

Métodos utilizados para el Reclutamiento del personal en las pymes en el sector comercial de la Localidad de Alberdi

Susana Raquel Vera Torales¹

verasusana380@gmail.com

Investigador Independiente

Vanina Daniela Medina Sánchez

medinadaniela698@gmail.com

Facultad de Ciencias Contables,

Administrativas y Económicas

Universidad Nacional de Pilar

RESUMEN

El presente trabajo se enmarca dentro de los estudios no experimentales, de tipo descriptivo con métodos de estudio cualitativo y cuantitativos. El objeto general de determinar los métodos utilizados para el reclutamiento del personal en las pymes del sector comercial de la Localidad de Alberdi, ante el escenario cada día más competitivos y desafiantes que está desarrollando para cubrir más puestos de trabajo en los comercios de la localidad en estudio, lo que demanda el proceso de reclutamiento y selección de personal, cuyas conclusiones indican que aun cuando las estrategias para captar talento han sido modificadas y adaptadas a formas más efectivas para las empresas comerciales, los comerciantes consultados, en un porcentaje importante sí realizan el análisis del puesto de trabajo antes del llamado al personal a ocupar cargos disponibles o vacantes en sus empresas. Los procesos de reclutamiento y selección de personal en un porcentaje elevado siguen siendo de manera tradicional, aun cuando existan grandes avances en la aplicación de las redes sociales. Mas de la mitad de los comerciantes consultados no realizan evaluación de desempeño del personal a su cargo.

Palabras claves: *empresas comerciales; reclutamiento; selección de personal; evolución del sistema de selección de personal.*

¹ Autor Principal

Correspondencia: verasusana380@gmail.com

Methods used for the Recruitment of personnel in SMEs in the commercial sector of the Town of Alberdi

ABSTRACT

The present work is framed within the non-experimental studies, of a descriptive type with qualitative and quantitative study methods. The general objective of determining the methods used for the recruitment of personnel in SMEs in the commercial sector of the Town of Alberdi, given the increasingly competitive and challenging scenario that is being developed to cover more jobs in the businesses of the town in study, which demands the process of recruitment and selection of personnel, whose conclusions indicate that even when the strategies to attract talent have been modified and adapted to more effective ways for commercial companies, the merchants consulted, in a significant percentage do carry out the analysis of the job position before calling staff to fill available positions or vacancies in their companies. The processes of recruitment and selection of personnel in a high percentage continue to be traditional, even when there are great advances in the application of social networks. More than half of the merchants consulted do not carry out a performance evaluation of the personnel under their charge.

***Keywords:** commercial companies; recruitment; staff pick; evolution of the personnel selection system.*

*Artículo recibido 19 setiembre 2023
Aceptado para publicación: 29 octubre 2023*

INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta el (CEN, 2011) los distritos del departamento de Ñeembucú con las principales variables económicas, se menciona que el departamento está constituido por dieciséis distritos, en donde el 94,2% de los ingresos totales generados en el departamento provienen de dos de ellos, Pilar (capital departamental) con el 64,6% y Alberdi con el 29,6%. Se destaca Pilar por contar con el mayor número de unidades económicas y de personal ocupado.

El distrito de Alberdi, está situado al norte del departamento de Ñeembucú, a orillas del río Paraguay, frente a la ciudad de Formosa, Argentina y a 140 km. de la capital Asunción (CONACYT. s.f)

Al respecto, con los mejoramientos de las Rutas: Villeta-Alberdi, departamento de Ñeembucú (68 km), el mejoramiento del tramo Alberdi – Pilar – 101 km, Departamento Ñeembucú, que abarca la construcción de 101 Km de ruta asfaltada, obra que dio nuevas posibilidades económica a la ciudad de Alberdi, permitiendo el control de erosión en periodos de fuertes lluvias que afectan al tráfico vehicular, el mejoramiento en la señalización y su mantenimiento, permitió el levantamiento del sector comercial, posibilitando un nuevo desarrollo socioeconómico del lugar, por la generación de puestos de trabajo, siendo que durante décadas la ruta departamental Alberdi – Pilar era uno de los tramos más angustiantes del 12º departamento, en especial en temporada de lluvias y crecidas, ocasionaba el aislamiento para sus habitantes.

De acuerdo al informe del Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones (MOPC) (2023) el Tramo 2, cuyos trabajos se enfocaron en el puente más largo del departamento de Ñeembucú, con (1.175) metros sobre el río Tebicuary, el segundo tramo que corresponde al desvío Pilar-Alberdi, que acerca aún más a las localidades beneficiadas, puente hoy ya inaugurado. Lo que representa un importante avance para la población del departamento de Ñeembucú, como Villa Franca; Mburicá; San Juan Bautista del Ñeembucú y Tacuaras.

