





ORIGINAL

Selection process in the Operations area of a company in the ecological sector

Proceso de selección en el área de Operaciones en una empresa del rubro ecológico

Evelyn Janeth Huillca Viera¹, Adriana Nicoll Narcizo Meléndez¹, Brian Andreé Meneses Claudio¹  , Jorge Arturo Zapana Ruiz¹

¹Universidad Tecnológica del Perú. Perú.

Citar como: Huillca Viera EJ, Narcizo Meléndez NM, Meneses Claudio MC, Zapana Ruiz JA. Selection process in the Operations area of a company in the ecological sector. Southern Perspective / Perspectiva Austral 2023; 1:13. <https://doi.org/10.56294/pa202313>.

Recibido: 04-06-2023

Revisado: 16-08-2023

Aceptado: 18-10-2023

Publicado: 19-10-2023

Editor: Misael Ron 

ABSTRACT

The present research to investigation shows different problematics in the selection to process for the operational area, and that occurs in the national and international companies so omit certain procedures that do not allow them too correctly future personal. Hence, it could be observed that the objective is to know how rigorous they are when selection at new personnel and see which aspects they fail or see that take more importance. The methodology to be used was the qualitative approach, basic type, with a descriptive method and no experimental that permit to analysis and study the environmental problems. According to mention before, the result that was obtained in the personnel selection processes for the operational area are performed in short- term and not always all the processes were used by the company, the ecological company needs to immediately to fill the position, so the work isn't delayed and then be able to meet the specific deadlines that the company requests. Therefore, it's recommended to the company train the personnel in the RR. HH area for this type of work, so the decisions taken it can be harmful, by collaborators who only stay a short-term or that collaborators that not find a solution for a present problem, especially in the technical part.

Keywords: Process; Aspirant; Selection; Work Experience; Job Profile.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación muestra diferentes problemáticas en los procesos de selección para el área Operativa que se da tanto en las empresas nacionales como internacionales, dado que omiten ciertos procedimientos que no permiten elegir correctamente al futuro personal. Por lo cual se pudo observar que el objetivo es conocer que tan rigurosos son al momento de seleccionar a su personal y ver en qué aspectos fallan o toman mayor importancia. La metodología a utilizar fue de enfoque cualitativo, tipo básico, con un método descriptivo y un diseño no experimental que permitirá analizar y estudiar los problemas del entorno. De acuerdo con lo mencionado anteriormente, se obtuvo como resultado que los procesos de selección de personal para un área Operativa se realizan en un corto plazo y no siempre se suele seguir todos los procesos que requiere la organización, dado que la empresa ecológica necesita de manera inmediata cubrir el puesto para que las labores no se retrasen y así poder cumplir los plazos determinados que la empresa solicita. Es así, que se recomienda a la empresa capacitar al personal del área de RR. HH para este tipo de trabajos, ya que las decisiones tomadas pueden perjudicar a futuro a la empresa, al contar con nuevos colaboradores que solo duren un corto tiempo o que no puedan dar solución a un problema presentado, sobre todo en la parte técnica.

Palabras clave: Procesos; Postulantes; Selección; Experiencia Laboral; Perfil del Puesto.

INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, en México, según Glendamira⁽¹⁾ se presenta diferentes obstáculos en la selección del personal como: la falta de candidatos calificados, el mal desempeño por parte de los reclutadores para medir las habilidades del candidato, con ello se observa que no cuenta con los procedimientos adecuados que pueden analizar el talento, fidelidad, responsabilidad y conocimientos.⁽²⁾ Como organización se debe de asegurar que la selección del candidato cubra las necesidades solicitadas en materia con los valores como destreza y excelencia.⁽³⁾ Por tal motivo, el enfoque utilizado es mixto que ayuda a la recolección de información más completa y exhaustiva. Así mismo, a nivel regional, según Naranjo⁽⁴⁾ la problemática de los procesos de selección en la mayoría de las empresas de la ciudad de Barranquilla, Colombia, se debe a la influencia que tiene el personal de altos cargos, como accionistas y gerentes, dado que se observó que las contrataciones se basan por una relación de amistad o recomendaciones y ya no por las habilidades que uno obtiene en su proceso de crecimiento.⁽⁵⁾ Lo cual genera una desconfianza por parte de los futuros aspirantes a conseguir un buen trabajo, ya que se dan cuenta que para la obtención de un trabajo deben de contar con vara el cual puedan apoyarse y crecer.⁽⁶⁾

