

Análisis del reclutamiento y selección de personal en empresas multinacionales del Distrito Metropolitano de Quito

Analysis of recruitment and selection of personnel in multinational companies in the Metropolitan District of Quito title

• Fecha de recepción: 2023-02-18 • Fecha de aceptación: 2023-04-14 • Fecha de publicación: 2023-04-29

Heska Gabriela Zuñiga Ricaurte¹, Andrea Belén Silva Helguero², Miguel Ángel Aizaga Villate³, Juan Alberto Toro Alava³

¹ Investigador independiente, Ecuador
hescka.s@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-4468-0039>

² OSP Comercializadoras cía Ltda., Ecuador
abelen.silva@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-2902-1131>

2

³ Universidad Tecnológica Israel, Quito, Ecuador
maizaga@uisrael.edu.ec, jtoro@uisrael.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-4492-1181>, <https://orcid.org/0000-0002-6491-3867>

Resumen

Los procesos de reclutamiento y selección son trascendentales en la gestión del talento humano, ya que inciden de manera directa en la rotación del personal. En este trabajo se indaga sobre la forma en que se llevan a cabo estos procesos en empresas multinacionales ubicadas en Quito, para identificar los principales medios y técnicas utilizadas. El estudio es de tipo descriptivo con enfoque cuantitativo, dado que se hace una encuesta a una muestra de nueve empresas, seleccionadas a juicio de los autores. La principal conclusión es que priva el reclutamiento interno mediante el ascenso del personal de la misma empresa, promoviendo el crecimiento profesional, mientras que, al realizar el reclutamiento externo, las herramientas tecnológicas han tenido fuerte protagonismo, utilizando medios digitales, prevaleciendo las plataformas de Multitrabajos y Computrabajo. En cuanto a la selección se usan la entrevista tradicional, seguida de pruebas, ya sean psicotécnicas o de conocimiento, lo que ha implicado una rotación de personal de menos del 20 %.

Palabras clave

reclutamiento, selección, medios, técnicas, empresas multinacionales

Abstract

The recruitment and selection processes are transcendental in the management of human talent, since they directly affect the rotation of personnel. This paper investigates the way in which these processes are carried out in multinational companies located in Quito, to identify the main means and techniques used. The study is descriptive, with a quantitative approach, given that a survey is made to a sample of nine companies, selected in the opinion of the authors. The main conclusion is that it deprives internal recruitment through the promotion of the personnel of the same company, promoting professional growth, while when carrying out external recruitment, technological tools have had a strong role, using digital media, prevailing the platforms of Multitrabajos and Computrabajo. As for the selection, the traditional interview is used, followed by tests either psychotechnical or knowledge, which has implied a staff turnover of less than 20%.

Keywords

recruitment, selection, media, technical, multinational companies

Introducción

De acuerdo al Observatorio de Recursos Humanos, la rotación de personal, ya sea por despido o salida voluntaria, implica a la empresa empezar a plantear la necesidad de cubrir dicha vacante, el tiempo que se invierte para elegir al candidato ideal (Ultimas Noticias, 2020) varía entre empresas: por ejemplo, 1 de cada 3 empresas reconoce tardar entre 1 y 5 meses en poder cubrir esa posición de manera satisfactoria; sin embargo, existen algunas de ellas que tienden a reemplazar la posición en un tiempo de 15 días a un mes, encontrándose dentro de un margen del 30,99%; otras, pueden llegar a la contratación dentro de un periodo de entre 1 y 2 semanas, representando un 28,17%, incluso en cierto número de organizaciones llega a reemplazarlo en menos de una semana, 4,23%; y, el 36,61% se encuentra dentro del

primer rango de empresas que se manejan dentro de un margen de 1 a 5 meses para una contratación. Cuando se abre una vacante, las empresas dicen recibir de media entre 10 y 50 hojas de vidas para esa posición, 47,89% de los casos, aunque a veces se puede disparar a un rango de entre 51 y 100 de ellos, 28,17% o a más de 101, 12,67% (ORH, 2019).

Los profesionales en el área de Recursos Humanos confirman que revisan una media de entre 5 a 10 candidatos por posición que se desean cubrir, esto abarca un 60.56% de las ocasiones; sin embargo; en otros casos puede tomar una cantidad mayor de aspirantes, el número puede ir de 11 a 25, representando un 16.9%; no obstante, en ciertos procesos el grupo puede reducirse a menos de 5 entrevistas por posición, formando un 15.49% (ORH, 2019).

