

Artículo original

## **Modelo de Reclutamiento y Selección por Competencias en el Contexto Empresarial**

*Brief study of competency-based recruitment and selection of personnel*

Elena Trejos-Pimentel<sup>1</sup> \* <https://orcid.org/0009-0004-0085-2454>

<sup>1</sup>Universidad de Panamá, Panamá

\*Autor para la correspondencia: [lic.elenatrejos0825@gmail.com](mailto:lic.elenatrejos0825@gmail.com)

Fecha de recepción: 30/08/2024

Fecha de aprobación: 23/04/2025

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15288607>

URL: [https://relaticpanama.org/\\_journals/index.php/icuali/article/view/23](https://relaticpanama.org/_journals/index.php/icuali/article/view/23)

### **Resumen**

El estudio tiene como objetivo es diseñar y proponer un modelo efectivo de reclutamiento y selección de personal basado en competencias, que permita a las empresas identificar y contratar al candidato más adecuado para cada puesto. En el entorno empresarial actual, donde la competitividad y la innovación son claves para el éxito, el sistema de reclutamiento y selección de personal juega un papel fundamental en la estrategia global de cualquier organización. La metodología utilizada se enfoca hacia una revisión bibliográfica de las revistas que analizan el mejoramiento del sistema Reclutamiento y Selección de Personal de la Universidad de Panamá. Por lo que, reclutar al candidato adecuado no solo implica encontrar a alguien que cumpla con los requisitos técnicos del puesto, sino también alinear sus valores y objetivos con los de la empresa. Además, una vez integrados en el equipo, es crucial capacitar continuamente a los colaboradores para que puedan desarrollar las competencias necesarias en un mercado cada vez más dinámico. Los resultados expresan que, con este estudio, no

solo aseguran un mejor rendimiento individual, sino también contribuye significativamente al crecimiento sostenible de la empresa. Como conclusiones, en este contexto, se debe comprender cómo identificar y desarrollar estas competencias para mantener una ventaja competitiva en un entorno laboral cada vez más exigente.

**Palabras clave:** reclutamiento y selección, entrevista, competencia, estrategia, rendimiento

## **Abstract**

*This is a brief study that aims to improve the Recruitment and Selection of Personnel system, that is, that the collaborator attends to his functions, according to the area that corresponds to him, orderly based on competitive strategies. This study tells us about the analysis of files, job audits and how to ask questions during interviews, which employees should know for their best performance by Competencies today. The University of Panama has made an article on Recruitment manuscripts in the Faculty of Business Administration (F.A.E.C.O), Entitled Revista Sapiens, seeks to better promote the practice of scientific research and debate, for professional academics and students. For them, the journal publishes scientific manuscripts on educational aspects related to Human Resources Administration in general. The theoretical research is carried out through the reading of a book on Human Resources Management by well-known authors and their concepts. The empirical search is based on research work, theses and scientific articles carried out on recruitment and selection based on an effective combination of advanced technology, inclusive diversity, continuous training and rigorous evaluations.*

**Keywords:** *recruitment and selection, interview, competition, strategy, performance*

## **Introducción**

En el entorno empresarial actual, donde la competitividad y la innovación son

claves para el éxito, el sistema de reclutamiento y selección de personal juega un papel fundamental en la estrategia global de cualquier organización. Reclutar al candidato adecuado no solo implica encontrar a alguien que cumpla con los requisitos técnicos del puesto, sino también alinear sus valores y objetivos con los de la empresa. Además, una vez integrados en el equipo, es crucial capacitar continuamente a los colaboradores para que puedan desarrollar las competencias necesarias en un mercado cada vez más dinámico.

Esto no solo asegura su mejor rendimiento individual sino también contribuye significativamente al crecimiento sostenible de la empresa. En este contexto, comprender cómo identificar y desarrollar estas competencias es esencial para mantener una ventaja competitiva en un entorno laboral cada vez más exigente.

El reclutamiento y Selección de personal surge a partir de la escuela de la Administración Científica de Taylor en 1903. No obstante, Chiavenato (2009) lo define como el proceso de selección, nos dice que no es un fin en sí mismo, sino un medio para que la organización logre sus objetivos.

