



Factores que influyen en la contratación de personal en empresas del área metropolitana de Monterrey

Ugarte-Pentón, Virginia¹; Rubio-Barrón, Bernardo² & Samano-Ruiz, Alan Alexander³

¹Estudiante de maestría en la Facultad de Arquitectura, Universidad Autónoma de Nuevo León San Nicolás de los Garza, Nuevo León, México, vup890906@gmail.com, Av, Pedro de Alba s/n, Ciudad Universitaria, 66455 San Nicolás de los Garza, N.L.

²Estudiante de maestría en la Facultad de Arquitectura, Universidad Autónoma de Nuevo León San Nicolás de los Garza, Nuevo León, México, barube92@gmail.com, Av, Pedro de Alba s/n, Ciudad Universitaria, 66455 San Nicolás de los Garza, N.L.

³Estudiante de maestría en la Facultad de Arquitectura, Universidad Autónoma de Nuevo León San Nicolás de los Garza, Nuevo León, México, aa.samano.ruiz@gmail.com, Av, Pedro de Alba s/n, Ciudad Universitaria, 66455 San Nicolás de los Garza, N.L.

Información del artículo arbitrado e indexado en Latindex:

Revisión por pares

Fecha de aceptación: 9 de junio de 2019

Fecha de publicación en línea: 31 de julio de 2019

Resumen

El presente estudio tiene como finalidad determinar y agrupar los factores importantes que influyen en la contratación de personal en empresas localizadas en el área metropolitana de Monterrey (AMM), como una fuente de información y guía en la preparación del trabajador y para estas compañías, elaboren sus entrevistas con base a lo que realmente el capital humano sea capaz de aportar para su desarrollo futuro. Para llevar a cabo este artículo, se utiliza un cuestionario semiestructurado que fue validado por expertos, el cual fue aplicado al personal encargado del reclutamiento en varias empresas del AMM durante el primer trimestre del año 2019. Con la información recabada se efectuó un análisis de estadísticas descriptivas, encontrando que, de las ocho características evaluadas que fueron obtenidas de la revisión de literatura, siete resultaron las más valoradas por los empleadores en la contratación de personal.

Abstract

The purpose of this study is to determine and group the determining factors that influence the hiring of personnel in companies located in the metropolitan area of Monterrey (AMM), as a source of information and guidance in worker preparation and for those companies to prepare their job interviews based on what the human capital is really capable of contributing for their working environment for their development. To carry out this article, a semi-structured questionnaire that was validated by experts, which was carried out by the recruiting personnel of several companies in the AMM, during the first quarter of 2019. With the information collected, an analysis of descriptive statistics, was carried out, and concluded that seven out of eight valued characteristics were the most valued by the experts in charge of personnel hiring.

Keywords: recruitment, employees, companies.

Palabras clave: contratación, personal, empresas.

INTRODUCCIÓN

En años recientes, el tema de contratación de personal ha tenido una participación muy importante en el ámbito empresarial público y privado en México. Peña (1993) señala que las técnicas de selección del personal tienen que ser más subjetivas y más afinadas, ya que los requerimientos del área de recursos humanos en las empresas, ha acrecentado los niveles o pruebas más rigurosos para allegarse a los candidatos idóneos, algunas de estas pruebas son la evaluación de la potencialidad física y mental de los solicitantes, así como su aptitud para el trabajo, utilizando para ello una serie de técnicas, como la entrevista, pruebas psicométricas, exámenes médicos, etc.

Bajo este contexto, el presente estudio toma de referencia el área metropolitana de Monterrey (AMM) debido a la importancia económica, política, social y cultural que tiene esta gran metrópoli en el crecimiento de México. Lewis (2014) denomina al AMM como la capital industrial y de negocios más importante de México, ya que su área metropolitana ha sido la sede de importantes grupos industriales, financieros y empresariales del país. De ahí, la importancia de realizar este tipo de estudios que van enfocados a reconocer las potencialidades que requiere el capital humano que se integra a una empresa regiomontana, la cual resulta de vital importancia para la prosperidad de esta y su estabilidad en el mercado nacional.

Para lograr identificar los factores determinantes que influyen en la contratación de personal en empresas de la región objeto de estudio, se aplicó un muestro no probabilístico por cuotas. Obteniendo una muestra de 49 empleadores o jefe del área de recursos humanos se aplica un análisis de estadísticos descriptivos, y a pesar de que esta técnica puede carecer de poder predictivo, es un procedimiento válido para conocer, desde la perspectiva de la percepción de los empleadores, aquellas características o factores (edad del candidato, género, apariencia física, conocimientos, capacidad comunicativa, personalidad, motivación y productividad) relevantes para la contratación del personal en las empresas en el AMM.