Además, el proceso de reclutamiento y selección en la mayoría de las empresas toman un tiempo de 1 a 5 meses para poder cubrir la posición requerida; sin embargo, después de la pandemia que se ha vivido a nivel mundial, afectando de una manera importante al Ecuador (Heredia-Gálvez et al., 2020); en muchos casos los procesos se han acortado de manera significativa, generando esto deficiencia en los desarrollos de contratación de personal, motivo por el cual se puede encontrar que el nivel de rotación de personal va en aumento, generando despidos y renuncias del elemento humano, incurriendo en un desperdicio del tiempo invertido, dentro de la adquisición de personal; por lo que la problemática de este fenómeno va en aumento en la gran mayoría de las empresas, entrando en una polémica, la cual lleva a cuestionarse si el proceso de selección fue el adecuado o no (Spring Professional, 2020).

En el desarrollo de las actividades empresariales es importante dar valor al proceso de reclutamiento y selección del talento humano, ya que es la vía para encontrar gente de calidad, identificando la necesidades y comparándolas con el candidato adecuado, que se ajuste a la organización, tanto en el papel, como en la práctica; además, menciona que con un buen proceso, con las técnicas adecuadas, reduce la rotación y aumenta la moral de los empleados, “Cuando una organización contrata a personas con los tipos de personalidad y

habilidades laborales adecuadas, el resultado suele ser trabajadores más felices” (Pérez, 2019).

El estudio pretende indagar sobre los procesos de reclutamiento y selección de empresas multinacionales en el Distrito Metropolitano de Quito, con el fin de identificar los medios y técnicas utilizadas en su gestión, y, de esta manera, tomar como referencia las grandes empresas para servir como ejemplo a empresas cuya rotación es un incidente recurrente.

Se conoce que las grandes empresas de carácter internacional tienen un proceso de reclutamiento sofisticado y en algunos casos, el departamento de gestión del talento humano es una de las unidades más grandes, es porque la tarea de selección lleva diferentes fases para que sea eficiente y eficaz y los recursos no sean mal utilizados.

Estos procesos de reclutamiento y selección se dan cuando aparece la necesidad de cubrir una vacante, al existir diversas razones por las que se genera dicha vacante, las cuales pueden ser: renuncia voluntaria, despido, aumento del volumen del trabajo, jubilaciones, incluso permisos médicos o de maternidad, frecuentemente se pueden establecer los requerimientos de selección con previa anticipación, sin embargo; existen procesos que se dan por necesidad inherente en caso de una emergencia (Zayas, 2010).

Las áreas solicitantes deberán remitir al departamento de recursos humanos la solicitud de abrir la vacante, indicando el perfil de las personas que se desea contratar; actualmente las empresas se encuentran en un entorno bastante competitivo y muy cambiante, de esta manera estos procesos son un factor con mucha determinación y eficacia, ya que de esta manera las empresas reciben un nivel competitivo frente a otras compañías, teniendo en referencia dos tipos de reclutamiento, llamados el reclutamiento interno y el reclutamiento externo.

1.1 El reclutamiento

El reclutamiento interno es una de las herramientas más fáciles actualmente, como parte del proceso se revisa el perfil del colaborador requerido y se llama a un proceso interno, otorgando oportunidades a todos los colaboradores que deseen participar dentro de este proceso, uno de los mecanismos más sencillos es la transferencia simple que se hace por medio de un ascenso, no se puede dejar de lado que debe ser realizado de una forma muy transparente, y, sobre todo, siguiendo todos los parámetros requeridos, de esa manera se otorga a todos los empleados la misma oportunidad para cubrir dicha vacante, con esto al convocar a la promoción interna se debe realizar el mismo proceso que se realizaría para una contratación externa, incluso se debe establecer con claridad que los participantes deberán rendir pruebas de conocimientos para saber las aptitudes de los colaboradores y saber de una forma eficaz si están llenando las expectativas de dicha vacante.

