantiza precisión y claridad en la interpretación de los datos, lo que contribuye a que las decisiones basadas en estos resultados sean confiables y pertinentes para la empresa Alto Boquete (Field, 2013).

### 2.3.3 Detalle de los pasos seguidos para llevar a cabo el proyecto

- **Planteamiento del problema:** se identificó la necesidad de optimizar el proceso de reclutamiento en la empresa Alto Boquete. Se formuló la pregunta central que orienta esta investigación: ¿Es viable implementar un *software* de gestión de reclutamiento que mejore la eficiencia y efectividad del proceso en esta organización?
- **Revisión bibliográfica y marco teórico:** se recopiló información actualizada y teorías fundamentales sobre gestión estratégica del talento humano, procesos de reclutamiento y selección, sistemas de información en recursos humanos (HRIS), modelos de evaluación y capacitación, y análisis de indicadores de gestión. Esto proporcionó la base conceptual y teórica necesaria para sustentar el estudio.
- **Definición de objetivos:** se establecieron objetivos claros para guiar el proyecto. El objetivo general se orienta a evaluar la viabilidad de la implementación del *software*, mientras que los objetivos específicos buscan caracterizar la percepción del personal sobre funcionalidad, eficiencia, capacitación y aceptación.
- **Delimitación y alcance:** se definió que el estudio es cuantitativo, descriptivo y experimental de campo, llevado a cabo en la empresa Alto Boquete. La población incluye 35 empleados, de los cuales se seleccionaron 8 de los Departamentos de Administración y Contabilidad para la aplicación del instrumento, dada su relación directa con el proceso de reclutamiento.
- **Diseño metodológico:** se optó por un cuestionario estructurado con escala Likert de 5 puntos para la recolección de datos, a través del cual se evaluaron las percepciones y actitudes del personal respecto a la propuesta del *software*. Se planificó el uso de técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales para analizar los datos.
- **Trabajo de campo:** se aplicó el cuestionario de forma presencial, garantizando el anonimato, la voluntariedad y la confidencialidad de las respuestas. Para asegurar la calidad de los datos, se explicó a los participantes el objetivo del estudio y se ofreció soporte durante la aplicación.
- **Análisis de resultados:** se procesaron los datos mediante el *software* estadístico SPSS, aplicando análisis descriptivos (medias, frecuencias, desviaciones estándar) y, de ser pertinente, pruebas inferenciales para identificar diferencias o patrones significativos.

Estos análisis permitieron evaluar objetivamente la viabilidad y aceptación del *software*.

Cuadro 2.

#### 2.2.4 Cronograma de actividades

Actividad	Tiempo estimado	Meses					
		Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre
Entrega de la propuesta del proyecto	8 semana	x	x				
Aprobación de proyecto	4 semana			x			
Planteamiento del problema y objetivos	4 semana			x			
Revisión bibliográfica y marco teórico	1 semana				x		
Diseño metodológico e instrumentos	2 semana					x	
Aplicación de encuestas y entrevistas	1 día					x	
Recolección de datos secundarios	2 semana					x	
Procesamiento y análisis de datos	3 semana					x	
Elaboración del informe final	1 semana						x
Presentación de resultados y entrega del proyecto	4 semana						x

Mateos Martín, C. (2021). Generación automática de diagramas de Gantt.

## **CAPÍTULO 3. Resultados obtenidos del proyecto final**

### **3.1 Resultados:**

#### **3.1.2 Presentación de los resultados obtenidos**

Para evaluar la viabilidad de la propuesta de un *software* de gestión de reclutamiento en la empresa Alto Boquete, se diseñó un cuestionario que se aplicó a una muestra de 8 personas de los Departamentos de Administración y Contabilidad. Este instrumento, compuesto por 16 ítems en una escala de Likert de 5 puntos permitió medir la percepción del equipo en cuatro dimensiones clave que se alineaban con los objetivos del estudio.

- **Funcionalidad y necesidad:** Se examinó la percepción sobre la relevancia del *software* y su capacidad para satisfacer las necesidades del proceso de reclutamiento.
- **Eficiencia y proyección de efectividad:** Se exploraron las expectativas del equipo respecto a la reducción de tiempo y costos, así como una mejora en la calidad de los candidatos.
- **Capacitación y preparación:** Se midió la percepción sobre la claridad del plan de capacitación y qué tan preparados se sentían para usar el *software*.
- **Aceptación y viabilidad:** Se determinó el nivel de apoyo y la percepción general sobre la factibilidad de implementar el proyecto en la empresa.

#### **3.1.3 Análisis de los resultados**

A continuación, se analizarán los resultados obtenidos en este estudio, organizados según las dimensiones que se evaluaron. El objetivo principal de este análisis fue entender la percepción del personal de Alto Boquete y determinar hasta qué punto consideran viable la propuesta de implementar un *software* de gestión de reclutamiento.

Los hallazgos se detallan en las siguientes secciones:

- Análisis de la funcionalidad y necesidad.

- Análisis de la eficiencia y proyección de efectividad.
- Análisis de la capacitación y preparación.
- Análisis de la aceptación y viabilidad.

Este análisis no solo le permitió a las investigadoras llegar a las conclusiones y recomendaciones del proyecto, también, les sirvió para formular un plan de acción que maximice la aceptación y la eficiencia de la solución tecnológica, asegurando que se ajuste a las necesidades y expectativas reales del personal de la empresa.

### 3.1.4 Interpretación de los resultados

Cuando se presentan los resultados de una encuesta, lo más importante es ir más allá de los números y centrarse en una interpretación clara y objetiva. Esto hace que la toma de decisiones sea mucho más sencilla e informada. Como explican Sampieri, Collado y Lucio (2014), interpretar no es solo describir lo que muestran los datos, sino analizarlos en relación con el problema de la investigación.

Este proceso ayuda a encontrar patrones y tendencias que realmente aportan valor. En esencia, es el momento en que los datos brutos se convierten en conocimiento útil. Al ser enfocados en lo que es realmente relevante, se evita la información innecesaria y se centran en lo que ayuda a comprender la situación y a proponer soluciones efectivas.

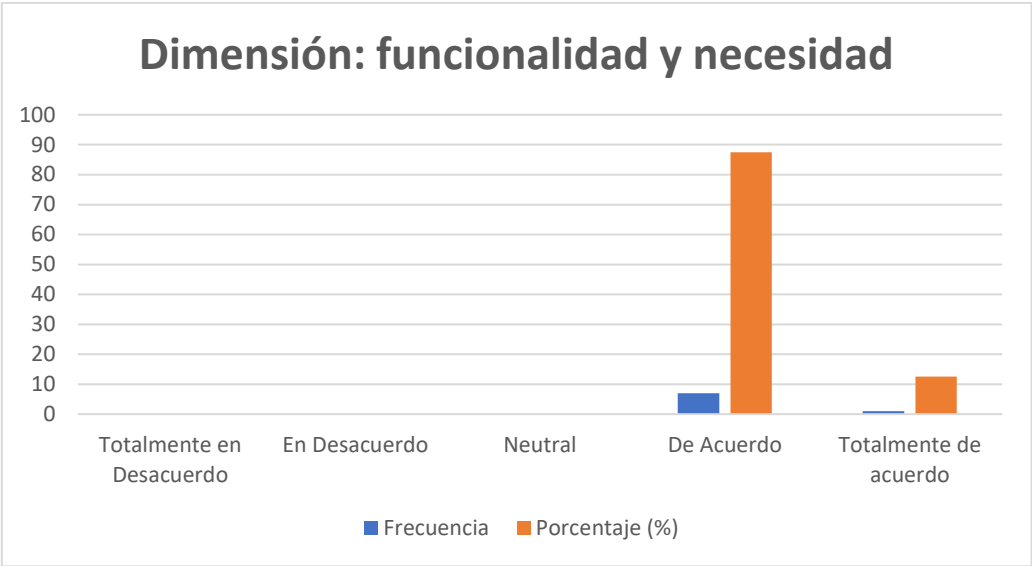
#### Cuadro 3

Frecuencia y porcentajes para el ítem: considera necesaria la implementación de un paquete informático que gestione el proceso de reclutamiento.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0,0
En desacuerdo	0	0,0
Neutral	0	0.0
De acuerdo	7	87,5
Totalmente de acuerdo	1	12,5
Total	8	100 %

*Elaboración: fuentes propias (2025)*

*Nota.* Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los Departamentos de Administración y Contabilidad de la empresa Alto Boquete. El tamaño de la muestra fue de 8 personas.



*Elaboración: fuentes propias (2025)*

*Gráfico 1. Frecuencia y porcentajes de percepciones sobre la necesidad de implementar un paquete informático para el reclutamiento.*

**Análisis**

Los resultados del cuestionario muestran un consenso abrumador a favor de la automatización del reclutamiento. Cuando se les preguntó si consideraban necesaria la implementación de un *software* para gestionar el proceso, un 87.5 % de los participantes se mostró de acuerdo y el restante 12.5 % estuvo totalmente de acuerdo. Esta preferencia por la tecnología refleja una comprensión clara de cómo las herramientas digitales pueden optimizar la gestión del talento. Al automatizar las tareas administrativas, se libera tiempo valioso para que el personal de recursos humanos se enfoque en aspectos más estratégicos y humanos. Como lo expresa PayFit (2022), "humanizar los recursos humanos implica utilizar la tecnología para reducir tareas administrativas y enfocar la atención en las personas, que son el activo más valioso de cualquier organización".

Además, la adopción de un *software* para reclutar talentos es crucial para mejorar la eficacia y competitividad de la organización. La visión de los recursos humanos ha evolucionado, y ahora se les considera un sistema dinámico que fomenta la colaboración para



lograr los objetivos de la empresa. En palabras de Chiavenato (2002), "la gestión del talento humano es la función que permite la colaboración eficaz de las personas para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales" (p. 10). Así, implementar estas herramientas tecnológicas no solo optimiza los procesos, también, impulsa el desarrollo y la satisfacción de los empleados.

Cuadro

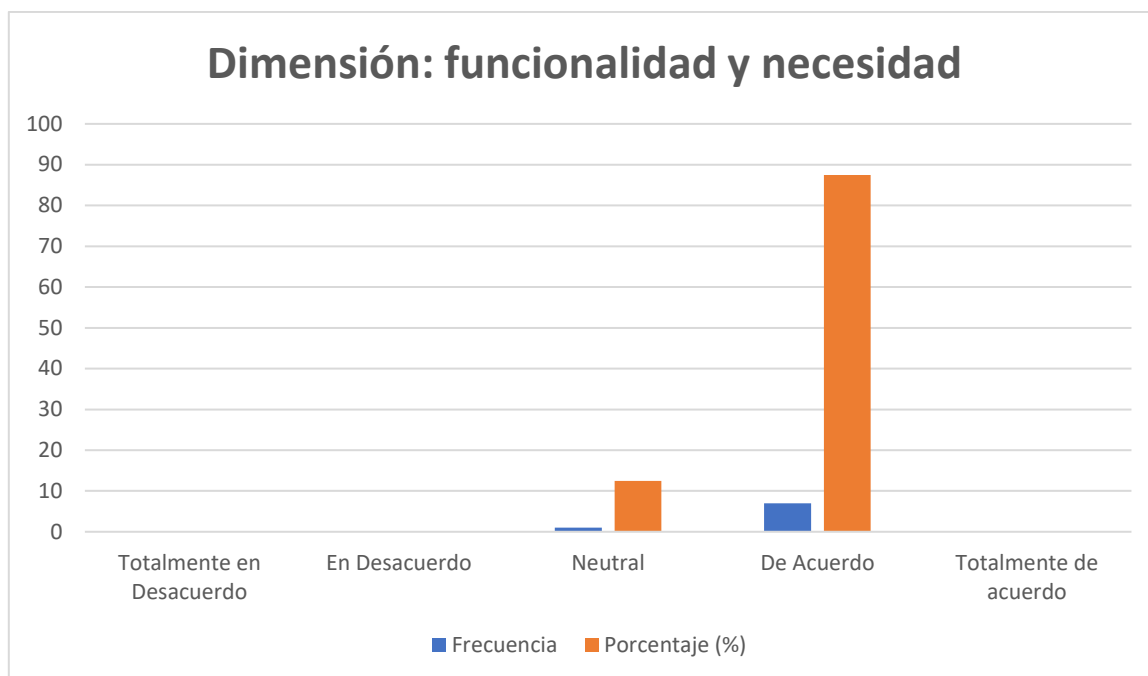
4

Frecuencia y porcentajes para el ítem: piensa que la efectividad de la automatización sobre el proceso de publicación es esencial.

<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Totalmente en desacuerdo	0	0,0
En desacuerdo	0	0,0
Neutral	1	12,5
De acuerdo	7	87,5
Totalmente de acuerdo	0	0,0
Total	8	100 %

*Elaboración: fuentes propias (2025)*

*Nota.* Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los Departamentos de Administración y Contabilidad de la empresa Alto Boquete. El tamaño de la muestra fue de 8 personas.



*Elaboración: fuentes propias (2025)*

*Gráfico 2. Frecuencia y porcentajes sobre la percepción de la efectividad de la automatización en el proceso de publicación.*

#### Análisis

El análisis de los resultados muestra una valoración altamente positiva y consensuada sobre la automatización del proceso de publicación de vacantes. Un 87.5 % de los participantes está de acuerdo, mientras que el 12.5 % se mostró neutral en cuanto a la importancia de esta práctica. Esta preferencia refleja cómo la automatización optimiza la eficiencia al reducir errores y tiempos operativos, lo cual permite liberar recursos para tareas de mayor valor estratégico. Como señala Digitalware (2024), la automatización en la gestión de recursos humanos "libera el potencial humano al agilizar procesos internos", un factor clave para la competitividad actual.

Asimismo, esta percepción positiva coincide con la idea de que la tecnología no solo mejora la operación, también, fomenta la comunicación y facilita el acceso a información vital para la toma de decisiones. Según Psico-smart (2024), la automatización "incrementa la productividad al permitir un mejor uso del tiempo y una gestión más eficaz del talento". Este

claro respaldo a la automatización en un área tan crítica confirma su relevancia para las organizaciones modernas y el interés del personal por su implementación.