Ante esta realidad, el Perú no está exento de esta realidad problemática, dado que existen muchas empresas tanto formales como informales donde la mayoría de las organizaciones infringen los derechos de los empleados, logrando aumentar su economía a costa de sus colaboradores. Según Weller⁽⁷⁾ existen graves problemas de inserción laboral en los universitarios, ya sea por falta de experiencia laboral o desigualdad entre jóvenes y adultos, dado que deciden optar por una mano de obra más calificada. Por otra parte, Portillo⁽⁸⁾ menciona que estos tipos de procesos en muchas ocasiones no suelen seleccionar a estudiantes que recién hayan terminado la carrera o se encuentren en transcurso de esta ya sea en una pequeña o mediana empresa, ya que tienen una idea errónea que no cumplirían las expectativas planteadas por la empresa en un corto plazo.⁽⁹⁾ Es por esa razón, que muchos universitarios se realizan la siguiente pregunta. ¿Cómo adquiero experiencia si no me brindan la oportunidad de aprender y demostrar mis capacidades? En base a ello, debido a que no les permiten la inserción profesional la mayoría de los universitarios optan por no trabajar en un puesto referente a su carrera, sino en un cargo en el cual ellos consideran que obtendrán mayor experiencia laboral.⁽¹⁰⁾ Por otro lado, el proceso de selección en algunas empresas de Lima Metropolitana se está viendo perjudicado, debido a que se está comprobando que en ciertas áreas como el área de Operaciones suelen buscar un perfil del puesto con información errónea, donde solicitan y brindan características de las actividades que realizarían, pero al momento de la entrevista o de comenzar a trabajar realizan trabajos que no conlleva su puesto para el cual fue contratado. Es por esa razón, que al momento que los postulantes pasan el primer filtro sobre su CV se les llama para una entrevista en donde el empleador le brinda un poco más de información sobre cuál sería su trabajo y sobre la empresa; es ahí donde la mayoría de los postulantes desisten del puesto, pues las características que decían en la web de empleo eran diferentes.

Según Molina⁽¹¹⁾ antes de postular se debe realizar un cuestionario a los posibles postulantes y evitar información errónea.

MÉTODOS

El presente trabajo de investigación es de tipo básico porque se toma en cuenta trabajos originales para obtener nuevos conocimientos sobre lo observado, sin utilizar ninguna aplicación. En relación con lo mencionado, según Hernández⁽¹²⁾ indica que los datos recopilados son mayormente verbales, puesto que el mayor interés es conocer las perspectivas de la empresa y poder formular preguntas de investigación que permitan obtener información aceptable. Es por ello, que se enfocará en analizar la problemática de los procesos de selección en la empresa ecológica.

La investigación tiene un enfoque cualitativo que se centra en las experiencias iniciales de los colaboradores, observar que piensan, cuáles son sus motivaciones frente al estudio que se está realizando, esto sin la necesidad de recopilar información numérica. Según Queceso⁽¹³⁾ trata de entender e interpretar la realidad y de asegurarse lo que realmente las personas hacen y dicen. Esto quiere decir que el investigador adquiere lo visto y no saca soluciones por conceptos lo cual está orientado a la exploración y entendimiento de la información encontrada.

El trabajo a realizar es de método descriptivo debido a que ayudará a describir las situaciones, costumbres, actitudes, procesos y a las personas. Según Valle⁽¹⁴⁾ la investigación descriptiva ayudará a mejorar y fortalecer, pues se podrá llegar a conocer las funciones, procesos y objetivos. Asimismo, de diseño no experimental, que analiza y estudia los problemas del entorno con la observación en la cual se recopila datos e información del 2023. En esta investigación se busca analizar mediante la recepción de CV, entrevistas, pruebas y evaluaciones. Por ello, según Hernández⁽¹⁵⁾ respalda que se evaluará de acuerdo a una situación u evento que se dio sin ninguna intervención y solo con una perspectiva en un punto determinado, indagando categorías, niveles de una o más variables.