Mientras que el reclutamiento externo acude a diversas fuentes:

- **Aplicantes espontáneos:** estos son el tipo de personas que dejan sus hojas de vida en las empresas sin que se haya solicitado para algún proceso de selección previo, ellos esperan ser tomados en cuenta para un proceso en el que su perfil cumpla con las expectativas de la empresa.
- **Recomendaciones de los colaboradores:** los empleados de las empresas pueden recomendar personas para las vacantes que surjan, ya que al conocer el giro del negocio es una ventaja contar con gente que viene por parte de una recomendación, ya que dicho postulante se sabe que de por sí ya tiene competencias que pueden acoplarse a la nueva posición, además que se puede destacar la confianza de la persona que lo haya recomendado.
- **Anuncios en periódicos:** es un método que ha quedado bastante obsoleto por el uso de las redes sociales; sin embargo, aún existen empresas que cuentan con dichos anuncios, especialmente para posiciones de gran importancia.
- **Agencias de empleos:** son un nexo o “puente” entre las empresas y el candidato, son el primer filtro para grandes empresas, ya que con ellos se puede realizar el “*head hunting*”, apropiado para la posición que se requiere, adicionalmente ellos pueden

tener un gran almacenamiento de hojas de vida, ya que ese es su giro de negocio (Conexión ESAN, 2016).

En cuanto a los medios de reclutamiento, según un reciente estudio de la *Society for Human Resource Management*, el 65% de las compañías ya encuentran a sus candidatos a través de las redes sociales, principalmente de redes sociales de tipo profesional como LinkedIn. Estas son plataformas virtuales en las cuales los reclutadores pueden tener incluso una información mucho más detallada de los candidatos, ya que no solo se encuentran las competencias profesionales, también se accede a recomendaciones, se puede observar interacciones sociales del futuro trabajador, incluso se puede visualizar habilidades comunicativas de las personas, etcétera. El reclutamiento a través de los periódicos permite orientar una ubicación geográfica específica, tal como una ciudad o condado. Esto puede ser especialmente útil si el trabajo requiere conocimiento de la zona, como un puesto de ventas que requiere frecuentes viajes locales. Esto también puede ayudar a mantener los costos al mínimo, ya que no tendrá que preocuparse de pagar los gastos de viaje de los candidatos fuera del área local o los gastos de reubicación de los candidatos contratados, mediante las referencias, el reclutador recaba información de los anteriores trabajos, logrando obtener información muy valiosa, ya que se conoce el desempeño, profesional y emocional en los anteriores trabajos, la idea es ponerse en contacto con los jefes haciendo que estos nos den información de primera fuente.

- **La selección:** se relaciona con el análisis de CV y formularios de solicitud. Es una de las primeras actividades, cuyo propósito es hacer un filtro de acuerdo a los requerimientos de la organización, actualmente se puede contar con la digitalización de dichos documentos, y lo más conveniente es que el currículum del candidato esté diseñado de la manera más breve y esquemática posible con los datos personales, académicos y laborales.
- **La entrevista:** este es uno de los métodos más recomendables para la selección de personal, ahora, el tipo de entrevista puede ser presencial u online, este último ha sido un método eficaz en el tema de ahorro de tiempo tanto al entrevistador como al

entrevistado. Se detalla un tipo de preguntas que pueden ser abarcadas dentro de la entrevista, ya sea de una manera presencial u online.

- **Pruebas de capacidades:** una vez que se realiza la revisión de hojas de vida y la entrevista se acostumbra a realizar pruebas de capacidades, estas por lo general son a nivel cognitivo y psicológicas; de esta manera se puede medir el nivel en el que se encuentra el candidato para la posición requerida, arrojándose información de en qué competencias pueden destacar los entrevistados, ya que muchas veces no sacan buenas notas en ciertas pruebas, pero en otras sobrepasan el nivel.
- **Pruebas de personalidad:** todas las posiciones laborales requieren aptitudes específicas, por ejemplo, cuando se busca puestos de coordinaciones, jefaturas, gerencias, direcciones; es decir, puestos con alto nivel de responsabilidad, se buscan personas con dones de mando y liderazgo, para esto se toman pruebas de personalidad, siendo estas usualmente psicológicas, arrojando resultados en los que se miden autocontrol, emocional, introversión, iniciativa y mucho más. También se pueden realizar las pruebas llamadas *assessments*, que son aquellas que miden conductas en diversas situaciones que se presentan en un momento determinado.
- **Técnicas grupales:** se trata de una técnica en la cual se pone al entrevistado en un grupo o simplemente con otra persona, provocando al candidato diferentes reacciones, ya que usualmente se le provoca situaciones de presión, todo esto son situaciones simuladas, las cuales indican los comportamientos reales del elemento humano, llevando a un análisis de sus respuestas y cómo usa los recursos asignados, a estas técnicas se las llama *role playing* (Riaza, 2021).
- **Test de habilidades mentales y cognitivas:** por medio de esta herramienta es sencillo descubrir las capacidades de asimilación de conceptos de una persona, estos pueden ser evaluados de acuerdo a las tareas u otras habilidades con las que cuenta el aspirante al puesto de trabajo, el objetivo es que logre hacer el test en el menor tiempo posible.
- **Test de conocimiento:** estos no se deben confundir con los que se mencionan en el primer punto, se trata de exámenes básicamente que demuestren los conocimientos teóricos, prácticos incluso de idiomas, para los cuales son requeridos los candidatos

