

<https://doi.org/10.23913/ride.v15i30.2259>

Artículos científicos

**Estudio socioeducativo de la transformación del proceso
del Reclutamiento y Selección: De los Métodos
Tradicionales al Enfoque 5.0**

*Socio-educational study of the transformation of the Recruitment
and Selection process: From Traditional Methods to the 5.0
Approach*

*Estudo socioeducativo da transformação do processo de
Recrutamento e Seleção: Dos Métodos Tradicionais à Abordagem*

Luis Armando Valdez Jiménez

Universidad del Valle de Atemajac, México

valjarmando@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0007-2426-5058>

Claudio Rafael Vásquez Martínez

Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de la Costa, Departamento de
Ciencias Exactas, México

crvasquezm@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-6383-270X>

Liliana Valdez Jiménez

Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de los Lagos, Departamento de
Humanidades, Artes y Culturas Extranjeras, México

liliana.valdez@academicos.com.mx

<https://orcid.org/0000-0002-0092-2510>

Resumen

Las empresas buscan sobresalir en la atracción de talento humano que se ajuste a sus necesidades organizacionales. El proceso de reclutamiento y selección asegura que los candidatos tengan el perfil adecuado, integrando valores y competencias exigidos para cada puesto. En los últimos años, el modelo tradicional de reclutamiento ha evolucionado, pasando del reclutamiento 2.0 al 5.0. Estos cambios incluyen enfoques como la selección por objetivos y por competencias. Además, el proceso de contratación se adapta continuamente a los marcos legales vigentes. Este artículo analiza las perspectivas de diversos autores sobre la evolución del reclutamiento y selección, destacando la transición hacia enfoques tecnológicos e inteligencia artificial. La empresa, como organismo vivo, evoluciona junto al avance tecnológico, el marketing y las redes sociales. Fenómenos como la pandemia han acelerado transformaciones, impulsando el uso de inteligencia artificial en lugar de métodos tradicionales.

Palabras clave: Reclutamiento y selección, talento humano, innovación, inteligencia artificial.

Abstract

Companies seek to excel in attracting human talent that fits their organizational needs. The recruitment and selection process ensures that candidates have the right profile, aligning values and competencies required for each position. In recent years, the traditional recruitment model has evolved from recruitment 2.0 to 5.0. These changes include approaches such as selection by objectives and competencies. Additionally, the recruitment process is continuously updated to comply with current legal frameworks. This article analyzes various authors' perspectives on the evolution of recruitment and selection, highlighting the shift towards technological approaches and artificial intelligence. The company, as a living organism, evolves alongside technological advances, marketing, and social networks. Phenomena such as the pandemic have accelerated transformations, driving the adoption of artificial intelligence over traditional methods.

Keywords: Recruitment and selection, human talent, innovation, artificial intelligence.

Resumo

As empresas buscam se destacar na atração de talentos humanos que atendam às suas necessidades organizacionais. O processo de recrutamento e seleção garante que os candidatos tenham o perfil adequado, alinhando valores e competências exigidos para cada cargo. Nos últimos anos, o modelo tradicional de recrutamento evoluiu do recrutamento 2.0 para o 5.0. Essas mudanças incluem abordagens como a seleção por metas e competências. Além disso, o processo de recrutamento é constantemente atualizado para cumprir os marcos legais vigentes. Este artigo examina as perspectivas de vários autores sobre a evolução do recrutamento e seleção, com foco na adoção de abordagens tecnológicas e inteligência artificial. A empresa, como um organismo vivo, evolui juntamente com os avanços tecnológicos, o marketing e as redes sociais. Fenômenos como a pandemia aceleraram transformações, impulsionando o uso de inteligência artificial em vez de métodos tradicionais.

Palavras-chave: Recrutamento e seleção, talento humano, inovação, inteligência artificial.

Fecha Recepción: Julio 2024

Fecha Aceptación: Enero 2025

Introducción

La administración estudia el uso eficiente de los recursos humanos y materiales mediante los procesos básicos de planeación, organización, ejecución, toma de decisiones y control. Una de sus tareas es gestionar el talento humano en las organizaciones. Esta labor puede ser realizada por administradores, psicólogos, trabajadores sociales y otros profesionales. Una gestión planificada proporciona una visión clara de la organización, permitiendo priorizar objetivos de manera eficaz.

El objetivo de este artículo es describir los cambios históricos del proceso de reclutamiento y selección en los últimos cinco años. En nuestro país podemos encontrar desde la producción artesanal hasta la producción con inteligencia artificial, y esto mismo se refleja en el proceso de la adquisición de talento humano.