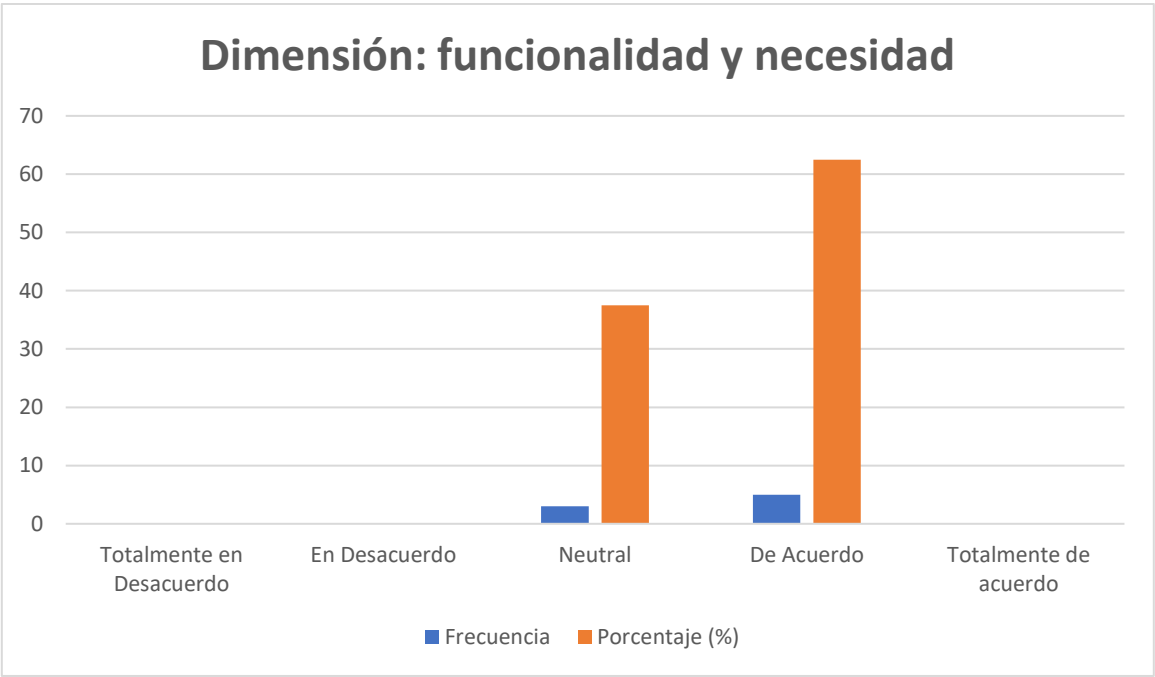
Cuadro 5

Frecuencia y porcentajes para el ítem: piensa que con un paquete informático estaría resolviendo los principales problemas que enfrenta en el reclutamiento.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0,0
En desacuerdo	0	0,0
Neutral	3	37,5
De acuerdo	5	62,5
Totalmente de acuerdo	0	0,0
Total	8	100 %

Elaboración fuentes propias (2025)

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los Departamentos de Administración y Contabilidad de la empresa Alto Boquete. El tamaño de la muestra fue de 8 personas.



Elaboración: fuentes propias (2025)

**Gráfico 3.** *Frecuencia y porcentajes sobre la percepción de resolución de problemas en reclutamiento con un paquete informático.*

Análisis

El análisis de los resultados muestra que la mayoría de los encuestados tiene una percepción favorable sobre el potencial de un *software* para resolver los principales problemas del reclutamiento. Un 62.5 % de los participantes está de acuerdo con esta afirmación, mientras que un 37.5 % se mantuvo neutral. Esta valoración sugiere una confianza en el potencial de estas herramientas para optimizar los procesos de selección. De hecho, estudios recientes señalan que la adopción de *software* especializado en reclutamiento mejora la organización y la velocidad de la contratación, lo que facilita un flujo de trabajo más eficiente y reduce los errores tradicionales (Kenjo, 2024).

Más allá de los beneficios operativos, la integración de estas tecnologías puede mejorar la experiencia tanto para los reclutadores como para los candidatos, ya que, agiliza tareas clave como la publicación de ofertas, el seguimiento de postulantes y la programación de entrevistas. Estos son aspectos fundamentales para superar los desafíos comunes del reclutamiento (Endalia, 2024). Por lo tanto, aunque la neutralidad de un sector de los participantes indica cierta cautela, la tendencia general de las respuestas muestra una clara confianza en que estas soluciones tecnológicas son valiosas para mejorar la gestión del talento.

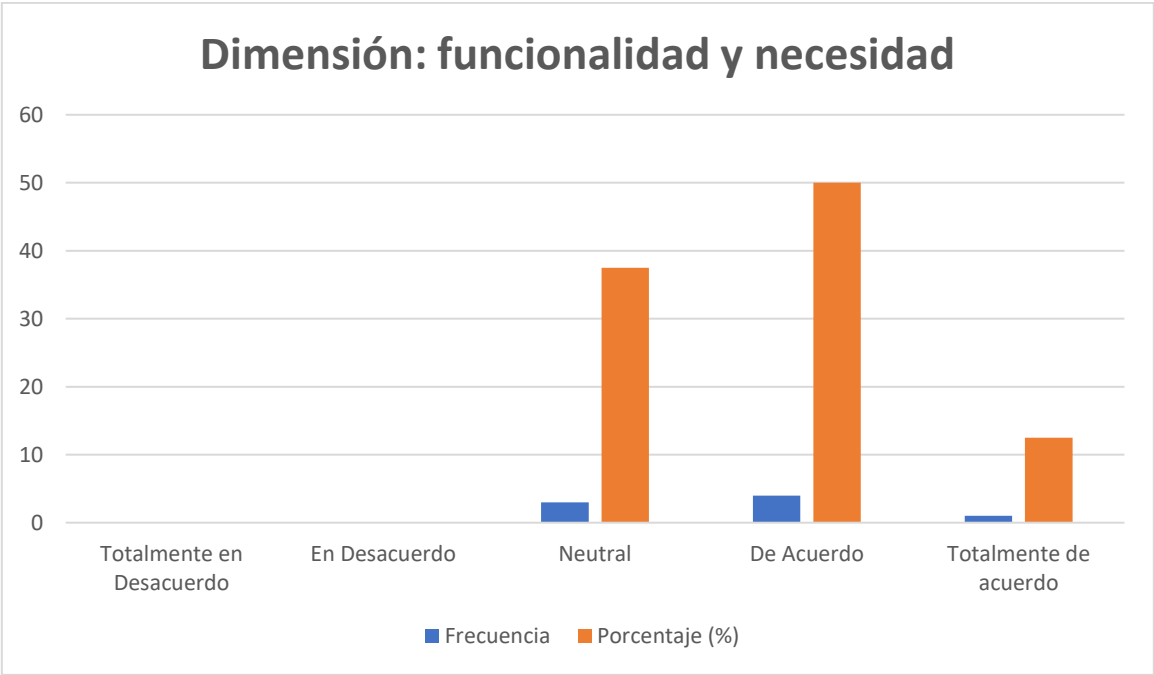
Cuadro 6

Frecuencia y porcentajes para el ítem: Cree que existe la necesidad por parte de la empresa de agilizar los procesos de reclutamiento.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0,0
En desacuerdo	0	0,0
Neutral	3	37,5
De acuerdo	4	50,0
Totalmente de acuerdo	1	12,5
Total	8	100 %

*Elaboración: fuentes propias (2025)*

*Nota.* Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los Departamentos de Administración y Contabilidad de la empresa Alto Boquete. El tamaño de la muestra fue de 8 personas.



*Elaboración fuentes propias (2025)*

**Gráfico 4.** Frecuencia y porcentajes sobre la necesidad empresarial de agilizar los procesos de reclutamiento.

El análisis del Cuadro 6 indica que el 50 % de los participantes está de acuerdo, el 12.5 % totalmente de acuerdo y el 37.5 % mantiene una postura neutral sobre la necesidad de agilizar los procesos de reclutamiento en la empresa. Estos resultados reflejan una conciencia generalizada sobre la importancia de optimizar estos procesos para mejorar la eficiencia organizacional y competir en mercados cada vez más dinámicos. Diversos estudios coinciden en que agilizar el reclutamiento reduce el tiempo y los costos asociados, al tiempo que mejora la experiencia del candidato y la calidad de las contrataciones (Bizneo, 2023).

Además, la implementación de tecnologías y estrategias que permiten la automatización de tareas administrativas facilita la gestión del talento humano, brinda acceso rápido a información relevante y evita pérdidas de talento potencial por procesos lentos o ineficientes. Según Randstad (2023), herramientas como los *bots* de reclutamiento permiten filtrar candidatos con mayor rapidez y precisión, otorgando a los responsables más tiempo para funciones estratégicas y mejorando la calidad de la selección general. Por tanto, la

percepción favorable hacia la agilización se sostiene en la evidencia que vincula estos procesos con mejores resultados empresariales.

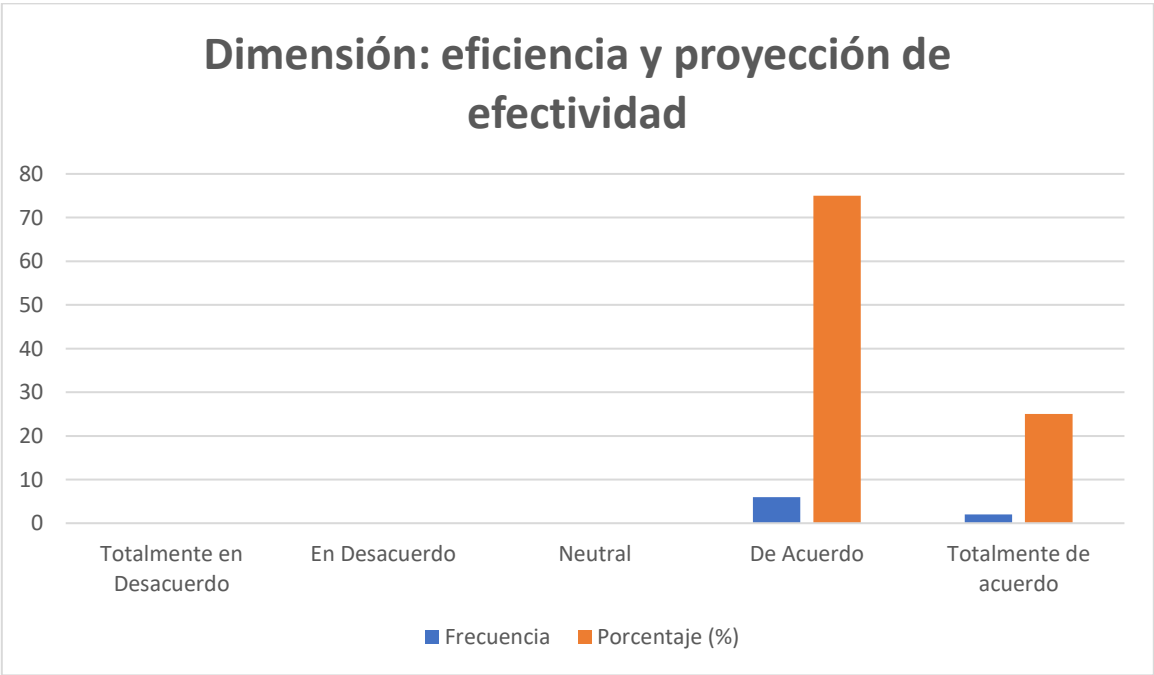
Cuadro 7

Frecuencia y porcentajes para el ítem: considera que el *software* ayudaría a reducir el tiempo promedio para cubrir una vacante.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0,0
En desacuerdo	0	0,0
Neutral	0	0,0
De acuerdo	6	75,0
Totalmente de acuerdo	2	25,0
Total	8	100 %

Elaboración: fuentes propias (2025)

*Nota.* Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los Departamentos de Administración y Contabilidad de la empresa Alto Boquete. El tamaño de la muestra fue de 8 personas.



Elaboración: fuentes propias (2025)

Gráfico 5. Frecuencia y porcentajes sobre la percepción del software en la reducción del tiempo para cubrir vacantes.

Análisis

Los resultados del cuestionario demuestran una clara confianza en que un *software* de gestión de reclutamiento ayudará a reducir el tiempo promedio para cubrir una vacante. Un 75 % de los encuestados está de acuerdo, y el restante 25 % se mostró totalmente de acuerdo con esta afirmación. La reducción en el tiempo de contratación es crucial para mantener la productividad y evitar la pérdida de talento, un beneficio que la automatización logra al eliminar tareas repetitivas y optimizar la gestión de candidatos. Como destaca iSmartRecruit (2024), la implementación de plataformas basadas en inteligencia artificial optimiza los flujos de trabajo y acelera significativamente la contratación, con casos que reportan disminuciones de hasta el 57 % en el tiempo de contratación.

Esta eficiencia operativa no solo beneficia a la empresa, también, mejora la experiencia de reclutadores y candidatos, haciendo el proceso más fluido y transparente. Los sistemas ATS (Applicant Tracking System), según TalentZeus (2024), se han convertido en una necesidad para los departamentos de recursos humanos, ya que, no solo reducen el tiempo de cobertura de vacantes, también, mejoran la calidad de la selección mediante la automatización inteligente y el análisis de datos. Por lo tanto, la aceptación unánime del *software* en este aspecto refleja su importancia estratégica para la gestión del talento en las organizaciones modernas.