a la posición se desea cubrir. De esta forma las empresas validan que la información obtenida en sus hojas de vida sea veraz y tengan los requisitos necesarios para cubrir la vacante (Euroinnova Business Scholl, s.f.)

De esta manera se puede definir que el proceso de reclutamiento y selección del personal se relaciona con la elección del individuo adecuado para la posición requerida, no obstante, se puede decir que si todos los seres humanos cuentan con las mismas capacidades, los procesos de contratación no serían complejos y no ocasionarían problemas dentro del desarrollo de los mismos; sin embargo, el elemento humano es tan diferente en todos los comportamientos que la selección de los mismos se tornan en decisiones tan importantes que se tienen que ser tomadas con mucha responsabilidad para poder lograr hacer una contratación asertiva. Siempre se debe tomar un proceso de selección entre dos variables, las exigencias del cargo y el perfil y las características que los candidatos deben cumplir, esto con el objetivo de tener la mayor precisión de captación del elemento humano (Sahui et al., 2012).

Materiales y Métodos

El marco metodológico ocupa un papel central respecto a la interrelación que vincula a todas las etapas del proceso investigativo en su conjunto (Mata, 2019b). En pocas palabras se puede decir que el marco metodológico es un conjunto de decisiones y su elaboración es compleja, por la razón que esta abarca el proceso metodológico de las investigaciones, dando el aporte de importancia que necesita la investigación. El estudio es de campo, con enfoque cuantitativo y de alcance descriptivo.

Como explica Arteaga (2022):

La información nueva obtenida fuera de un laboratorio, espacio de trabajo o biblioteca, se conoce como estudios de campo, investigación de campo o trabajo de campo. En la investigación de campo, la información original se recoge en el campo de operaciones de una organización.

A su vez, sustenta que al decir que están en el «campo», los científicos sociales suelen referirse al mundo real, donde se estudian las actividades y los sucesos de la vida cotidiana de las personas. Al usar este tipo de investigación se tendrá la experiencia que impulsará un acercamiento con el objetivo estudiado y recolectar información que permita obtener, a criterio del investigador, datos cuantitativos.

La investigación cuantitativa “tiene como objetivo obtener respuestas de la población a preguntas específicas. La finalidad empresarial sería la toma de decisiones exactas y efectivas que ayuden a alcanzar aquello que estábamos persiguiendo” (Sinnaps, 2020), en una anterior citación, Arteaga (2020) define a la investigación cuantitativa como mediciones objetivas y análisis estadístico, matemático o numérico de los datos recopilados mediante encuestas, cuestionarios y encuestas, o mediante el uso de técnicas informáticas para manipular los datos estadísticos existentes. La investigación cuantitativa se centra en recopilar y generalizar datos numéricos entre grupos o explicar un fenómeno en particular (Arteaga, 2020). Por lo expuesto, esta además permite obtener más información y deducciones mediante números, con esto se tabulará de manera general sobre los resultados de la investigación. Para el proyecto se tomará el recurso de encuesta para conocer sobre las técnicas y métodos que utilizan las empresas multinacionales para la selección y reclutamiento de su capital humano.

Asimismo, “la investigación descriptiva se encarga de puntualizar las características de la población que está estudiando. Esta metodología se centra más en el “qué”, en lugar del “por qué” del sujeto de investigación” (Muguira, s.f.). Por otro lado, el alcance descriptivo se refiere a un nivel de profundidad que, si bien es básico, implica contar con una buena base de conocimiento previo acerca del tema y fenómeno de estudio; de manera que una investigación de este alcance puede inclusive proponerse como fundamentalmente descriptiva, o bien, incorporar algún grado exploratorio dentro de sus etapas (Mata, 2019a).