Esta investigación puede constituir un estímulo para que los candidatos trabajen en el fortalecimiento de sus potencialidades, no solo con el objetivo de obtener una plaza mejor remunerada, sino también como parte de su crecimiento humano y profesional. Además de lograr mejores ambientes de trabajo y relaciones interpersonales que sin lugar a dudas se revertirá en beneficios económicos tanto para el empleado como para la empresa que lo contrata. El presente artículo se compone de introducción, revisión de literatura, material y método, los resultados alcanzados en el estudio, las conclusiones y las referencias bibliográficas que sirvieron de apoyo a la investigación.

Revisión de literatura

En los últimos años, el tema de contratación de personal en América Latina ha adquirido importancia en todos los tamaños de empresas: micro, pequeña, mediana y grandes. Tanto es así que la cuestión teórica sobre las características o competencias que debe poseer un candidato a ocupar un puesto presenta varios puntos de vista en investigaciones sobre este tema, debido sobretodo al lugar donde se realizan, ya que la cultura imperante puede influir en las características que más valoren los empleadores en su toma de decisiones. Hoy en día existe una amplia bibliografía, con la cual se puede respaldar y argumentar las diferentes formas de medir las habilidades, comportamientos y conocimientos de los individuos.

Algunos trabajos clásicos sobre el tema los podemos encontrar con Bretones y Rodríguez (2008) que establecen los términos de reclutamiento y selección como dos conceptos independientes, pero íntimamente ligados entre sí. Es decir, el reclutamiento es definido como un proceso donde la organización trata de detectar empleados potenciales que posean los requisitos necesarios para ocupar un puesto determinado y atraer los suficientes para una posterior selección de algunos de ellos, en dependencia de las exigencias del trabajo y de las características de los candidatos. Mientras que la selección se refiere a las características o habilidades particulares de los individuos para un puesto en específico de la empresa. Con esto se puede

concluir que el reclutamiento antecede al proceso de selección, y que resulta importante realizar cuidadosamente este primero para que el segundo proceso sea exitoso.

Por su parte, Ganga & Sánchez (2008) señalan que las organizaciones deben medir, al momento de elegir un candidato, la formación académica, experiencia, inteligencia, personalidad y motivación. Los resultados de estos autores exploran los elementos necesarios para saber cómo las organizaciones de la comuna de Puerto Montt, ubicada en la Región de Los Lagos de Chile, realizan el proceso de reclutamiento y selección de personal.

Alonso, Moscoso y Cuadrado (2015) sostienen que el uso de los diferentes instrumentos de selección en las pequeñas y medianas empresas españolas son totalmente diferentes con las grandes, ya que los rubros de requisitos y puestos son de mayor responsabilidad. Entre los resultados más relevantes se encuentra que el currículum vitae, las referencias y la entrevista sin estructura son empleados por la mayoría de las empresas tanto medianas como pequeñas; no obstante, esta última es la que cuenta con menor respaldo psicométrico. La misma se basa en una conversación informal, cuyo contenido se adapta a cada candidato en función del transcurso de esta.

En el mismo sentido, Rodríguez (2012) plantea que un desempeño superior del individuo en su entorno laboral depende de la relación entre las competencias de individuo y las competencias de la organización. Dicho de otra manera, una persona logra un desempeño adecuado en su trabajo, mediante la aplicación de conocimientos, habilidades, experiencias, aptitudes y motivaciones. De tal forma, que estas conductas le permiten resolver problemas o enfrentar situaciones propias de su entorno laboral.

Por otro lado, Varela (2011) y Naranjo (2012) definen a las competencias como las características demostrables que una persona tiene para desempeñar alguna función en una empresa. De tal manera que las competencias de puestos son conductas observables y medibles (conocimientos, habilidades y/o comportamientos) que forman parte de un trabajo y que el trabajador que ocupa el puesto debe mostrar para desempeñar bien su labor. El análisis

basado en competencias se centra más en “cómo” el trabajador cumple con los objetivos del puesto o desempeña en realidad su trabajo.

En este mismo contexto, Zarazúa (2013) señala cinco tipos principales de competencias: la motivación, las características físicas de los individuos, el concepto propio o concepto de uno mismo (que se refiere a las actitudes, valores o imagen propia de una persona), el conocimiento y la habilidad (capacidad de desempeñar cierta tarea física o mental). El concepto propio de uno mismo se pudiera reconocer como la personalidad del individuo y lo que el investigador reconoce como la habilidad se pudiera extrapolar a la productividad capaz de aportar el candidato. Estos aspectos coinciden en gran parte con las variables que se identificaron para este estudio.

