

DOI: <https://doi.org/10.56124/refcale.v13i1.008>

## ESTRATEGIAS DE ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EMPRESAS PESQUERAS DEL CANTÓN JARAMIJÓ-MANABÍ.

### ESTRATEGIAS DE ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EMPRESAS

AUTOR:

Autor <sup>1</sup> Jostin Manuel Cevallos Toala  
Autor <sup>2</sup> Alba Lucia Cáceres Larreategui

DIRECCIÓN CORRESPONDENCIA: [e1350449284@live.uleam.edu.ec](mailto:e1350449284@live.uleam.edu.ec)

Fecha de recepción: 6 noviembre 2024

Fecha de aceptación: 15 febrero 2025

#### RESUMEN/RESUMO.

En la presente investigación se realizó un estudio acerca de cómo las estrategias de atracción inciden en la retención del talento humano en empresas pesqueras del cantón Jaramijó-Manabí, teniendo como objetivo general “Identificar cuáles son las estrategias más efectivas para atraer y retener el talento humano en las empresas pesqueras del cantón Jaramijó”. Manteniendo un enfoque de tipo cuantitativo. Para la medición de la variable independiente; Atracción, mide 3 dimensiones que son; gestión de empresas, liderazgo y estrategias de atracción, mientras que en la variable de retención del talento humano mide 6 dimensiones

---

<sup>1</sup> Estudiante de la carrera de Administración de Empresas, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. [e1350449284@live.uleam.edu.ec](mailto:e1350449284@live.uleam.edu.ec), código ORCID <https://orcid.org/0009-0000-6153-7993> Manabí, Ecuador.

<sup>2</sup> Docente en la ULEAM. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí Manabí [alba.caceres@uleam.edu.ec](mailto:alba.caceres@uleam.edu.ec), código ORCID: 0000-0001-5108-445X

que son: Satisfacción, paquete de incentivo monetario y no monetario, curva de aprendizaje, clima organizacional, estrategias de retención del talento humano y responsabilidad social con los trabajadores como herramienta se utilizó un cuestionario evaluados bajo la escala de Likert, el cual está constituido de 13 ítems entre ambas variables, se efectuaron de manera digital a través de la plataforma Google Forms, misma que proporcionó la facilidad de elaborar y enviar las encuestas, para la obtención de información de manera sencilla y oportuna a colaboradores de las 7 empresas pesqueras encuestadas del Cantón Jaramijó. En el resultado de esta investigación se pudo confirmar que existe relación entre las variables de estudio; atracción y retención del talento humano, de la cual esto implica que desarrollar estrategias de atracción en las empresas pesqueras garantiza un mayor grado de retención del talento humano y que cada una de las dimensiones como lo son; estrategias de atracción del talento humano y actitud de aprendizaje, tienen mayor relevancia ante los resultados de la retención, por lo que conlleva a obtener más conocimientos sobre la atracción y poder aplicarla en las empresas.

PALABRAS CLAVES/PALAVRAS-CHAVE: Estrategias; Atracción; Retención; Talento Humano, efectividad.

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

This research carries out a study on how attraction strategies affect the retention of human talent in fishing companies in the Jaramijó canton, with the general objective of “Identify which are the most effective strategies to attract and retain human talent in companies.” “fisheries of the Jaramijó canton.” Maintaining a quantitative approach. For the measurement of the independent variable; Attraction measures 3 dimensions which are; business management, leadership and attraction strategies, while in the human talent retention variable it measures 6 dimensions, which are: Satisfaction, monetary and non-monetary incentive package, learning curve, organizational climate, human talent retention strategies and social responsibility with workers as a tool, a questionnaire with the Likert scale was used, which is made up of 13 items between both variables, they were carried out digitally through the

Google Forms platform that provided the ease of preparing and sending the surveys. , to obtain information on in a simple and timely manner to collaborators of the 7 fishing companies surveyed in the Jaramijó Canton.

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

## INTRODUCCIÓN

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

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

Para ello es necesario, asegurar que el proceso de selección sea efectivo, aplicando una adecuada estrategia de atracción y retención del personal, para así aprovechar al máximo su

potencial, no sólo en suplir las necesidades básicas de sus trabajadores con una remuneración económica que esté acorde a su formación y experiencia, sino también en aumentar su motivación y llenar sus expectativas de crecimiento, haciendo carrera en la empresa, buscando potenciar sus capacidades en beneficio tanto de ellos, como de la propia organización.

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

El objetivo de este artículo es determinar qué estrategias de atracción inciden en la retención del talento humano en las empresas pesqueras del cantón Jaramijó, para poder servir como una guía tanto para las empresas como para el personal, emitiendo información que sea de utilidad para garantizar un beneficio mutuo y que ayude a las organizaciones a cumplir sus objetivos.

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

De igual manera, (Di Trolio, 2019), en su investigación titulada, "Gestión del Talento y Liderazgo: Ideas para la mejora en Pymes argentinas", esta investigación estuvo enfocada en analizar el liderazgo en empresas Pyme de Argentina y su impacto en la gestión del talento,

proponiendo ideas orientadas a su optimización, utilizando la metodología cualitativa, publicando artículos sobre las pymes en Argentina.

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

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

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

La finalidad del estudio es precisar la relación entre dos variables y encontrar las razones de la retención del personal de las empresas pesqueras del cantón Jaramijó, a través de la realización de una encuesta, que tienen por objetivo conocer la gestión empresarial y determinar si afecta o tiene relación directa con la decisión de abandono de los trabajadores, para luego, interpretar los resultados producto del sondeo realizado.

La presentación de los datos, se ha realizado a través de gráficos comparativos, segmentados por cada uno de los factores que componen las variables de estudio. De estas se desprende que los trabajadores van más de la mano con un trato justo y obtener reconocimiento, ya que parte de su desarrollo personal busca tener un grato ambiente laboral.

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

La presente investigación, se elaboró bajo el método científico-deductivo, con un enfoque cuantitativo, basado en una realidad objetiva y específica. Según (Iafrancesco, 2020), establece que para asegurar la validez interna y externa de la investigación y su respectiva población. De igual forma (García, 2019), señala que la investigación cuantitativa se realiza para adquirir, describir y aplicar conocimientos basados en mediciones objetivas, la demostración de la causalidad (causa –efecto), y en la generalización de resultados (García, 2019, p. 26).