Respecto a la población, considerada como la “colección de todos los elementos que se están estudiando y sobre los cuales intentamos llegar a conclusiones” (Levin y Rubin, 1996), en este caso es una población finita dentro de las empresas multinacionales del Distrito

Metropolitano de Quito. Y se toma una muestra que consiste en la “colección de algunos elementos – no todos-, de la población bajo estudio, utilizada para describir poblaciones” (Levin y Rubin, 1996), se realiza un muestreo no probabilístico a conveniencia del investigador, tomando 9 empresas multinacionales a las que se tiene acceso.

Para la recolección de la información se aplicó una encuesta, que es direccionada al área de recursos humanos. Las encuestas sirven para poder pedir información concreta y conocer mejor a nuestro público objetivo; con esta información seremos capaces de poder responder mejor a sus necesidades y expectativas (Eval&GO, 2021). En este caso se utiliza como instrumento un cuestionario con 10 preguntas cerradas, politómicas y dicotómicas, cuyo propósito es revelar las tendencias en cuanto al reclutamiento y la selección de personal en las empresas multinacionales de Quito.

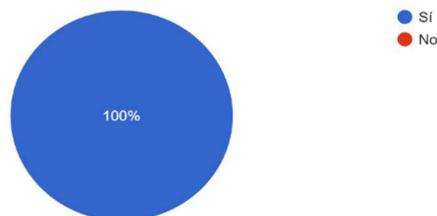
Resultados

De las 9 empresas multinacionales encuestadas que realizan sus actividades en el Distrito Metropolitano de Quito se obtuvieron los siguientes resultados.

Figura 1

Existencia de Manual de procesos

1. ¿La empresa cuenta con un manual de descripción del puesto para orientar el proceso de reclutamiento y selección del personal?
9 respuestas



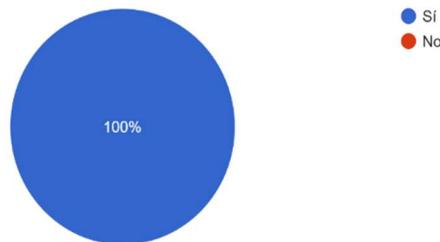
Con base a la primera pregunta, donde se requiere saber si las empresas cuentan con manuales para la describir las posiciones y de esta manera pueden ayudar al proceso de reclutamiento

y selección, se obtiene una totalidad del 100% según las empresas encuestadas, como se observa en la *Figura 1*.

Figura 2

Reclutamiento Interno

2. ¿Se hace reclutamiento entre individuos que ya se encuentran trabajando en la organización?
9 respuestas

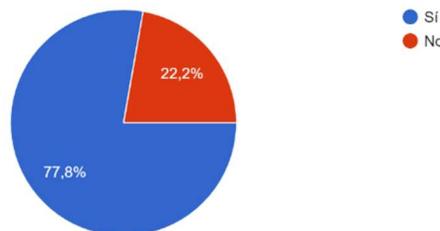


Cómo se observa en la *Figura 2*, todas las empresas encuestadas tienen la política interna de realizar primero un reclutamiento interno para el reclutamiento de su personal.

Figura 3

Reclutamiento Externo en Entes Educativos

3. ¿Se accede a institutos educativos, de formación y de capacitación para el reclutamiento de personal?
9 respuestas



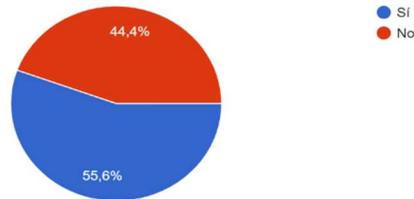
De acuerdo con la *Figura 3*, casi el 80% de los encuestados, que equivale a 7 empresas, acceden a centros de formación profesional en búsqueda de llenar sus vacantes

Figura 4

Reclutamiento Externo en Medios de Comunicación

4. ¿Se utiliza anuncios en periódicos, radio y televisión, en revistas profesionales, revistas técnicas, etc. para el reclutamiento de personal?