Para el caso de México, Santillán, Gaona y Hernández (2015) basan su estudio en la búsqueda del perfil del emprendedor que es apoyado por los Fondos de Capital Privado (FCP's) e identifican los constructos teóricos contenidos en la literatura como elementos del perfil del emprendedor, y los miden a través de una encuesta que aplican a nivel nacional a los FCP's con escalas tipo Likert. Asimismo, Guzmán et al. (2018) argumentan que las empresas deben tener bien definidas las características requeridas para cada puesto que forma su estructura organizacional (especificación del puesto), al igual que un manual de descripciones de puestos, debido a que de esto depende en gran medida la selección correcta de la persona que reúna las características principales de la plaza requerida. Para esto reúnen las características en cuatro constructos principales (productor, administrador, innovador e integrador) que analizan las habilidades y aptitudes de los candidatos y en base a estos establecen las funciones que mejor pueden realizar en la organización empresarial. En función entonces de la finalidad del cargo a ocupar se elegiría a la persona idónea, de acuerdo con las características que más predominara en esta.

Guzmán et al. (2018) además se basan en una nueva técnica llamada “Método ADIZES”, desarrollada por un grupo de profesores pertenecientes a la Universidad de California, que les permite definir las características que prevalecen en los candidatos (perfil) y que a su

vez fuesen compatibles con las que requiriese cualquier empleador en el puesto de trabajo que oferta. En el caso de estudio que compete se analizan muchas de estas características, pero con el objetivo de conocer no solo las aptitudes y habilidades que más valoran los empleadores en la selección del candidato, sino también las características físicas y formales que pudiesen impactar de manera positiva o negativa sobre sus decisiones.

Otro estudio de Guzmán (2017) realizado en la ciudad de Monterrey explica las herramientas que utilizan los empleadores durante el proceso de reclutamiento, selección y contratación de personal, en cuanto a descripciones y especificaciones de puestos, programas de inducción, programas de entrenamiento, así como las preferencias que tienen estas empresas, en cuanto a la contratación de profesionistas de la carrera de licenciatura en administración, egresados de universidades públicas y/o privadas. Para esto aplicó un cuestionario compuesto de 18 preguntas relacionadas con el reclutamiento, selección y contratación de personal, principalmente a nivel profesional; a una muestra de 62 empleadores entre directores, propietarios, gerentes generales, gerentes de área, de recursos humanos y jefes de departamento. Encontrando características o habilidades específicas de cada postulante que solicitaban sus empleadores de esta carrera.

Sin duda alguna, el reclutamiento en sí, genera una serie de sistemas de información, que le van a proporcionar a la organización detalles acerca del conocimiento y capacidad que posee cada individuo que forma parte de esa estructura organizacional. Es decir, la aportación que hacen las tecnologías de la información en el proceso de reclutamiento externo en empresas mayormente localizadas en el área metropolitana de Monterrey es de suma importancia para los empleadores hoy en día (Treviño, 2009). En esta investigación las preguntas del cuestionario aplicado a empleadores de empresas localizadas en esa área van ligadas también a investigar en el sistema de reclutamiento externo debido a que se busca indagar principalmente en la percepción o primera impresión que los empleadores tengan sobre el candidato idóneo a ocupar el puesto en convocatoria, tomando base en las competencias que posea el mismo.

En el mismo sentido, Naranjo (2012) asevera que a pesar de que la tecnología aporta de manera considerable a la productividad que exige el mercado, el éxito de cualquier negocio es alcanzado principalmente por el talento humano. Considera, además, que un proceso eficiente de selección de este talento representaría la única ventaja competitiva que pudiera tener una empresa con respecto a otra.

De acuerdo con lo anterior, se puede señalar que los estudios referidos mostraron la relevancia del tema en estudio en aspectos muy diversos acerca del proceso de reclutamiento, selección y contratación de personal de una empresa u organización. Esta a su vez nos ofrece una referencia sólida que revalida y justifica la elección de variables para la implementación de nuevas encuestas, tales como las efectuadas en sustento a este trabajo.

Material y método

El enfoque que se le da a esta investigación es de tipo cuantitativo (descriptivo), corte transversal y no probabilístico por cuotas, ya que se recabaron 49 encuestas, 30 de ellas respondidas desde una plataforma electrónica, a través del programa *Google Drive*, y otras 19 fueron llenadas por escrito; por empleadores comprendidos en 41 empresas; de las cuales 13 son pequeños negocios, 14 son medianas empresas, y las 14 restantes pertenecen a la categoría de grandes empresas. El período en que fueron aplicadas las encuestas fue durante el primer trimestre del año 2019.

Los 49 empleadores encuestados se encuentran clasificados de la siguiente manera: a) once de ellos son propietarios, directores y gerentes generales; b) nueve son gerentes de recursos humanos; c) veinte son gerentes de área; d) nueve son jefes de departamento. Todos ellos forman parte de la decisión del reclutamiento de personal en cada una de sus empresas.