La presente investigación surge con el objetivo de determinar los métodos utilizados para el reclutamiento del personal en las pymes del sector comercial de la Localidad de Alberdi, y el objetivo específico estudiar la evolución del reclutamiento y selección en las empresas

comerciales del lugar, ante el escenario cada día más competitivos y desafiantes que está desarrollando para cubrir más puestos de trabajo en los comercios de la localidad en estudio, lo que demanda el proceso de reclutamiento y selección de personal, cuyas conclusiones permitirán presentar sugerencias enfocadas a la inclusión del aporte que ofrecen escoger a las personas que desean tener como colaboradores y las personas escogen a las organizaciones donde quieren trabajar de manera a brindar su mejores esfuerzos.

Para la elaboración del presente artículo se hizo necesaria una búsqueda bibliográfica sobre los materiales disponibles sobre reclutamiento y selección, bastos materiales de contenido relacionado al tema abordado en este trabajo, lo que se prioriza las citas bibliográficas de autores de los últimos 5 años, salvo los clásicos.

Para la selección de los materiales bibliográficos más aptos se aplican diferentes filtros, primeramente, fueron seleccionados aquellos que guardaban una relación más estrecha con el objetivo general del trabajo, priorizando aquellos que proporcionaban datos necesarios para el logro del objetivo específico de esta investigación.

La delimitación del alcance del presente trabajo de investigación, compuesta por 28 empresas comerciales más relevantes, cuya característica específica es de poseer como mínimo tres personales en cada local comercial.

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS O MATERIALES Y MÉTODOS

Área de estudio

El distrito de Alberdi, fundada el 29 de agosto de 1930, durante la presidencia de D. José P. Guggiari, en homenaje al jurista argentino Juan Bautista Alberdi, amigo y defensor del Paraguay. Alberdi es una ciudad que está rodeada de ríos y esteros. El agua es una amenaza en cada período de lluvias. Se encuentra dividida en varias localidades: Alberdi, capital del distrito y las compañías Moñái Cuaré, Loma, Acevedo Cué, Isla León y Estero Corá, algunas de las cuales se subdividen en pequeños barrios. La ciudad de Alberdi está organizada en 21 barrios 3 de Mayo, Alberdi Viejo, Apua'í, Barrio Centro 1, Barrio Centro 2, Caracolito, San Bernardo, San Cayetano, San Francisco, San Gerónimo, Santa Catalina, Santa Elena, Stella Mary, Tarumá Vuelta,

Yaguarón, Chaco'í, Tunel, Loma Clavel, Palomar, Puerto Yacaré e Ytororó. (Viré y Martínez Fretes, 2014, p. 146, como se citó en CONACYT. s.f).

Su actividad principal es el comercio de compras. Su ubicación estratégica frente a la provincia de Formosa, convierte a los formoseños en principales habitués. Además, pero en menos proporción, sus habitantes se dedican a la agricultura de consumo (mandioca, lechuga, zapallo) y a la pesca. Si bien Alberdi posee hoteles y comedores, es limitada su planta turística, así también ofrece servicios de telefonía e internet los que suelen presentar dificultades de conexión. Dispone de servicios de cajeros automáticos.

Posee un hospital distrital y servicio de cajeros automáticos. Tienen una playa municipal conocida como "Punta Arena", que en épocas de bajante es utilizada por los veraneantes. Anteriormente llegaban a realizarse fiestas en el lugar, a que denominaban "Fiesta Verano en Punta" (CONACYT. s.f).

Tipo de investigación

La metodología desarrollada corresponde al paradigma positivista, abordada desde el enfoque cuantitativo, tipo investigación básica de alcance descriptivo correlacional y diseño no experimental de corte transversal.

Behar Rivero (2008) explica que el estudio descriptivo busca hacer una caracterización de hechos o situaciones por los cuales se identifica su problema de investigación y sirve para analizar cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno y sus componentes.

Método y Técnicas de estudio

La investigación cuantitativa es aquella en la que se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables son estudiados mediante técnicas como la encuesta dirigida a los comerciantes y empleados.

Así mismo, Bernal (2006, p. 163) señala que dentro del proceso de investigación científica existe una gran variedad de técnicas e instrumentos para la colecta de información y que el tipo de instrumento o técnica a utilizar varía respecto al tipo de investigación que se va a realizar sea esta cualitativa o cuantitativa.

En este caso, la investigación es cuantitativa porque trata de determinar a través de la encuesta los métodos utilizados para el reclutamiento del personal en las pymes del sector comercial de la Localidad de Alberdi.

Instrumentos de recolección de datos

A modo de recabar información para el trabajo, se aplicará la encuesta a 28 comerciantes y sus empleados de las empresas comerciales que luego de aplicar los criterios de inclusión y exclusión se obtuvo la población de estudio los que fueron elegidos a través del muestreo no probabilístico de tipo por conveniencia, caracterizada por empresas que poseen como mínimo tres personales en cada local comercial.