9 respuestas



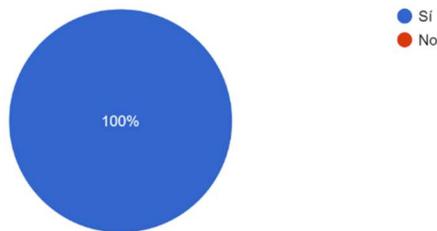
Mientras que casi el 60 % de los encuestados, que equivale a 5 empresas, acude al uso de medios informativos físicos para el reclutamiento de personal, como se puede ver en la *Figura 4*.

Figura 5

Reclutamiento Externo en Medios Digitales

5. ¿Se usan redes sociales como LinkedIn, Facebook, Página WEB de la empresa, etc. para el reclutamiento de personal?

9 respuestas



Como se puede ver en la *Figura 5*, las empresas manejan las plataformas virtuales en un 100%, con esto se tienen un abanico mucho más amplio para el proceso de reclutamiento y selección.

Figura 6

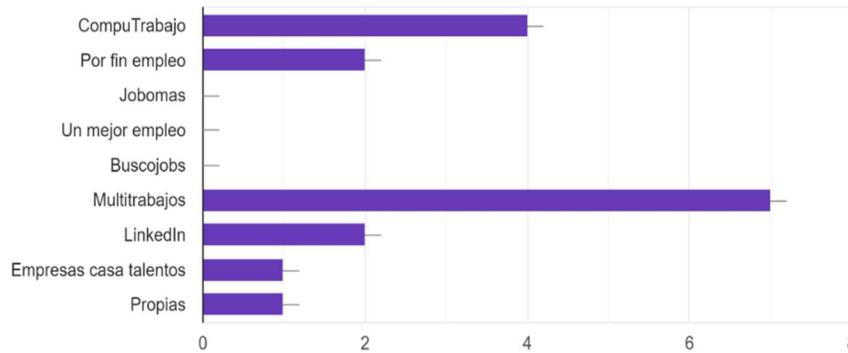
Plataformas

Digitales

Utilizadas

6. ¿Qué plataformas digitales de empleo utilizan para la selección de personal?

9 respuestas



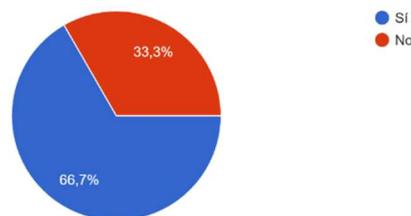
En el uso de plataformas virtuales, las empresas han tomado su espacio dentro de estas, haciendo un reclutamiento mucho más asertivo dentro de estas páginas (ver *Figura 6*), ya que contienen un filtrado especial cuando las empresas contratan los servicios propios de estas herramientas.

Figura 7

Reclutamiento Externo Mediante Agencias y Gremios

7. ¿Se recurre a terceros como agencias de empleo, asociaciones profesionales, sindicatos, bancos de datos, contratistas de trabajo, etc., par...stablecer contacto con los solicitantes de empleo?

9 respuestas



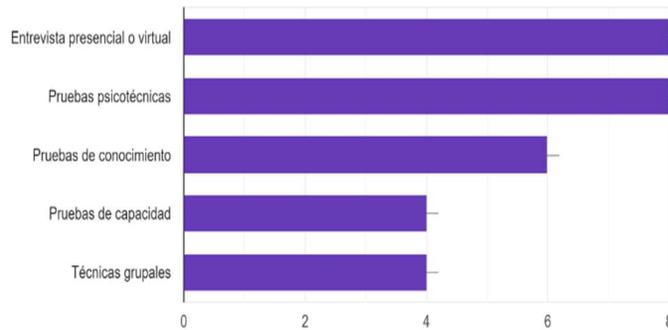
Casi el 70 % de las empresas, que equivalen a 6 empresas, recurren a estos medios para reclutar personal, como se puede ver en la *Figura 7*. Se puede interpretar que aún algunas empresas se mantienen con los métodos tradicionales para el reclutamiento y selección de personal, sin embargo; las agencias de empleo han tomado fuerza cuando se requiere personal con altos perfiles.

Figura 8

Técnicas de Selección Utilizadas

8. Cuáles son las técnicas selección de personal que utilizan

9 respuestas



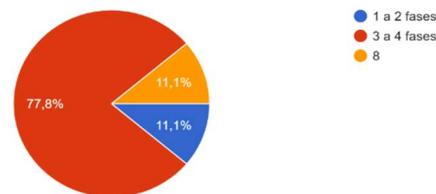
Las técnicas de reclutamiento y selección varían de acuerdo a las necesidades y perfiles que la empresa requiera; sin embargo, existen dos determinantes que son utilizados hasta la actualidad, como las entrevistas, ya sean virtuales o presenciales, y las pruebas psicotécnicas (ver *Figura 8*).