El alcance de la investigación es descriptivo, según (Mendoza, 2019), este tipo de alcance tiene la finalidad de especificar las propiedad, conceptos, variables o hechos dentro de un contexto determinado, se recaba información sobre las variables para describirlos o caracterizarlos. Asimismo, tiene el alcance correlacional, al respecto (Mendoza, 2019), mencionan que este tipo de investigación busca medir la relación existente entre las variables de estudio, en este caso las dos variables (valores personales y desempeño laboral), en un contexto en particular, asimismo los resultados de esta investigación permitirán determinar un grado de predicción.

La tipología investigativa utilizada, fue; Investigación exploratoria. Se denominan estudios exploratorios a aquellos que se “emplean cuando el objetivo consiste en examinar un tema poco estudiado o novedoso” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 91). Desde esta perspectiva, se conoce que no se han realizado investigaciones anteriores sobre los diversos factores que inciden en la competitividad del sector gráfico en los negocios individuales, por lo que se califica por ser un estudio exploratorio puesto que no se han efectuado investigaciones anteriores con respecto a este tema.

Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa (REFCaIE) ISSN 1390-9010  
ESTRATEGIAS DE ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO

Investigación descriptiva. Los estudios descriptivos buscan “especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis” (Del Cid, Méndez, & Sandoval, 2013, pág. 33). Por lo tanto, en la investigación actual se presentan diversas características que conforman al sector gráfico para los negocios individuales y bajo esta perspectiva se ha considerado como una investigación descriptiva.

Investigación bibliográfica. Mediante esta investigación se consultara en: libros, Internet, tesis de grado, revistas especializadas, documentos y trabajos escritos que se han publicado a nivel nacional e internacional, sobre los distintos aspectos que tienen relación con el tema que se va a desarrollar, por lo que será necesario los apoyos bibliográficos que vayamos conociendo con el desarrollo de la investigación, lo que permitirá a obtener de información secundaria que servirá de base para el desarrollo de la investigación.

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

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

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

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

La muestra que se estableció para el presente trabajo se realizó mediante una fórmula de Cochran donde ubicamos el tamaño de empresas pesqueras que hay en el cantón Jaramijó y automáticamente nos arrojó el tamaño de muestra de 21 empresas.

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

A continuación, se presentará la fórmula empleada para obtener la muestra probabilística la cual determinará el número de encuestados que se deberá realizar. Para la obtención del tamaño de la muestra se utilizó la fórmula planteada por Cochran.

$$n = \frac{Z^2 NP(P - 1)}{i^2(N - 1) + z^2 P(P - 1)}$$
$$n = \frac{21(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.10)^2 + (21 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$n = 18$

Dónde:

N= Población o universo (21)

n= Tamaño de la muestra (?)

Z= Nivel de confianza (1.95) =1.96

p= Probabilidad de aceptación (0.5)

q= Probabilidad de rechazo (0.5)

E= Margen de error de muestreo (0.10)

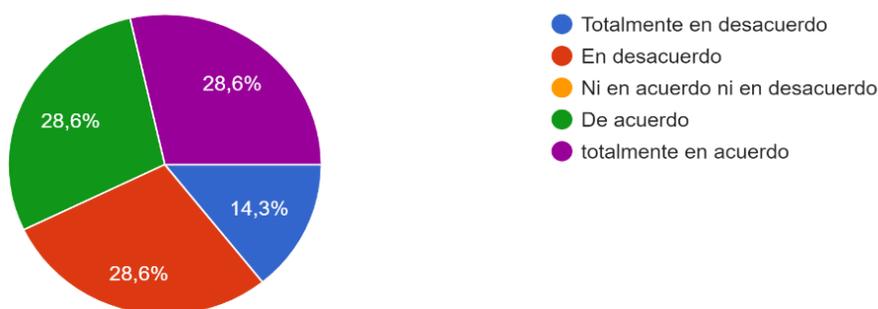
De la cual se tomará en cuenta una muestra intencional de 7 empresas las cuales se les aplicarán encuestas.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN:

*¿La empresa ofrece reconocimientos al personal por los años de servicios prestados?*

¿La empresa ofrece reconocimientos al personal por los años de servicios prestados?

7 respuestas



**Gráfico 1.** *¿La empresa ofrece reconocimientos al personal por los años de servicios prestados?*

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

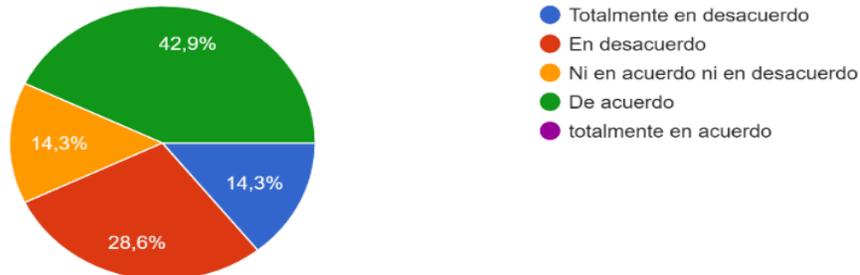
De acuerdo a la figura # 1, en la encuesta realizada a las 7 empresas en estudio, en la variable atracción; para saber si las empresas ofrecen reconocimientos al personal por los años de servicios prestados, se obtuvo que un 28,6% (colaboradores de las empresas: Fishcorp. S.A. y Marbelize S.A.) están totalmente en acuerdo, la misma cantidad de empresas están de acuerdo (colaboradores de las empresas: Asiservy S.A. y Isimare S.A.) y el mismo porcentaje en desacuerdo (colaboradores de las empresas: Tecopesca S.A. y Oceanapez, S.A.), por lo que sólo un 14,3% (1 colaborador de la empresa: Marfoods S.A.) se encuentran en total desacuerdo con respecto a los reconocimientos que ofrece la empresa.