Nuestro estudio de investigación tendrá un enfoque cualitativo, el cual comprenderá de una variable, categorías y subcategorías, es ahí donde se indaga en el tema de investigación. Como variable principal se tiene

el proceso de selección del personal. Asimismo, dicha variable comprende cuatro categorías que son aspectos principales para un buen proceso en la captación de personal calificado. En primer lugar, se tiene a la categoría de reclutamiento, que comprende en encontrar empleados potenciales que cumplan con las cualidades que la empresa requiera, el cual tiene como sub categorías al mercado de trabajo y medios de difusión, cuyo objetivo principal de esta categoría es que se pueda atraer una cantidad de postulantes altamente calificados y con la experiencia suficiente para cubrir el puesto asignado. En segundo lugar, se tiene a la categoría de perfil de puesto, que comprende dos subcategorías que son puntos importantes para conocer el perfil del postulante. Esto tiene dos subcategorías como la experiencia laboral y habilidades, cuyo objetivo primordial es de conocer el nivel de estudios, experiencia necesaria y virtudes que pueda ayudar a la empresa a crecer. En tercer lugar, se tiene a la categoría de entrevistas, que comprende dos subcategorías como estructurada y no estructurada que son puntos importantes para observar su fluidez y calidad, cuyo objetivo principal es verificar el interés por conseguir el puesto de trabajo. En cuarto lugar, se tiene a la categoría de evaluaciones y pruebas, que comprende dos subcategorías como examen psicológico y evaluación técnica que son puntos claves para medir el grado de habilidades que cuenta el futuro candidato, cuyo objetivo primordial es que la empresa pueda seleccionar al más idóneo.

Los participantes que tendrán lugar a las entrevistas de nuestro trabajo de investigación comprenderán 6 personas de las cuales son: 1 gerente general, 1 subgerente, 1 jefe de Recursos Humanos, y 3 colaboradores (área de RR. HH). El cual serán detallados según el puesto y grado de educación.

Tabla 1. Participantes para la entrevista

Código de participante	Nombre del participante	Puesto o cargo	Características
E1	Jefe 1	Gerente general	Estudio: Universitario Tiempo en la empresa: 15 años
E2	Jefe 2	Subgerente	Estudio: Bachiller Tiempo en la empresa: 8 años
E3	Jefe 3	Jefe de área	Estudió: Licenciado Tiempo en la empresa: 4 años
E4	Colaborador 1	Asistente	Estudio: Bachiller/ en proceso Tiempo en la empresa: 1 año
E5	Colaborador 2	Operario	Estudio: Bachiller/ en proceso Tiempo en la empresa: 1 año
E6	Colaborador 3	Operario	Estudió: Licenciado/ en proceso Tiempo en la empresa: 1 año y medio

La investigación tendrá lugar en Predio Gallinazo UC. 1149, Calle S/N 150, en el Distrito de Puente Piedra, la empresa se centra en la recogida de desechos no peligrosos. Por otro lado, las personas entrevistadas para el trabajo de investigación serán las mismas que laboran entre ellos el jefe de operaciones, supervisor y colaboradores. Con ello, se conocerá el negocio y cómo se identifica para prestar sus servicios.

En nuestro trabajo de investigación aplicaremos la técnica de entrevistas, debido a que nos ayudará a obtener datos e información sobre nuestro problema de investigación, brindadas por el sujeto de estudio y con ello poder absolver dudas que se presenten en el proceso de la misma. Así mismo, según Diaz⁽¹⁶⁾ lo define como una conversación en donde el entrevistador debe tener una actitud activa en toda la entrevista y comprensión de las respuestas que brinda, con el fin determinado de obtener información más completa de las preguntas que se planteen; es por esa razón que se suele usar las entrevistas principalmente en estudios descriptivos y en las fases de exploración de un tema determinado. Dada las definiciones del autor en mención, podemos determinar que para nuestro proyecto usaremos el tipo de entrevista semiestructurada y el instrumento será entrevistas de preguntas abiertas, ya que buscamos que las entrevistas sean fluidas, logrando aclarar ciertos términos y reducir formalismos, pese a que las personas que entrevistaremos cuenten con un cargo importante y superior dentro de la empresa, comenzaremos con las preguntas que se ajuste a los entrevistados con la finalidad que puedan adaptarse fácilmente.