Según Rositas (2014) consideramos que la muestra seleccionada, 49 empleadores; es representativa, debido a que este autor establece en su investigación que la muestra debe ser de 4 o 5 veces el número de variables que se pretende agrupar. El cuestionario tuvo una extensión total de 24 preguntas relacionadas con las características, habilidades o conocimientos que

deben ser valorados por los reclutadores en su proceso de captación de personal, principalmente a nivel profesional; aplicando la modalidad de respuesta tipo escala de Likert. En la construcción de los reactivos tipo Likert se utilizó una escala de cinco puntos que comprendía desde: (1) *Totalmente en desacuerdo*, (2) *En desacuerdo en ciertos aspectos*, (3) *Indeciso*, (4) *De acuerdo en ciertos aspectos*, hasta (5) *Totalmente de acuerdo*.

En el diseño del experimento se utilizaron ocho variables, identificadas a partir de una amplia revisión de la literatura sobre el tema,

como atributos a los cuales los empleadores asignan gran importancia en su selección de candidatos. Otras seis variables de control fueron aplicadas para conocer datos específicos de cada empleador encuestado. El criterio empleado para seleccionar las ocho variables en cuestión se basó tanto en la frecuencia de menciones en la literatura, así como en su pertinencia para el propósito de este estudio con base en la validación obtenida por parte de los empleadores. A continuación se presenta la lista de las variables utilizadas:

Tabla 1. Descripción de las variables analizadas en el cuestionario

Variables	Definición o concepto
Edad del empleador	Tiempo que ha vivido el empleador encuestado desde su nacimiento.
Género del empleador	Grupo al que pertenece el empleador encuestado respecto a su sexo.
Estado civil	Condición del reclutador encuestado según el registro civil.
Nivel de escolaridad	Nivel de estudio obtenido por el reclutador encuestado.
Empresa en la que trabaja	Organización, dependencia o compañía en la que labora actualmente el reclutador encuestado.
Cargo que ocupa	Puesto, función o grado que ocupa el reclutador encuestado en la empresa en la que trabaja.
Años vividos del candidato	La edad del candidato a evaluar.
Sexo biológico del candidato	Grupo al que pertenece el candidato a evaluar, respecto a su género.
Apariencia física	Cómo ven y perciben a una persona otros individuos.

Capacidad comunicativa	Habilidad para expresar y comunicar las ideas.
Motivación	Son los intereses que una persona considera o desea consistentemente.
Conocimiento	Es la información que una persona posee sobre áreas específicas.
Productividad	Se refiere a la capacidad de desempeñar cierta tarea física o mental.
Personalidad	El concepto propio o concepto de uno mismo, que se refiere a las actitudes, valores o imagen propia de una persona.

Fuente: Elaboración propia

RESULTADOS

En esta sección se muestra el análisis e interpretación de resultados de la información recolectada con el paquete estadístico SPSS. Con la finalidad de descubrir las características que en mayor o menor medida impactan en la valoración de candidatos a ocupar un puesto determinado.

La Tabla 2 muestra los estadísticos descriptivos del comportamiento de cada una de las ocho dimensiones o factores (características de los candidatos), evaluados en escala de Likert, con respecto al total de la muestra encuestada (49 empleadores). En esta se aprecia que existen diferencias en cuanto a las preferencias por las características que deben poseer los candidatos a un puesto, revelado así por los empleadores. Por ejemplo, de acuerdo con la escala tipo Likert

empleada (1= Totalmente en desacuerdo y 5= Totalmente de acuerdo), las medias de todas las variables elegidas son mayores a 3, exceptuando el sexo del candidato. Es decir, desde el punto de vista de los empleadores, 7 de las 8 características del candidato, que se seleccionaron para este experimento son, en promedio, significativas. Sin embargo, las medias pueden ser una medida inapropiada para fundamentar una interpretación correcta, porque estos valores no reportan las variaciones extremas que pueden haberse presentado entre los encuestados. Por esta razón, se debe llegar a un análisis de la variación típica. Un valor alto en este estadístico implica que existe desacuerdo entre los empleadores respecto a la relevancia que posee un determinado factor y, por el contrario, un valor pequeño significa que las respuestas de los empleadores son más afines.