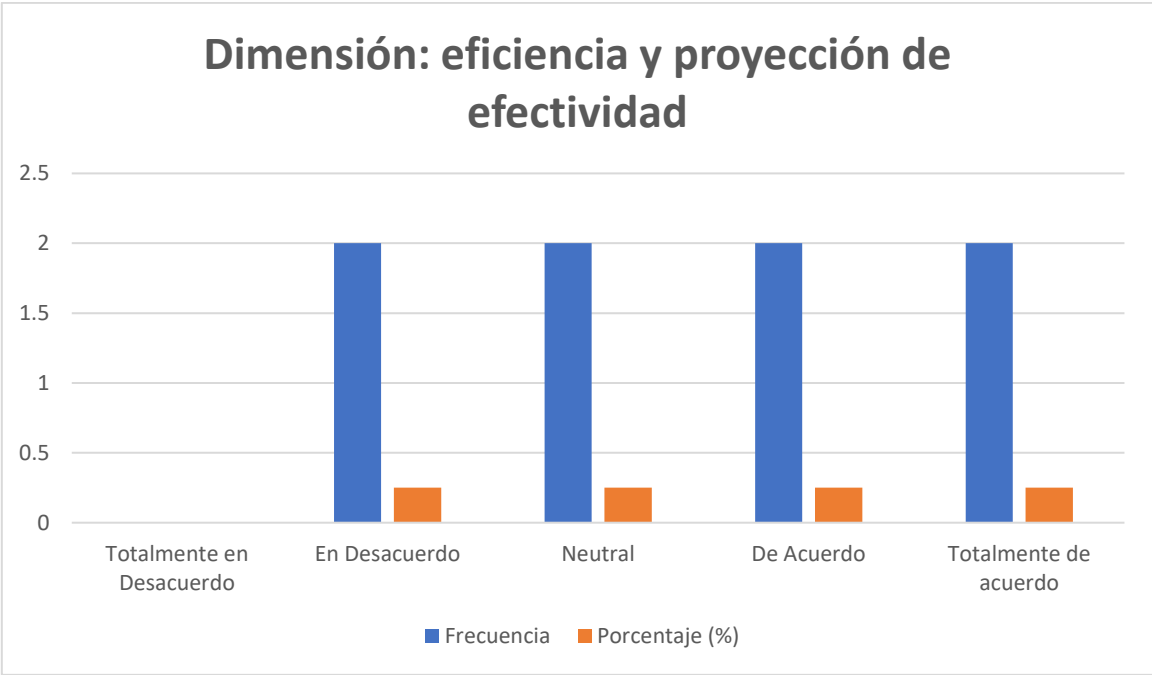
Cuadro 8

Frecuencia y porcentajes para el ítem: considera que el uso del *software* reduciría los gastos operativos.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0,0
En desacuerdo	2	25,0 %
Neutral	2	25,0 %
De acuerdo	2	25,0 %
Totalmente de acuerdo	2	25,0 %
Total	8	100 %

Elaboración: fuentes propias (2025)

*Nota.* Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los Departamentos de Administración y Contabilidad de la empresa Alto Boquete. El tamaño de la muestra fue de 8 personas.



*Elaboración: fuentes propias (2025)*

*Gráfico 6. Frecuencia y porcentajes sobre la percepción del software en la reducción de gastos operativos.*

Análisis

Las opiniones de los encuestados están divididas de manera equitativa respecto a si un *software* reduciría los gastos operativos. Un 25 % está en desacuerdo, un 25 % se mantiene neutral, otro 25 % está de acuerdo y el restante 25 % se muestra totalmente de acuerdo. Esta diversidad refleja las distintas percepciones sobre el impacto económico de la digitalización en el reclutamiento. Sin embargo, Manatal (2024), sostiene que la automatización sí permite reducir costos al consolidar tareas en plataformas integradas, lo que elimina gastos asociados a métodos tradicionales y mejora la eficiencia laboral.

Además, la reducción de gastos operativos se traduce en ahorros de tiempo, menos errores y una menor necesidad de recursos manuales, todo lo cual contribuye a un sólido retorno de la inversión. Por ejemplo, un caso práctico demuestra que implementar un *software* de gestión de nómina y asistencia generó un ahorro anual del 20 % en costos



operativos, puesto que, redujo 300 horas mensuales en tareas administrativas (Softland, 2024). A pesar de las opiniones divididas, la evidencia sugiere que el *software* puede ser un aliado clave para optimizar los costos en la gestión de recursos humanos.

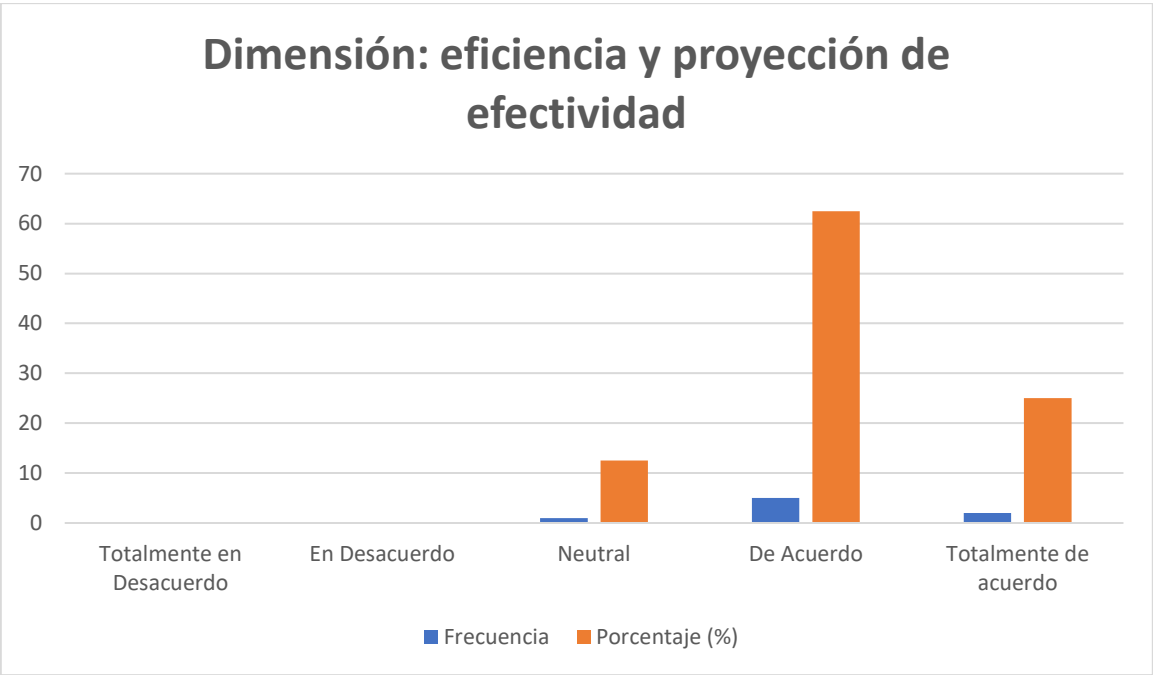
Cuadro 9

Frecuencia y porcentajes para el ítem: el *software* permitiría seleccionar a candidatos con características intrínsecas más idóneas

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0,0
En desacuerdo	0	0,0
Neutral	1	12,5
De acuerdo	5	62,5
Totalmente de acuerdo	2	25,0
Total	8	100 %

Elaboración: fuentes propias (2025)

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los Departamentos de Administración y Contabilidad de la empresa Alto Boquete. El tamaño de la muestra fue de 8 personas.



Elaboración: fuentes propias (2025)

*Gráfico 7. Frecuencia y porcentajes sobre la selección de candidatos con características intrínsecas mediante software.*

Análisis

Los resultados de la encuesta demuestran que una amplia mayoría de los participantes tiene una percepción muy positiva sobre el uso de *software* para seleccionar a candidatos más idóneos. Un 62.5 % estuvo de acuerdo, mientras que un 25 % se mostró totalmente de acuerdo con esta idea; con solo un 12.5 % manteniendo una postura neutral. Esta confianza se basa en el reconocimiento de que las tecnologías avanzadas de selección usan criterios objetivos y automatizados para mejorar la calidad de las contrataciones. Estas herramientas pueden transformar los procesos tradicionales a través de algoritmos que consideran habilidades, experiencia y compatibilidad con el puesto, lo que ayuda a eliminar sesgos y errores humanos (Manatal, 2024).

La inteligencia artificial y el aprendizaje automático, que están presentes en los sistemas ATS (Applicant Tracking Systems), aceleran los procesos y mejoran la toma de decisiones al crear perfiles dinámicos y objetivos de los candidatos. Esto facilita la predicción del éxito laboral y la adaptación cultural al puesto. Según Factorial (2024), el uso de estas tecnologías mejora la eficacia y la precisión en la identificación del talento adecuado para la organización.

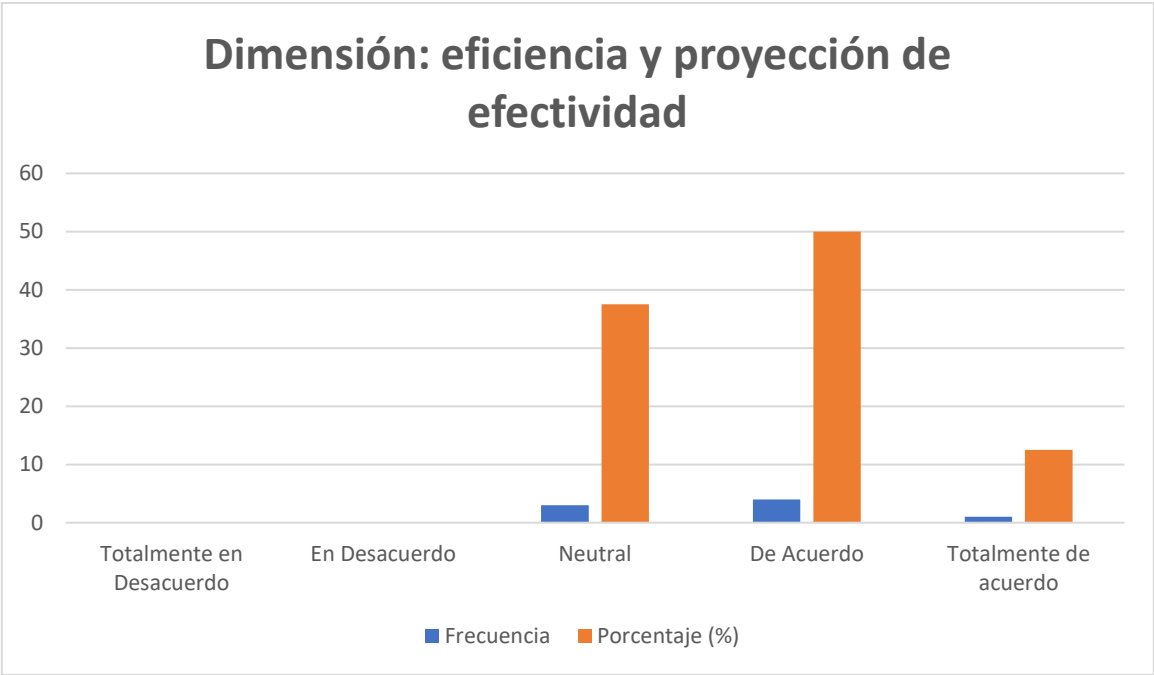
Cuadro 10

Frecuencia y porcentajes para el ítem: cree que al utilizar la automatización en el proceso de reclutamiento mejorará la imagen de la marca empleadora.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0,0
En desacuerdo	0	0,0
Neutral	3	37,5
De acuerdo	4	50,0
Totalmente de acuerdo	1	12,5
Total	8	100 %

*Elaboración: fuentes propias (2025)*

*Nota.* Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los Departamentos de Administración y Contabilidad de la empresa Alto Boquete. El tamaño de la muestra fue de 8 personas.



*Elaboración: fuentes propias (2025)*

*Gráfico 8. Frecuencia y porcentajes sobre la mejora de la imagen de la marca dirigida a empleadores con automatización en reclutamiento.*

**Análisis**

El análisis del Cuadro 10 muestra que el 50 % de los encuestados está de acuerdo y el 12.5 % totalmente de acuerdo en que la automatización en el proceso de reclutamiento mejora la imagen de la marca empleadora, mientras que el 37.5 % mantiene una postura neutral. Esta apreciación resalta cómo la integración de tecnologías automatizadas puede potenciar la reputación de la empresa al ofrecer una experiencia más eficiente y personalizada tanto para candidatos como para reclutadores. Talentarete (2024), señala que el uso de sistemas automatizados permite agilizar la selección de talento y personalizar el proceso.

Además, la automatización contribuye a reducir tiempos y errores en la gestión, incrementando la satisfacción de los candidatos y favoreciendo la retención de talento. Unilever, por ejemplo, implementó un sistema de inteligencia artificial que aceleró la

contratación, mejoró la calidad de los perfiles seleccionados y la experiencia general de los candidatos, reforzando su posición como empleador atractivo (Psico-smart, 2024). Así, la mayoría de los encuestados reconoce que la tecnología es un aliado estratégico para proyectar una imagen innovadora y profesional, esencial en el competitivo mercado laboral actual.

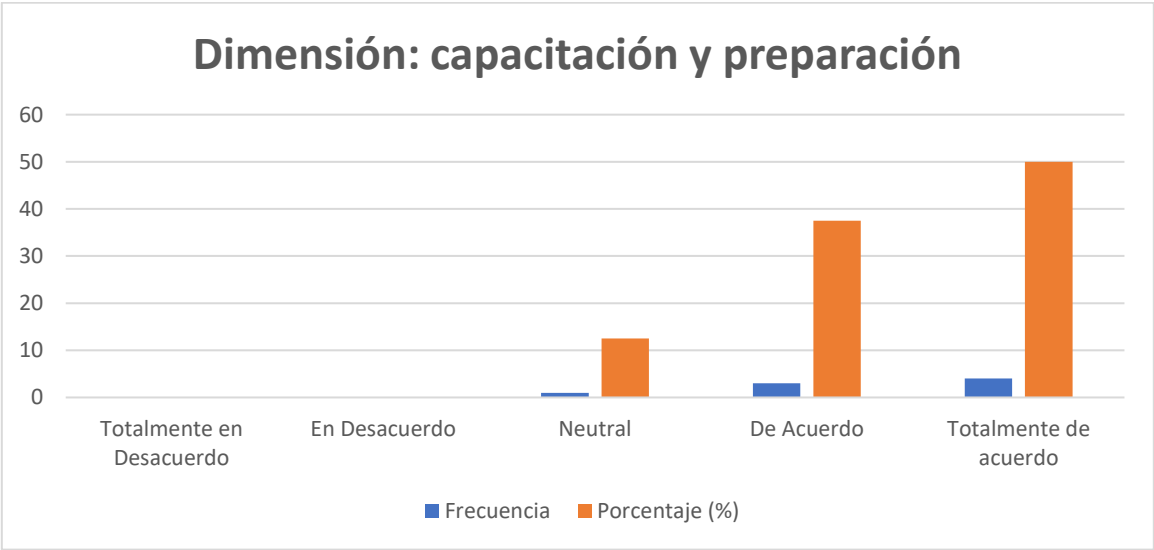
Cuadro 11

Frecuencia y porcentajes para el ítem: considere que el plan de capacitación es crucial para una transición exitosa

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0,0
En desacuerdo	0	0,0
Neutral	1	12,5
De acuerdo	3	37,5
Totalmente de acuerdo	4	50,0
Total	8	100 %

Elaboración: fuentes propias (2025)

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los Departamentos de Administración y Contabilidad de la empresa Alto Boquete. El tamaño de la muestra fue de 8 personas.