Gamboa Graus, (2017, p.10) recomienda incrementar el tamaño de la muestra si se quieren mayores niveles de confianza, ya que, en estos, además del tamaño de la población, es necesario considerar los márgenes de error que se desean tolerar. La muestra fue seleccionada de manera intencional.

Tipo de datos

Los datos primarios obtenidos estarán basados en la aplicación de los instrumentos de recolección de datos como la encuesta y como datos secundarios se tienen las numerosas fuentes bibliográficas redactadas en revistas reconocidas.

Evaluación de la calidad de los artículos seleccionados

A modo de garantizar la calidad de la revisión, fueron evaluados previamente la calidad de los materiales bibliográficos, respetando criterios tales como la publicación de artículos en revistas reconocidas en el ámbito científico, libros de autores especialistas o de trayectoria en el área y la investigación.

Considerando los criterios de selección implementados se puede garantizar la fiabilidad y validez de los materiales bibliográficos.

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

Los Recursos Humanos

Los Recursos Humanos es objeto de nuevas exigencias del entorno externo e interno en que se desarrolla, por lo que se ha visto en la necesidad de cambiar sus prioridades, entre las cuales se

mencionan que: los empleados deben ser competitivos, el área debe ser absolutamente profesional, sus mediciones se hacen en función a resultados financieros, se debe crear valoren lugar de reducir costos y se debe crear compromisos para evitar vigilar al personal (Alles, 2013, como se citó en Aguilera; Nahuat y Badillo, 2019).

Como expresan Percy y Martínez (2023) la tecnología actual permite contar con herramientas que facilitan la gestión del talento humano, tal es el caso del reclutamiento para la selección del personal on-line, el cual los autores lo destacan como un paso más allá al reclutamiento tradicional. Consideran que en el mundo laboral y la forma de gestionar el talento humano ha cambiado progresivamente en los últimos años como resultados de los avances tecnológicos, lo cual ha contribuido que muchas empresas hayan adaptado sus procesos, hace uso de esas nuevas tecnologías, para ser más coherentes con las tendencias del mundo actual (p.2).

Siendo que anteriormente, las formas de encontrar empleo se orientaban en ir de empresa a empresa a entregar Curriculum Vitae, leer en el periódico las convocatorias o salir a preguntar en diferentes entidades dónde tenían vacantes laborales, gracias al avance tecnológico, estas búsquedas se pueden realizan por internet, pero con la transformación digital de las empresas, las estrategias para captar talento propias del área de Recursos Humanos, también han sido modificadas y adaptadas a formas más efectivas para las organizaciones (Percy y Martínez, 2023). Como afirma Villalba (2020). De esta manera, la no incorporación de las nuevas tecnologías como el Big Data, Redes Sociales, Inteligencia Artificial y la Realidad Virtual, en los procesos de reclutamiento y selección del personal, les impide posibilidades a las empresas de visualizar una mayor cantidad de candidatos, evaluarlos más rápido y ser más eficientes en la decisión de contratación.

Métodos de Reclutamiento y Selección de personal

En la opinión de Pérez; Correa y Jaramillo (2020) el proceso de selección de personal es aquel en el que se decide a qué candidato reclutado se contratará. Es un proceso de selección, elección o decisión, en el cual los responsables deciden el candidato que ocupará el puesto de trabajo. Es un proceso de comparación de las exigencias del puesto, lo que se quiere obtener y las características

de los candidatos que optan por el puesto, estableciendo que de esta comparación los criterios para la decisión final.

Mencionan Percy y Martínez (2023):

La selección de personal, de acuerdo a Chiavenato (2000) como un proceso de elegir al individuo más idóneo para el cargo, resulta de elegir de un grupo de postulantes principalmente que reúna las condiciones o requisitos mínimos atribuidos al cargo.

Alles (2006) la selección de personal consiste en la designación del puesto a quien cumple con el perfil establecido.

Balderas (2015) se escoge al recurso que más concuerda con los objetivos planteados.

Werther y Davis (2008) buscan dentro de la selección de personal a profesionales que a su vez cuenten con la formación académica, experiencia y competencias de demande el puesto.

Grados (2013) por su parte considero con una mera aplicación de técnicas e instrumentos con la finalidad de hallar al más idóneo para el cargo que se le designara.

Rodríguez (2007) considera a la selección de personal como subproceso para la dotación de recursos humanos, el que más se adapte al puesto vigente.

Arrate (2018) por su parte considera al individuo en el proceso de selección en todos sus ámbitos como son actitudes, físicas, intelecto y experiencia, considera también contar con un perfil y bien estructurado un manual de funciones y responsabilidades de la persona que gane el proceso.

