

Análisis comparativo del proceso de reclutamiento y selección de personal en sector público y privado del Distrito metropolitano de Quito

Comparative analysis of the recruitment and selection process of personnel in the public and private sector of the Metropolitan District of Quito

• Fecha de recepción: 2023-05-02 • Fecha de aceptación: 2023-07-01 • Fecha de publicación: 2023-07-29

Geoconda Magdalena Días Vallejos¹, Miguel Angel Aizaga Villate¹, Renato M. Toasa¹

¹ Universidad Tecnológica Israel, Quito, Ecuador

diasgeoconda@gmail.com, maizaga@uisrael.edu.ec, rtoasa@uisrael.edu.ec

ORCID: 0000-0003-2735-3327, 0000-0002-4492-1181, 0000-0002-2138-300X

Resumen

Todas las organizaciones, ya sean privadas o públicas, gastan recursos en el proceso de reclutamiento y de selección de sus trabajadores, sin embargo, no consideran los mismos criterios. En este artículo se hace un análisis comparativo de estos procesos, para hacer diferenciaciones entre el sector público y el privado. El estudio es de campo, con enfoque cuantitativo y de alcance correlacional, mediante el coeficiente de Pearson, considerando como muestra a cuatro empresas públicas y cuatro privadas, seleccionadas de manera no probabilística a juicio de los autores. La principal conclusión es que todos los criterios analizados, son mejor valorados en el sector privado que en el público, a excepción del proceso en general, valorado en ambos sectores como Malo. Acorde al análisis general de todas las preguntas se determina una correlación de 0,144, esto quiere decir que no existe una asociación significativa entre las percepciones de los criterios analizados entre el Sector Público y el Sector Privado. Mientras que, en las correlaciones por cada uno de los criterios, existe asociación positiva, es decir afinidad entre empresas públicas y privadas, en criterios como la preparación de los encargados, el desempeño de los trabajadores y en la valoración del proceso en general.

Palabras clave

Reclutamiento y selección, análisis comparativo, empresas públicas y privadas, correlación

Abstract

All organizations, whether private or public, spend resources on the recruitment and selection process of their workers, however, they do not consider the same criteria. This article makes a comparative analysis of these processes, to make differentiations between the public and private sectors. The study is field, with a quantitative approach and correlational scope, using the Pearson coefficient, considering as a sample four public and four private companies, selected in a non-probabilistic way in the opinion of the authors. The main conclusion is that all the criteria analyzed are better valued in the private sector than in the public sector, except for the process in general, valued in both sectors as Malo. According to the general analysis of all the questions, a correlation of 0.144, is determined, this means that there is no significant association between the perceptions of the criteria analyzed between the Public and Private Sectors. While, in the correlations for each of the criteria, there is a positive association, that is, affinity between public and private companies, in criteria such as the preparation of those in charge, the performance of the workers and in the evaluation of the process in general.

Keywords

Recruitment and selection, comparative analysis, public and private companies, correlation

Introducción

El reclutamiento y selección de recurso humano es un asunto de importancia estratégica para las empresas. El capital humano apto para los puestos requeridos es imprescindible para que la organización, ya que la competitividad ya que esta no depende de máquinas o infraestructura, sino del capital humano que posea. El presente estudio busca establecer un análisis comparativo que permita identificar los parámetros establecidos, la aplicación de las normativas vigentes, la planificación adecuada, logrando obtener los contrastes que existen

en los criterios, técnicas y procedimientos utilizadas al momento de realizar estos procesos de gestión de personal.

El reclutamiento consiste en desarrollar las acciones necesarias para localizar y atraer a las personas que poseen los requisitos necesarios para ocupar un puesto vacante en la empresa.

Existen básicamente dos tipos de reclutamiento que son: Reclutamiento Externo: Proceso de Head hunting Búsqueda de Internet, Mediante Servicios de Empleo, Procesos de Outsourcing. Y el Reclutamiento Interno: Base de talento, Programas de referidos, Promoción Interna y Recontratación.