Acorde a los resultados obtenidos, donde el 57.1 % de los colaboradores de las empresas, está de acuerdo con los reconocimientos que ofrece la empresa, es claro que al ofrecer reconocimientos son beneficios claves para todas las empresas para poder tener un mejor desarrollo en las labores asignadas dentro de la empresa.

*¿El departamento de talento humano aplica ideas innovadoras para el desarrollo del personal?*

¿El departamento de talento humano aplica ideas innovadoras para el desarrollo del personal?

7 respuestas



**Gráfico 2.** *¿El departamento de talento humano aplica ideas innovadoras para el desarrollo del personal?*

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

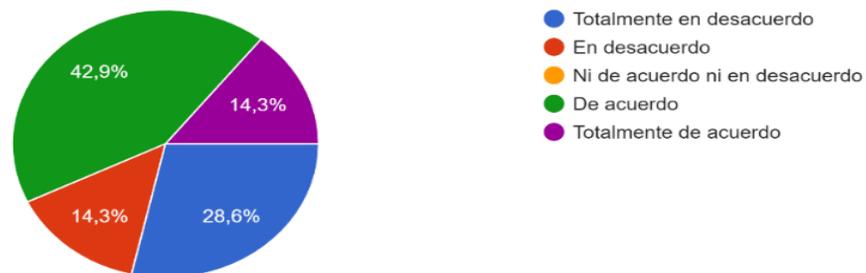
En cuanto a la figura 2, de la variable atracción; para saber si el departamento de talento humano aplica ideas innovadoras para el desarrollo del personal, los resultados arrojaron que un 42,9% (3 colaboradores de las empresas: Fishcorp, Marbelize y Tecopesca) se encuentran de acuerdo, un 14,3% (1 colaborador de la empresa; Oceanapez S.A.) no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el mismo valor 14,3% (1 colaborador de la empresa; Asiservy S.A.) está totalmente en desacuerdo y un 28,6% (2 colaboradores de las empresas; Isimare S.A. y Marfoods S.A.) indicaron estar en desacuerdo.

Em base a los resultados obtenidos, donde el 67,2% de los colaboradores, están de acuerdo con la aplicación de ideas innovadoras aplicadas por el departamento de talento humano, sabiendo que esta es una variable fundamental para mantener actualizada a la empresa.

*¿El ambiente laboral propicia un adecuado desarrollo de sus funciones?*

¿El ambiente laboral propicia un adecuado desarrollo de sus funciones?

7 respuestas



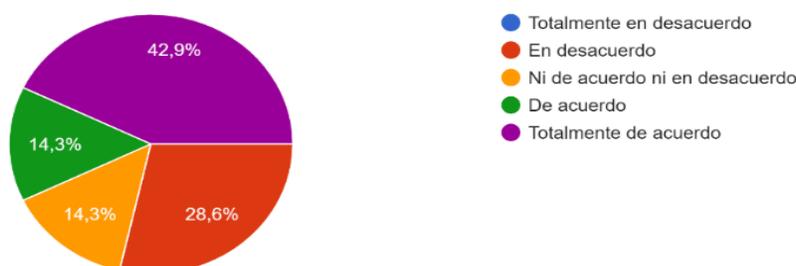
**Gráfico 3.** *¿El ambiente laboral propicia un adecuado desarrollo de sus funciones*

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

De acuerdo con la figura 3, de la variable atracción, que hace mención a si el ambiente laboral propicia un adecuado desarrollo de sus funciones, de los cuales los resultados fueron los siguientes; un 42,9% (3 colaboradores de las empresas; Fishcorp, Marbelize y Tecopesca) están de acuerdo con que se ejecuta un adecuado ambiente laboral, mientras que un 28,6% (2 colaboradores de las empresas; Oceanapez S.A. y Asiservy S.A.) están totalmente en desacuerdo, un 14,3% (1 colaborador de la empresa; Isimare S.A.) se encuentra totalmente de acuerdo y la misma cantidad (1 empresa; Marfoods S.A.) considera estar en desacuerdo. Acorde a los resultados obtenidos, donde el 67,2% de los colaboradores de las empresas, están de acuerdo que se ejecuta un adecuado ambiente laboral en las empresas encuestadas, sabiendo que el ambiente laboral o de trabajo son todos los elementos materiales y humanos que pueden influir en las tareas diarias de un trabajo, como el horario, las condiciones de seguridad e higiene del espacio laboral, la disposición de los mismos y también el clima laboral, etc.

*¿La empresa motiva al personal para que le guste el trabajo que desarrolla?*

¿La empresa motiva al personal para que le guste el trabajo que desarrolla?  
7 respuestas



**Gráfico 4.** *¿La empresa motiva al personal para que le guste el trabajo que desarrolla?*  
**Autor:** Cevallos, Jostin (2024).

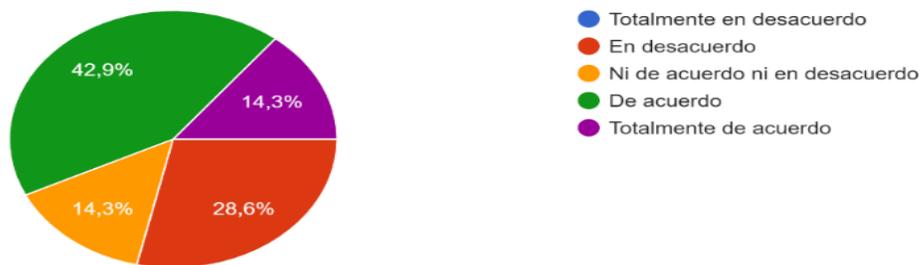
De acuerdo a la figura 4, de la variable atracción, que hace referencia a si la empresa motiva al personal para que le guste el trabajo que desarrolla se obtuvo lo siguiente; un 42,9% (3 colaboradores de las empresas; Fishcorp S.A., Marbelize S.A. y Tecopesca) están totalmente de acuerdo, un 28,6% (2 colaboradores de las empresas; Oceanapez S.A. y Asiservy S.A.)

están en desacuerdo, un 14,3% (1 colaborador de la empresa; Isimare S.A.) se encuentra de acuerdo y el mismo porcentaje (1 colaborador de la empresa; Marfoods S.A.) indica estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Por lo tanto, acorde a los resultados obtenidos, donde el 67,2% de los colaboradores de las empresas, están de acuerdo a que las empresas motivan al personal para que les guste el trabajo que desarrollan, entendiéndose así que, la motivación laboral se refiere a la posibilidad que tiene una empresa de motivar a sus empleados a mantener, mejorar, desarrollar o cambiar su rendimiento o su comportamiento a través de incentivos. La motivación de un empleado se compone de una multitud de motivos, que pueden ser intrínsecos o extrínsecos.