Como plantean Salinas y Malpartida (2020) las empresas necesitan utilizar nuevos métodos y enfoques de reclutamiento para lograr sus objetivos y contar con personal calificado para sus necesidades, así mismo, este proceso ha evolucionado desde sus aspectos técnicos, requerimientos y prioridades, lo que busca es que la empresa cuente con los mejores candidatos que aporten valor y habilidades en la consecución de los objetivos organizacionales y personal, es así que la inclusión de plataformas digitales han dejado de lado a prácticas clásicas.

Enfatizan Percy y Martínez (2023) que:

Con el desarrollo de internet, el reclutamiento se ha convertido en un proceso compatible con las técnicas clásicas de selección. Por lo consiguiente, e- reclutamiento es el uso de Internet en el proceso de reclutamiento con más rapidez, más barato y con menos coste. (Makabu Mukir, 2016) Zamora Plasencia (2019) señala que, la principal ventaja es el ahorro de costos y un filtro mucho más selectivo. Todo eso permite acortar procesos de búsqueda mediante herramientas tecnológicas. Su valor radica en su inmediatez y facilidad para interactuar con los candidatos potenciales. Lamentablemente, aún no se encuentra difundida en su totalidad, por lo que existen algunos profesionales que emplean métodos tradicionales.

Son diversos los autores que coinciden en la existencia de diferentes fases evolutivas del reclutamiento, Makabu Mukir (2016); Sainz Diez (2018); Estébanez (2019). La idea principal que está detrás de estas variantes como “Reclutamiento 2.0”, “Reclutamiento 3.0”, “Reclutamiento 4.0”, es que existe ya en el mundo laboral una modalidad de búsqueda, captación y de reclutamiento de candidatos a través de las redes sociales mediante diferentes plataformas (ordenador, tablet, teléfono móvil, etc.); al mismo tiempo, dichas redes sociales permiten a las empresas de crear y potenciar su marca empresarial para generar su reputación corporativa a través de Internet, particularmente a través de las redes sociales.

El proceso de reclutamiento on-line, frente al reclutamiento tradicional, ha favorecido tanto a quienes buscan como a quienes ofertan los empleos al permitir que la selección sea más precisa al momento de encontrar el lugar adecuado para desplegar las habilidades y encontrar al perfil ideal para desempeñarse con éxito en un cargo. Este tipo de proceso de reclutamiento y selección de personal involucra herramientas digitales que automatizan aquellas tareas del método tradicional que requieren una gran inversión de tiempo y dinero como la revisión de perfiles laborales y currículum vitae, la coordinación de evaluaciones y la entrevista de trabajo.

La mayoría de las empresas actualmente anuncian puestos de trabajo en su sitio Web corporativo. Como cada organización es única, también lo son los tipos de empleados y las cualidades requeridas en ellos para ocupar los puestos de trabajo. Por lo tanto, para tener éxito, una empresa debe ajustar sus fuentes y sus métodos de reclutamiento a sus necesidades específicas.

Es importante tener presente que, hoy en día, se tiene como criterio de selección la identificación de aquellas competencias que deben estar presentes en las personas, para así garantizar un desempeño exitoso en el cargo. Es por lo anterior que factores como la edad, el sexo o la misma preparación, que tradicionalmente se han constituido en factores determinantes en los procesos de selección, pasan a un segundo plano y se le da relevancia a las competencias de diferenciación que son las que garantizan el desempeño exitoso. (Montoya et al., 2016)

En la selección de personal, trabajar bajo la metodología de competencias permite analizar el grado que cada persona posee de cada competencia y determinar de ese modo las brechas que puedan existir entre el nivel requerido por el perfil y el de los postulantes a ocupar la posición. (Espilco Zamudio, 2018)

Es por ello que cuando se refiere al proceso que se requiere para cubrir las vacantes que surgen en una organización, se habla del proceso elemental para este fin: reclutamiento y selección de personal. Este proceso permite que las empresas contraten al personal adecuado para ocupar un puesto. En las empresas es imperante que dentro de la planeación estratégica se incluya el reclutamiento y selección de personal, y en lo consecuente la inducción, la capacitación, la promoción y la evaluación del desempeño del personal. Es fundamental para las empresas contar con el personal apto para las funciones y actividades diarias. Es cada vez más importante tener un capital humano fuerte para ser competitivos en un mercado que cada vez se vuelve más exigente y cambiante (Aguilera; Nahuat y Badillo, 2019, p.64).

Para Chiavenato (2011), el reclutamiento es:

Un conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización. Básicamente es un sistema de información mediante el cual la organización divulga y conoce al mercado de RH oportunidades de empleo que pretende llenar (pág. 117).