“La selección Es el proceso mediante el cual se escoge, de entre un conjunto de individuos, a aquel que tenga mayores aptitudes para ejercer un trabajo y cuyos rasgos de personalidad le permitan una adaptación satisfactoria al puesto y a la organización.” (Corrales, 2005). La importancia de este proceso se deduce del hecho de que “el futuro de cualquier organización, pasa por componer una buena estrategia de captación de personal que se anticipe y prevenga cualquier desajuste que puedas necesitar la empresa ya sea para afrontar retos presentes o futuros”. (Publicaciones Vértice, 2008)

En cuanto a las fases del proceso de selección se pueden mencionar: Pre-screening (un primer contacto con el candidato para conocer sus habilidades), Criba curricular,(revisión de los currículo para verificar credenciales) Entrevista (encuentro), pruebas (conocimientos habilidad, psicotécnicas, etc) y Contratación (Bizneo, s.f.)

En este sentido, la selección de personal en el sector público se hace de acuerdo a la Ley Orgánica el Servicio público (LOSEP) y a su respectivo reglamento, mientras que en el sector privado hay libertad por parte de las empresas para este proceso, solo con la salvedad de que, en aspectos de contratos, remuneración y otros beneficios deben regirse por el Código del Trabajo. De allí que se debe hacer la diferenciación entre la administración pública y la privada, señalando que el enfoque de la primera es la implementación de la política gubernamental, mientras que la segunda se orienta en la implementación de políticas de la empresa. Las políticas y programas gubernamentales están dirigidas al sector público, en función de la promoción del bienestar general y se rigen por un marco legal que tiene como

objetivo prevenir el abuso de poder, el trato injusto e injusto del público. y el bien del público, mientras que las políticas empresariales. Buscan como propósito principal la rentabilidad, expandir el crecimiento y el desarrollo de la empresa.

Materiales y Métodos

El diseño de investigación representa las herramientas y métodos a utilizar para el desarrollo de la misma, en este caso se enmarca en un estudio de campo, con enfoque cuantitativo y de alcance correlacional

Según (Palella & Martins, 2012), la investigación de campo consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar las variables. Estudia los fenómenos sociales en su ambiente natural. El investigador no manipula variables debido a que esto hace perder el ambiente. El tipo de investigación del presente proyecto, se basa en la Investigación de Campo; porque recolecta la información de la problemática existente en entes de los diferentes sectores desde la perspectiva de sus actores.

El análisis cuantitativo “Refleja la necesidad de medir y estimar magnitudes de los fenómenos o problemas de investigación (Hernandez et al., 2014). Se logra a través de la aplicación de la encuesta en base cuestionarios con preguntas cerradas, a través de la lista de estimación para así poder evaluar la condición entre las distintas variables.

El alcance correlacional implica trascender el nivel descriptivo, profundizando en el análisis acerca de las formas en que se relacionan variables y grupos de variables. “Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular.” (Hernandez et al., 2014). En esta investigación se harán tablas y medidas para establecer las asociaciones entre las variables estudiadas.

Esta correlación se hace mediante la aplicación de la Teoría de Pearson: “El coeficiente de correlación de Pearson es una prueba que mide la relación estadística entre dos variables continuas. (Question Pro)

Formula:

$$r_{xy} = \frac{\sum z_x z_y}{N}$$

Población se refiere al “grupo de todos los elementos que se proponen para obtener una medida característica” (Rodríguez, 2015, pág. 8) Es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación.

La muestra Es un conjunto de elementos seleccionados de una población de acuerdo a un plan de acción previamente establecido (muestreo), para obtener conclusiones que pueden ser extensivas hacia toda la población. (Salazar, 2018)

En el presente proyecto se realiza un muestreo no probabilístico a juicio de los investigadores, considerando el número de 4 Empresas Públicas y 4 Empresas Privadas del Distrito Metropolitano de Quito, para en base a ello establecer las comparaciones pertinentes. En este sentido, se tomaron entes de un tamaño equivalente en cuanto al número de trabajadores y en cuanto al giro del negocio en el caso de los entes públicos fueron Ministerios y en el de las empresas privadas fueron empresas de servicios financieros (Bancos). Para ello se aplicó el cuestionario a gerentes medios que cumplen el rol de organizar y aprovechar eficientemente los recursos de la organización.