*¿La empresa otorga permisos, horarios, vacaciones y todos los beneficios de ley?*

¿La empresa otorga permisos, horarios, vacaciones y todos los beneficios de ley?  
7 respuestas



**Gráfico 5.** *¿La empresa otorga permisos, horarios, vacaciones y todos los beneficios de ley?*  
**Autor:** Cevallos, Jostin (2024).

De acuerdo a la figura 5, de la variable retención del talento humano, que hace referencia a si la empresa otorga permisos, horarios, vacaciones y todos los beneficios de ley al personal se obtuvo lo siguiente; un 42,9% (3 colaboradores de las empresas; Fishcorp S.A., Marbelize S.A. y Tecopesca) están de acuerdo, un 28,6% (2 colaboradores de las empresas; Oceanapez S.A. y Asiservy S.A.) en desacuerdo, un 14,3% (1 colaborador de la empresa; Isimare S.A.) se encuentra totalmente de acuerdo y el mismo porcentaje (1 colaborador de la empresa; Marfoods S.A.) indica estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

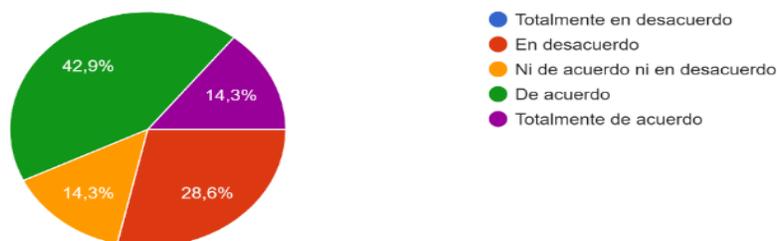
Por lo tanto, acorde a los resultados obtenidos, donde el 67,2% de los colaboradores de las empresas, están de acuerdo a que las empresas otorgan permisos, horarios, vacaciones y todos los beneficios de ley al personal, entendiéndose así que, los beneficios laborales, son aquellos

Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa (REFCaE) ISSN 1390-9010  
ESTRATEGIAS DE ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO

regulados por las leyes laborales, por los sindicatos o por la Seguridad Social. Estos pueden ser: vacaciones remuneradas, pensiones, seguros de accidente de trabajo, licencia por maternidad o paternidad, pago de horas extras, recargo por realización de tareas en horario nocturno, etc.

*¿Considera que la remuneración salarial es proporcional al esfuerzo realizado en la empresa?*

¿Considera que la remuneración salarial es proporcional al esfuerzo realizado en la empresa?  
7 respuestas



**Gráfico 6.** *¿Considera que la remuneración salarial es proporcional al esfuerzo realizado en la empresa?*

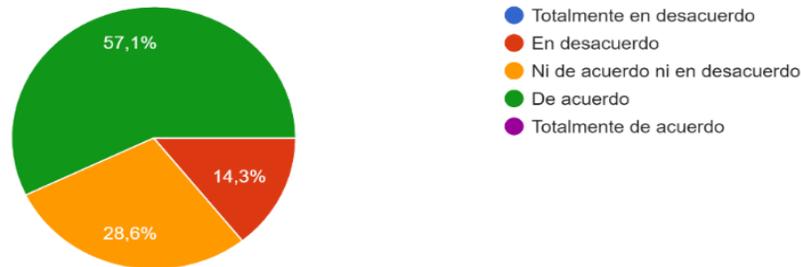
**Autor:** Cevallos, Jostin (2024).

De acuerdo a la figura 6, en la variable retención del talento humano, que hace referencia a si la remuneración salarial es proporcional al esfuerzo realizado en la empresa se obtuvo lo siguiente; un 42,9% (3 colaboradores de las empresas; Fishcorp S.A., Marbelize S.A. y Tecopesca) están de acuerdo, un 28,6% (2 colaboradores de las empresas; Oceanapez S.A. y Asiservy S.A.) en desacuerdo, un 14,3% (1 colaborador de la empresa; Isimare S.A.) se encuentra totalmente de acuerdo y el mismo porcentaje (1 colaborador de la empresa; Marfoods S.A.) indica estar ni de acuerdo ni en desacuerdo. Por lo tanto, acorde a los resultados obtenidos, donde el 67,2% están de acuerdo a que la remuneración salarial es proporcional al esfuerzo; sabiendo que, como remuneración salarial es el importe base que percibe el trabajador a cambio de su trabajo. Generalmente, la empresa expresa esta

remuneración en términos mensuales o anuales, y puede basarse en una tarifa horaria, diaria o mensual.

*¿La empresa otorga reconocimientos al personal por su buen desempeño laboral?*

¿La empresa otorga reconocimientos al personal por su buen desempeño laboral ?  
7 respuestas



**Gráfico 7.** *¿La empresa otorga reconocimientos al personal por su buen desempeño laboral?*

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

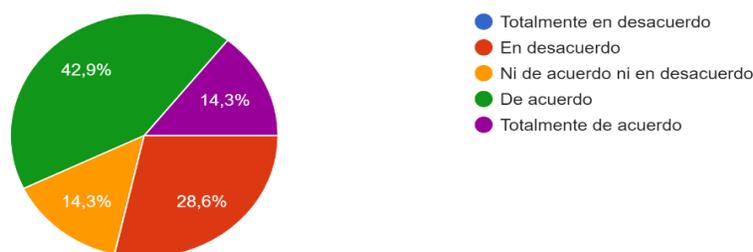
De acuerdo a la figura 7, en la variable retención del talento humano, que hace referencia a si la empresa otorga reconocimientos al personal por su buen desempeño laboral, se obtuvo lo siguiente; un 57,1% (4 colaboradores de las empresas; Fishcorp S.A., Marbelize S.A., Tecopesca y Oceanapez S.A.) están de acuerdo, un 28,6% (2 colaboradores de las empresas; Asiservy S.A. y Isimare S.A.) están ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 14,3% (1 colaborador de la empresa; Marfoods S.A.) se encuentra en desacuerdo.