Llanos (2013) por su parte, considera que el reclutamiento es:

El proceso mediante el cual se capta candidatos potencialmente aptos y acordes con los perfiles de puesto para ocupar las vacantes. Es la técnica que permite suministrar a la organización los elementos humanos necesarios en momento oportuno y calidad y cantidad requerida para

mantener la homeostasis interna, siendo ésta la base de la productividad y sinergia del sistema (pág. 87).

RESULTADOS

Antes de realizar el Reclutamiento de Personal ¿Realiza un análisis del puesto de trabajo?

Sí	56%
No	5%
A veces	39%

Tabla Nº1: Realiza un análisis del puesto de trabajo. Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de las encuestas aplicadas a comerciantes.

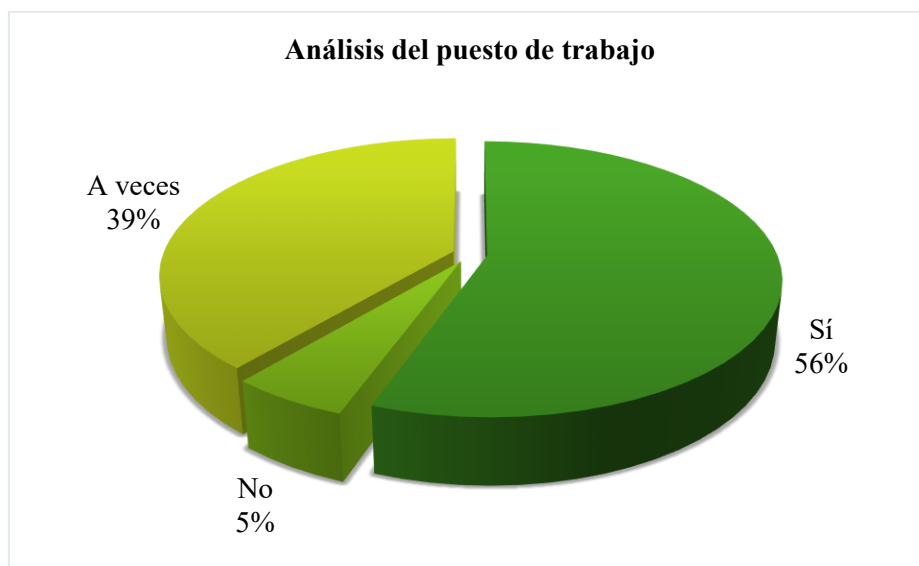


Figura Nº1: Realiza un análisis del puesto de trabajo. Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de las encuestas aplicadas a comerciantes.

Como se puede observar en el presente gráfico que el 56% de los comerciantes consultados, sí realizan el análisis del puesto de trabajo antes del llamado al personal a ocupar cargos disponibles o vacantes en su empresa. El 39% dice que a veces lo realizan mientras que el 5% dicen que no lo hacen, en este caso cubren con personal ya existente en la empresa y de acuerdo a las necesidades presentadas.

Como definición, el análisis del puesto de trabajo, es el proceso que consiste en describir y registrar el fin de un puesto de trabajo, sus principales cometidos y actividades, las condiciones

bajo las que éstas se llevan a cabo y los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarios (Dolan y otros 2003:19, como se citó en López Gumucio, 2010).

En tal sentido, el análisis del puesto previo a la descripción, implica un procedimiento sistemático para reunir información sobre el contenido del puesto, las tareas que realizan y sus requerimientos específicos y qué tipo de personas se requieren para desempeñarlo (López Gumucio, 2010) lo que permite reunir y analizar información respecto al los requerimientos específicos requeridos para el puesto.

¿Cuáles son los medios utilizados para realizar el reclutamiento de personal para su empresa?

Redes sociales	42%
De manera tradicional	50%
Otros	8%

Tabla N°2: Medios utilizados para realizar el reclutamiento de personal para su empresa. Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de las encuestas aplicadas a comerciantes.