El análisis de datos es el proceso de exploración, transformación y examinación de datos para identificar tendencias y patrones que revelen insights importantes y aumenten la eficiencia para respaldar la toma de decisiones. Una estrategia moderna de análisis de datos les permite

a los sistemas y a las organizaciones trabajar a partir de análisis automatizados en tiempo real, lo que garantiza resultados inmediatos y de gran impacto. (Alteryx, 2022)

Los instrumentos de investigación son necesarios en los tipos de recopilación de datos y tecnología más utilizadas en la investigación científica. En cuanto a las herramientas, señala que las adecuadas son aquellas que se utilizan para registrar datos observables, de modo que puedan representar verdaderamente la definición de variable que tienen los investigadores. (Hernández, 1991)

En el presente estudio se emplea la técnica de la encuesta para recolectar la información y el instrumento utilizado es un cuestionario aplicado a las Empresas Públicas y Privadas del Distrito Metropolitano de Quito, que se formula en base a un número de 8 preguntas con el objetivo de:

1. Determinar la calidad de procesos establecidos en manuales y su aplicación
2. Establecer el nivel de preparación de los reclutadores.
3. Evaluar el nivel de aplicación de los filtros y requisitos
4. Analizar el proceso de verificación de documentos
5. Identificar el uso correcto de pruebas y entrevistas
6. Examinar la influencia de recomendaciones de terceros a los candidatos.
7. Comprobar el nivel de rotación de personal.
8. Estipular la apreciación del Proceso de selección en general en los diferentes sectores

Estas 8 preguntas tiene como opciones de respuesta una escala de Likert con estimacion de valor que va desde el 1 al 5, considerando apreciaciones con 5 opciones; Pésimo, Malo, Malo, Regular y Excelente. (Hammond, s.f.)

Estas respuestas se tabulan, colocando las opciones (del 1 al 5), estos resultados se procesan mediante la estadística descriptiva, mediamte la elaboracion de gráficos en los que se colocan las frecuencias relativas (porcentajes) obtenidos en cada una de las respuestas a los items planteados. Adicionalmente se calcula un promedio de los puntajes por cada uno de los

items considerando por separado los sectores público y privado. Estos promedios se comparan en ambos sectores y el puntaje mas alto evidencia que esa variable del proceso es mejor apreciada desde el punto de vista de los encuestados.

Las variables que son comparadas se miden mediante el coeficiente de Pearson usando la herramienta del SPSS (Statistical Package for Social Sciences). Este índice de correlación de Pearson se hace mediante la Estadística Inferencial que busca obtener conclusiones sólidas y más profundas, basado en el trabajo con muestras y su posterior generalización de resultados para la toma de decisiones y conclusiones sólidas, permite inducir conclusiones de situaciones, sucesos o fenómenos previamente estudiados. (Guerrero & Buitrago, 2007). La estadística inferencial permite extraer las conclusiones del problema planteado, permite averiguar características de comportamiento de una población, donde en el conjunto de todas las empresas públicas y privadas analizara el proceso de reclutamiento y selección de personal en cada una de ellas, logrando obtener una media comparativa de los factores que intervienen así como los diferentes actores de comportamiento, para en base a ello poder obtener la muestra representativa que mantenga las proporciones de la población.

El coeficiente de correlación de Pearson se utiliza para determinar el nivel de asociación que existe entre las variables, oscila entre -1 y $+1$: Un valor menor que 0 indica que existe una correlación negativa, es decir, que las dos variables están asociadas en sentido inverso. Cuánto más se acerca a -1 , mayor es la fuerza de esa relación invertida (cuando el valor en una sea muy alto, el valor en la otra será muy bajo). Cuando es exactamente -1 , eso significa que tienen una correlación negativa perfecta.