Por lo tanto, acorde a los resultados obtenidos, donde el 57,1% de los colaboradores de las empresas, están de acuerdo a que la empresa otorga reconocimientos al personal por su buen desempeño laboral; entendiéndose que, como reconocimiento laboral es alentar a los empleados y poner en evidencia su buen desempeño y resultados comerciales positivos. Para que el reconocimiento laboral sea exitoso, debe realizarse de forma personal, ya que cada uno de los empleados tiene distintas habilidades y logros que deben ser valorados.

*¿Considera usted que existe comunicación efectiva entre autoridades y empleados?*

¿Considera usted que existe comunicación efectiva entre autoridades y empleados?

7 respuestas



**Gráfico 8.** *¿Considera usted que existe comunicación efectiva entre autoridades y empleados?*

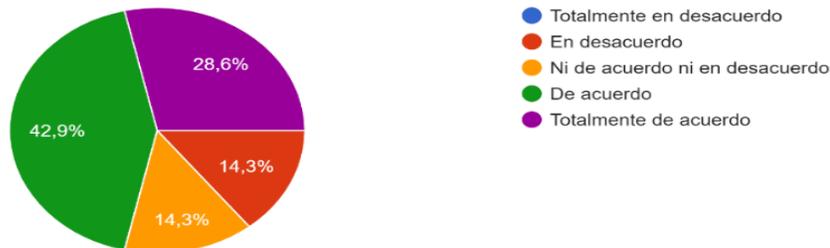
Autor: Cevallos, Jostin (2024).

De acuerdo a la figura 8, en la variable retención del talento humano, que hace referencia a si existe comunicación efectiva entre autoridades y empleados en la empresa se obtuvo lo siguiente; un 42,9% (3 colaboradores de las empresas; Fishcorp S.A., Marbelize S.A. y Tecopesca) están de acuerdo, un 28,6% (2 colaboradores de las empresas; Oceanapez S.A. y Asiservy S.A.) en desacuerdo, un 14,3% (1 colaborador de la empresa; Isimare S.A.) se encuentra totalmente de acuerdo y el mismo porcentaje (1 colaborador de la empresa; Marfoods S.A.) indica estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Por lo tanto, acorde a los resultados obtenidos, donde el 67,2% de los colaboradores de las empresas, están de acuerdo a que, si existe comunicación efectiva entre autoridades y empleados en la empresa, sabiendo que, comunicación efectiva; se encarga de que dos o más personas puedan compartir conversaciones objetivas. A través de la comunicación efectiva las personas logran expresarse adecuadamente por medio de mensajes claros y concisos que enriquecen el diálogo.

*¿Considera que se da la información clara y directa para la efectividad del trabajo del personal de la empresa?*

¿Considera que se da la información clara y directa para la efectividad del trabajo del personal de la empresa?  
7 respuestas



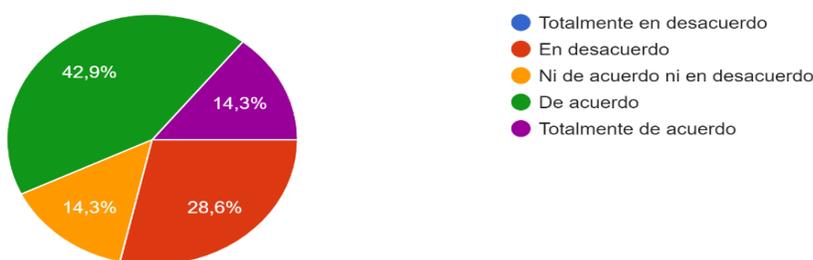
**Gráfico 9.** *¿Considera que se da la información clara y directa para la efectividad del trabajo del personal de la empresa?*  
**Autor:** Cevallos, Jostin (2024).

De acuerdo a la figura 9, en la variable retención del talento humano, que hace referencia a si considera que se da la información clara y directa para la efectividad del trabajo del personal de la empresa, se obtuvo lo siguiente; un 42,9% (3 colaboradores de las empresas; Fishcorp S.A., Marbelize S.A. y Tecopesca) están de acuerdo, un 28,6% (2 colaboradores de las empresas; Oceanapez S.A. y Asiservy S.A.) totalmente de acuerdo, un 14,3% (1 colaborador de la empresa; Isimare S.A.) se encuentra en desacuerdo y el mismo porcentaje (1 colaborador de la empresa; Marfoods S.A.) indica estar ni de acuerdo ni en desacuerdo. Por lo tanto, acorde a los resultados obtenidos, donde el 71,5% de los colaboradores de las empresas, están de acuerdo a que, si se da la información clara y directa para la efectividad del trabajo del personal de la empresa, entendiéndose que, como información clara y directa consiste en transmitir de forma fácil, directa y transparente información relevante para los ciudadanos a través de todo tipo de canales y medios.

*¿La empresa ofrece orientación para desarrollar mejores habilidades del personal en su área de trabajo?*

¿La empresa ofrece orientación para desarrollar mejores habilidades del personal en su área de trabajo?