Franco (2021), Rojas (2021) y Contreras (2018) en el Perú sostienen que los procesos de selección de personal dotan de ventajas estratégicas a una institución puesto que genera que se cuente con personal idóneo con alto nivel de competencias para el ejercicio y direccionamiento de las políticas públicas

En este estudio se trata de recopilar información a nivel local mediante encuestas, cuestionarios, informes y libros reconocidos entre otras, incluyendo investigaciones científicas e investigaciones sobre reclutamiento y selección de personal con el fin de generar conocimiento para los colaboradores.

Muchos de los estudios son de alto grado y de gran talento humano. Generalmente los estudios son revisados por profesionales idóneo, este estudio tiene como propósito asegurar un estándar mínimo de calidad y reconocimiento a nivel de doctorando. Este estudio de Reclutamiento y Selección de Personal de la Universidad de Panamá habla sobre concepto de reclutamiento, historia y como reclutar el candidato

adecuado para tu empresa y se dividirá para la comprensión del lector en las siguientes secciones:

- Un breve concepto y definiciones sobre reclutamiento y selección de personal por diferentes autores reconocido.

- Origen de Reclutamiento y selección y historia de la revista científica Faeco Sapiens de la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad de la Universidad de Panamá.

- El proceso de Reclutamiento y Selección en la actualidad.

Haciendo un análisis teórico contemporáneo del tema a partir de los conceptos y definiciones acerca del reclutamiento y selección del personal basado en las competencias demostradas, diferentes autores han indagado en torno a la problemática que se trata.

Shamil (2001), define reclutamiento como parte de la Administración de Recursos Humanos donde se realiza un proceso para ocupar una vacante, la cual incluye el análisis del puesto, la forma de como contratar al personal, así como la atracción del aspirante.

Valero y F. (2010); Bringas (2016) definen Reclutamiento y Selección como: “El conjunto de procedimientos de lo que se vale una organización para localizar y contactar atraer un determinado grupo de candidatos capaces de satisfacer la exigencia formulada por la empresa y potencialmente capacitado para ocupar puestos dentro de ellas”.

De acuerdo con Chaviano (1993) reclutamiento y selección de personal busca métodos y estrategias para mejorar, el desempeño, la productividad y el desarrollo de la calidad total y desde esta óptica toma en cuenta el manejo de las competencias. Considerando que la administración analiza a estas como un conjunto de atributos personales y las aptitudes para aplicar conocimientos y habilidades. Las organizaciones tienen la necesidad de mejorar estos aspectos para una mejor

producción en selección de candidatos idóneos en su área específica.

La importancia del Reclutamiento y selección es una realidad social por lo tanto debemos analizar e interpretar las pesquisas durante la investigación atendiendo que el reclutamiento y selección de personal es fundamental para cualquier empresa u organización, ya que lo primero que debe hacer es analizar y captar el recurso humano idóneo para un determinado cargo a ejercer. En este caso los interesados deben ser evaluados por medio de una prueba psicotécnica la cual va a identificar sus fortalezas y debilidades en el área y su proceder en la organización. Blasco (2004).

Actualmente existen muchas empresas que se dedican al reclutamiento y selección de personal para tales efectos se contempla la posibilidad de ser objetivos y éticos, tema el cual le permitirá la oportunidad al interesado de crecer por sus logros académicos mas no por amiguismo, lo cual genera situaciones comprometedoras y no permite que la inteligencia y capacidad de personal capacitado logre sus objetivos.

Es decir, muy impactante sería lograr implementar un sistema neutral aleatorio en este caso de captar nuevos cerebros, de manera justa y valorar la capacidad y esfuerzo de cada uno de los aspirantes a un cargo por sus competencias por méritos. Por lo cual, se debe tener conciencia que la innovación humana cada vez es más exigente y es por ello, por lo que debemos contar con personal idóneo para el ejercicio de sus funciones satisfactoriamente.

A juicio de los autores de la investigación, el hecho de ser asertivo este tema en el mundo empresarial y a partir de conocer la existencia de la fuga de talentos, como personal altamente calificado que deciden la búsqueda de mejorar profesionalmente, por estar subvalorados u otro caso es; del empleado que una vez logra la cúspide de su desarrollo en la institución deciden emigrar por el hecho de no sentirse bien remunerados y por tales efectos van hacia la búsqueda de mejores oportunidades.