Tabla 2. Estadísticos descriptivos

Variables	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Edad del empleador	35.31	10.528	24	65
Género del empleador	1.22	0.422	1	2

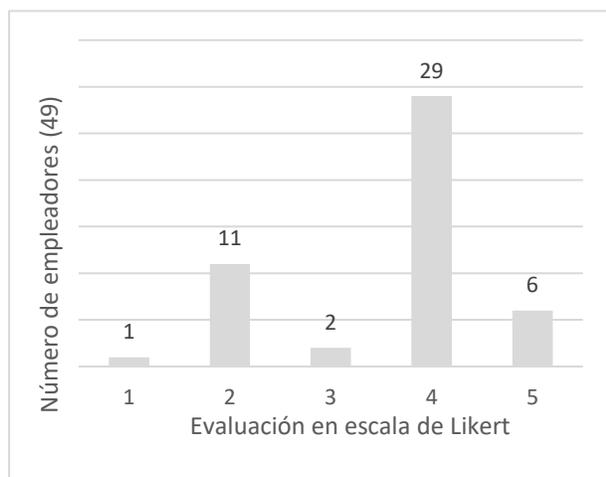
Estado civil del empleador	1.71	0.791	1	5
Nivel de escolaridad	1.71	0.890	1	3
Empresa en la que trabaja	2.14	0.842	1	3
Años vividos del candidato	3.57	1.041	1	5
Sexo biológico del candidato	2.96	0.735	2	4
Apariencia física	4.00	0.866	2	5
Capacidad comunicativa	4.80	0.499	3	5
Motivación	4.57	0.540	3	5
Conocimiento	3.88	0.484	3	5
Productividad	4.08	0.672	3	5
Personalidad	4.59	0.610	3	5

Fuente: Elaboración propia.

En lo que respecta a la desviación típica, se puede identificar que algunas variables presentan mayor grado de dispersión respecto a la media. Por ejemplo, tal es el caso de la variable “Años vividos del candidato” (con valor de 1.041), la “Apariencia física” (con valor de 0.866) y el “Sexo biológico del candidato” (con valor de 0.735). Las menores desviaciones típicas para los valores de las respuestas obtenidas en algunos factores sugieren que los empleadores tienen una

opinión más similar en cuanto a su importancia en la evaluación de los candidatos a un puesto. Lo que resulta, en primer lugar, la variable “Conocimiento” (con valor de 0.484), luego la variable “Capacidad comunicativa” (con valor de 0.499) y la “Motivación” (con valor de 0.540). A continuación las gráficas ejemplifican el comportamiento de estas variables con respecto a los empleadores encuestados.

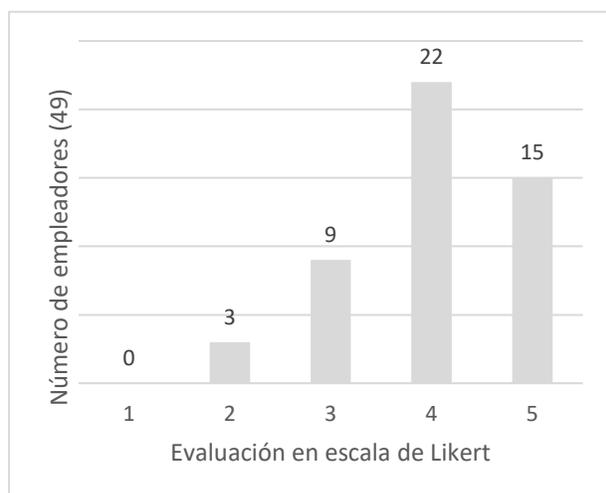
Figura 1. Años vividos del candidato



Fuente: Elaboración propia.

Para la mayor parte de los empleadores encuestados tiene importancia la edad del candidato (Figura 1) en un nivel 4 (de Acuerdo en ciertos aspectos), al momento de decidirse por la contratación de este. En esta gráfica se ilustra claramente la variación de opiniones que existe entre los empleadores, abarcando toda la escala de Likert, desde los que consideran que este aspecto no les resulta significativo para la evaluación del candidato, hasta los que consideran que sí es

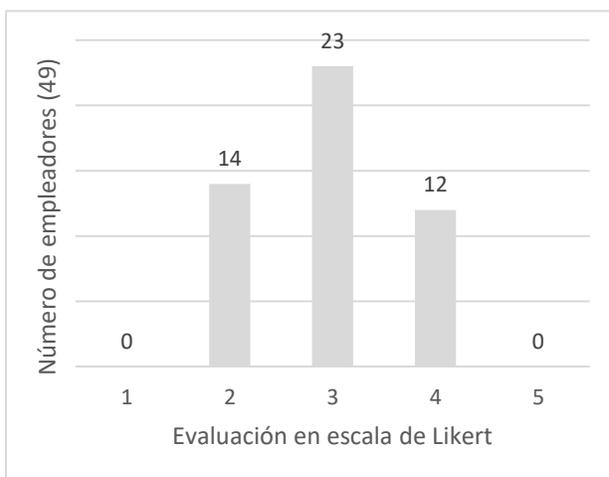
Figura 3. Apariencia física



Fuente: Elaboración propia.