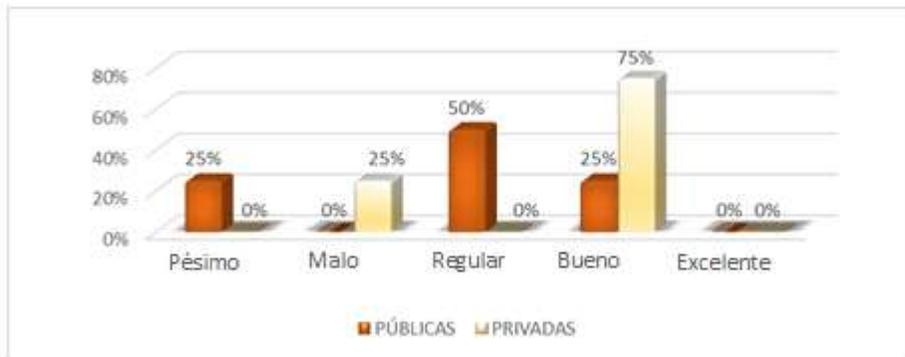
Un valor mayor que 0 indica que existe una correlación positiva. En este caso las variables estarían asociadas en sentido directo. Cuanto más cerca de $+1$, más alta es su asociación. Un valor exacto de $+1$ indicaría una relación lineal positiva perfecta. Finalmente, una correlación de 0 , o próxima a 0 , indica que no hay relación lineal entre las dos variables. (CIMEC, 2019) En este caso se hace la correlación de cada uno de los ítems para asociar las respuestas en las empresas públicas y las respuestas en las empresas privadas. Y además se calcula un coeficiente de correlación general, tomando en cuenta todas las preguntas del cuestionario.

Resultados

En principio se hace un análisis univariante en el cual se muestran las respuestas de las percepciones de los encuestados.

Figura 1

PREGUNTA 1. ¿Cómo calificaría la aplicación de los procesos de selección establecido en el manual de procedimientos?



Análisis Sector Público P1:

La aplicación de manuales y procedimientos en las Empresas Públicas representa un 50% Regular, 25% Bueno y 25 % Pésimo, que significa que la mitad del conjunto poblacional no tiene el conocimiento y actualización constante en las diferentes normativas, que incurren en el sector público, en las observaciones realizadas por contraloría que se evidencia en diferentes incurrencias sobre juicios laborales, demandas, nepotismo entre otros.

Análisis Sector Privado P1:

Del personal entrevistado en el Sector Privado se puede evidenciar que en un 75%, lo consideran Bueno, de empresas existen Manuales de Procesos de Reclutamiento y Selección de Personal los mismos que sirven de directrices al momento de ejecutar este proceso, En un 25% es considerado como Malo, se puede determinar que a pesar que

existen estos manuales el proceso no depende del mismo y únicamente lo utilizan como formalismo.

Figura 2

PREGUNTA 2, ¿Cómo evalúa el nivel de preparación, conocimientos del o los reclutadores?



Análisis Sector Público P2:

El nivel de preparación se puede evidenciar en un 50% Regular, 25% Malo y 25 Pésimo, ya que los reclutadores no tienen la capacitación constante o autoeducación y actualización en los procedimientos de contratación de personal, siguiendo paradigmas establecidos y monótona del mismo, no tiene la evaluación constante de conocimientos y aplicación de nuevas metodologías y estrategias , así como en la rotación de personal que por años son los encargados de llevar los procesos de reclutamiento, manteniéndose retrograda y poco técnico

Análisis Sector Privado P2:

De acuerdo al análisis de los entrevistados acerca del personal de reclutamiento y selección de personal con el que cuentan para este proceso, el 50% lo aprecia como Bueno, determina que cuenta con personal capacitado para esta función, el 25% concluyó que es un proceso Regular, del cual se encarga la gerencia misma, y el otro 25% lo determinó como Malo, el personal que realiza este proceso es de otras áreas según la necesidad más no del Departamento de RRHH.

Figura 3

PREGUNTA 3, ¿Cómo considera la aplicación de filtros y requisitos de contratación establecidos en las herramientas de selección?