Para poder llevar a cabo la recopilación de datos e información de nuestro proyecto de investigación, realizaremos 8 preguntas abiertas al personal del área de Recursos Humanos de una empresa del rubro ecológico, quienes deben contar con los conocimientos necesarios y sobre todo el tiempo que vienen desempeñándose dentro de la organización, por ello es importante contar con sus datos personales, conocer las funciones que maneja cada integrante del área y poder enfocarnos al momento recolectar la data en que personal realiza el proceso de selección de los nuevos ingresos a la empresa. De acuerdo a ello, solicitar los permisos correspondientes con los gerentes o superiores para que su personal nos pueda facilitar información y el

consentimiento para que puedan ser entrevistados ya sea dentro de la empresa o externamente en un lugar que no entorpezca la entrevista, para ello es importante contar con una guía de entrevista en donde lo principal que son las preguntas se encuentren agrupadas ya sea por temas o categorías, de acuerdo al objetivo que deseamos llegar. Por consiguiente, explicar los parámetros y dar a conocer a los entrevistados nuestro objetivo al realizar el presente trabajo de investigación.

El trabajo de investigación comenzó bajo un análisis de revisión bibliográfica para los antecedentes, así como distintas bases de datos como Scopus, Scielo, Redalyc, repositorios tanto nacionales como internacionales, entre otros. En este caso los repositorios que más usamos fue Google Académico y Scopus, debido a que los libros encontrados debían ser de fuentes confiables y del año 2018 en adelante, así mismo optamos por buscar información de dicha base de datos (Scopus), dado que necesitábamos de fuentes en inglés, ya que es un requisito primordial para nuestro trabajo de investigación. Adicionalmente cada una de las preguntas fueron analizadas en base a autores que reforzaron mi postura de la cual pudimos recopilar información en base a tesis y libros sobre las categorías y subcategorías planteadas en nuestro proyecto de investigación. Guillén et al.⁽¹⁷⁾ expresa que el rigor científico es la credibilidad de las fuentes encontradas, lo cual es esencial la búsqueda de argumentos fiables para el estudio realizado, por ende, los resultados se pueden interpretar de acuerdo a sus propias necesidades y requerimientos que necesitamos conocer para el trabajo de investigación y de acuerdo a los aspectos conceptuales y metodológicos.

Es primordial que para validar la veracidad de nuestro trabajo de investigación es necesario cumplir con los lineamientos de ética establecidos por la Universidad Tecnológica del Perú, tomando en cuenta que la información obtenida no se basó en el plagio, sino redactado por nosotros y sustentado mi postura en base a las definiciones brindadas por autores, así mismo se usó el Repositorio Académico de la universidad que nos sirvió mucho para validar nuestra variable y categorías. Por otra parte, se respetó la confiabilidad de la data e información brindada por los entrevistados, debido a que nos dieron a conocer información importante y reservada del trabajo que desempeñan. Por último, se siguieron los lineamientos de APA 7ma edición y el porcentaje de Turnitin marcados por la universidad que es del 20 %.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El objetivo general del presente trabajo de investigación, de acuerdo a lo investigado, se basa en conocer como impacta el proceso de selección para el área Operativa, en donde pudimos visualizar que el proceso de selección que se realiza en la empresa ecológica no está muy bien estructurada, debido a que omiten ciertos procesos y no consideran muy relevante candidatos profesionales, sino que puedan cubrir el puesto rápidamente y dentro de la misma poder orientar sobre el trabajo a desarrollar.⁽¹⁸⁾ Pese a lo mencionado anteriormente, manifestaron que uno de los puntos claves que si toman en consideración al seleccionar a su personal es su experiencia laboral, habilidades, capacidades, entre otros para poder llevar a cabo y cumplir los procesos que se requiere para la empresa, obteniendo así resultados positivos no solo para la organización sino también para los nuevos colaboradores como profesionales, dado que la empresa apoya a los estudiantes con horarios flexibles, practicas pre profesionales y mayor experiencia en el campo que se desarrollaría a futuro.⁽¹⁹⁾ De igual manera, según Condori⁽²⁰⁾ asegura que muchas empresas nacionales no realizan los procedimientos correctos, ya que omiten pasos como pruebas de conocimiento en donde se puede medir el desempeño y habilidades a futuro con la empresa; por esa razón, se genera un retraso al volver a buscar nuevos postulantes para el puesto que se requiere.⁽²¹⁾ También, Ruiz⁽²²⁾ menciona que, si el área de RR. HH no cuenta con estrategias ya planteadas que permiten tener un personal calificado, los procesos de selección solo se darán por recomendaciones o vara, buscando cubrir rápidamente la plaza, debido a que para el área Operativa sus procesos de selección son más rápidos por la misma demanda que deben cumplir para obtener resultados en un corto plazo.⁽²³⁾