El Reclutamiento y Selección de Personal busca generar un enfoque el cual una vez se identifican las habilidades del individuo se sienta valorado, bien remunerado y en un ambiente laboral el cual le permita ser parte de un verdadero equipo en función de su

capacidad y profesionalismo.

El reclutamiento y la selección de personal desde sus orígenes de estudio, es un proceso por medio el cual se identifica captar el requerimiento o necesidad de un puesto de trabajo, se definen los requisitos para dar cumplimiento al debido proceso y se elige al recurso humano idóneo, funciones según área de estudio.

El desarrollo del trabajo y hombre desde su inicio llego debido a las divisiones que hubo entre las comunidades, en su distribución la era primitiva el trabajo se distribuía por sexo, edad y característica física. Platón reconoció la diferencia individual entre el hombre, los cuales debían acogerse para cumplir las diversas tareas de acuerdo con su capacidad física.

Durante la edad media el trabajo se caracterizó por ser hereditario la clase social condicionaba la elección en una actividad determinada. De esta manera los oficios pasaban de manos de los padres a sus hijos. Martínez (2023)

El desarrollo de la humanidad en todos sus aspectos, la revolución industrial, pioneros como Taylor, Fayol dieron un cambio de 380 a la administración, ya que empezaron a adaptar nuevos métodos y procesos de reclutamientos, ya no se seleccionado de acuerdo con su físico, si no en base a su conocimientos y capacidad para realizar algo. La entrevista se convirtió en un procedimiento esencial para seleccionar a los candidatos.

La Revista *FAECO Sapiens* es una revista *en línea* editada por la Universidad de Panamá- Facultad de Empresas y Contabilidad, de periodicidad semestral, con circulación nacional e internacional y publica manuscritos inéditos en español e inglés que presenten resultados de investigación o revisiones teóricas que aporten a los debates en el campo de las ciencias administrativas, específicamente en las áreas de la administración y los negocios.

Esta revista es de acceso abierto, todos sus artículos están disponible en internet y en otras plataformas para todos los lectores. Su principal objetivo es servir como plataforma para la difusión de artículos originales derivados de investigación

aplicada y teórica que contribuyan significativamente al campo de las ciencias sociales.

La revista se enfoca en divulgar trabajos de las Ciencias Empresariales dirigidos a la comunidad académica de las ciencias empresariales y económicas. Su proceso de revisión por pares de doble ciego, garantizando la imparcialidad y calidad de las publicaciones.

Su misión es la publicación de investigaciones que orienten hacia nuevos enfoques metodológicos en las áreas relacionadas, priorizando aportar al desarrollo y profundización del conocimiento en las ciencias empresariales.

A fin de considerar, los objetivos de La Revista *FAECO Sapiens* (2023) buscan promover la investigación de alta calidad en ciencias empresariales, contribuyendo al intercambio y transferencia de conocimientos y al avance profesional. La revista se ha convertido en referente para estudiosos, investigadores, docentes y profesionales privados.

En la actualidad existen nuevas tendencias innovadoras para reclutar y seleccionar, muchos lo hacen con inteligencia porque requieren de un candidato para puestos específicos. El aprovechamiento de la tecnología para llevar a cabo una función de seleccionar es innovador en vista que no tiene que estar en la calle solicitando personal, cuenta con una plataforma para escoger el aspirante que tenga un buen perfil académico.

La evolución de la internet es cada vez más rápida por medio de la web, las redes sociales se ha visto una nueva forma de reclutar y de llamar la atención de cliente potenciales para tu empresa. La revista Recursos Humanos se basa en lo que la empresa necesita o lo que pueda aportar el aspirante a futuro, autores como Solanes (2007) indica que existen dos formas de reclutar: Una de ella es Reclutamiento Interno y externo.

Las empresas pueden buscar sus candidatos a nivel interno como a nivel externo cada uno de ellos tiene su ventaja que al final aprovechara la empresa. El

reclutamiento Interno es el proceso que se realiza dentro de la empresa con los colaboradores cuando existe una vacante disponible. El reclutamiento externo se expresa cuando existe una vacante y desean llenarla con personal nuevo. Todo ello se expresa en la figura 1.



**Figura1.** Manual para la Administración de Recursos Humanos

La Universidad de Panamá, cuenta con la Biblioteca Simón Bolívar, la misma contiene manuscrito para realizar todo tipo de investigaciones científica, libros, revista, comentarios de Doctores, Profesores catedráticos en la materia. Figura 2.