Análisis Sector Público P3:

Las herramientas de contratación se pueden evaluar en un 75% Regular de aplicación adecuada, y un 25% Malo vista que deberían mejorar sus políticas de control y supervisión como en el caso de la evaluación en el concurso de méritos y oposición, que no permiten de forma general e individual evaluar a los seleccionados siendo preguntas de conocimiento general, mas no de aptitudes que deberían incluir, así como de personalidad en pruebas de bolígrafos, antecedentes personales, verificación de veracidad en documentación presentadas por los candidato, evaluadores que desconozca los métodos.

Análisis Sector Privado P3:

Un 75% de encuestados lo considera como Bueno, las empresas del Sector privado cuentan con herramientas de contratación tanto de uso popular como de su propia autoría (aplicaciones, portales, páginas web), las mismas que mediante suscripciones mensuales o anuales les permite tener un sinfín de opciones al momento de realizar los filtros requeridos,

Un 25% de encuestados lo aprecia como Regular, no aplican estas herramientas por falta de fondos asignados a la contratación del personal.

Figura 4

PREGUNTA 4.- ¿Cómo califica el proceso de la verificación de documentos de los candidatos?



Análisis Sector Público P4:

El seguimiento y control obtenido en un 50% Regular el 25% Bueno y un 25% Excelente de la verificación al personal considerado como idóneo, precisa una alta deficiencia de supervisión que existe dentro del sector Público, ya que son personal ineficiente y con poco criterio profesional en muchas ocasiones sin experiencia laboral, que se encuentran ejerciendo cargos de alto nivel jerárquico, y con sueldos establecidas en los niveles de remuneraciones del sector público que no representa su desempeño, cargo y más aún que cumplan con el perfil de acuerdo a sus estudios superiores, que en muchos casos por temas apolíticos han sido identificados como falsos.

Análisis Sector Privado P4:

En un 50% de los entrevistados lo consideran como Bueno, realizan procesos y filtros requeridos Buenos, aplicando un salario acorde con el perfil y no establecido por ningún organismo de control tomando en considerando 90 días de contrato a prueba para evaluar resultados, el 25% un proceso excelente que va de la mano con las herramientas y filtros aplicados en la pregunta 3, adicional un 25% también se inclinó por la ponderación Regular

que corresponde a oportunidades que se descartan por falta de experiencia pese a tener un buen perfil de estudios.

Figura 5

PREGUNTA 5. ¿Cómo aprecia a aplicación de preguntas en la entrevista y evaluaciones establecidas para cada perfil?



Análisis Sector Público P5:

El 75% Regular y 25 % Bueno de aplicación de los cuestionarios y entrevistas que se realizan dentro de las empresas Públicas son los adecuados, ya que establecen las políticas para cada perfil y cargo con el estándar de calidad en los resultados obtenidos, ya que son objetivas el momento de evaluar, se enfoca en la hoja de vida presentado y en aplicar al nivel de conocimientos, debería ser más subjetivas a los conocimientos y desenvolvimiento del candidato que a los intereses personales.

Análisis Sector Privado P5:

El 75% de respuestas lo consideran como Bueno en lo referente a las preguntas en la entrevista y evaluaciones establecidas según el perfil, el sector privado las evalúa como muy buenas, esto se debe a que al tener herramientas y un previo análisis y estudio de la solicitud del cargo, se realizan preguntas con el grado de dificultad acorde a la vacante y perfil del nuevo empleado, sin embargo un 25% calificaron este proceso como Regular debido a que no hay división de funciones ni un encargado de realizar este requisito.

Figura 6

PREGUNTA 6. ¿Cómo estima que influyen las recomendaciones de terceros el momento de realizar un proceso de selección?