Figura 9

Fases del Proceso de Selección

9. ¿Cuántas fases tiene el proceso de selección que la empresa solicita para realizar una contratación de personal?

9 respuestas

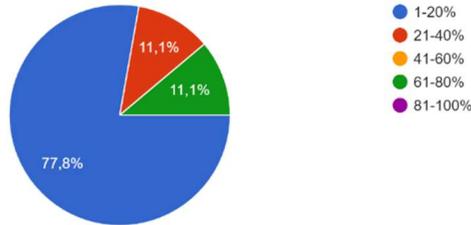


Como se observa en la *Figura 9*, el proceso de contratación del elemento humano debe ser minucioso y bastante descriptivo, por tal razón, la mayoría de las empresas tienen un estándar en el proceso de reclutamiento y selección, esto puede durar hasta un mes, con lo cual se tiene las 4 fases mencionadas en la pregunta 9.

Figura 10

Tasa de Rotación de Personal

10. En qué porcentajes se ubica La tasa de rotación de personal de la empresa en el último año
9 respuestas



Como se puede ver en la *Figura 10*, la mayoría de las empresas tienen un índice de rotación de personal menor al 20 %. Si se realiza un proceso adecuado de reclutamiento y selección se puede disminuir el índice de rotación del personal.

Cabe mencionar que para un correcto proceso de reclutamiento y selección, es de vital importancia tener un manual que pueda orientar, guiar e incluso dar las pautas necesarias para poder realizar un descriptivo de funciones para el puesto que se requiere reemplazar, al dar oportunidades de crecimiento interno se fomenta un buen clima laboral, haciendo que la rotación de personal se vea reducida en manera significativa, de igual forma, el buscar elementos para el proceso de reclutamiento y selección dentro de entidades educativas, generan una oportunidad de crecimiento para los nuevas generaciones, optando por una formación inicial para la posición requerida, haciendo que la persona contratada no requiera una experiencia previa, al contrario se va formando dentro de las capacitaciones propias que la empresa, puede proveer al equipo humano.

El avance tecnológico hace que las empresas vayan a la vanguardia de dicho crecimiento, por tal razón, algunas compañías ya no utilizan medios físicos o locales, prefieren usar herramientas tecnológicas, teniendo así un mayor alcance y un mejor filtro para la posición que se desea cubrir, haciendo que el reclutamiento sea selectivo, ya que al contratar los servicios de estas plataformas, se accede a diferentes filtros, los cuales son de gran ayuda para el personal de recursos humanos, facilitando la labor de la primera etapa, como es la búsqueda de los perfiles requeridos, también ayuda a que esta fase, con la que se empieza un

proceso de reclutamiento y selección, no tome más a allá de uno o dos días, acortando tiempos y estandarizando en la mayoría de empresas un promedio de un mes para llegar a cumplir las fases y poder realizar la contratación del elemento humano requerido.

Conclusiones

Partiendo de los objetivos de la investigación, en el marco teórico se identificaron varios términos utilizados en la materia, relacionados con el proceso de reclutamiento interno y externo, además de las principales técnicas de selección, como lo son la entrevista y las diversas pruebas acordes al perfil del trabajador.

Como hallazgos principales se determinó que existe como cultura organizacional en estas empresas de carácter internacional, tener un manual de procesos para establecer las políticas y procedimientos que permitan incorporar y seleccionar al personal que cumpla con un perfil afín a las aptitudes, para cada puesto requerido dentro de la organización, con el propósito de fomentar la mejora continua de los procesos.

Además, las empresas orientan su búsqueda en el reclutamiento interno, que implica el ascenso del personal de la misma empresa, promoviendo el crecimiento profesional y disminuyendo la rotación del mismo, así, estas empresas están solidificadas, lo que genera confianza para proveedores, clientes y colaboradores.