**Figura 2.** Revista PRECO Sapiens

Se enfoca hacia el mejoramiento del sistema Reclutamiento y Selección de Personal; es decir, que el colaborador atienda sus funciones, según el área que le corresponda, ordenadamente basado en estrategias competitivas. Este estudio habla sobre concepto de reclutamiento, historia y cómo reclutar el candidato adecuado para la empresa, cómo se capacita al personal de forma continua para que la empresa crezca, la cual debe saber los colaboradores para su mejor rendimiento por competencias en la

actualidad. En la Universidad de Panamá se han realizado artículos sobre manuscritos de Reclutamiento en la Facultad de Administración de Empresa (F.A.E.C.O), en la revista *FAECO Sapiens*, que busca fomentar mejor la práctica de la investigación científica y el debate, para académicos profesionales y estudiantes.

Por ello, la revista publica manuscritos científicos sobre aspectos educativos relacionado con la Administración de Recursos Humanos en general. La búsqueda teórica se realiza a través de la lectura sobre libro de Administración de Recursos Humanos de autores conocido y sus conceptos. La búsqueda empírica se basa en trabajo de investigación, tesis y artículos científicos realizados sobre reclutamiento y selección a partir de una combinación efectiva entre tecnología avanzada, diversidad inclusiva, capacitación continua y evaluaciones rigurosas.

El estudio tiene como objetivo es diseñar y proponer un modelo efectivo de reclutamiento y selección de personal basado en competencias, que permita a las empresas identificar y contratar al candidato más adecuado para cada puesto.

## **Materiales y métodos:**

En este estudio de investigación se va a implementó un enfoque mixto, ya que este nos proporciona las herramientas necesarias para la correcta obtención de un banco de datos que posteriormente se pretenderá utilizar para el trabajo estadístico y la obtención de resultados. Ocampo (2022). La metodología utilizada se enfoca hacia una revisión bibliográfica de las revistas que analizan el mejoramiento del sistema Reclutamiento y Selección de Personal de la Universidad de Panamá.

Analizando los métodos empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el estudio de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada y lograr un mayor entendimiento del fenómeno en análisis.

Los métodos de recogida de datos en cuanto al reclutamiento y la selección de personal se desarrollaron a partir de análisis cualitativos y cuantitativos, donde se

complementan los análisis del estudio realizado. Los métodos cualitativos, expresados en la observación participante, la entrevistas en profundidad y los grupos focales, han permitido alcanzar una información minuciosa acerca de las opiniones, experiencias y motivaciones de los candidatos. Las entrevistas estructuradas se desarrollaron a través de metodologías estandarizadas. Los métodos cuantitativos, como cuestionarios han sido en la investigación muy eficaces para recolectar datos, siendo favorables al analizarlos. Las preguntas estructuradas que los encuestados responden por escrito o de forma digital.

La justificación de una muestra de 10 personas seleccionadas para el reclutamiento y selección de personal basado en competencias, aun siendo una pequeña representación considera desde este estudio la representatividad y la validez de los resultados.

Si bien la muestra de 10 puede parecer pequeña, se expresa adecuada al cumplir criterios específicos, como la homogeneidad de la población objeto de investigación al utilizar técnicas de muestreo estratificado que han asegurado la representación de diferentes grupos relevantes. La selección de los candidatos se base en un análisis exhaustivo de currículums y formularios de solicitud de cada uno de ellos, así como en pruebas de conocimientos y tests psicotécnicos, para evaluar las competencias específicas necesarias para el puesto, las cuales se han realizado en la pesquisa.

Se observó el funcionamiento en las áreas de trabajo y su relación con su formación académica, además se analizan las necesidades de darle solución a un problema a partir de poseer un reclutamiento más asertivo, por competencias para un determinado puesto y constatar cómo se definen los procesos y finalmente cómo se toman decisiones.

Este proceso conllevó un cumulo de hechos, los cuales debieran ser implementados de modo sistemático, e involucran la recolección de datos sean estos cualitativos como cuantitativos de modo que se lograra un mejor impacto del contenido de la consigna del tema.