Análisis Sector Público P6:

En un 50% calificado como Regular, cree que tiene como influencia favoritismos del dentro del sector Público, El 25% lo aprecia como Malo y otro 25 % como Pésimo representa la otra mitad, que piensa que no se ingresa por méritos personales, sino por recomendaciones externas, porque permiten que personal ineficiente ingrese a cumplir puesto sin tener el profesionalismo necesario, y se deja sin oportunidades a personas ético que se desempeñaría de mejor manera y con eficiencia

Análisis Sector Privado P6:

De acuerdo al análisis y la experiencia de los entrevistados un 50% lo consideran como Bueno, que una recomendación influye más en una contratación esto se realiza independiente del perfil un 25% consideran Regular y otro 25% Pésimo esto quiere decir que en algunas empresas se consideran estas referencias, en algunas ocasiones esto resulta bien debido a que se tiene un testimonio de un tercero, pero en otras no por no haber considerado el cumplimiento de todos los filtros para realizar la contratación.

Figura 7

PREGUNTA 7. ¿Cómo considera usted que ha sido el desempeño laboral del personal contratado basándose en la rotación de personal del último año?



Análisis Sector Público P7:

De acuerdo al análisis de rotación de personal en un 75% Regular, se puede evaluar que la calificación del personal ha sido optima ya que la rotación ha permitido generar un mejor clima laboral y que el personal tenga conocimiento de las diferentes áreas para solventar ausentismo, así como falta de personal, convirtiéndose en personal capaz de desarrollarse dentro de la institución profesionalmente e involucrándose con los objetivos de la institución. En un 25% como Malo vista que hay personal con contratos indefinidos y bajo el código de trabajo que no permite la normativa realizar su rotación o cambio de cargos para no incurrir en observaciones por la contraloría.

Análisis Sector Privado P7:

Según el 75% de entrevistados determinan que es Bueno hay una buena permanencia en el trabajo que no hay una considerable rotación de personal en los últimos años y esto se debe a todo el proceso de reclutamiento y selección que se realiza basado en el manual de procedimientos, sin embargo, un 25% de entrevistados lo consideran Regular, que la rotación de personal que se ha dado en los últimos años ha sido a causa de la pandemia.

Figura 8

PREGUNTA 8. ¿Como evalúa el proceso de Reclutamiento y selección de Personal en la organización?



Análisis Sector Público P8:

Del personal entrevistado el 50% considera el proceso como Bueno y el otro 50 % se divide entre una apreciación como malo un 25 % y pésimo un 25%, lo que contraviene el concepto general de que el proceso debe ser completamente imparcial apegado a las normativas y profesionalismo del personal profesional encargado del reclutamiento.

Análisis Sector Privado P8:

Del personal entrevistado el 75% considera que es Regular , que busca establecer un buen equipo de trabajo que genere resultados que acerquen a la empresa al cumplimiento de los objetivos establecidos, sin embargo un 25% considera que es malo en lo referente a la cantidad de requisitos y la dificultad de ocupar un puesto laboral estable y bien remunerado

Tabla 1
Calificaciones del proceso

TEMS	EMPRESAS PUBLICAS					EMPRESAS PRIVADAS				
	Calificaciones				Promedio	Calificaciones				Promedio
1, ¿Cómo calificaría la aplicación de los procesos de selección establecido en el manual de procedimientos?	3	1	4	3	2,75	2	4	4	4	3,50
2, ¿Cómo evalúa el nivel de preparación, conocimientos del o los reclutadores?	1	2	3	3	2,25	2	3	4	4	3,25

3. ¿Cómo considera la aplicación de filtros y requisitos de contratación establecidos en las herramientas de selección?	3	2	3	3	2,75	3	4	4	4	3,75
4. ¿Cómo califica el proceso de la verificación de documentos de los candidatos?	5	3	4	3	3,75	3	4	5	4	4,00
5. ¿Cómo califica las entrevistas y evaluaciones establecidas para cada perfil?	3	3	4	3	3,25	3	4	4	4	3,75
6. ¿Cómo estima que influyen las recomendaciones de terceros el momento de realizar un proceso de selección?	3	3	2	1	2,25	1	4	3	4	3,00
7. ¿Cómo considera usted que ha sido el desempeño laboral del personal contratado basándose en la rotación de personal del último año?	3	2	3	3	2,75	4	3	4	4	3,75
8. ¿Cómo evalúa el proceso de Reclutamiento y selección de Personal en la organización?	2	4	4	1	2,75	3	3	3	2	2,75