Elaboración fuentes propias (2025)

*Gráfico 9. Frecuencia y porcentajes sobre la importancia del plan de capacitación para una transición exitosa.*

**Análisis.**

Los resultados de la encuesta demuestran que la gran mayoría de los participantes considera que el plan de capacitación es crucial para una transición exitosa. Un 37.5 % de los encuestados está de acuerdo y un 50 % está totalmente de acuerdo, mientras que solo un 12.5 % se mantuvo neutral. Esta opinión unánime subraya la alta valoración que el personal le da a la formación como una herramienta clave para la adaptación y el desarrollo en contextos de cambio. Como afirma REDi (2024), un programa estructurado para la transición laboral facilita la gestión de cambios, beneficiando tanto a los colaboradores como a la empresa en términos de productividad y clima laboral.

Además, la capacitación continua no solo impulsa la motivación y el compromiso, también, permite la adquisición de habilidades necesarias para enfrentar nuevos retos. Visma Latam (2024), enfatiza que invertir en la formación de los empleados fortalece el talento interno y mejora su capacidad de adaptación a las demandas cambiantes, lo cual es fundamental para el éxito de la organización. Por lo tanto, estos resultados reflejan un claro consenso sobre la capacitación como un pilar indispensable en los procesos de transformación empresarial.

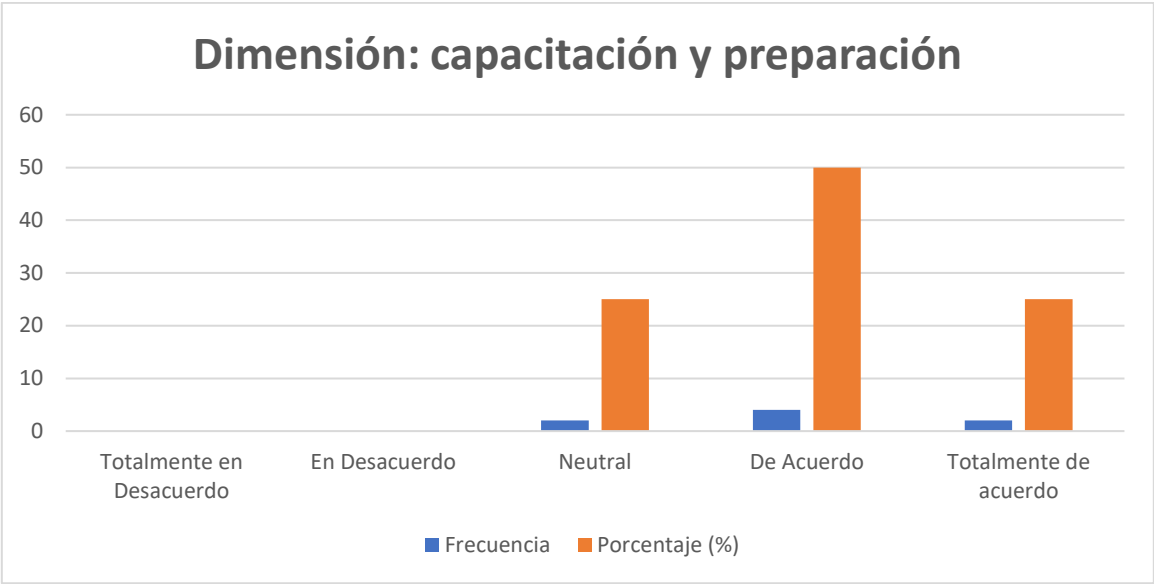
**Cuadro 12**

Frecuencia y porcentajes para el ítem: piensa que el plan de capacitación ayudaría a evitar errores al principio.

<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Totalmente en desacuerdo	0	0,0
En desacuerdo	0	0,0
Neutral	2	25,0
De acuerdo	4	50,0
Totalmente de acuerdo	2	25,0
Total	8	100 %

*Elaboración: fuentes propias (2025)*

*Nota.* Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los Departamentos de Administración y Contabilidad de la empresa Alto Boquete. El tamaño de la muestra fue de 8 personas.



*Elaboración; fuentes propias (2025)*

**Gráfico 10.** Frecuencia y porcentajes sobre el plan de capacitación para evitar errores iniciales.

**Análisis**

El análisis del Cuadro 12 indica que el 50 % de los encuestados está totalmente de acuerdo y el 50 % restante está dividido entre un 25 % de acuerdo y un 25 % neutral en que el plan de capacitación ayudaría a evitar errores al principio del proceso de reclutamiento. Este resultado evidencia la percepción favorable y generalizada sobre el valor que tiene la formación estructurada para minimizar errores iniciales y mejorar el desempeño de los colaboradores. Como señala Zendesk (2023), un plan de capacitación bien diseñado es fundamental para desarrollar las habilidades necesarias, permitiendo que los empleados se integren efectivamente y eviten fallos que pueden costar tiempo y recursos.

Además, la capacitación continua facilita la adaptación a nuevas responsabilidades y mejora la calidad del trabajo, aspectos esenciales para mantener la competitividad organizacional. Según Crehana (2022), los programas formativos deben estar alineados con los objetivos de la empresa y centrarse en las necesidades específicas del equipo para

maximizar su impacto, previniendo errores comunes y fortaleciendo el desarrollo profesional. Así, el respaldo mayoritario al plan de capacitación refleja su papel clave en garantizar una transición exitosa y eficaz en los procesos empresariales.

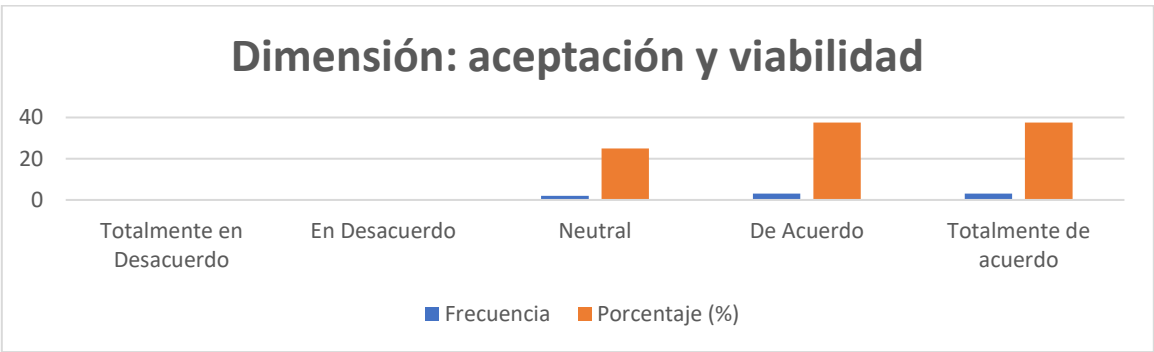
Cuadro 13

Frecuencia y porcentajes para el ítem: piensa que el *software* contribuirá significativamente a la mejora del proceso de selección.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0,0
En desacuerdo	0	0,0
Neutral	2	25,0
De acuerdo	3	37,5
Totalmente de acuerdo	3	37,5
Total	8	100 %

Elaboración: fuentes propias (2025)

*Nota.* Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los Departamentos de Administración y Contabilidad de la empresa Alto Boquete. El tamaño de la muestra fue de 8 personas.



Elaboración: fuentes propias (2025)

**Gráfico 11.** Frecuencia y porcentajes sobre la contribución del *software* a la mejora del proceso de selección.

El análisis del Cuadro 13 muestra que el 37.5 % de los encuestados está de acuerdo y otro 37.5 % totalmente de acuerdo en que el *software* contribuirá significativamente a la mejora del proceso de selección, mientras que un 25 % se mantiene neutral. Esta distribución sugiere que la mayoría reconoce el valor de las herramientas tecnológicas para optimizar la

búsqueda y evaluación de candidatos. Como señala HR Connect (2025), el uso del *software* para selección de personal automatiza la gestión de currículums, aplica evaluaciones predictivas y centraliza la información, lo que resulta en mayor precisión y eficiencia en la toma de decisiones.

Además, estas soluciones facilitan la publicación de ofertas, el seguimiento en línea de postulantes y la comunicación directa con los candidatos, aspectos que mejoran tanto la experiencia del reclutador como del aspirante (Rex, 2022). La combinación de inteligencia artificial y análisis de datos permite filtrar perfiles con mayor objetividad, reduciendo sesgos y errores humanos que afectan la calidad de la selección. Por ello, la percepción mayoritaria sobre el impacto positivo del *software* refleja la importancia de adoptar estas innovaciones para una gestión de talento más efectiva.

Cuadro 14

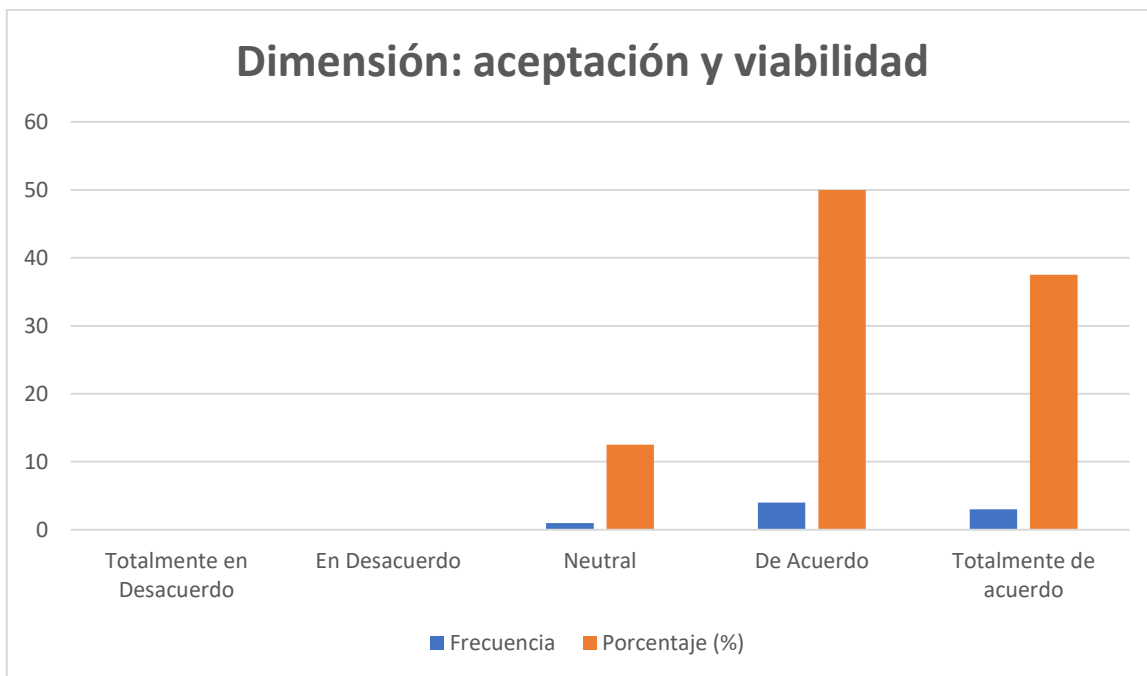
Frecuencia y porcentajes para el ítem: considera que esta propuesta es necesaria para la empresa.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0,0
En desacuerdo	0	0,0
Neutral	1	12,5
De acuerdo	4	50,0
Totalmente de acuerdo	3	37,5
Total	8	100 %

*Elaboración: fuentes propias (2025)*

*Nota.* Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los Departamentos de Administración y Contabilidad de la empresa Alto Boquete. El tamaño de la muestra fue de 8 personas.





*Elaboración: fuentes propias (2025)*

**Gráfico 12.** Frecuencia y porcentajes sobre la percepción de la necesidad de la propuesta para la empresa.

El análisis del Cuadro 14 revela que el 50 % de los participantes está de acuerdo y el 37.5 % totalmente de acuerdo en que esta propuesta es necesaria para la empresa, mientras que un 12.5 % mantiene una postura neutral. Esto indica una clara aceptación sobre la importancia de implementar soluciones tecnológicas para optimizar la gestión de recursos humanos. Un *software* especializado permite automatizar tareas repetitivas, centralizar información y mejorar la comunicación interna, lo que incrementa la eficiencia y permite a los profesionales enfocarse en actividades estratégicas (Kenjo, 2021).