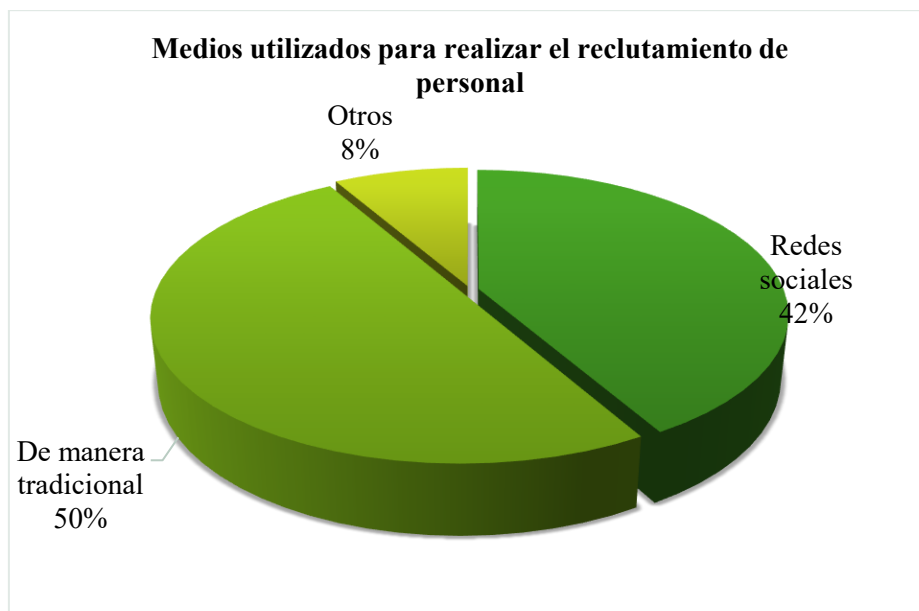


Figura N°2: Medios utilizados para realizar el reclutamiento de personal para su empresa. Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de las encuestas aplicadas a comerciantes.

Se puede observar en el gráfico 2 que el 43% de los comerciantes consultados utilizan las redes sociales para realizar el reclutamiento de personal para sus empresas, mientras que el 50% siguen realizando de manera tradicional, siendo una ciudad pequeña y las comunicaciones verbales

llegan con mucha rapidez por lo tanto es fácil hacer conocer sobre el puesto vacante en determina empresa y por último el 8% quienes dicen otros, siendo que realizan rotación de personal como también efectúan contratos temporales a personal conocidos del lugar.

Las empresas enfrentan una competencia cada vez mayor en la captación y atracción de talentos, y por ello los profesionales de los Recursos Humanos (RRHH) deben aprovechar los beneficios y ventajas que ofrecen las nuevas tecnologías en el ámbito de la selección; su éxito depende en gran medida de la buena elección que hagan de capital humano (con capacidades, conocimientos, habilidades, experiencia, aptitudes, actitudes, valores, necesidades, disposición, etcétera). El proceso de reclutamiento y selección (RSP) es una herramienta valiosa que permite conocer el potencial de los candidatos para poder elegir el talento más cualificado (Hernández; Hernández; Ramos y Macías, 2016).

¿Emplea diferentes herramientas en sus procesos de selección de personal?

Si	57%
No	29%
Otros	14%

Tabla N°3: Emplea diferentes herramientas en sus procesos de selección de personal. Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de las encuestas aplicadas a comerciantes.

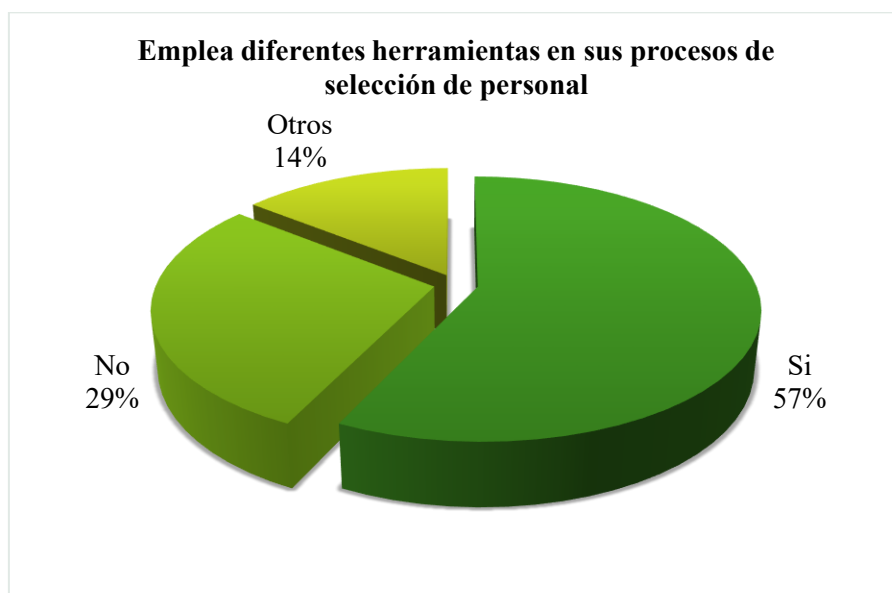


Figura N°3: Emplea diferentes herramientas en sus procesos de selección de personal. Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de las encuestas aplicadas a comerciantes.

El 57% de los comerciantes emplean diferentes herramientas en sus procesos de selección de personal, el 29% no lo hacen y el 14% responde la opción otros, este grupo ubicado entre aquellos quienes practican rotación de personal o la mano de obra familiar.

Estos datos indican que los procesos de reclutamiento y selección de personal en un porcentaje elevado siguen siendo de manera tradicional, aun cuando existan grandes avances en la aplicación de las redes sociales.