De acuerdo a los puntajes promedios obtenidos de las preguntas, se puede señalar que todos los criterios, a excepción del último, fueron mejor valorados en el sector privado que en el público, desde la pregunta 1 hasta la pregunta 7, según la percepción de los encuestados, están catalogadas en un nivel considerado como Regular, la aplicación del manual de procedimientos, el nivel de preparación de los reclutadores, la aplicación de filtros y requisitos, las entrevistas, la influencia de las recomendaciones y el desempeño laboral de los trabajadores, destacando de la verificación de documentos como Bueno. Mientras que la pregunta 8 que se refiere a la percepción sobre el proceso en general es Malo en ambos sectores, el público y el privado.

Tabla 2

Correlación general

		Correlaciones	
		V1PUBLICO	V2PRIVADO
V1PUBLICO	Correlación de Pearson	1	,144
	Sig. (bilateral)		,832
	N	4	4
V2PRIVADO	Correlación de Pearson	,142	1
	Sig. (bilateral)	,832	
	N	4	4

Una vez tabuladas las encuestas, y habiendo obtenido el análisis de cada pregunta se procede a realizar la tabulación en el Programa Estadístico SPSS, en el que se realiza la relación de las preguntas entre sí para obtener una respuesta según la aplicación de la Correlación de variables de Pearson.

Se puede observar en la Tabla 2 que el valor de la correlación es 0.144, lo que significa que no existe asociación entre la percepción sobre los criterios señalados en los 8 ítems, al cotejar las percepciones en el sector público con el sector privado. Esto significa que los criterios bien valorados en el sector público, no fueron bien valorados en el sector privado.

Tabla 3
Coefficiente de correlación (público y privado)

Items	Coefficiente de correlación	DESCRIPCIÓN
1, ¿Cómo calificaría la aplicación de los procesos de selección establecido en el manual de procedimientos?	-0,132	NEGATIVA BAJA
2, ¿Cómo evalúa el nivel de preparación, conocimientos del o los reclutadores?	1,000	POSITIVA ALTA
3, ¿Cómo considera la aplicación de filtros y requisitos de contratación establecidos en las herramientas de selección?	-0,333	NEGATIVA BAJA
4, ¿Cómo califica el proceso de la verificación de documentos de los candidatos?	-0,426	NEGATIVA BAJA
5, ¿Cómo califica las entrevistas y evaluaciones establecidas para cada perfil?	-0,577	NEGATIVA BAJA
6, ¿Cómo estima que influyen las recomendaciones de terceros el momento de realizar un proceso de selección?	-0,492	NEGATIVA BAJA
7, ¿Cómo considera usted que ha sido el desempeño laboral del personal contratado basándose en la rotación de personal del último año?	-0,333	NEGATIVA BAJA
8, ¿Cómo evalúa el proceso de Reclutamiento y selección de Personal en la organización?	0,778	POSITIVA MEDIA

Acorde a la Tabla 3 Se observa que hay asociación positiva en las preguntas 2 y 8, es decir, que la percepción de los encuestados respecto a estas preguntas es similar, lo que significa semejanza en entre el sector público y privado en estos aspectos, la preparación de los encargados y el proceso de reclutamiento y selección en general. Sin embargo, en las demás

preguntas, hay asociaciones bajas y negativas, lo que implica que existe diferenciación en cuanto a la percepción de los encuestados respecto a estas preguntas, habiendo antagonismo respecto a la verificación de documentos y la influencia de las recomendaciones de terceros el momento de realizar un proceso de selección.