Un requisito que requieren en la mayoría de las empresas es la apariencia física (Figura 3), y este estudio así lo reafirma, debido a que la mayoría de los encuestados se orientan hacia las

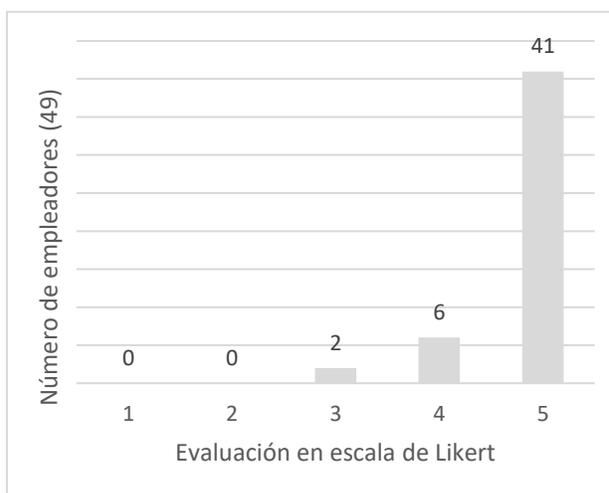
Figura 2. Sexo biológico del candidato



Fuente: Elaboración propia.

relevante tomar esta característica en cuenta. Sin embargo, por otro lado, en la valoración que presentan frente al género del candidato (Figura 2), la mayor parte de los encuestados se muestran indecisos a la hora de tomar esta característica en cuenta o no cuando van a tomar una decisión. Nótese que en esta gráfica las valoraciones se mueven en el rango de puntuación en escala de Likert del 2 (en desacuerdo en ciertos aspectos) al 4 (de acuerdo en ciertos aspectos).

Figura 4. Capacidad comunicativa



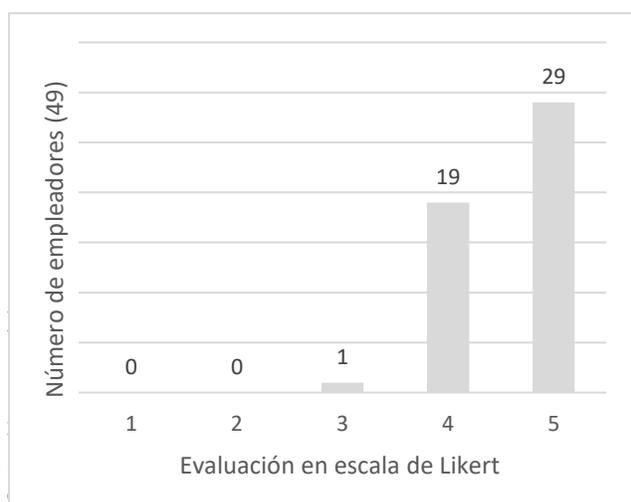
Fuente: Elaboración propia.

evaluaciones elevadas (entre 4= en acuerdo en ciertos aspectos y 5= totalmente de acuerdo). A pesar que hay evaluaciones en el rango de los que no están de acuerdo o indecisos en la evaluación

de esta característica, para muchos es sabido que los empleadores buscan a personas que posean una buena imagen, ya que para ellos sus trabajadores constituyen la carta de presentación de la empresa. De igual manera hay que destacar, que para dichos empleadores también es primordial la capacidad comunicativa del

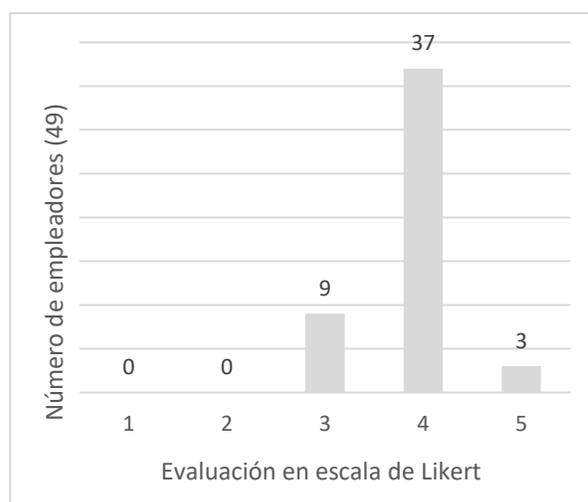
candidato (Figura 4), ya que para desempeñar tareas relacionadas al puesto se requiere de un buen léxico para comunicarse y trabajar en equipo. Es por esta razón que la mayoría de los encuestados le da un puntaje máximo en la escala de Likert a esta característica.