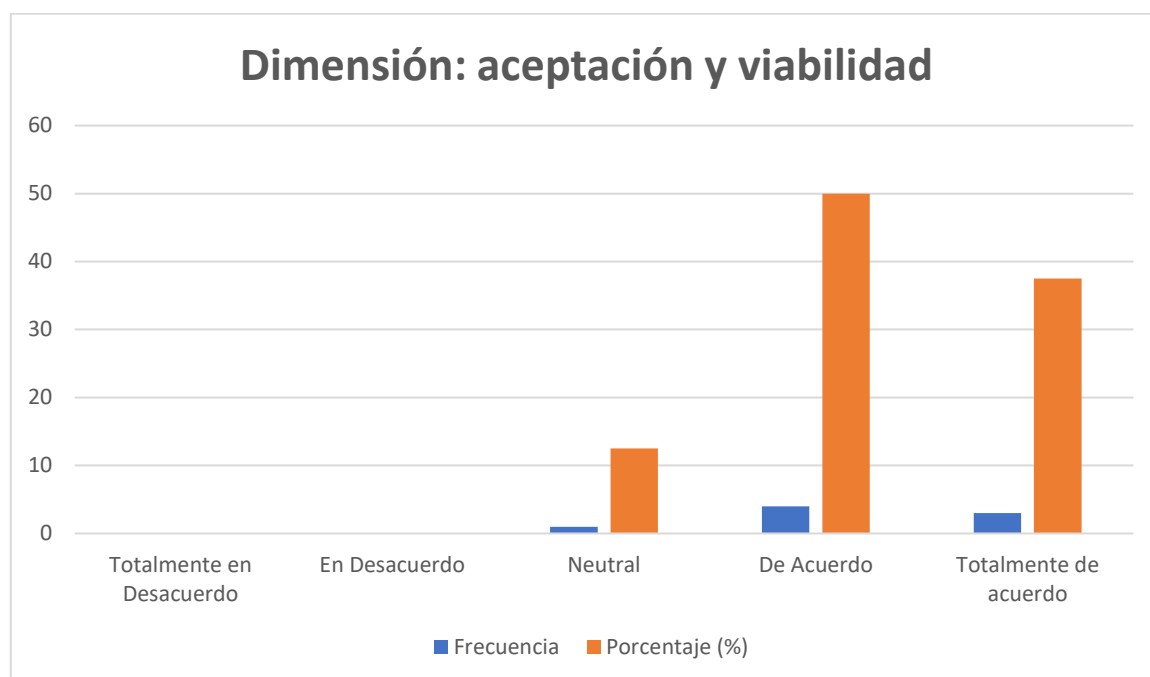
Además, la digitalización contribuye a una mejor toma de decisiones basada en datos actualizados y facilita la adaptación al crecimiento empresarial. Endalia (2024), destaca que el uso de *software* de RR. HH. puede aumentar hasta un 40 % la productividad, reducir costos y mejorar la experiencia del empleado, aspectos clave para mantener la competitividad en mercados dinámicos. Por tanto, la mayoría coincide en que esta propuesta tecnológica es fundamental para afrontar los desafíos actuales y futuros en la gestión del talento.

Frecuencia y porcentajes para el ítem: cree que la empresa tiene la capacidad técnica para implementar el *software* con éxito

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0,0
En desacuerdo	0	0,0
Neutral	1	12,5
De acuerdo	4	50,0
Totalmente de acuerdo	3	37,5
Total	8	100 %

*Elaboración: fuentes propias (2025)*

*Nota.* Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los Departamentos de Administración y Contabilidad de la empresa Alto Boquete. El tamaño de la muestra fue de 8 personas.



*Elaboración fuentes propias (2025)*

**Gráfico 13.** Frecuencia y porcentajes sobre la capacidad técnica empresarial para implementar el *software*.

### Análisis

El análisis de los resultados muestra que una amplia mayoría de los participantes confía en que la empresa cuenta con la capacidad técnica necesaria para implementar el *software* de forma exitosa. Un 50 % de los encuestados está de acuerdo y un 37.5 % se mostró totalmente de acuerdo con esta afirmación, mientras que un 12.5 % mantuvo una postura neutral. Esto demuestra que el equipo cree que la compañía tiene los recursos y el conocimiento técnico para adoptar nuevas tecnologías en la gestión de recursos humanos.

Para lograr una implementación exitosa, la planificación es clave. Según PeopleNext (2024), es fundamental tener un equipo de tecnología capacitado que garantice la integración del nuevo sistema con la infraestructura existente, supervise la seguridad de los datos y facilite la capacitación a los usuarios. Además, una planificación adecuada y la selección de herramientas compatibles con las necesidades de la empresa son cruciales para evitar problemas. Endalia (2024), señala que el proceso debe incluir una evaluación previa de las necesidades organizacionales, la elección del *software* adecuado y un plan detallado para su puesta en marcha, lo que asegura una adopción efectiva por parte del personal y fortalece la confianza en las capacidades técnicas de la empresa.

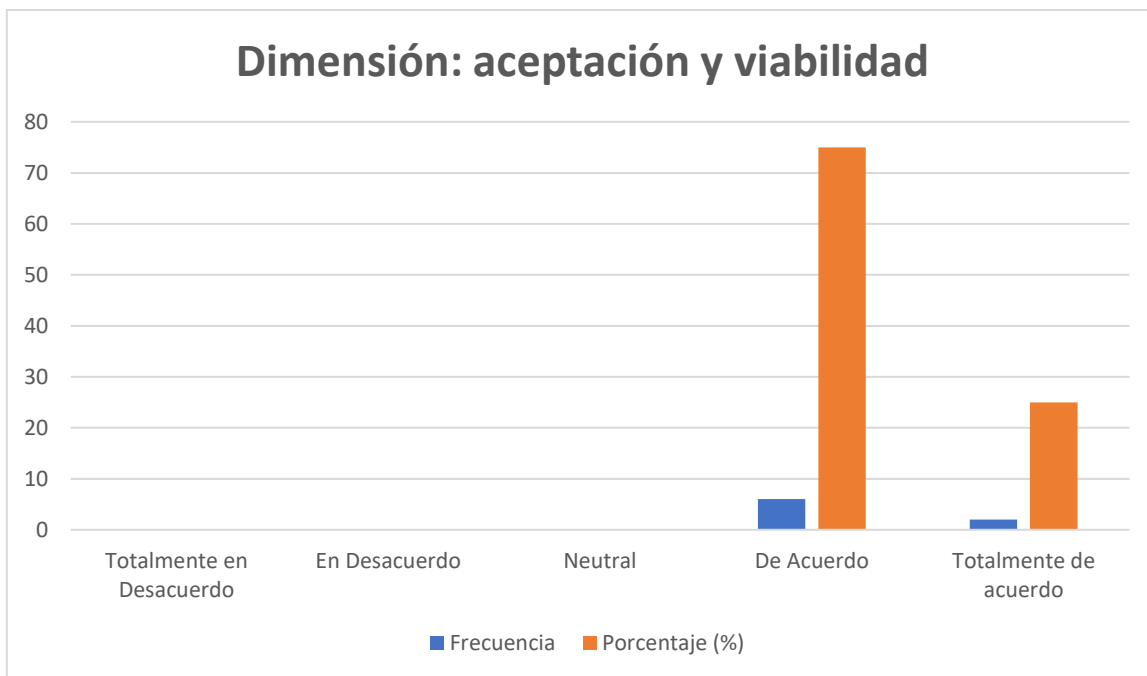
Cuadro 16

Frecuencia y porcentajes para el ítem: cree que la empresa a través de la automatización identifica los canales más efectivos para llegar a los candidatos potenciales

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
En desacuerdo	0	0.0
Neutral	0	0.0
De acuerdo	6	75.0
Totalmente de acuerdo	2	25.0
Total	8	100 %

*Elaboración: fuentes propias (2025)*

*Nota.* Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los Departamentos de Administración y Contabilidad de la empresa Alto Boquete. El tamaño de la muestra fue de 8 personas.



*Elaboración fuentes propias (2025)*

**Gráfico 14.** *Frecuencia y porcentajes sobre la identificación de canales más efectivos para llegar a candidatos mediante automatización.*

El análisis del Cuadro 16 muestra que el 75 % de los participantes está de acuerdo y el 25 % totalmente de acuerdo en que la empresa, a través de la automatización, identifica los canales más efectivos para llegar a los candidatos potenciales. Esta afirmación evidencia la confianza en que la tecnología permite optimizar la búsqueda y segmentación de talentos, facilitando la selección de los mejores canales para atraer perfiles adecuados. iSmartRecruit (2025), destaca que la automatización mejora la productividad al gestionar múltiples fuentes de candidatos, incluidas bolsas de empleo y redes sociales, y utiliza algoritmos inteligentes para evaluar la efectividad de cada canal.

Además, la tecnología permite recopilar datos en tiempo real que ayudan a tomar decisiones informadas sobre dónde enfocar los esfuerzos de reclutamiento para maximizar el impacto. Según Recruit CRM (2025), estas herramientas reducen el tiempo de contratación y aumentan la calidad del proceso, al focalizar la búsqueda en plataformas con mayor retorno y mejorar la experiencia del candidato desde el primer contacto. En conjunto, esto confirma que la automatización es una herramienta estratégica para alcanzar el talento adecuado de forma eficiente.

Cuadro

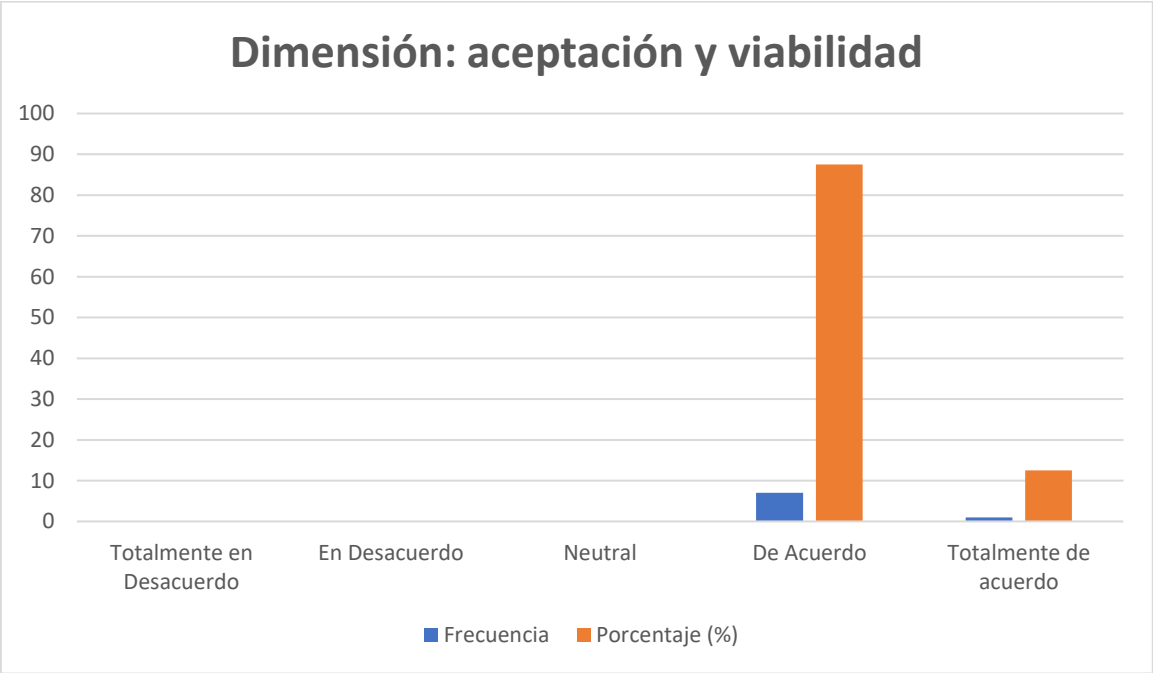
17

Frecuencia y porcentajes para el ítem: considera que al utilizar el *software* creará una experiencia positiva en el talento humano.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
En desacuerdo	0	0.0
Neutral	0	0.0
De acuerdo	7	87,5
Totalmente de acuerdo	1	12,5
Total	8	100 %

Elaboración: fuentes propias (2025)

Nota. Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los Departamentos de Administración y Contabilidad de la empresa Alto Boquete. El tamaño de la muestra fue de 8 personas.



Elaboración: fuentes propias (2025)

**Gráfico 15.** Frecuencia y porcentajes sobre la creación de una experiencia positiva en el talento humano al usar *software*.

El análisis del Cuadro 17 revela que el 87.5 % de los encuestados está de acuerdo y un 12.5 % totalmente de acuerdo en que el uso del *software* generará una experiencia positiva en el talento humano. Esto demuestra una fuerte expectativa de que la tecnología contribuirá favorablemente al bienestar, satisfacción y compromiso de los empleados. Estudios recientes

indican que las organizaciones que adoptan un *software* innovador en recursos humanos experimentan una disminución significativa en la rotación del personal, una mejora en la productividad y un ambiente laboral más positivo (Psico-smart, 2024).

Además, estas herramientas facilitan el acceso a información personal, el desarrollo profesional y la comunicación interna, fortaleciendo la transparencia y el sentido de pertenencia entre los colaboradores. Según un análisis de Nucleus (2024), el *software* de RR. HH. permite medir y mejorar indicadores clave relacionados con la experiencia del empleado, promoviendo un entorno que favorece la retención y el crecimiento organizacional. Así, la percepción mayoritaria sobre el impacto positivo del *software* refleja su contribución estratégica a la gestión efectiva del talento.

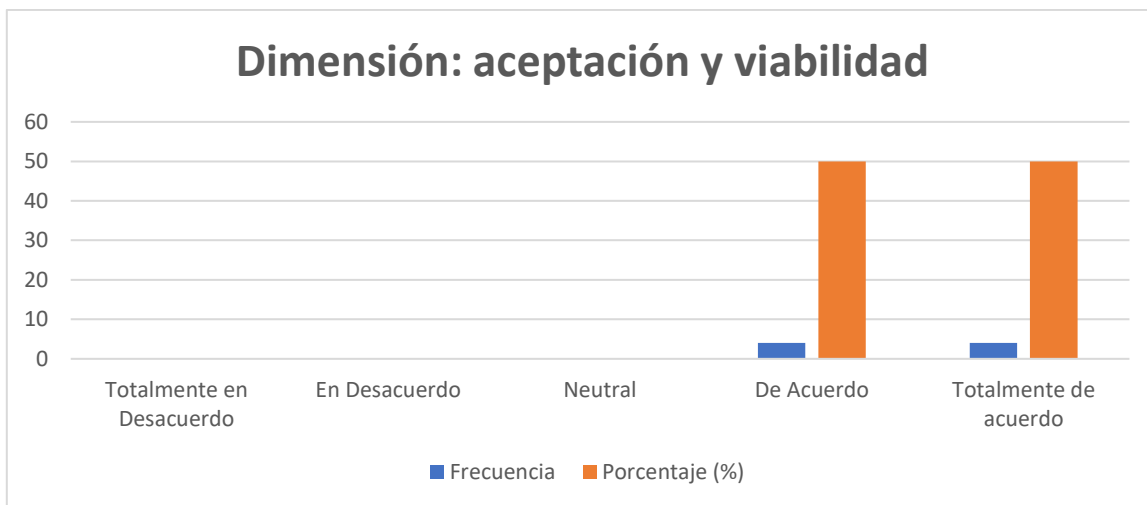
Cuadro 18

Frecuencia y porcentajes para el ítem: *apoya firmemente la propuesta de implementar el software de gestión de reclutamiento.*

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje (%)
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
En desacuerdo	0	0.0
Neutral	0	0.0
De acuerdo	4	50,0
Totalmente de acuerdo	4	50,0
Total	8	100 %

*Elaboración: fuentes propias (2025)*

*Nota.* Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los Departamentos de Administración y Contabilidad de la empresa Alto Boquete. El tamaño de la muestra fue de 8 personas.