El procedimiento que se realizó fue de carácter analítico mediante hallazgos en hojas de vidas presentadas en banco de datos para medir habilidades y capacidades que los hace competitivos para un determinado cargo. Una vez hemos alcanzado los datos relevantes que competían al investigador, en procedimos a la confección e inserción de tablas en las cuales se reflejaron en los resultados.

## Resultados

Al realizar un análisis a profundidad acerca de cómo las competencias específicas impactan en el desempeño laboral, se pueden ofrecer valiosas perspectivas para la optimización del proceso de reclutamiento y selección del personal. Al analizar cómo estas competencias se traducen en resultados tangibles en esta investigación, desde la productividad y la satisfacción del cliente, se pueden establecer criterios más precisos para la selección de candidatos, asegurando así una alineación más efectiva entre el talento contratado y las necesidades organizacionales.

Realizando un análisis exhaustivo de los métodos aplicados acerca del impacto en las competencias específicas en el desempeño laboral se podrían facilitar la implementación de programas de capacitación más efectivos y personalizados.

El análisis de las métricas y datos numéricos ha modernizado el reclutamiento a partir de los resultados obtenidos, revisando la estructura de sus entrevistas y cuestionarios para mejorar la selección. Esto se relaciona con la importancia de la velocidad en la toma de decisiones y la inversión en la contratación de talento.

En este caso cada uno de los cargos que ocupan los implicados en el estudio, la unidad de funcionamiento según área de estudios, según los entrevistados y encuestados refleja la realidad para su debido control y posible implementación de una reorganización en su funcionamiento según área de estudios profesionales. Ciertamente la organización investiga métodos y estrategias para un mejor desempeño, productividad y calidad total y desde esa óptica toma en cuenta la importancia de las competencias.

Según el análisis realizado se observó que muchas personas están funcionando en un área de trabajo no relacionado con su formación académica, más que todo se trata de un reordenamiento donde se debe resaltar los principios éticos en sus tareas. En este determinado caso se observa la necesidad de darle solución a un problema, se define la fuente de reclutamiento más asertiva para el reclutamiento por competencias para un determinado puesto, se definen procesos y finalmente se toman decisiones.

Toda la información ha sido recabada a través de entrevistas, cuestionarios, los cuales van a ser suplidos por personal en existencia y algunos candidatos a cargos por necesidad de los servicios. Para la obtención de una muestra se acudió a un grupo de administrativos de manera pasiva los cuales serán de mucha utilidad la selección y confirmación de las competencias como etapa uno de manera directa.

Para recolectar los datos se utilizó: la observación, el cuestionario, la entrevista además el análisis de hojas de vida de manera objetiva y práctica para el tema en particular. (Muñoz, s.f.). Al realizar la encuesta sobre reclutamiento por competencias para el puesto específico, se recopilaron datos relacionados con el género según muestra la tabla 1.

**Tabla 1.** ¿Cuál es su género?

<b>Género</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
<b>Femenino</b>	3	40
<b>Masculino</b>	7	60
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

**Nota:**.. Elaboración propia

De acuerdo con las 10 para un 100 %, las personas encuestadas se considera que dentro de la empresa existen un 40% femenina y un 60% masculino.

Al realizar la encuesta sobre los años y meses de reclutamiento en la empresa, las personas y el por ciento que representa según muestra la tabla 2.

**Tabla 2.** Tiempo de reclutamiento y labor en la empresa

Años y meses de Reclutamiento	Cantidad	%
1 mes a 12	2	20
1 año a 2	0	0
3 años a 4	4	40
5 años a 10	4	40
Total	10	100

**Nota:** Elaboración Propia

De acuerdo con el resultado expresado que la empresa realice reclutamiento interno y externo de 10 personas encuestada más de la mitad de las personas tienen 3 a 10 años en la empresa según expresa la tabla 3.

**Tabla 3.** Reclutamiento interno y externo

	Cantidad	%
De acuerdo	8	80
En Desacuerdo	2	20
Total	10	100

**Nota:** Elaboración Propia

Al realizar un análisis de los datos el 80% de los empleados está de acuerdo con que se realice reclutamiento a nivel interno y un 20% a nivel externo. A partir de la necesidad que los recursos humanos necesiten capacitación en Reclutamiento, expresa los resultados en la tabla 4.