Figura 5. Motivación



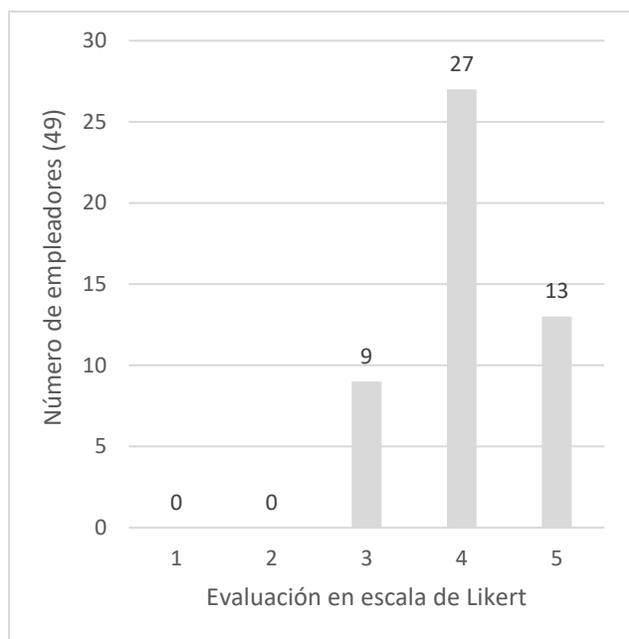
4 (En acuerdo en ciertos aspectos) a 5 puntos (Totalmente de acuerdo), teniendo la primacía este último. En cambio la Figura 6 ilustra cómo para la gran mayoría de los empleadores la variable conocimiento es muy valorada, a pesar de que le den un puntaje mayormente localizado en el rango de 4 (En acuerdo en ciertos aspectos).

Figura 6. Conocimiento



de selección de una empresa. No obstante, cuando se comparan ambas gráficas, se puede concluir fácilmente cómo las empresas empiezan a dar más peso a la motivación del empleado, que va de la mano con su actitud y disposición para resolver problemas.

Figura 7. Productividad



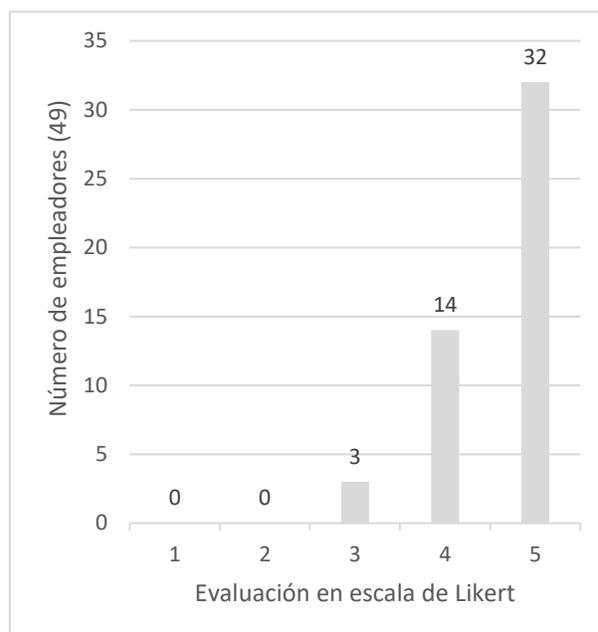
Fuente: Elaboración propia.

Por último, aunque no menos importante, la Figura 8 muestra cómo la mayor cantidad de empleadores encuestados le dan una valoración de 5 puntos (Totalmente de acuerdo) a la variable personalidad. Es decir, se puede llegar a inferir que este resultado es debido a que los candidatos que demuestran una personalidad carismática y jovial, tornan el ambiente laboral en un lugar muy agradable para convivir. Esta característica puede influir grandemente en la opinión del reclutador, incluso en mayor medida que la productividad (Figura 7), debido a que la mayoría de los encuestados le dio una valoración de 4 (de acuerdo en ciertos aspectos) a esta última. Por lo tanto, se puede argumentar que no todas las empresas esperan del candidato productividad tangible, sino que también desean que tenga una buena personalidad, debido a que el impacto psicológico de las personas hacia otras comienza a ser valorado mucho más.

CONCLUSIONES

Identificar y seleccionar las características de los candidatos a las cuales prestan especial atención los empleadores, resulta relevante, porque con esta información el candidato puede prepararse mejor y reforzar ciertas características de su

Figura 8. Personalidad



Fuente: Elaboración propia.

propio perfil, y así aumentar la probabilidad de recibir una respuesta favorable a su postulación para el cargo. Pudiera suceder que en base a esto los candidatos no puedan ser del todo honestos a la hora de exponer sus características al empleador, todo con el objetivo de conseguir el puesto vacante. Es por esto que el personal encargado de la contratación en sus empresas tenga bien claro las herramientas eficaces que le permitan identificar las características que son de su interés. Los empleadores prestan mucha atención a las características principales que definen a su candidato ideal ya que este sentará las bases para el futuro desarrollo de la empresa.