Al realizar el reclutamiento externo, las herramientas tecnológicas han tenido fuerte protagonismo, el uso de medios tradicionales como periódicos físicos o revistas, en base a las empresas encuestadas, solo se encuentra un 40% que aún las utilizan, mientras que el 60% restante ha recurrido a medios digitales, prevaleciendo las redes sociales y plataformas como Computrabajo y Multitabajos. Al contar con estas herramientas, el proceso de selección es más sofisticado y eficiente para el área de recursos humanos; además de fomentar la imagen de modernización que en el mundo actual es muy importante, ante los clientes y futuros colaboradores

A su vez, se concluye que, en el proceso de la selección del talento humano, sobresalen las pruebas, ya sean psicotécnicas y de conocimiento, después de la entrevista tradicional para

cubrir el puesto con el mejor perfil. Se revela además un índice de rotación de personal de menos del 20 % en la mayoría de las empresas, lo que da cuenta del ambiente laboral en función de promover políticas en la gestión del recurso humano.

Referencias

- Arteaga, G. (01 de Octubre de 2020). Enfoque cuantitativo: métodos, fortalezas y debilidades. *testsiteforme*. <https://www.testsiteforme.com/enfoque-cuantitativo/>
- Arteaga, G. (28 de Febrero de 2022). Qué es la investigación de campo: Definición, métodos, ejemplos y ventajas. *testsiteforme*. <https://www.testsiteforme.com/investigacion-de-campo/>
- Conexión ESAN. (2016). El reclutamiento de los recursos humanos. *ESAN Business*.
- Euroinnova Business Scholl. (s.f.). *5 técnicas para selección de personal*. <https://www.euroinnova.ec/5-tecnicas-para-seleccion-de-personal>
- Eval&GO. (05 de mayo de 2021). *¿Qué es una encuesta y para qué sirve?* <https://www.evalandgo.com/es/ayuda/blog/Actualidades-Eval-GO/366/Que-es-una-encuesta-y-para-que-sirve>
- Heredia-Gálvez, S., Becerra-Sarmiento, M., Cajas-Cajas, V., y Revelo-Oña, R. (2020). Métodos de Reclutamiento y Selección de Personal: Análisis a la Gestión de las Empresas Ecuatorianas. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(6), 173-180. <https://doi.org/https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6.329>
- Levin, R., y Rubin, D. (2004). *Estadística para Administración y Economía, 7ma edición*. Pearson Educación.
- Mata, L. (02 de julio de 2019a). Profundidad o alcance de los estudios cuantitativos. *Investigalia*.
- Mata, L. (26 de noviembre de 2019b). Marco metodológico de investigación. *Investigalia*.
- Muguira, A. (s.f.). *¿Qué es la investigación descriptiva?*. *QuestionPro*. <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-descriptiva/>
- ORH. (19 de febrero de 2019). Casi el 60% de las empresas que sufre rotación voluntaria tiene problemas para reclutar. *Observatorio de Recursos Humanos*.

- Pérez, O. (2019). La importancia del proceso de reclutamiento y selección de personal. *People Next*.
- Riaza, Á. (13 de enero de 2021). Métodos de selección de personal: 9 que deberías conocer. *Bizneo*.
- Sahui, J., Argüelles, L., y Quijano, R. (2012). Algunas consideraciones en torno a la toma de decisiones en materia de personal. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, (167).
- Sinnaps. (2020). *Investigación cuantitativa, características del método cuantitativo*. <https://www.sinnaps.com/blog-gestion-proyectos/metodo-cuantitativo>
- Spring Professional. (07 de julio de 2020). *La importancia del feedback en los procesos de selección*.
- Ultimas Noticias. (2019). *El jefe eres tú. ¿Cuánto tiempo demora un proceso de contratación?*
- Zayas, P. (2010). Breve Esbozo Histórico del Proceso de Selección de Personal. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, (2010-10).

Copyright (2022) © Heska Gabriela Zuñiga Ricaurte, Andrea Belén Silva Helguero,
Miguel Ángel Aizaga Villate, Juan Alberto Toro Alava

Este texto está protegido bajo una licencia internacional Creative Commons 4.0.



Usted es libre para Compartir—copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato — y Adaptar el documento — remezclar, transformar y crear a partir del material—para cualquier propósito, incluso para fines comerciales, siempre que cumpla las condiciones de Atribución. Usted debe dar crédito a la obra original de manera adecuada, proporcionar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que tiene el apoyo del licenciante o lo recibe por el uso que hace de la obra.

[Resumen de licencia](#) – [Texto completo de la licencia](#)