**Tabla 4.** Capacitación en Reclutamiento de Recursos Humanos

	Cantidad	%
Si	7	60
No	3	40
Totales	10	100

Nota: Elaboración Propia

Al realizar un análisis de los datos el 60% de los empleados necesita ser capacitado en Reclutamiento y en materia de recibir inducción al incorporarse a la empresa los datos se expresan en la tabla 5.

**Tabla 5.** Inducción al entrar a la empresa

	Cantidad	%
Si	7	60
No	3	40
Totales	10	100

Nota: Elaboración Propia

**Tabla 6.** Participación activamente en programas formativos

	Cantidad	%
Si	7	60
No	3	40
Totales	10	100

Nota: Elaboración Propia

**Tabla 7.** Temas a desarrollen en la capacitación

Temas de capacitación	Cantidad	%
Concepto de Reclutamiento	5	50
Ética y valores	2	20
Trabajo en equipo	2	20
Contrataciones	1	10
Totales	10	100

**Nota:** Elaboración Propia

Según lo indicado en la Tabla 6, el equipo está dispuesto a participar activamente en programas formativos que mejoren sus habilidades en reclutamiento. Además, al revisar las opciones disponibles en la Tabla 7, hemos seleccionado varios temas clave que se puede abordar durante esta capacitación como: técnicas avanzadas de entrevista, estrategias digitales para el reclutamiento, gestión eficiente del proceso de selección y análisis predictivo del desempeño laboral. Estas áreas nos permitirán optimizar nuestros procesos internos y mejorar significativamente nuestra capacidad para identificar candidatos idóneos donde el 50% del personal necesita talleres y seminario en el área de Reclutamiento y Selección de Personal

## Discusión

Durante la investigación se observó que el tema de “Reclutamiento y Selección” Es muy amplio, por ello se ha considerado expresar de manera sucinta el tema para la contribución al mejor funcionamiento del sistema. El estudio realizado tuvo como propósito indicar el hecho de contar con un personal idóneo tiene el cual aportará mejor rendimiento y confiabilidad en el manejo y logro de los objetivos y metas empresariales.

Las fuentes de los hallazgos realizados para los efectos pertinentes y el mejor funcionamiento de la empresa u organización considerando la competitividad, conllevó al logro de una posición destacada dentro de su entorno es por ello, por lo que se valoró la connotación de los incentivos motivacionales, los cuales contribuyen a la productividad y al desarrollo del sentido de pertenencia.

Dentro de los medios de reclutamiento más efectivos se consideraron el análisis de hojas de vida, la prueba psicotécnica, la entrevista, la selección o promoción interna, concursos todo esto orientado a la consecución del personal idóneo para un determinado cargo.

Al implementar el reclutamiento por competencias contribuirá grandes cambios positivos esto disminuirá las rotaciones en las organizaciones lo cual permitirá que los profesionales en la Administración de Recursos Humanos tomen medidas inteligentes. Se puede señalar en este punto que las medidas adoptadas para la consecución de la información como material de apoyo han sido de gran utilidad lo cual se evidencia como referencia y bibliografía.

Este aporte esta intencionado al mejoramiento del sistema de Reclutamiento y Selección, evaluar, escoger el personal para un determinado cargo frente a una crisis de talento humano en las organizaciones y determinar los resultados de manera estratégica con el objetivo del mejoramiento del funcionamiento organizacional.

El tema de Reclutamiento es considerado uno de los temas más importantes a nivel empresarial u organizacional por el hecho que es el personal el eje motor de la empresa y de ello depende la producción, eficiencia y eficacia. El comportamiento organizacional depende del recurso humano capacitado con principios y valores éticos para el debido funcionamiento armónico y entusiasta dentro de entorno organizacional.

Al comprender qué competencias son cruciales para el éxito en cada rol, las organizaciones pueden diseñar intervenciones formativas que aborden brechas específicas en el conocimiento o habilidades de los empleados. Esto no solo mejora el rendimiento individual, sino que contribuye su incremento organizacional al fomentar una cultura de aprendizaje continuo y adaptación. En última instancia, profundizar en esta relación permitirá a las empresas no solo la optimización de su proceso de selección, sino también actuar desde acciones sostenibles para el desarrollo del talento humano los cuales se enfoquen con sus objetivos estratégicos a largo plazo.