Utilizando una encuesta aplicada a 49 empleadores de empresas establecidas en el área metropolitana de Monterrey, este trabajo realizó un análisis descriptivo sobre la importancia de los factores determinantes que influyen al momento de contratar a una persona en la tercera gran metrópoli de México. Mediante las clásicas medidas de tendencia central y el apoyo de gráficas se encuentra que la mayoría de los empleadores encuestados prestan especial atención al conocimiento, la capacidad comunicativa y motivación de los candidatos, no sucediendo esto con la variable género donde hay opiniones muy neutrales respecto a esta

característica, demostrando que no es relevante para la contratación de personal en estas empresas.

Esta investigación requiere de análisis y estudios adicionales para determinar con más precisión los criterios y motivaciones que llevan a los empleadores a concederle diferentes grados de importancia a las características evaluadas. Además de determinar la correlación existente entre algunas de ellas. Esto daría pie a nuevas investigaciones que aporten un mejor entendimiento de estos criterios y motivaciones que permitan justificar la conveniencia de los empleadores. Habría que analizar en trabajos posteriores el comportamiento de estas mismas características en otras áreas metropolitanas de ciudades importantes de México para, en base a

las comparaciones, demostrar si pueden ser globales o no.

Un aporte principal de este estudio radica en desarrollar un instrumento de medición objetiva sobre la relevancia dada a los diferentes factores analizados, los cuales conforman la idea más general del perfil que debe poseer el candidato a contratar. Es necesario reiterar que este estudio puede ser un estimulante para que los candidatos fortalezcan y trabajen en sus potencialidades, no solo para conseguir una plaza determinada sino también para su crecimiento humano y profesional. Además de lograr mejores ambientes de trabajo y relaciones interpersonales que sin lugar a dudas se revertirá en beneficios económicos tanto para el empleado como para la empresa que lo contrata.

REFERENCIAS

- Alonso, P., Moscoso, S., & Cuadrado, D. (2015). Structured behavioral and conventional interviews: Differences and biases in interviewer ratings. *Journal of Work and Organizational Psychology*(31), 79-89. Recuperado el 6 de marzo de 2019, de <http://www.elsevier.es/rpto>
- Bretones, F. D., & Rodríguez, A. (2008). Reclutamiento, selección de personal y acogida. (M. A. Delgado, & M. y. A., Edits.) *Recursos Humanos*, 101-134. Recuperado el 5 de marzo de 2019, de <https://www.researchgate.net/publication/30328990>
- Ganga, F., & Sánchez, R. (2008). Estudio sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal en la comuna de Puerto Montt, Región de Los Lagos-Chile. *Gaceta Laboral*, 14(2), 271-297.
- Guzmán, A. O. (2017). Investigación sobre Reclutamiento, Selección y Contratación de Personal a los empleadores de la Ciudad de Monterrey, N.L. y su Área Metropolitana. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 375-386.

- Guzmán, A. O., Rodríguez, P. G., & Codina, J. N. (2018). Gestión de capital humano: Nuevos escenarios para el reclutamiento. *VinculaTégica Efan-UANL*, 491-496.
- Lewis, S. (2014). Monterrey: la ciudad de los negocios. Fecha de consulta: 3 de abril de 2019. Disponible en: <https://www.forbes.com.mx/monterrey-la-ciudad-de-los-negocios/>
- Naranjo, R. (2012). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia). *Pensamiento y Gestión*(32), 83-114.
- Peña, M. (1993). *La dirección de personal* (6ª ed.). Barcelona: Hispano Europea.
- Rodríguez, D. C. (2012). Prácticas de gestión humana en pequeñas empresas. *Apuntes del Cenes*, 31(54).
- Rositas, J. (2014). Los tamaños de las muestras en encuestas de las ciencias sociales y su repercusión en la generación del conocimiento. *InnOvaciOnes de NegOciOs*, 11(22), 235-268.
- Santillán, R. J., Gaona, E., & Hernández, N. A. (2015). El perfil del emprendedor que apoyan los fondos de capital privado/capital emprendedor en México. *Contaduría y Administración*, 60(1), 149-174.
- Treviño, R. G. (2009). Las tecnologías de información y su aplicabilidad en el proceso de reclutamiento. *Daena: International Journal of Good Conscience.* , 53-96.
- Varela, G. D. (2011). *Administración De Recursos Humanos : Enfoque latinoamericano* (Quinta ed.). Ciudad de México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V. Recuperado el 15 de febrero de 2019, de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/nuevoleon/reader.action?docID=5133949>
- Zarazúa, J. L. (2013). La selección de personal por competencias. ¿Cómo aplica en la empresa mexicana? *Gestión y estrategia*(43), 67-79.