Contrastando con la teoría, López Gumucio (2010) define a la selección de personal se define como un procedimiento para encontrar al hombre que cubre el puesto adecuado. Pero, ¿qué significa adecuado? Para contestar, esta pregunta cabría considerar las diferencias individuales, o sea, tener en cuenta las necesidades de la organización y su potencial humano, así como la satisfacción que el trabajador encuentra en el desempeño del puesto. Esto nos lleva a determinar el marco de referencia; es decir, la organización en que se realice la selección de personal, la cual es, pues, la elección de la persona adecuada para un puesto adecuado y un costo adecuado que permita la realización del trabajador en el desempeño de su puesto y el desarrollo de sus habilidades y potenciales a fin de hacerlo más satisfactorio y asimismo y a la comunidad en que se desenvuelve para contribuir, de esta manera, a los propósitos de organización.

4.1 ¿Se realizan evaluación de desempeño del personal?

Si	25%
No	50%
A veces	25%

Tabla N°4: Se realizan evaluación de desempeño del personal. Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de las encuestas aplicadas a comerciantes.



Figura N°4: Se realizan evaluación de desempeño del personal. Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de las encuestas aplicadas a comerciantes.

Como se puede observar en el presente gráfico que el 50% de los comerciantes no realizan evaluación de desempeño del personal a su cargo y el 25% lo hacen y otros resepan a veces. Emprendo las palabras de Rivero (2019). Las organizaciones en el siglo XXI, deben prepararse para enfrentar con éxito los retos que se les producen en la práctica, con el apoyo y compromiso de sus recursos humanos y una adecuada práctica en la gestión de la evaluación del desempeño, con el objetivo principal de que exista una interacción dinámica entre los administrativos y sus trabajadores, que permita desarrollar una adecuada labor y obtener una calidad óptima en la ejecución de sus funciones cotidianas. La evaluación del desempeño individual por competencias constituye un enfoque de gestión imprescindible para las empresas de hoy en día, lo que demanda trabajar con el capital más importante de la organización: el hombre

CONSIDERACIONES FINALES

El presente estudio indica que en este siglo XXI ha evolucionado los sistemas de reclutamiento y selección de personal surgiendo nuevo escenario como son las redes sociales dar mayor cobertura de la necesidad de cubrir cargos vacantes en las empresas, sin embargo, los procesos de reclutamiento y selección de personal en un porcentaje elevado siguen siendo de manera tradicional, aun cuando existan grandes avances en la aplicación de las redes sociales.

Las estrategias para captar talento han sido modificadas y adaptadas a formas más efectivas para las empresas comerciales, en tal sentido los comerciantes consultados, un porcentaje importante sí realizan el análisis del puesto de trabajo antes del llamado al personal a ocupar cargos disponibles o vacantes en su empresa. Otros dicen que a veces lo realizan mientras que un porcentaje mínimo, indican que no lo hacen, en este caso cubren con personal ya existente en la empresa y de acuerdo a las necesidades presentadas.

En tal sentido, ha sido una tendencia en los últimos tiempos la gestión de los recursos humanos por competencias, ya que facilita el uso de un lenguaje común, permite conocer comportamientos futuros de las personas, facilita la formación y evaluación, de manera general es un paso superior en la gestión de los recursos humanos. (Villalba Taba, 2020)

Como afirma Aguilera; Nahuat y Badillo (2019, p.64). El capital humano representa el único potencial que le queda a las empresas a la hora de diferenciarse, puesto que, al hablar de la tecnología, esta es fácil de imitar. En un mundo donde cada vez se tiene la necesidad de más conocimientos para trabajar y donde paulatinamente crece el nivel de servicio a los clientes, las personas y su adecuada gestión suponen el principal activo de las empresas y por ende su ventaja competitiva.

Si el capital humano contribuye al éxito o al fracaso que pueda alcanzar una organización, entonces surge la necesidad de poner una atención especial al proceso de reclutamiento y selección de personal. Este proceso tiene como función principal dotar a la organización de personal con alto potencial para ocupar un cargo específico dentro de las diferentes vacantes en la organización. Así como atender y superar aquellos desafíos que actualmente existen en el mercado laboral debido a los constantes cambios tecnológicos, culturales, sociales; y por a una economía cada vez más globalizada

Tal como mencionan Aguilera; Nahuat y Badillo (2019, p.64).las organizaciones se ven en la necesidad de contar con un proceso más eficiente y eficaz que les permita estar a la vanguardia, por lo cual se tiene la necesidad de pasar de un proceso tradicional de reclutamiento y selección de personal, a un enfoque por competencias. Un enfoque por competencias garantiza el desarrollo de ese personal que pasa a formar parte de la organización, y permite que mejoren los indicadores,

tanto de productividad como de competitividad. Esta mejora se ve reflejada en la efectividad, ante el hecho de incluir personal más calificado. Esto último como consecuencia directa de que las competencias son aquellas capacidades productivas que pasan a ser objetivas dentro del contexto laboral, en donde se abarcan los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para un desempeño competente (Aguilera; Nahuat y Badillo, 2019, p.64).