Para fortalecer la discusión y contextualizar mejor los hallazgos del estudio sobre el

mejoramiento del sistema de reclutamiento y selección de personal, se establecieron comparaciones con estudios previos de otros autores y años donde entre los resultados se resalta la importancia de procesos de selección transparentes basados en modelos de competencia para identificar la verdadera capacidad productiva de un individuo, alineándose con la necesidad de evaluar conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes para un trabajo efectivo. También a partir de los resultados obtenidos se subraya la necesidad de contar con empleados versátiles y la importancia de tener una diversidad en los equipos de trabajo.

## Conclusiones

El estudio acerca del mejoramiento del sistema de reclutamiento y selección de personal busca optimizar la eficiencia en la contratación, asegurando que los colaboradores desempeñen sus funciones adecuadamente según las necesidades específicas de cada área.

Utilizar una variedad de canales para reclutar candidatos diversos ayuda a alcanzar comunidades representadas atendiendo que las descripciones deben ser libres de sesgos y utilizar un lenguaje inclusivo para atraer un amplio abanico de talentos.

Los métodos empíricos empleados garantizan la equidad en la evaluación, mientras que las pruebas basadas en competencias ayudan a identificar las habilidades específicas requeridas por el puesto laboral

El análisis de los resultados expresa que la capacitación constante es fundamental para mejorar el rendimiento laboral basado en competencias actuales, lo cual beneficia al empleado y su crecimiento organizacional.

## Referencias Bibliográficas

Blasco, R. (2004). Reclutamiento, selección de personal y las tecnologías de la información y de la comunicación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Vol. 20, núm. 2, 2004, pp. 141-167. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317999003.pdf>

- Bringas, C. (26 de agosto de 2016).  
<https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/9681/SAIZBRINGASCLAUDI A.pdf>
- Contreras, A. (2018) Estudio sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal en la comuna de Puerto Montt, -Chile. 75 *Revista Gaceta Laboral*, 14, 271-297. [http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-85972008000200005&script=sci\\_arttext](http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-85972008000200005&script=sci_arttext).
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humanos*. Editorial. McGraw- HILL INTERAMERICANA., S.A. Colombia.  
[https://www.academia.edu/42223113/Chiavenato\\_I\\_2009\\_Gesti%C3%B3n\\_del\\_Talento\\_Humano](https://www.academia.edu/42223113/Chiavenato_I_2009_Gesti%C3%B3n_del_Talento_Humano)
- Chiavenato, I. (1993). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.  
[https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Franco, K. (2021). *Propuesta de mejora de la gestión del talento humano basado en el proceso de selección de personal en un Hospital del MINSA en el departamento de Arequipa*, 2020. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.
- Martínez, D. (2023). *La estructura social en la Edad Media: clases, poder y jerarquías*. Cultura Brillante. [https://cultura-brillante.com/la-estructura-social-en-la-edad-media-clases-poder-y-jerarquias/?expand\\_article=1](https://cultura-brillante.com/la-estructura-social-en-la-edad-media-clases-poder-y-jerarquias/?expand_article=1)
- Muñoz, T. G. (s.f.). *Etapas del Proceso Investigador: INSTRUMENTACIÓN*. [http://www.univsantana.com/sociologia/El\\_Cuestionario.pdf](http://www.univsantana.com/sociologia/El_Cuestionario.pdf)
- Rojas, R y Vílchez, V (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazón de 50 Jesús* –Lima, enero 2018. [Tesis de Maestría, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio institucional NW
- Romero, J. (2016). *Nuevas tendencias en reclutamiento y selección de Personal*. Trabajo fin de grado. Universidad del Pacífico.  
<http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3973/1/TFG%20Romero%20Delgado%20Jorge%20Juan.pdf>.
- Solanes, A. (2007). *Herramientas para la gestión de recursos humanos*. Editores: Alicante: España. ISBN: 978-84-930113-5-2
- Zayas, P. (octubre de 2010). *Contribuciones a la Ciencias Sociales*.  
<https://www.eumed.net/rev/cccss/10/pmza.htm>
- Valero Matas, J Fernández, J. (2010). *Casos prácticos de recursos humanos y relaciones laborales*. Editorial: Madrid: Pirámide.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=425950>

---

Zurita, N. *et-al.* (2022). Gestión de selección de personal y competencias para el ejercicio de cargos directivos en una red integrada de salud, 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 1919-1944.1-26  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i6.3648](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3648)