De acuerdo a la información brindada por los entrevistados para el objetivo específico 1, se determinó que no influye mucho el uso de páginas de empleo como LinkedIn o Bumeran en donde se enfoca en un perfil más profesional o gerencial, es por ello que manifestaron que para un perfil Operativo mayormente se puede buscar por CompuTrabajo o en centros especializados como Senati o institutos técnicos; por lo que se llegó a la conclusión que el mercado de trabajo para este tipo de rubro es alta, pese a que hay mucha competitividad, la empresa se centra en el grado de estudio (no necesariamente haber culminado la carrera) y experiencia laboral, logrando cumplir lo esperado en un tiempo determinado. A diferencia de Urgilés⁽²⁴⁾ asegura que los postulantes internos de la empresa pueden postular al puesto que se requiere en el área Operativa, y es ahí donde se suele generar una problemática porque el mercado de trabajo baja, debido a que ya no se genera la búsqueda de un nuevo personal y se ahorran los procesos que conlleva el proceso de selección. Del mismo modo, Bolaños⁽²⁵⁾ identificó que muchas empresas internacionales solo contratan a un personal de manera informal solo para poder abastecer los requerimientos en ciertas temporadas y luego eran retirados de la empresa arbitrariamente y solo eran remuneradas por el tiempo de trabajo, sin ningún tipo de incentivo por su trabajo realizado.

Sobre el perfil del puesto, se llegó a la conclusión que si bien es cierto como se mencionó anteriormente el

área de RR.HH se centra más en reclutar en institutos académicos, debido a que concuerdan que ahí se puede encontrar al perfil del puesto más adecuado, puesto que dichos perfiles ya tienen la base teórica aprendida y se requiere que en campo demuestren sus habilidades, toma de decisiones, resolución y manejo de problemas; lo cual conlleva una de las habilidades primordiales que se recalcó en las entrevistas brindadas como el trabajo en equipo, puesto que para esta área de operaciones si uno falla o se retrasa perjudica a todo el equipo, por ello es importante la comunicación y coordinación entre las partes. Sin embargo, Montoya⁽²⁶⁾ indica que el uso de inteligencia artificial se ha vuelto esencial y se usa con mayor frecuencia para que así las empresas eviten estos procesos de selección y buscar al mejor perfil del puesto, también asegura que ayuda a disminuir no solo en dinero sino también tiempo, en este caso para el área a cargo que es de RR. HH. Igualmente, según Vergara⁽²⁷⁾ observó que al reclutar a un personal en solo una plaza en este caso institutos académicos puede causar disconformidad entre los mismos integrantes que ya conforman el área, debido que pueden manejar la idea que por estar aun estudiando no cuentan con la capacidad suficiente de poder adaptarse al ritmo de trabajo que ellos manejan, a diferencia si el perfil del puesto ya es un profesional y cuenta con la suficiente experiencia y facilidad de adaptarse y no afecte la productividad.⁽²⁸⁾

En cuanto a las entrevistas que realizan, se expuso que tanto las entrevistas estructuradas como no estructuradas son de vital importancia, puesto que gracias a las entrevistas estructuradas se puede obtener una información más organizada, logrando realizar un comparativo por las respuestas brindadas y en caso de las no estructuradas, de acuerdo a las plantillas que maneja la empresa se puede repreguntar según las respuestas que brinde y así puedan evaluar que tanto conoce sobre el puesto y corroborar la información presentada en el CV.⁽²⁹⁾ Teniendo en cuenta, Yaya⁽³⁰⁾ asegura que es primordial que antes de que los postulantes se presenten a una entrevista presencial realicen un análisis (benchmarking) detallado sobre la empresa que postulan, sus principales competidores, estrategias con las que tal vez hayan trabajado anteriormente y haber obtenido resultados positivos, para que así ellos mismos puedan impulsar su crecimiento en el desenvolvimiento durante la entrevista. A diferencia del autor mencionado anteriormente, Yaranga⁽³¹⁾ manifiesta que el tiempo y dinero que se invierte en las entrevistas son gastos incensarios y procesos tediosos, pues se va a requerir de un personal, incluso del mismo área, en este caso de Operaciones, para que pueda brindar su punto de vista sobre el postulante; es por esa razón que considera que la solución más rápida para cubrir el puesto se puede dar por recomendaciones de los mismos trabajadores del área, sin tener en consideración tiene algún grado de estudio y experiencia suficiente.⁽³²⁾