Conclusiones

En los criterios analizados, tales como la aplicación del manual de procesos, el nivel de preparación de los reclutadores, la aplicación de filtros, la verificación de documentos, la aplicación de la entrevista, la influencia de recomendaciones y el desempeño laboral, es mejor valorado en el sector privado que en el público. Por lo cual es importante revisar aspectos como los conocimientos por parte de los reclutadores, su formación adecuada y el establecimiento de controles y seguimiento a los mismos. Además de revisar como influyen las recomendaciones de terceros, que son las que generan contratación de personal no calificado, y dejando sin oportunidades a los candidatos aptos, ya que puede considerarse como tráfico de influencias, que impide llevar a cabo un proceso que fluya normalmente y contratar al personal calificado con experiencia profesional y los conocimientos necesarios. Solo en el criterio relacionado con la valoración del proceso de reclutamiento y selección en general en ambos sectores se tiene la misma apreciación por parte de los encuestados, quienes lo consideran como Malo

En un análisis general de todas las preguntas se determina una correlación de 0,144, esto quiere decir que no existe una asociación significativa entre las precepciones de los criterios analizados entre el Sector Público y el Sector Privado, ya que cada uno tiene diferentes metodologías de reclutamiento y selección, en el sector Público se basa en las normativas vigentes regidas a la Ley Orgánica del Servidor Público y Ministerio de trabajo, supervisado por la Contraloría General del Estado y en la empresa Privada únicamente el Ministerio sin

ninguna supervisión y control por parte de otro organismo. Por lo cual se correlaciona en forma negativa ya que no se cumplen adecuadamente.

Mientras que las en las correlaciones por cada uno de los criterios, existe asociación positiva es decir asociación en la preparación de los encargados y en la valoración del proceso de reclutamiento y selección en general. Por otro lado, existe correlación negativa aunque baja, lo que implica que existe diferenciación o discrepancia en la aplicación de los procesos establecido en el manual de procedimientos, la aplicación de filtros, requisitos de contratación, la aplicación de preguntas en la entrevista y evaluaciones establecidas, la verificación de documentos, las recomendaciones de terceros, y el desempeño de los trabajadores, lo que puede generar contratación de personal no calificado y dejando sin oportunidades a los candidatos aptos.

Referencias

- Alteryx. (2022). *Análisis de datos*. <https://www.alteryx.com/es-419/glossary/data-analytics>
- Bizneo. (s.f.). *3 claves de la selección de personal: técnicas, tipos y cómo es el proceso ideal*. Blog: <https://www.bizneo.com/blog/seleccion-de-personal/#:~:text=Criba%20curricular%20en%20la%20selecci%C3%B3n%20de%20personal%20La,fases%20y%20una%20puede%20sustituir%20a%20la%20otra.>
- CIMEC. (2019). <https://www.cimec.es/coeficiente-correlacion-pearson/>
- Corrales, A. B. (2005). Administración de Recursos Humanos. En A. B. Corrales, *II Parte* (pág. 188). https://books.google.com.ec/books?id=hfR9aExuRX0C&pg=PA15&hl=es&source=gbs_toc_r&cad=4#v=onepage&q&f=false.
- Guerrero, A., & Buitrago, M. (2007). *Estadística básica*. ITM.
- Hammond, M. (s.f.). *Escala de Likert: qué es y cómo utilizarla*. <https://blog.hubspot.es/service/escala-likert#:~:text=La%20escala%20de%20Likert%20contiene%20preguntas%20concretas%20y,opci%C3%B3n%20neutra%20o%20intermedia%20y%20dos%20opciones%20positivas.>

Hernández, R. (1991). Instrumentos de Investigación – Características, Tipos y Ejemplos. *APDE*.

Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. *McGraw Hill Education*.

Parella, S., & Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Fedupel.

Publicaciones Vértice. (2008). *Recursos Humanos. Selección de personal*. Editorial Vértice.

Question Pro. (s.f.). *Question Pro*. Correlación de Pearson:
<https://www.questionpro.com/blog/es/coeficiente-de-correlacion-de-pearson/#:~:text=El%20coeficiente%20de%20correlaci%C3%B3n%20de%20Pearson%20es%20una%20prueba%20que,de%20%2B1%20a%20-1>.

Rodriguez, J. J. (2015). *Muestreo y preparación de la muestra*. . Barcelona: Cano Pina. <https://elibro.net/es/ereader/uisrael/43107?page=8>

Salazar, C. (2018). *Fundamentos básicos de estadística*. Santiago: s/n.

Copyright (2023) © Geoconda Magdalena Días Vallejos, Miguel Angel Aizaga Villate, Renato M. Toasa

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](#)