7 respuestas



**Gráfico 10.** *¿La empresa ofrece orientación para desarrollar mejores habilidades del personal en su área de trabajo?*

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

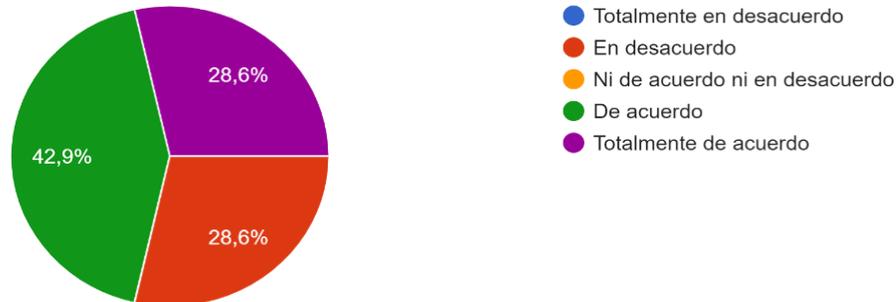
De acuerdo a la figura 10, en la variable retención del talento humano, que hace referencia a si la empresa ofrece orientación para desarrollar mejores habilidades del personal en su área de trabajo, se obtuvo lo siguiente; un 42,9% (3 colaboradores de las empresas; Fishcorp S.A., Marbelize S.A. y Tecopesca) están de acuerdo, un 28,6% (2 colaboradores de las empresas; Oceanapez S.A. y Asiservy S.A.) en desacuerdo, un 14,3% (1 colaborador de la empresa; Isimare S.A.) se encuentra totalmente de acuerdo y el mismo porcentaje (1 colaborador de la empresa; Marfoods S.A.) indica estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Por lo tanto, acorde a los resultados obtenidos, donde el 57,2% de los colaboradores de las empresas, están de acuerdo a que, la empresa ofrece orientación para desarrollar mejores habilidades del personal en su área de trabajo, entendiéndose que, como habilidades laborales, son aquellas inherentes a la propia persona, que no tienen que ver con su conocimiento técnico sino con su carácter y que, por lo tanto, diferencia a un trabajador de otro que, a priori, están igual de preparados técnicamente para un puesto.

*¿La empresa proporciona permisos para el desarrollo profesional de los trabajadores?*

¿La empresa proporciona permisos para el desarrollo profesional de los trabajadores?

7 respuestas



**Gráfico 11.** *¿La empresa proporciona permisos para el desarrollo profesional de los trabajadores?*

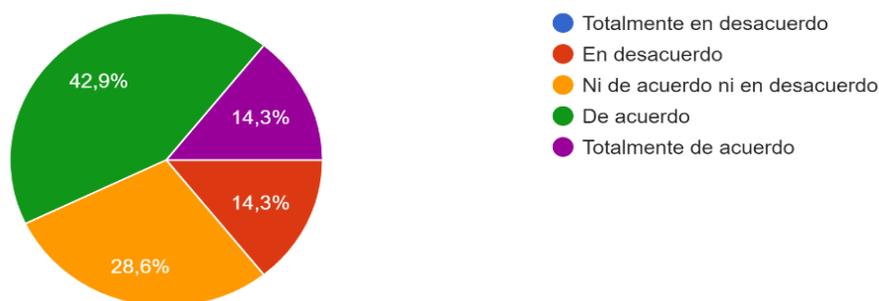
**Autor:** Cevallos, Jostin (2024).

De acuerdo a la figura 11, en la variable retención del talento humano, que hace referencia a si la empresa proporciona permisos para el desarrollo profesional de los trabajadores, se obtuvo lo siguiente; un 42,9% (3 colaboradores de las empresas; Fishcorp S.A., Marbelize S.A. y Tecopesca) están de acuerdo, un 28,6% (2 colaboradores de las empresas; Oceanapez S.A. y Asiservy S.A.) totalmente de acuerdo y el mismo porcentaje (2 colaboradores de las empresas; Isimare S.A., Marfoods S.A.) indica estar en desacuerdo.

Por lo tanto, acorde a los resultados obtenidos, donde el 71,5% de los colaboradores de las empresas, están de acuerdo a que, la empresa proporciona permisos para el desarrollo profesional de los trabajadores, entendiéndose que, los permisos laborales son parte de los derechos del trabajador. Algunos están establecidos en la ley y no requieren compensación. Mientras que en otros casos es necesario llegar a acuerdos con el empleador.

*¿La empresa permite participar al personal en la toma de decisiones?*

¿La empresa permite participar al personal en la toma de decisiones?  
7 respuestas



**Gráfico 12.** *¿La empresa permite participar al personal en la toma de decisiones?*

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

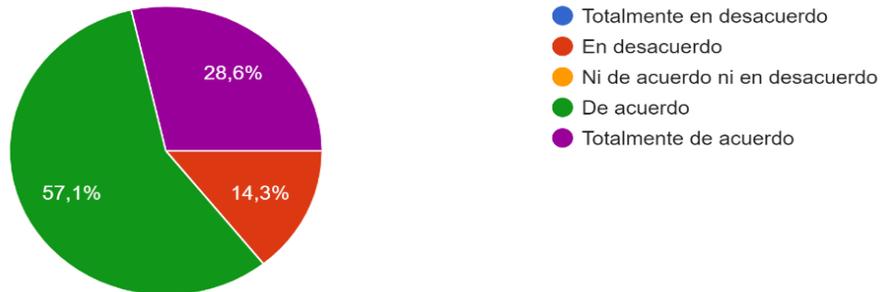
De acuerdo a la figura 12, en la variable retención del talento humano, que hace referencia a si la empresa permite participar en la toma de decisiones, se obtuvo lo siguiente; un 42,9% (3 colaboradores de las empresas; Fishcorp S.A., Marbelize S.A. y Tecopesca) están de acuerdo, un 28,6% (2 colaboradores de las empresas; Oceanapez S.A. y Asiservy S.A.) están ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 14,3% (1 colaborador de la empresa; Isimare S.A.) está totalmente de acuerdo y el mismo porcentaje (1 colaborador de la empresa; Marfoods S.A.) indica estar en desacuerdo.

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

*¿El personal de la empresa puede expresar sus opiniones y sugerencias con libertad y confianza?*

¿El personal de la empresa puede expresar sus opiniones y sugerencias con libertad y confianza?

7 respuestas



**Gráfico 13.** *¿El personal de la empresa puede expresar sus opiniones y sugerencias con libertad y confianza?*

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

De acuerdo a la figura 13, en la variable retención del talento humano, que hace referencia a si el personal de la empresa puede expresar sus opiniones y sugerencias con libertad y confianza, se obtuvo lo siguiente; un 57,1 (4 colaboradores de las empresas; Fishcorp S.A., Marbelize S.A., Tecopesca y Oceanapez S.A.) están de acuerdo, un 28,6% (2 colaboradores de las empresas; Asiservy S.A. y Isimare S.A.) están totalmente de acuerdo, mientras que el 14,3% (1 colaborador de la empresa; Marfoods S.A.) está en desacuerdo.