Finalmente, respecto al último objetivo, se concluyó que las evaluaciones técnicas son más relevantes e importantes que las pruebas psicológicas, sin omitir que es esencial. Pero, en este caso para el área de RR. HH de la empresa ecológica se realiza más las evaluaciones técnicas para medir el desempeño, rapidez y como se desenvuelven en todos los procesos que conlleva. Así mismo, mencionaron que incluso los mismos colaboradores que ya trabajan años dentro de la empresa son evaluados constantemente para estimar lo que han ido aprendiendo y sus habilidades adquiridas. Por el contrario, según Condori⁽³³⁾ afirma que omitir pasos como pruebas de conocimiento donde se puede medir las habilidades y cualidades del postulante puede ser perjudicial, lo cual no considera la empresa ecológica sino se basan de frente en las evaluaciones técnicas, por esa razón es que puede surgir problemas futuros en caso se presente algún tipo de impase y no saber cómo solucionar por no tener los conocimientos básicos o por lo menos haber capacitado si en caso se presenten estos tipos de percances dentro del área.

CONCLUSIONES

En el presente estudio realizado se pudo visualizar que la empresa ecológica maneja ciertos procesos y parámetros en el proceso de selección para el área Operativa, como por ejemplo se basan más en la experiencia laboral y en las practicas que haya realizado, ya sea del mismo rubro u otro. Debido que para este tipo de puestos se requiere cubrir el puesto rápidamente, pero a la vez satisfactoriamente para la empresa, logrando que los postulantes se puedan adaptar fácilmente a los procesos, todo técnicamente, ya que no realizan capacitaciones constantes.

De igual forma, respecto al reclutamiento para buscar a su personal Operativo, se basan más en institutos técnicos, visitan estos centros o realizan convocatorias a jóvenes estudiantes sin la necesidad de haber culminado la carrera y con ello se llegó a la conclusión que el mercado de trabajo es amplio sobre todo porque los universitarios buscan realizar sus prácticas y las certificaciones correspondientes, para tal caso se les brinda la opción de poder crecer dentro de la empresa así haya culminado su carrera, talvez con un puesto más superior, todo depende del desempeño en el cual se fue desarrollando desde que ingresó a la empresa.

De la misma manera, un punto clave para estos tipos de procesos es el perfil del puesto que se seleccione para cubrir el puesto, dado que se debe ver a futuro dentro de la empresa, es por esa razón que se debe reclutar a personas que por lo menos hayan trabajado y tener en cuenta cuanto tiempo duró en las empresas que laboró, si bien es cierto ello ayuda mucho a describir su trabajo y como se desempeñó dentro de la misma; la empatía y trabajo en equipo que es lo primordial para que todos sus compañeros vayan en la misma sincronización y obtengan resultados positivos.

De igual manera, se llegó a la conclusión que la empresa requiere tanto de las entrevistas estructuradas como no estructuradas para obtener información más organizada, logrando realizar un comparativo respecto a las respuestas que brinde, así mismo poder repreguntar si en caso no quede claro la respuesta dada por el postulante y así la entrevista sea amena e interesante para ambas partes.