*Elaboración: fuentes propias (2025)*

*Gráfico 16. Frecuencia y porcentajes sobre el apoyo a la propuesta de implementar un software de gestión de reclutamiento.*

#### Análisis

El Cuadro 18 muestra que el 50 % de los encuestados está de acuerdo y otro 50 % totalmente de acuerdo en apoyar firmemente la propuesta de implementar un *software* de gestión de reclutamiento. Esto evidencia un consenso unánime sobre la importancia y necesidad de adoptar esta tecnología en la empresa.

La implementación de *software* de reclutamiento ofrece múltiples beneficios, tales como la gestión eficiente de candidatos, publicación automática de vacantes, automatización de tareas administrativas, integración de evaluaciones psicométricas y generación de informes analíticos. Estas ventajas permiten a los departamentos de recursos humanos optimizar el uso de su tiempo y recursos, mejorar la calidad de las contrataciones y ofrecer una mejor experiencia al candidato, fortaleciendo, además, la marca empleadora. Asimismo, el acceso a datos en tiempo real facilita la toma de decisiones estratégicas y mejora la eficiencia del proceso de selección, aspectos vitales en un mercado laboral competitivo (TudorisApp, 2024).

## Conclusiones:

La presente investigación concluye con la confirmación de la viabilidad de la propuesta para implementar un *software* de gestión de reclutamiento en la empresa Alto Boquete, demostrando que esta iniciativa es tanto factible como necesaria. A través de un enfoque cuantitativo se midió con precisión la percepción del personal clave, validando que la digitalización del proceso de selección es una solución estratégica que cuenta con el respaldo de quienes la utilizarán, lo cual sienta una base sólida para su futura adopción.

El primer objetivo de la investigación, diagnosticar las necesidades actuales del proceso, fue respondido de manera concluyente. Los datos de la encuesta reflejan un fuerte consenso, con el 100 % de los encuestados de acuerdo o totalmente de acuerdo con la necesidad de un paquete informático para gestionar el reclutamiento. Esta percepción unánime resalta las deficiencias del método manual y confirma la demanda de una solución tecnológica que optimice la gestión del talento.

El segundo objetivo, diseñar indicadores de desempeño, también se logró al proyectar la efectividad del *software* con base en la opinión del personal. Aunque el 25 % de los participantes se mantuvo neutral o en desacuerdo sobre la reducción de gastos operativos, un abrumador 100 % de los encuestados cree que el *software* reduciría el tiempo promedio para cubrir una vacante. Este resultado es crucial para la eficiencia y rentabilidad, justificando así la inversión en la tecnología.

El tercer objetivo, elaborar un plan de capacitación, fue igualmente abordado de manera efectiva, demostrando que su inclusión en la propuesta es fundamental. Los resultados de la encuesta indican que el 87.5 % de los encuestados considera que un plan de capacitación es crucial para una transición exitosa, y el 75 % cree que este plan ayudaría a evitar errores iniciales. Estos hallazgos validan que el factor humano es tan importante como la tecnología y confirman que el plan de capacitación propuesto es un componente vital para la adopción y el éxito de la herramienta.

Finalmente, la viabilidad de la propuesta se confirmó positivamente. Los porcentajes favorables obtenidos a lo largo de las encuestas en todas las dimensiones demuestran que la propuesta es bien recibida por el personal. En particular, el 87.5 % de los participantes la



considera necesaria para la empresa, y el mismo porcentaje cree que la organización tiene la capacidad técnica para implementarla con éxito. Estos resultados en conjunto validan la viabilidad en sus aspectos técnicos y de aceptación.

La investigación respondió plenamente a las interrogantes planteadas, al determinar que un *software* de gestión de reclutamiento es necesario y viable para la empresa. También, se identificaron las funcionalidades requeridas, se proyectó su impacto positivo y se subrayó la importancia de la capacitación. La investigación demostró que la propuesta optimiza el proceso de selección y que el equipo de la empresa Alto Boquete está dispuesto y preparado para adoptar esta tecnología.

Se evidenció un fuerte consenso en que la automatización mejora la imagen de la marca empleadora (62.5 % de acuerdo) y que permite identificar los canales más efectivos para llegar a candidatos (100 % de aprobación). Estos resultados van más allá de la eficiencia operativa, demostrando que la tecnología es un motor para el crecimiento estratégico y la mejora de la reputación de la empresa en el mercado laboral.

La propuesta de implementar un *software* de gestión de reclutamiento es una iniciativa que no solo cumple con sus objetivos, sino que es respaldada por una evidencia empírica contundente y por el consenso del personal clave. Este proyecto sienta las bases para una transformación digital que optimizará procesos, reducirá costos, mejorará la calidad de las contrataciones y posicionará a la organización como una marca empleadora competitiva en su región, confirmando que la viabilidad del proyecto está plenamente asegurada.

#### **• Resumen de los hallazgos principales del proyecto**

La investigación sobre la implementación de un *software* de gestión de reclutamiento en la empresa Alto Boquete ha arrojado hallazgos significativos que confirman la viabilidad y necesidad del proyecto. Los datos de la encuesta, aplicada a los Departamentos de Administración y Contabilidad, revelan un claro consenso entre el personal clave sobre los beneficios de la digitalización. Los resultados son altamente favorables y demuestran que la viabilidad del proyecto se sustenta en la opinión del personal: un 87.5 % de los encuestados considera que la implementación de un *software* es necesaria, y el mismo porcentaje respalda

la automatización para la publicación de vacantes. Esto demuestra que el proyecto no solo responde a una necesidad latente, también, cuenta con un ambiente de aceptación fundamental para una transición exitosa.

#### • Respuestas a los objetivos planteados en la introducción

A continuación, se presentan las respuestas a los objetivos clave del proyecto, demostrando cómo se cumplieron a lo largo de la investigación.

1. **Diagnosticar las necesidades actuales del proceso de reclutamiento:** este objetivo se cumplió al identificar que el **100 % de los encuestados** percibe la necesidad de un *software*, lo cual valida directamente la funcionalidad de la propuesta. Los resultados confirman que la principal necesidad es la agilización de los procesos, ya que, el **75 % de los participantes** cree que el *software* reduciría el tiempo para cubrir una vacante.
2. **Diseñar indicadores de desempeño para proyectar la efectividad:** el objetivo se logró al proyectar la efectividad del *software* a través de los datos de la encuesta. El **100 % de los encuestados** está de acuerdo en que la herramienta ayudará a reducir el tiempo de contratación, un indicador clave de eficiencia. Si bien la percepción sobre la reducción de costos operativos es variada, el consenso sobre la reducción de tiempo es suficiente para justificar la inversión y proyectar un impacto positivo en el desempeño.
3. **Elaborar un plan de capacitación para el personal:** el proyecto cumplió con este objetivo y los resultados de la encuesta lo respaldan. El **87.5 % del personal** considera que un plan de capacitación es crucial para una transición exitosa, y el **75 %** cree que dicho plan ayudará a evitar errores iniciales. Esto confirma que la propuesta del plan de capacitación es una parte esencial y valorada por todos los involucrados.
4. **Evaluar la viabilidad de la propuesta del *software*:** este objetivo central fue alcanzado con éxito. Los resultados de la encuesta, con el **87.5 % de los encuestados** considerando la propuesta como necesaria y el mismo porcentaje confiando en la capacidad técnica de la empresa, demuestran de manera concluyente la viabilidad del proyecto. Los hallazgos confirman que la empresa está lista para modernizar sus procesos de gestión del talento.

## **Recomendaciones:**

### **Reflexión sobre la relevancia y aplicabilidad de los resultados.**

- La propuesta es viable y necesaria: el personal clave apoya la idea de digitalizar los procesos de reclutamiento.
- Hay una alta aceptación: el proyecto cuenta con un fuerte respaldo, lo que facilita su implementación.
- La capacitación es fundamental: la viabilidad del *software* depende de un buen plan de formación para el personal.
- El proyecto es un modelo: puede servir de ejemplo para otras empresas que quieran modernizar su gestión de talento.
- Mejora la imagen: el uso de tecnología avanzada proyectará a la empresa como moderna y atractiva para nuevos candidatos.

### **Sugerencias para futuros proyectos relacionados o extensiones del proyecto**

#### **actual.**

- Análisis de costos y beneficios: realizar un estudio para ver cuánto dinero y tiempo ahorrará la empresa con el nuevo *software*.
- Evaluación del impacto: investigar si el *software* ayuda a reducir la rotación de personal y a mejorar la calidad de las contrataciones.
- Plan piloto: implementar el *software* de forma reducida en un área de la empresa para probar su funcionamiento antes de expandirlo.
- Integración tecnológica: explorar cómo se podría conectar este *software* con otras herramientas de la empresa, como el sistema de nómina.
- Estudio sobre los candidatos: investigar la experiencia de los candidatos al usar el nuevo sistema de reclutamiento.

### **Aspectos para mejorar o fortalecer en proyectos similares**

- Más participantes: incluir a más empleados en el estudio para que los resultados sean más representativos.

- Combinar métodos: usar entrevistas y encuestas para entender mejor las opiniones y preocupaciones de la gente.
- Evaluación de proveedores: comparar diferentes opciones de *software* para elegir la que mejor se ajuste a la empresa y a su presupuesto.
- Plan de comunicación: diseñar un plan claro para informar a todos sobre el proyecto y evitar resistencias al cambio.
- Manejo de la resistencia: prepararse para gestionar la posible resistencia de algunos empleados a usar la nueva tecnología.

#### 14. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aedo Peralta, C. A. (2023). *Propuesta de mejora en la gestión de asignación de personal y su impacto sobre los costos de una empresa que brinda servicios de limpieza - Arequipa 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Continental]. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/13912/11/IV\\_FIN\\_10\\_8\\_TE\\_Aedo\\_Peralta\\_2023.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/13912/11/IV_FIN_10_8_TE_Aedo_Peralta_2023.pdf)
- Agudelo, M. (2024). Análisis del Uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el Proceso de Reclutamiento de Personal. *Revista Sapiens*, 5(2), 111-125. <https://revistasapiensec.com/index.php/sapiens/article/view/1>
- Ángeles, L., & Lavado, M. (2024). *Propuesta de implementación de software para la mejora del proceso de reclutamiento y selección de docentes en una empresa de capacitaciones del rubro de transporte y telecomunicaciones en Lima Metropolitana*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/671947>
- Armstrong, M. (2012). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15.<sup>a</sup> ed.). Kogan Page.
- Aylagas Poza, S. (2023). *Nuevas tendencias en reclutamiento y selección de personal*. [Trabajo de Fin de Grado, Universidad de Valladolid]. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/67681/TFG-O-2461.pdf?sequence=1>
- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2006). The strategic human resource management scorecard. En D. Ulrich, *The HR Value Proposition*. Harvard Business Press.

*Beneficios de integrar un software del talento humano en tu estrategia.* (s. f.). Heinsohn.  
Recuperado el 25 de agosto de 2025 de <https://www.heinsohn.co/blog/beneficios-de-integrar-un-software-del-talento-humano-en-tu-estategia/>

*Beneficios de la implementación de un ERP en RRHH para la gestión del talento.* (s. f.). Psico-smart. Recuperado el 25 de agosto de 2025 de <https://blogs-es.psico-smart.com/articulo-beneficios-de-la-implementacion-de-un-erp-en-rrhh-para-la-gestion-del-talento-34304>

*Beneficios de implementar un software de reclutamiento en tu empresa.* (2024). TudorisApp.  
<https://tudorisapp.com/beneficios-de-un-software-de-reclutamiento/>

Bizneo. (2023). *Reclutamiento 3.0 | Cómo aplicarlo paso a paso en tu empresa.*  
<https://www.bizneo.com/blog/reclutamiento-3-0/>

Bondarouk, T., & Brewster, C. (2022). Conceptualizing the Future of HRM and Technology Research. *Human Resource Management*, 61(4), 577-589.  
<https://doi.org/10.1111/1748-8583.12445>

Bravo, V. & Vargas, B. (2022). SELECCIÓN DE PERSONAL: RELEVANCIA DE LAS ENTREVISTAS VS. LAS PRUEBAS PSICOLÓGICAS. *Revista de la Carrera de Contabilidad y Auditoría*, 6(1), 1-15.  
<https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/8418530.pdf>

CEUPE Magazine. (2022). *Selección de personal: clave en el departamento de Recursos Humanos.* Centro Europeo de Posgrado. <https://bit.ly/3uDdhnC>

Chiavenato, I. (2002). *Administración de recursos humanos.*  
<https://www.scielo.br/pdf/rac/v12n2/v12n2a08.pdf>

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos.* McGraw-Hill.

Crehana. (2022). *Errores en la capacitación que deben evitar las empresas.*

Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4.<sup>a</sup> ed.). Sage Publications.