LISTA DE REFERENCIAS

- Aguilera Mancilla, G; Nahuat Arreguín, J. J.; Badillo Morales, O. D. (2019). Reclutamiento y selección por competencias: empresas familiares del Estado de Coahuila Mercados y Negocios, núm. 40, 2019 Universidad de Guadalajara, México Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=571860888005>
- Behar Rivero, D. (2008). Metodología de la Investigación. Editorial Shalom. 94p. disponible en: <http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf>.
- Bernal, C. A. (2006). Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Segunda Edición. Editorial Pearson educación.
- Chiavenato, I. (2011) Gestión del Talento Humano. Editorial. McGraw- HILL INTERAMERICANA., S.A. Colombia.
- Gamboa Graus, M. (2017). Estadística aplicada a la investigación científica. J.C. Arboleda (Ed.). Apropriación, generación y uso solidario del conocimiento (pp. 59-76). Las Tunas, Cuba: Editorial Redipe-Edacun. Disponible en: <https://www.semanticscholar.org/paper/ESTAD%C3%8DSTICA-APLICADA-A-LA-INVESTIGACI%C3%93N-CIENT%C3%8DFICA-Graus-Enrique/a3f68b264f465882aefd593b4f65cb5bacc61e58>
- García Castro, P. E; Gatica Barrientos, M. L; Cruz Sosa, E. R; Gatica, K. L; Vargas
- Hernández, R; Hernández García, J; Ramos Velázquez, V. A; Macías Díaz, D. M. (2016). Procesos de reclutamiento y las redes sociales RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, vol. 6, núm. 12, enero-junio, 2016 Centro de Estudios e Investigaciones para el Desarrollo Docente A.C. Guadalajara, México

- Llanos, J. (2013). Integración de Recursos Humanos (2ª ed.). México: Trillas.
- López Gumucio, J. R. (2010). La Selección de Personal Basada en Competencias y su Relación con la Eficacia Organizacional Perspectivas, núm. 26, julio-diciembre, 2010, pp. 129-152 Universidad Católica Boliviana San Pablo Cochabamba, Bolivia
- Méndez, Álvarez, C, (1994) Metodología. Colombia, McGRAW HILL Interamericana, S.A.
- MOPC (2023) Informe del Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones.
<https://www.mopc.gov.py/index.php/noticias/obra-2-del-tramo-alberdi-pilar-se-aproxima-su-etapa-final>
- Percy-Zayas, I y Martínez-Delgado, E. (2023). Diseño de un procedimiento para el reclutamiento y selección online de candidatos. Ciencias Holguín, vol. 29, núm. 1, 2023 Centro de Información y Gestión Tecnológica de Holguín.
<https://www.redalyc.org/journal/1815/181574471001/html/>
- Pérez Rave, J., Correa, J. y Jaramillo-Álvarez, G. (2020). Desafíos y oportunidades de la minería de datos/texto en la selección de personal. Espacios, 41(22), 328-346.
- Rivero Remírez, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. Revista Archivo Médico de Camagüey, vol. 23, núm. 2, pp. 159-164, 2019
- Salinas Rodríguez, J. M. y Malpartida Gutiérrez, J. N., (2020). Evolución del proceso de reclutamiento de personal en las empresas latinoamericanas. Alpha Centauri, 1(3). <https://doi.org/10.47422/ac.v1i3.17>
- Villalba Taba, G. A. (2020). Evolución del proceso de reclutamiento de talento humano en las empresas y la adopción de nuevas tecnologías. [Tesis de Diplomado, Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium, Santiago De Cali]
<http://hdl.handle.net/20.500.12237/2015>
- Zurita Surichaqui, N.N; Chancha Ayala. T; Quispe Ochoa, R.M y Solórzano Zavala, J.R, (2022). Gestión de selección de personal y competencias para el ejercicio de cargos directivos en una red integrada de salud, 2022.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3648>

ANEXOS

Encuestas aplicadas a comerciantes

Antes de realizar el Reclutamiento de Personal ¿Realiza un análisis del puesto de trabajo?

Sí

No

A veces

¿Cuáles son los medios utilizados para realizar el reclutamiento de personal para su empresa?

Redes sociales

De manera tradicional

Otros

¿Emplea diferentes herramientas en sus procesos de selección de personal?

Si

No

Otros

¿Se realizan evaluación de desempeño del personal?

Si

No

A veces