Por último, se pudo deducir que no consideran tan relevante los exámenes psicológicos, dado que la empresa ecológica no cuenta con un área especializada para ese tipo de pruebas. A diferencia de las evaluaciones técnicas que si se realiza, ya que consideran relevante para ingresar a trabajar de la empresa, con la finalidad de que se pueda comprobar su experiencia técnica que indican; no solo se suele realizar a los postulantes sino también al personal que trabaja años dentro de la empresa para evaluarlos constantemente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Mendoza C. Proceso de reclutamiento y selección de personal por competencias para un puesto de una empresa minera. [Tesis de pregrado]. Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2022. Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/12488/Proceso_MendozaCerron_Carolina.pdf?sequence=1&isAllowed=y
2. Ruiz K. Proceso de selección de personal y su influencia en la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC, Callao 2018. [Tesis de licenciatura]. Universidad Cesar Vallejo; 2018. Disponible en: https://repositorio.uvc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30774/Ruiz_SKE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
3. Glendamira F. Redes neuronales: nueva estrategia de IA para implementar dentro del proceso de reclutamiento y selección de personal. Disponible en: <https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=e76ea535-cdef-428f-8b7c-d26aef38d198%40redis>
4. Alcántara A. Análisis de la discriminación hacia las personas con discapacidad en los procesos de selección de personal. Trabajo social global. 2019;9(16):109-132. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7043662>
5. Queceso R. Introducción a la metodología de investigación cualitativa. Revista de Psicodidáctica. 2002;1(14):5-39. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/175/17501402.pdf>
6. Yaranga I. Machine Learning en la mejora del Proceso de Selección del Personal Docente en una Universidad Nacional, Lima 2021. [Tesis de pregrado]. Universidad Cesar Vallejo; 2022. Disponible en: https://repositorio.uvc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85185/Yaranga_VIP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
7. Naranjo R. El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia). Pensamiento & Gestión. 2012;1(32):83-114. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n32/n32a05.pdf>
8. Carrillo S. Proceso de reclutamiento y selección de personal en empresas del sector servicios en el municipio de Mexicali, B.C. México. Asamblea general de ALAFEC; 2014. Disponible en: <https://repositorios.fca.unam.mx/alafec/docs/asambleas/xiv/ponencias/10.06.pdf>
9. Vergara T. Optimización del proceso de selección de personal para puestos operativos. [Tesis de licenciatura]. Universidad de Lima; 2019. Disponible en: https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/8799/Vergara_Rojas_Tania_Lizett.pdf?sequence=1&isAllowed=y
10. López R. La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. Revista perspectivas. 2010;1(26):129-152. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941230007.pdf>
11. Gomolan C. Problemas que enfrenta el proceso de reclutamiento en grandes empresas consultoras de ingeniería. [Tesis de pregrado]. Universidad de Chile, Facultad de economía y negocios; 2011. Disponible en: https://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2011/ec-gomolan_f/pdfAmont/ec-gomolan_f.pdf
12. García S. El curriculum vitae: entre perfiles deseados y trayectorias negadas. Revista iberoamericana de Educación superior. 2010;1(1):103-119. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=299128587008>
13. Díaz L. Metodología de investigación en educación médica. Investigación educación médica. 2013. Disponible

en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009#:~:text=La%20entrevista%20es%20una%20t%C3%A9cnica,al%20simple%20hecho%20de%20conversar.&text=Es%20un%20instrumento%20t%C3%A9cnico%20que%20adopta%20la%20forma%20de%20un%20di%C3%A1logo%20coloquial.

14. Montoya M. Impacto de la inteligencia artificial en los procesos de selección en recursos humanos internacionales. [Tesis de licenciatura]. Universidad San Ignacio de Loyola; 2021. Disponible en: <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1447fb76-9f0c-481b-8ddd-bd32030a1333/content>

15. Suarez M. Técnicas de selección utilizadas para la gestión del talento humano en tiendas por departamento del municipio Maracaibo. Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. 2018;15(2). Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6430982>

16. Espinoza D, Delgado J. Gestión de selección de personal en universidades públicas. 2020. Disponible en: <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/1465/2027>

17. Valle A. La investigación descriptiva con enfoque cualitativo en educación. Universidad católica del Perú; 2022. Disponible en: <https://files.pucp.education/facultad/educacion/wp-content/uploads/2022/04/28145648/GUIA-INVESTIGACION-DESCRIPTIVA-20221.pdf>

18. Yaya A. El Benchmarking y el proceso de selección del personal en la empresa EVERIS BPO PERÚ S.A.C., Magdalena de Mar 2019. [Tesis de licenciatura]. Universidad Cesar Vallejo; 2019. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47994/Yaya_PGA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

19. Muñoz L. Entrevista de selección por competencias. Universidad de Buenos Aires; 2002. Disponible en: http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/15020362_MunozSinisterraL.pdf

20. Grados J. Reclutamiento: selección, contratación e inducción del personal (4a. ed.). Editorial El Manual Moderno; 2014. Disponible en: http://data.over-blog-kiwi.com/1/27/13/86/20170227/ob_0f85ec_887-reclutamiento-seleccin-contrataci.pdf

21. Hernández R. Metodología de la investigación. McGraw-Hill; 2014. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

22. Vanecas J. Análisis de los procesos de Reclutamiento y selección de personal en las IPS de Villavicencio. [Tesis de Licenciatura]. Universidad de los Llanos; 2016. Disponible en: <https://repositorio.unillanos.edu.co/bitstream/handle/001/2816/Informe%20EPI%20Jorge%20vanegas%20146002735.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