Davenport, T. H., Harris, J. G., & Shapiro, J. (2010). Competing on Talent Analytics. *Harvard Business Review*, 88(10), 52-58. <https://hbr.org/2010/10/competing-on-talent-analytics>

Díaz, K. (2021). *Propuesta para la implementación del social recruitment en el proceso de reclutamiento externo de personal en la empresa MAXCA C.A. ubicado en la Zona Industrial Soco La Victoria en el Estado Aragua*. [Tesis de pregrado, Instituto Universitario de Tecnología de Administración Industrial]. [https://iutamaracay.com.ve/iuta\\_webpage/archivos/TEG%20BACHILLER%20KA%20TIUSKA%20DIAZ.pdf](https://iutamaracay.com.ve/iuta_webpage/archivos/TEG%20BACHILLER%20KA%20TIUSKA%20DIAZ.pdf)

Digitalware. (2025). *Automatización en RR. HH.: liberando el potencial humano en la era digital*. <https://www.digitalware.com.co/blog/automatizacion-en-rr-hh/>

Equipo de edición de Psico-smart. (2024). *Eficiencia y productividad en el área de Recursos Humanos a través de la automatización*. <https://blogs-es.psico-smart.com/articulo-eficiencia-y-productividad-en-el-area-de-recursos-humanos-a-traves-de-la-automatizacion-34388>

Equipo de edición Psico-smart. (2024). *¿Qué impacto tiene la automatización del reclutamiento en la experiencia del candidato?* <https://blogs-es.psico-smart.com/articulo-que-impacto-tiene-la-automatizacion-del-reclutamiento-en-la-experiencia-del-candidato-132513>

Endalia. (2024). *5 ventajas de usar un Software de Recursos Humanos en tu empresa*.

Endalia. (2024). *8 problemas en el reclutamiento y selección de personal*. <https://www.endalia.com/news/problemas-en-el-reclutamiento-y-seleccion-de-personal/>

- Endalia. (2025). *Cómo iniciar la implementación de un software de Recursos Humanos*. <https://www.endalia.com/news/como-iniciar-la-implementacion-de-un-software-de-recursos-humanos/>
- Factorial. (2025). *Top 10 mejores herramientas de selección de personal en 2025*. <https://factorial.es/blog/mejores-herramientas-seleccion-personal/>
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (4.<sup>a</sup> ed.). Sage Publications.
- Force. (2024). *Que es un Software de Reclutamiento*. <https://peopleforce.io/es/hr-glossary/recruiting-software>
- Franco, L., & Oquendo, L. (2020). *Estrategias de reclutamiento, selección y motivación en el personal de producción y logística de la empresa Ice Man Service S.A.S.* [Trabajo de grado, Universidad Cooperativa de Colombia]. <https://bit.ly/3virV2Y>
- García, J. & López, A. (2022). *Digitalización en la gestión de recursos humanos*.
- Guevara, V., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 4(3), 1-15. <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860/1560>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis* (7.<sup>a</sup> ed.). Pearson.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6.<sup>a</sup> ed.). McGraw-Hill Education.
- HR Connect. (2025). *6 ventajas de usar un software en selección de personal*. <https://www.hrconnect.cl/partners/6-ventajas-de-usar-un-software-en-seleccion-de-personal/>



- iSmartRecruit. (2025). *Cómo reducir tiempo de contratación usando automatización*.  
<https://www.ismartrecruit.com/es/blogs/como-reducir-tiempo-de-contratacion-reclutamiento-automatizacion>
- iSmartRecruit. (2025). *Guía de Automatización del Reclutamiento para 2025*.  
<https://www.ismartrecruit.com/es/blog-guia-automatizacion-reclutamiento>
- Ivancevich, J. M. (2014). *Human Resource Management*. McGraw-Hill Education.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1992). The Balanced Scorecard—Measures that Drive Performance. *Harvard Business Review*, 70(1), 71-79. <https://hbr.org/1992/01/the-balanced-scorecard-measures-that-drive-performance-2>
- Kavanagh, M. J., Thite, M., & Johnson, R. D. (2023). *Human Resource Information Systems: Basics, Applications, and Future Directions*. Sage Publications.
- Kenjo. (2021). *Guía para elegir un software de Recursos Humanos*.
- Kenjo. (2025). *Los 5 problemas más comunes en el proceso de reclutamiento*.  
<https://blog.kenjo.io/es/los-5-problemas-mas-comunes-en-el-proceso-de-reclutamiento>
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28(4), 563-575.
- Lewin, K. (1947). Frontiers in Group Dynamics. *Human Relations*, 1(2), 5-41.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 1-55.
- Manatal. (2025). *Mejor software de reclutamiento 2025: Nuestra selección*.  
<https://www.manatal.com/es/blog/best-recruitment-software>

- Manatal. (2025). *¿Qué es ATS? Software de selección de personal que todo reclutador necesita*. <https://www.manatal.com/es/blog/how-does-an-applicant-tracking-system-work>
- Martínez, T., & Vargas, T. (2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección de personal en función del desarrollo local. *COODES*, 7(2), 225-242. <http://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/241>
- Ministerio de Economía y Finanzas de Panamá. (2024). *Estadísticas de la economía panameña*. <https://www.mef.gob.pa/>
- Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá. (2024). *Tendencias del mercado laboral*. <https://www.mitradel.gob.pa/>
- Molenda, M. (2003). In search of the elusive ADDIE model. *Performance Improvement*, 42(5), 34-36. <https://hpttreasures.wordpress.com/wp-content/uploads/2020/01/in-search-of-elusive-addie.pdf>
- Nucleus. (2024). *Cómo la digitalización de RRHH mejora la experiencia del empleado*. <https://blog.nucleus.com.ar/digitalizacion-mejora-employee-experience>
- PayFit. (2022). *Cómo humanizar los RRHH de una empresa*. <https://payfit.com/es/contenido-practico/humanizar-los-rrhh/>
- PeopleNext. (2024). *Preguntas claves para entender lo que es un Software de RRHH*. <https://blog.peoplenext.com/preguntas-claves-sobre-software-de-rrhh>
- Pérez, M. (2019). *Software de Recursos Humanos*. <https://blog.peoplenext.com/todo-lo-que-necesitas-saber-de-un-software-de-recursos-humanos>
- Ponce, E. (2025). Reclutamiento, selección, contratación y desarrollo del personal en la administración pública panameña. *Experior: Revista de Investigación de ADEN University*, 4(1), 49-64. <https://doi.org/10.56880/experior41.4>

Polit, D. F., & Beck, C. T. (2017). *Nursing Research: Generating and Assessing Evidence for Nursing Practice* (10.<sup>a</sup> ed.). Wolters Kluwer.

Psico-smart. (2024). *Estrategias para mejorar la experiencia del empleado a través de software de gestión de talento*. <https://blogs-es.psico-smart.com/articulo-estrategias-para-mejorar-la-experiencia-del-empleado-a-traves-de-software-de-gestion-de-talento-173849>

Ramírez, A., & López, B. (2024). *Ética y tecnología en el reclutamiento de personal*.

Randstad. (2023). *Agilizar el proceso de selección gracias al RecruitBot*. <https://www.randstad.es/contenidos360/reclutamiento/agilizar-el-proceso-de-seleccion-gracias-al-recruitbot/>

Recruit CRM. (2025). *¿Qué es la automatización del reclutamiento?* <https://recruitcrm.io/es/blogs-es/automatizacion-de-la-contratacion/>

REDi. (2025). *La Importancia del Programa de Transición Laboral para las Empresas y sus Colaboradores*.

Rex+. (2022). *¿Qué ventajas otorga la implementación de un software de selección de personal?* <https://rexmas.com/blog/reclutamiento-y-seleccion/ventajas-software-de-seleccion-de-personal/>

Rivera, S. (2022). *IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN EN EL ÁREA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE LA EMPRESA LIDERMAN*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Agraria La Molina]. <https://repositorio.lamolina.edu.pe/handle/20.500.12996/5570>

Rodríguez, J. N. M., & Gutiérrez, L. (2020). Evolución del proceso de reclutamiento de personal en las empresas latinoamericanas. *Alpha Centauri*, 1(1), 26-43. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n03/20410318.html>

- Salazar, S. (2023). *GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA HACIENDA D'ROMA DEL CANTÓN VINCES, PERIODO 2023*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Babahoyo]. <http://190.15.129.146/handle/49000/16990>
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, M. P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.<sup>a</sup> ed.). McGraw-Hill.
- Sánchez, M., & Martínez, R. (2023). *La digitalización en la gestión del talento*.
- Softland. (2025). *Software de Gestión de Recursos Humanos: Optimiza el Talento y Reduce Costos*. <https://softland.com/co/software-gestion-recursos-humanos/>
- Talentarete. (2024). *Impacto de la IA y de la tecnología en el Employer Branding*. <https://talentarete.com/impacto-ia-tecnologia-en-el-employer-branding-rrhh/>
- TalentZeus. (2025). *Los 5 mejores software para reclutamiento y selección de personal*. <https://talentozeus.com/blog/software-reclutamiento-seleccion-personal>
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53-55. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4205511/>
- Torres, R. (2023). *Sistemas de gestión de reclutamiento y su impacto en la retención del personal*.
- TudorisApp. (2024). *Beneficios de implementar un software de reclutamiento en tu empresa*. <https://tudorisapp.com/beneficios-de-un-software-de-reclutamiento/>
- Ulrich, D. (2019). The future of HR. En P. M. Boxall, J. Purcell, & P. Wright (Eds.), *The Oxford handbook of human resource management*. Oxford University Press.
- Ulrich, D., Younger, J., Brockbank, W., & Nalbantian, S. (2023). *The HR Value Proposition*. Harvard Business Press.

- Valencia, M., Bayona, K., & Cortina, J. (2022). *Automatización en los procesos de selección y reclutamiento, para simplificar el procedimiento de Contratación*. [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia].  
<https://repository.ucc.edu.co/entities/publication/f8063090-729c-4446-957b-758f9a5d345a>
- Vargas Castro, M. A. (2024). *Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal en la Empresa Tierra Linda*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato].  
<https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/2827d875-812e-458e-8b2c-e9f97020da10/content>
- Visma Latam. (2024). *Plan de formación para empleados: sus beneficios y 5 pasos para crearlos*.
- Zendesk. (2023). *Plan de capacitación de una empresa: 7 pasos para aplicarlo*.

## **Anexos**

### *Cuadro de operacionalización de variables*

**Título:** propuesta: implementación de un *software* de gestión de reclutamiento en la empresa Alto Boquete

**Variable:** viabilidad de la propuesta de un *software* de gestión de reclutamiento

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento de medición	Escala / Unidad de medición
<b>Viabilidad de la propuesta de un <i>software</i> de gestión de reclutamiento</b>	El grado en que el personal de los Departamentos de Recursos Humanos y Administración considera que la propuesta de un <i>software</i> es factible y beneficiosa; medido a través de sus expectativas y opiniones sobre sus funcionalidades, impacto en la eficiencia, capacitación y utilidad.	<b>1. Funcionalidad y necesidad</b>	- Percepción sobre la <b>relevancia</b> de las funcionalidades del <i>software</i> propuesto. - Opinión sobre la <b>capacidad del <i>software</i> para satisfacer</b> las necesidades actuales de reclutamiento. - Expectativa sobre la <b>facilidad de uso</b> de la interfaz.	Encuesta estructurada con preguntas tipo Likert.	Escala de Likert de 5 puntos: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
		<b>2. Eficiencia y proyección de efectividad</b>	- Percepción de la <b>proyección de reducción del tiempo</b> de contratación. - Expectativa de <b>disminución de los costos</b> de reclutamiento.	Encuesta estructurada con preguntas tipo Likert.	Escala de Likert de 5 puntos.

			- Opinión sobre el <b>potencial del <i>software</i> para mejorar</b> la calidad de los candidatos.		
		<b>3. Capacitación y preparación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Percepción de la <b>claridad y suficiencia</b> del plan de capacitación propuesto.</li> <li>- Expectativa de <b>sentirse preparado</b> para el uso del <i>software</i> después de la capacitación.</li> <li>- Opinión sobre la <b>utilidad del plan</b> para la transición al nuevo sistema.</li> </ul>	Encuesta estructurada con preguntas tipo Likert.	Escala de Likert de 5 puntos.
		<b>4. Aceptación y viabilidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de <b>aceptación de la propuesta</b> de implementación del <i>software</i>.</li> <li>- Percepción sobre la <b>viabilidad de la implementación</b> en la empresa.</li> </ul>	Encuesta estructurada con preguntas tipo Likert.	Escala de Likert de 5 puntos.



			- Expectativa general sobre la <b>contribución del <i>software</i> a la mejora</b> del proceso de selección.		
--	--	--	--	--	--

Nota sobre la escala Likert en encuestas:

Los indicadores serán afirmaciones con opciones de respuesta en una escala tipo Likert, por ejemplo:

Escala de Likert de 5 puntos:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

**Cuestionario:** propuesta: implementación de un *software* de gestión de reclutamiento en empresa Alto Boquete.

**Objetivo:** este cuestionario tiene como propósito recopilar sus percepciones sobre la implementación del nuevo *software* de gestión de reclutamiento en la empresa Alto Boquete, con el fin de evaluar su impacto en la eficiencia y efectividad del proceso de selección de personal.

**Instrucciones:** por favor, lea cada afirmación y marque con una "X" la opción que mejor represente su grado de acuerdo o desacuerdo, utilizando la siguiente escala:

**Escala de respuesta:**

Escala de Likert de 5 puntos:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

**Encuesta de percepción sobre la propuesta de *software***  
**Instrucciones para la aplicación del instrumento**

**Objetivo:** este cuestionario tiene como propósito evaluar la **viabilidad y los requerimientos** para la implementación de un *software de gestión de reclutamiento* en la empresa Alto Boquete, a partir de las percepciones del personal sobre los procesos actuales de selección, gestión de candidatos y necesidades tecnológicas.