Por lo tanto, acorde a los resultados obtenidos, donde el 85,7% de los colaboradores de las empresas encuestadas, están de acuerdo a que, el personal de la empresa puede expresar sus opiniones y sugerencias con libertad y confianza, entendiéndose que, El trabajador tiene derecho a expresar libremente sus pensamientos, ideas, y opiniones, pero tiene también la obligación de respetar unos límites en razón a la consideración debida a los demás y, naturalmente, al empresario o empresa.

**Grado de satisfacción empresas**

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

**Tabla 1.** Grado de satisfacción empresas  
Autor: Cevallos, Jostin (2024).

*Grado de satisfacción*



**Gráfico 14.** Grado de satisfacción

Autor: Cevallos, Jostin (2024).

Como análisis se puede indicar que en las empresas encuestadas Marbelize, S.A., Asiservy S.A. y Marfoods S.A., los colaboradores de las empresas antes mencionadas, no se encuentran satisfechos con los beneficios y oportunidades que ofrecen dichas empresas, evaluando su grado de satisfacción de la siguiente manera; un 60% de las empresas encuestadas están satisfechos por todos los beneficios que ofrece la empresa mientras que hay que hacer énfasis en el 23% que indicaron estar en desacuerdo y un 13% ni están de

acuerdo ni en desacuerdo, por lo que hay que buscar alternativas para mejorar el grado de satisfacción de las empresas antes mencionada.

Las estrategias de atracción y retención usadas por 21 empresas pesqueras del cantón Jaramijó, se convierten en un conjunto de estrategias que integran el desarrollo de una empresa en todos sus procesos internos, por lo que no cuentan con procedimientos claros para identificar a los trabajadores claves dentro de las empresas, existiendo ausencia en planes de retención y atracción.

Se puede comprobar, tras observar los resultados, cómo se logra el objetivo; determinar qué estrategias de atracción son las que inciden en la retención del talento humano en las empresas pesqueras del cantón Jaramijó, además también se ha podido de identificar qué relación existe entre gestión de liderazgo y la retención en dichas empresas.

Por otra parte, se ha podido comprobar, las hipótesis. Para comenzar, en la primera hipótesis “ las estrategias de atracción si inciden en la retención de las empresas pesqueras con la retención del talento humano del cantón Jaramijó”, es cierta, ya que más de la mitad de los encuestados indicaron que la gestión en las empresas no es eficiente, siendo una de las estrategias de atracción el reconocimiento que le ofrecen al personal por los años de servicios prestados., a pesar de que la empresa si aplica ideas innovadoras para que el personal desarrolle sus funciones, no es suficiente motivación para que a los empleados les guste el trabajo que desarrollan, teniendo como consecuencia, que el empleado no goza de todos los beneficios que la Ley otorga como permisos, horarios, vacaciones e inclusive, afectando a la remuneración que se les ofrece.

Como segunda hipótesis se tiene “ El liderazgo está relacionado con la retención del talento humano de las empresas pesqueras del cantón Jaramijó”, comprobando la misma, ya que, se le reconoce al personal por su buen desempeño, existiendo buena comunicación efectiva entre autoridades y empleados, dando la información clara y directa para la efectividad laboral. Por otra parte, casi un 30% de los encuestados considera que no existe una buena

comunicación entre las autoridades y los empleados, por esta razón es importante recomendar que existan planes para buscar la integración entre las autoridades y empleados. En cuanto a la tercera hipótesis, "las estrategias de atracción tienen relación con la retención del talento humano de las empresas pesqueras del cantón Jaramijó", ésta se confirma al observar que, también un porcentaje importante señala que si le ofrecen reconocimientos en las empresas encuestadas, mientras que casi un 42% indican no obtener éste beneficio, por lo que es recomendable adiestrar a las empresas del sector para que estén al conocimiento sobre los beneficios laborales que se les debe otorgar al personal al momento de su contratación. Mientras que, por parte del talento humano, según los resultados obtenidos en las encuestas, un aproximado de 45% indicaron que no aplican ideas innovadoras para que el personal pueda obtener un buen desarrollo laboral, por lo que se recomienda que, al aplicar ideas innovadoras, no solo mantiene actualizado al personal, sino a la empresa en general ya que se estaría en constantes cambios siempre a favor de las empresas.

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

Por otra parte, llama la atención que los colaboradores, de algunas de las empresas encuestadas, no se encuentran satisfechos con los beneficios y oportunidades que ofrecen, lo cual coincide con la teoría plantada por (Uribe, 2021), quien indica que, estar en promedios de insatisfacción dentro de una organización ponen en manifiesto que la percepción de los colaboradores respecto a las condiciones laborales, herramientas y la forma en que se

reconoce el esfuerzo tanto económico como verbal, generan una influencia de manera directa en la satisfacción de los colaboradores, siendo también una oportunidad de mejora.