23. ArturoA, AmoA. Reclutamiento y selección de personal. Editorial Elearning, SL; 2019. Disponible en: https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=63fIDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=related:ODHN4MFstgEJ:scholar.google.com/&ots=4pcq_nDwJ-&sig=p-SKiJVmqwmky4BzjRHx_qgglc#v=onepage&q&f=false

24. Gomolan C. Problemas que enfrenta el proceso de reclutamiento en grandes empresas consultoras de ingeniería. [Tesis de pregrado]. Universidad de Chile, Facultad de economía y negocios; 2011. Disponible en: https://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2011/ec-gomolan_f/pdfAmont/ec-gomolan_f.pdf

25. Sánchez D. Técnicas de selección utilizadas para la gestión del talento humano en tiendas por departamento del municipio Maracaibo. Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. 2018;15(2). Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6430982>

26. García S. Analisis de puestos de trabajo y selección del personal. [tesis de pregrado, universidad miguel Hernández de elche]. <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/4425/3/TFG%20Garc%C3%ADa%20Molina%2C%20Sergio.pdf>

27. Díaz L. Metodología de investigación en educación médica. Investigación educación médica. 2013. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009#:~:text=La%20entrevista%20es%20una%20t%C3%A9cnica,al%20simple%20hecho%20de%20conversar.&text=Es%20un%20instrumento%20t%C3%A9cnico%20que%20adopta%20la%20forma%20de%20un%20di%C3%A1logo%20coloquial.

28. Rodriguez M. Como encontrar trabajo hoy. Profit; 2010. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/>

scielo.php?pid=S200728722010000100007&script=sci_arttext

29. Hernández R. Metodología de la investigación. McGraw-Hill; 2014. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

30. ArturoA, AmoA. Reclutamiento y selección de personal. Editorial Elearning, SL; 2019. Disponible en: https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=63fDwAAQBAJ&oi|=fnd&pg=PA5&dq=related:ODHN4MFstgEJ:scholar.google.com/&ots=4pcq_nDwJ-&sig=p-SKiJVvmqwmky4BzjRHx_qgglc#v=onepage&q&f=false

31. Chiavenato I. Administración de recursos humanos. 2001. Disponible en: <https://santisteban.files.wordpress.com/2011/02/seleccion-de-personal.pdf>

32. Mendoza C. Proceso de reclutamiento y selección de personal por competencias para un puesto de una empresa minera. [Tesis de pregrado]. Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2022. Disponible en: https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/12488/Proceso_MendozaCerron_Carolina.pdf?sequence=1&isAllowed=y

33. Alcántara A. Análisis de la discriminación hacia las personas con discapacidad en los procesos de selección de personal. Trabajo social global. 2019;9(16):109-132. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7043662>

RECOMENDACIONES

Como recomendación realizar un plan de capacitación para el área de recursos humanos de manera semestral para lograr utilizar las técnicas necesarias para poder encontrar un personal capaz.

Segunda recomendación es utilizar adecuadamente las fuentes de empleo informando con claridad las condiciones de la oferta, el cual permitirá encontrar de manera rápida al personal idóneo.

Como tercera recomendación es lograr utilizar las técnicas o pruebas psicológicas necesarias para poder ver la personalidad de la persona que postula al puesto solicitado.

Como cuarta recomendación es que la empresa capacite al personal nuevo cada 6 meses para que puedan realizar mejor su labor. Asimismo, que la empresa pueda dar compensaciones tras alcanzar algo en el área de operaciones, el cual impulsaría a que un colaborador incremente su rendimiento.

Como quinta recomendación incurrir por usar más “redes profesionales” como lo llaman los integrantes del área de RR. HH ya sea CompuTrabajo o Bumeran, ya que se puede encontrar personal más especializado y profesionales, quizás para que puedan ocupar un puesto superior y enseñar nuevos métodos de trabajo y las operaciones sean más eficientes y en tiempos más rápidos.

FINANCIACIÓN

Los autores no recibieron financiación para el desarrollo de la presente investigación.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización: Evelyn Janeth Huillca Viera, Adriana Nicoll Narcizo Meléndez.

Investigación: Evelyn Janeth Huillca Viera, Adriana Nicoll Narcizo Meléndez.

Metodología: Evelyn Janeth Huillca Viera, Adriana Nicoll Narcizo Meléndez.

Redacción - borrador original: Evelyn Janeth Huillca Viera, Adriana Nicoll Narcizo Meléndez.

Redacción - revisión y edición: Evelyn Janeth Huillca Viera, Adriana Nicoll Narcizo Meléndez.