**Indicaciones para el participante:**

1. A continuación, encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con su experiencia en los procesos de reclutamiento y la gestión de personal en la empresa.
2. Por favor, lea cada afirmación cuidadosamente.
3. Marque con una **X** la opción que mejor refleje su grado de acuerdo o desacuerdo con cada afirmación, utilizando la siguiente escala:
  - 1 = Totalmente en desacuerdo
  - 2 = En desacuerdo
  - 3 = Neutral
  - 4 = De acuerdo
  - 5 = Totalmente de acuerdo
4. No hay respuestas correctas o incorrectas. Lo importante es su opinión sincera.
5. Si tiene dudas o requiere aclaraciones, puede solicitar la asistencia del facilitador o encargado de la aplicación.
6. La encuesta es totalmente anónima.
7. Marque si es hombre \_\_\_\_\_ mujer \_\_\_\_\_ edad \_\_\_\_\_ años de servicio \_\_\_\_\_
8. Cargo \_\_\_\_\_ que \_\_\_\_\_ ocupa:

\_\_\_\_\_

ÍTEMS	1 = Totalmente en desacuerdo	2 = Totalmente en desacuerdo	3 = Totalmente en desacuerdo	4 = Totalmente en desacuerdo	5 = Totalmente en desacuerdo
1. Considera necesaria la implementación de un paquete informático que gestione el proceso de reclutamiento.					
2. Piensa que la efectividad de la automatización sobre el proceso de publicación es esencial.					
3. Piensa que con un paquete informático estaría resolviendo los principales problemas que enfrenta en el reclutamiento.					
4. Cree que existe la necesidad por parte de la empresa de agilizar los procesos de reclutamiento					
5. Considera que el <i>software</i> ayudaría a reducir el tiempo promedio para cubrir una vacante.					
6. Considera que el uso del <i>software</i> reduciría los gastos operativos.					
7. El <i>software</i> permitiría seleccionar a candidatos con características intrínsecas más idóneas.					
8. Cree que al utilizar la automatización en el proceso de reclutamiento mejorará la imagen de la marca empleadora.					
9. Considera que el plan de capacitación es crucial para una transición exitosa.					
10. Piensa que el plan de capacitación ayudaría a evitar errores al principio.					
11. Piensa que el <i>software</i> contribuirá significativamente a la mejora del proceso de selección.					
12. Considera que esta propuesta es necesaria para la empresa.					
13. Cree que la empresa tiene la capacidad técnica para implementar el <i>software</i> con éxito.					
14. Cree que la empresa a través de la automatización identifica los canales más efectivos para llegar a los candidatos potenciales.					
15. Considera que al utilizar el <i>software</i> creará una experiencia positiva en el talento humano.					
16. Apoya firmemente la propuesta de implementar el <i>software</i> de gestión de reclutamiento.					

Se les agradece de forma sincera por tomarse el tiempo para completar esta encuesta. Su participación es fundamental para conocer sus experiencias y opiniones, y así poder implementar mejoras que realmente respondan a sus necesidades y contribuyan a un ambiente laboral más productivo.

### **Formato de validación de instrumento a juicio de expertos**

**Título del instrumento:** cuestionario de percepción sobre la viabilidad de la propuesta de implementación de un *software* de gestión de reclutamiento.

**Objetivo:** recolectar datos cuantitativos para evaluar la viabilidad y las expectativas del personal de RR. HH. y administración con respecto a la propuesta de un nuevo *software*.

**Instrucciones para el experto:** por favor, evalúe cada ítem de la encuesta según los criterios de pertinencia, claridad y relevancia. Marque con una "X" la casilla que corresponda y añada cualquier comentario o sugerencia para mejorar el ítem.

Dimensi ón	Ítem	Preguntas / Ítems	Pertinencia (Sí/No)	Claridad (Sí/No)	Relevancia (Sí/No)	Decisión final (Mantener/ Modificar/E liminar)	Observaciones/ Sugerencias
Funcionalidad y necesidad	1	Considera necesaria la implementación de un paquete informático que gestione el proceso de reclutamiento.	SÍ	SÍ	SÍ	Mantener	
	2	Piensa que la efectividad de la automatización sobre el proceso de publicación es esencial.	SÍ	SÍ	SÍ	Mantener	
	3	Piensa que con un paquete informático estaría resolviendo los principales problemas que enfrenta en el reclutamiento.	SÍ	SÍ	SÍ	Mantener	
	4	Cree que existe la necesidad por parte de la empresa de agilizar los procesos de reclutamiento.	SÍ	SÍ	SÍ	Mantener	
Eficiencia y proyección de efectividad	5	Considera que el <i>software</i> ayudaría a reducir el tiempo promedio para cubrir una vacante.	SÍ	SÍ	SÍ	Mantener	
	6	Considera que el uso del <i>software</i> reduciría los gastos operativos.	SÍ	SÍ	SÍ	Mantener	
	7	El <i>software</i> permitiría seleccionar a candidatos con características intrínsecas más idóneas.	SÍ	SÍ	SÍ	Mantener	
	8	Cree que al utilizar la automatización en el proceso de reclutamiento mejorará la imagen de la marca empleadora.	SÍ	SÍ	SÍ	Mantener	

Capacitación y preparación	9	Considera que el plan de capacitación es crucial para una transición exitosa.	SÍ	SÍ	SÍ	Mantener	
	10	Piensa que el plan de capacitación ayudaría a evitar errores al principio.	SÍ	SÍ	SÍ	Mantener	
Aceptación y viabilidad	11	Piensa que el <i>software</i> contribuirá significativamente a la mejora del proceso de selección.	SÍ	SÍ	SÍ	Mantener	
	12	Considera que esta propuesta es necesaria para la empresa.	SÍ	SÍ	SÍ	Mantener	
	13	Cree que la empresa tiene la capacidad técnica para implementar el <i>software</i> con éxito.	SÍ	SÍ	SÍ	Mantener	
	14	Cree que la empresa a través de la automatización identifica los canales más efectivos para llegar a los candidatos potenciales.	SÍ	SÍ	SÍ	Mantener	
	15	Considera que al utilizar el <i>software</i> creará una experiencia positiva en el talento humano	SÍ	SÍ	SÍ	Mantener	
	16	Apoya firmemente la propuesta de implementar el <i>software</i> de gestión de reclutamiento.	SÍ	SÍ	SÍ	Mantener	



## Acta de validación del instrumento a juicio de expertos

Título del estudio: **Implementación de un software de gestión de reclutamiento en la empresa Alto Boquete, Boquete**

Propósito del instrumento: medir la necesidad de la propuesta de implementar un *software* de gestión de reclutamiento en la empresa Alto Boquete.

Fecha de la sesión: 19 de agosto de 2025

Lugar del encuentro: presencial

Responsable del proyecto:

### 1. Contexto de la validación

Para asegurar que este cuestionario sea sólido y confiable se reunió a un grupo de tres expertos especialistas. El objetivo era que estos expertos, con su amplia experiencia en recursos humanos, administración y metodología, evaluaran si las preguntas del instrumento eran las correctas.

A cada uno se le proporcionó un formulario con un número total de 24 ítems y una guía para que las revisaran con atención. Los criterios que se consideraron esenciales para esta validación fueron: suficiencia (si la pregunta era lo bastante completa), claridad (si se entendía bien), coherencia (si estaba alineada con el tema) y relevancia (si era importante para el estudio).

### 2. Panel de especialistas

Nombre del experto	Ocupación y campo de experticia
María E. Arenas G.	Magister en Investigación Educativa. (Metodología de la investigación).
Oscar M. Monsalve	Profesor en el Área Comercial, y Mercadeo, Magister <i>Scientiarium</i> en Ciencias Administrativas - Mención Gerencia Recursos Humanos
Yumisay Y. Galíndez	Magister <i>Scientiarium</i> en Ciencias Administrativas - Mención Gerencia Recursos Humanos.

### 3. Síntesis de los resultados

Tras un análisis cuidadoso de las valoraciones, estos fueron los resultados:

- Preguntas sin cambios: [9 de ítems] preguntas obtuvieron una calificación alta en todos los criterios. Los expertos consideraron que estaban bien planteadas y no necesitaban ajustes.
- Preguntas con ligeros ajustes: [3 de ítems] preguntas recibieron sugerencias de mejora. Estas correcciones se enfocaron principalmente en hacer la redacción más sencilla o precisa. Por ejemplo, [mencionar un ejemplo concreto de una sugerencia, como "se recomendó usar un lenguaje más directo"]. Estos ajustes ya se implementaron.

- Preguntas que se eliminaron: [12 ítems] preguntas se descartaron porque no alcanzaron el nivel de aprobación requerido. Los especialistas argumentaron que eran irrelevantes o que no medían lo que se pretendía. [6 ítems] creados en reunión.

#### 4. Conclusión del proceso

El panel de especialistas confirma que el cuestionario, una vez aplicados los ajustes, cuenta con una validez de contenido sólida. Los ítems son adecuados para captar la información necesaria sobre el bienestar laboral y la eficiencia del personal de salud. Esto le brinda a las investigadoras la seguridad de que los resultados que se obtengan serán significativos y confiables.

#### 5. Aprobación

En señal de conformidad con lo expuesto, firman la presente:

Responsable del proyecto:

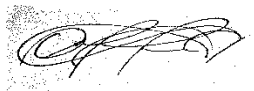
Expertos: *Firma Digital.*

María E. Arenas G.



---

Oscar M. Monsalve



---

Yumisay Y. Galíndez



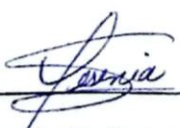
Changuinola 19 de febrero del 2025

**Profesor**  
**Shyela Medina**  
**E.S.M.**

Yo Yessenia Salinas con cedula 12-718-1667 y Velkis Miranda con cedula 4-784-868 estudiantes de la **Maestría En Gestión De Recursos Humanos**, facultad de Administración Pública damos a conocer que egresaremos con la modalidad de proyecto final como opción de grado con el tema **"IMPLEMENTACIÓN DE UN SOFTWARE DE GESTIÓN DE RECLUTAMIENTO EN LA EMPRESA ALTO BOQUETE, CHIRIQUI DAVID"**, la misma es para solicitarle ser nuestro asesor de nuestro proyecto final si está a su disposición.


Quedamos atentas a su pronta respuesta de ser afirmativa o no

Atentamente

  
\_\_\_\_\_

**Yessenia Salinas**

**12-718- 1667**

  
\_\_\_\_\_

**Velkis Miranda**

**4-784-868**

David, 09 marzo 2025

Director  
Del Programa de Maestría y Posgrado  
De Recursos Humanos  
Facultad de Administración Pública  
E.S.D.

Respetados Señores:

La presente es para comunicarle que yo SHEYLA MEDINA con cédula de identidad personal No 4-162-482, acepto asesorar a las Lic. Yessenia Salina con cédula de identidad personal No. 12- 718-1667 y Velkis Miranda 4-784-868 de la Maestría en Recursos Humanos.  
Sin otro particular.



---

Dra. SHEYLA MEDINA 4 – 162 – 482  
Registro 31200  
ORCI: 0009-0008-7976

Panamá, 24 de septiembre de 2025

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIRIQUÍ

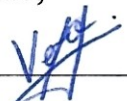
E. S. M.

Estimados señores,

Yo Veronica Hoyos Muñoz con cédula de identidad personal E-8-107085, licenciada en Español, certifico que el trabajo de Yessenia Salinas, con cédula de identidad personal: 12-718-1667, titulado: "IMPLEMENTACIÓN DE UN *SOFTWARE* DE GESTIÓN DE RECLUTAMIENTO EN EMPRESA ALTO BOQUETE BOQUETE". Cumple con los requisitos de Ortografía, Redacción y Sintaxis, que debe reunir el mismo.

Código de diploma: 323612

Atentamente,



Licenciada en Español

**Adjunto diploma y copia de cédula**

Panamá, 24 de septiembre de 2025

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIRIQUÍ

E. S. M.

Estimados señores,

Yo Veronica Hoyos Muñoz con cédula de identidad personal E-8-107085, licenciada en Español, certifico que el trabajo de Velkis Miranda, con cédula de identidad personal: 4-784-868, titulado: "IMPLEMENTACIÓN DE UN *SOFTWARE* DE GESTIÓN DE RECLUTAMIENTO EN EMPRESA ALTO BOQUETE BOQUETE". Cumple con los requisitos de Ortografía, Redacción y Sintaxis, que debe reunir el mismo.

Código de diploma: 323612

Atentamente,

  
\_\_\_\_\_  
Licenciada en Español

**Adjunto diploma y copia de cédula**





# UNIVERSIDAD DE PANAMÁ

LA FACULTAD DE

**Humanidades**

EN VIRTUD DE LA POTESTAD QUE LE CONFIEREN LA LEY Y EL ESTATUTO UNIVERSITARIO,  
HACE CONSTAR QUE

**Verónica Hoyos Muñoz**

HA TERMINADO LOS ESTUDIOS Y CUMPLIDO CON LOS REQUISITOS  
QUE LE HACEN ACREEDOR AL TÍTULO DE

**Licenciada en Humanidades con Especialización en Español**

Y EN CONSECUENCIA, SE LE CONCEDE TAL GRADO CON TODOS LOS DERECHOS,  
HONORES Y PRIVILEGIOS RESPECTIVOS, EN TESTIMONIO DE LO CUAL SE LE EXPIDE  
ESTE DIPLOMA EN LA CIUDAD DE PANAMÁ, A LOS **diecinueve**  
DÍAS DEL MES DE **abril** DEL AÑO DOS MIL **veinticuatro**

Diploma **323612**

Identificación Personal

**EC-43-6870**

  
Secretario General

  
Decano

  
Rector

**REPÚBLICA DE PANAMÁ**  
CARNÉ DE RESIDENTE PERMANENTE

**Veronica**  
**Hoyos Muñoz de Atehortuaga**

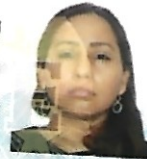
NOMBRE USUAL:  
FECHA DE NACIMIENTO: 19-ABR-1983  
LUGAR DE NACIMIENTO: COLOMBIA  
NACIONALIDAD: COLOMBIANA  
SEXO: F  
EXPEDIDA: 17-DIC-2021

TIPO DE SANGRE:  
EXPIRA: 17-DIC-2031

**E-8-107085**



*[Handwritten signature]*





**TE** TRIBUNAL  
ELECTORAL  
LA PATRIA LA HACEMOS TODOS

  
DIRECTOR NACIONAL DE CEDULACIÓN



E-8-107085



SEC26R10006