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

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

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

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

## Referencias bibliográficas

- Adecco.com. (2020). Definición de iniciativa.
- Aiman, S., Bauer, N., & Cable, D. (2019). Estrategias de atracción.
- Alcántara. (2022). Planificación de talento humano como estrategia para la atracción y retención del personal para reducir su rotación. *Religación*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/371703850\\_Planificacion\\_de\\_talento\\_humano\\_como\\_estrategia\\_para\\_la\\_atraccion\\_y\\_retencion\\_del\\_personal\\_para\\_reducir\\_su\\_rotacion](https://www.researchgate.net/publication/371703850_Planificacion_de_talento_humano_como_estrategia_para_la_atraccion_y_retencion_del_personal_para_reducir_su_rotacion)
- Ames, R. (2018). Factores de atracción y retención del talento humano y su relación con el compromiso organizacional. Universidad Nacional de Arequipa.
- Andrade, H. (2017). Comunicación organizacional interna - proceso, disciplina y técnica.
- Barbosa, L. y. (2014). Atracción y despido voluntario de empleados jóvenes: un estudio de caso en el sector periodístico .
- Barcia, F. A. (2022). Cultura Organizacional y su influencia en el proceso administrativo en instituciones educativas, Cantón Pedro Carbo-Ecuador.
- Bermudez, J. (2020). "Influencia de la comunicación interna en la imagen corporativa de la gerencia de desarrollo social de la municipalidad de Lima-Peru".
- Bizneo. (2024). *Atracción de talento | Qué es y estrategias a seguir*. Obtenido de [https://www.bizneo.com/blog/atraccion-de-talento/#Que\\_es\\_la\\_atraccion\\_de\\_talento](https://www.bizneo.com/blog/atraccion-de-talento/#Que_es_la_atraccion_de_talento)
- Brousset, A. (2020). Estrategias de atracción del personal .
- Castillo, D. (2021). Estrategias de atracción del talento humano.
- Castro, A. (2021). Definición de actitud de aprendizaje.
- Chuo, J. (2019). Retención del talento humano enfoques.
- compañías, S. d. (2024). *Población cantón Jaramijo*. Obtenido de <https://www.supercias.gob.ec/>

- Di Trolio, G. (2019). *Gestión del Talento y Liderazgo: Ideas para la mejora en Pymes argentinas.* .
- Donofrio, A. (2019). *Concepto innovacion.*
- Ecured. (2024). *Ecuared Canton Jaramijó.* Obtenido de [https://www.ecured.cu/Cant%C3%B3n\\_Jaramij%C3%B3\\_\(Ecuador\)](https://www.ecured.cu/Cant%C3%B3n_Jaramij%C3%B3_(Ecuador))
- education, I. I. (2024). *Actitudes de aprendizaje.* Obtenido de <https://www.euroinnova.com/blog/actitudes-de-aprendizaje>
- Escobar, M. (2019). *Propuesta de un plan de comunicacion interna para reforzar la cultura organizacional del publico interno de correos del Ecuador.*
- Fernandez, M. (2015). *Comunicacion efectiva y trabajo en equipo.* Nobel .
- Figueroa, H. (2014). *Estrategias de atracción y retención del talento humano en la industria minera colombiana .*
- Fuenzalida, A. (2020). *Atracción de talento: ¿qué es y qué herramientas usar?* Obtenido de <https://www.genoma.work/post/atraccion-de-talento#viewer-1l3hr1225>
- Gerrero, M. (2021). *La cultura Organizacional, su importancia en el desarrollo de las empresas.*
- Giarrizzo, V. (2022). *Paquete incentivo monetario y no monetario .*
- Gonzalez, H. (2020). *Necesidades basicas de las personas.*
- Gosso, A. (2020). *definicion de satisfaccion.*
- Hernandez, F. &. (2014). *Metodologia de la investigacion .*
- Honorio, Y. (2018). *Las practicas de gestion en la retención del talento humano y su relación con el compromiso organizacional en empresas constructoras de Lima 2016-2017.*
- Izurieta, M. F. (2018). *“La importancia del salario emocional en una organización como herramienta de retención del talento humano.” .*
- J, N. (2010). *Enfoques de la invstigacion.*
- Julio Mauricio Vizquete Muñoz, L. C. (2023). *Planificación de talento humano como estrategia para la atracción y reten. Religación, 19.* Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/371703850\\_Planificacion\\_de\\_talento\\_hu\\_mano\\_como\\_estrategia\\_para\\_la\\_atraccion\\_y\\_retencion\\_del\\_personal\\_para\\_reducir\\_su\\_rotacion](https://www.researchgate.net/publication/371703850_Planificacion_de_talento_hu_mano_como_estrategia_para_la_atraccion_y_retencion_del_personal_para_reducir_su_rotacion)

- Kond, J. (2022). Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/curva-de-aprendizaje.html>
- Lacolla, E. (2019). Defincion de actitud.
- Lainez, J. (2018). El Employer Branding como generador del compromiso en la atracción y retención de talento, una revisión conceptual.
- Madero, S. O. (2019). La función de la comunicación interna y externa, como.
- Martin, B. (2018). Factores influyentes en el salario.
- Mendoza, H. &. (2019). Tipos de enfoques.
- Mero, C. Z. (2022). Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral en la empresa del canton Quinde- Ecuador.
- Meza, e. V. (2015). Percepción de la cultura organizacional .
- Moreno, J. (2019). Defincion de rotacion del personal.
- Nolazco, F. A. (2020). Los tres pilares para la retención en una empresa de servicios generales. *INNOVA*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/371703850\\_Planificacion\\_de\\_talento\\_humano\\_como\\_estrategia\\_para\\_la\\_atraccion\\_y\\_retencion\\_del\\_personal\\_para\\_reducir\\_su\\_rotacion](https://www.researchgate.net/publication/371703850_Planificacion_de_talento_humano_como_estrategia_para_la_atraccion_y_retencion_del_personal_para_reducir_su_rotacion)
- Ñaupas, &. e. (2013). nivel de investigacion.
- Oscar, C. (2020). Definción de inventivo monetario.
- Pérez, R. &. (2017). metodo deductivo .
- Planner, O. (2020). *Calculo de la muestra* .
- Prieto, C. &. (2020). Coondiciones laborales en una empresa.
- Prieto, F. (2023). Definción de retención del talento humano.
- Ramirez, F. (1997). Muestra censal .
- Robles-Leon, P., Alabart, Y., & RODriguez, T. (2020). la cultura organizacional y su influencia en el comportamiento innovador de la empresa publica de parques urbanos y espacios publicos de Guayas.

Ruiz, R. (2021). *Definicion desempeño aboral* . Obtenido de <https://factorialhr.es/blog/desempeno-laboral/#:~:text=El%20desempe%C3%B1o%20laboral%20puede%20entenderse,se%20desenvuelve%20en%20su%20rol>.

Soto, J. (2019). *Definicion de reconocimiento* . Obtenido de <https://definicion.de/reconocimiento/>

Tarique, I., & Schuler.R. (2018). Definicion de atraccion.

Uribe, D. (2021). *El impacto de las condiciones del trabajo en la Satisfacción Laboral*.