Justificación

Este artículo resulta relevante, debido a la falta de comprensión en el proceso de reclutamiento y selección, lo que conlleva a que muchas organizaciones contraten personal solo para cubrir vacantes de manera urgente. Esta práctica genera problemas significativos y se traduce en altos índices de rotación de personal, como lo menciona Hidalgo et al. (2019), quienes subrayan la necesidad de adoptar un enfoque más



estratégico en estos procesos. Además, el capital humano constituye el 30% de los costos en cualquier organización (López, 2020) y representa cerca del 70% de los gastos operativos para muchas empresas, lo que lo posiciona como un pilar fundamental dentro de la estructura organizativa. Por lo tanto, las decisiones vinculadas a la administración del personal tienen un impacto considerable en la eficacia y sostenibilidad de la empresa, tal como señala Molina Macías (2022), resaltando la importancia de una gestión adecuada del talento humano para el éxito organizacional.

Pregunta de investigación

¿Cómo ha impactado la transformación del proceso de Reclutamiento y Selección, de los métodos tradicionales al enfoque 5, y su impacto socioeducativo?

Objetivo general

Analizar el impacto de la transformación del proceso de Reclutamiento y Selección, de métodos tradicionales al enfoque 5, y su impacto socioeducativo.

Hipótesis

La transformación del proceso de reclutamiento y selección, desde los métodos tradicionales hasta el enfoque 5.0, no genera un impacto significativo en el ámbito socioeducativo.

Metodología

Este artículo utilizó un estudio de cohortes descriptivo, basado en la metodología PRISMA para la publicación de revisiones sistemáticas y metaanálisis de estudios que evalúan intervenciones sanitarias (Barquero Morales, 2022). La metodología PRISMA incluye los siguientes pasos: 1) definir la pregunta de investigación, 2) desarrollar un protocolo de revisión, 3) realizar búsquedas exhaustivas, 4) seleccionar estudios y 5) evaluarlos.

Se empleó Google Scholar como base de datos, utilizando las palabras clave «reclutamiento» y «selección». Se seleccionaron estudios que cumplieran con la metodología PRISMA (Barquero Morales, 2022), y se definieron criterios de inclusión y exclusión:

- Criterios de inclusión: estudios publicados entre 2018 y 2024, en idioma español.

- Criterios de exclusión: artículos que no cumplieran con la metodología PRISMA o publicaciones de tipo blog.

Para la valoración, se utilizó el cuadro PRISMA que incluye rubros como título, objetivo, criterios de elegibilidad, fuentes de información, riesgo de sesgos, síntesis de resultados, estudios incluidos, limitaciones de la evidencia, interpretación, financiación y registro.

Resultados

La búsqueda inicial arrojó 15,700 artículos. De ellos, se revisaron 50, y 24 cumplieron con la metodología PRISMA. Se observó que la mayoría de los documentos encontrados eran tesis de licenciatura y maestría, mientras que los artículos de revistas científicas eran menos comunes.

El proceso de reclutamiento, selección y contratación comienza con la publicación de una vacante y la emisión de una requisición por escrito. Este documento debe incluir: descripción del puesto, perfil requerido, presupuesto asignado, salario, prestaciones y tipo de contrato. Sin embargo, se identificaron problemáticas comunes, como la falta de presupuesto y la ausencia de definiciones claras del puesto (Piedra Mayorga et al. 2023).

La descripción del puesto detalla su ubicación en el organigrama, las actividades a realizar, las competencias esperadas, los valores deseados, las necesidades de capacitación, las vacaciones y las compensaciones. En el caso de México, las organizaciones deben cumplir con la Norma Oficial Mexicana 025 (NMX-R-025-SCFI-2009), que establece requisitos para garantizar la igualdad laboral entre mujeres y hombres (Flores Valverde, 2018).

Reclutamiento. El proceso de reclutamiento consta de la recolección de la mayor cantidad de solicitudes de empleos o currículos de posible de candidatos. Para ello, el reclutamiento se define como interno (dentro del personal de la organización) y externo (fuera de la organización). (Biumar & Daniela Bolaños-Cerón, 2020). El reclutamiento externo se llevará a cabo a través de diversas fuentes, como anuncios impresos y letreros colocados en espacios públicos (Chiavenato, 2007), se conoce como el reclutamiento 2.0, plataformas en línea, (reclutamiento 3.0), la gamificación, (Barros-Pozo & Medina-Chicaiza, 2021), la llamada inteligencia artificial (reclutamiento 4.0) (Guerrero-Egurrola, 2021) descritos en la tabla 1. Mediante el Inbound Recruiting, los candidatos ya conocen la marca y su filosofía, a través de la búsqueda en internet o la compra de productos. Con la implementación de algoritmos de aprendizaje automático para cribar curriculums y solicitudes de empleo, la utilización de chatbots para interactuar con los candidatos. El

uso de la inteligencia artificial (IA) permite analizar grandes volúmenes de datos, evaluar la adecuación cultural y las habilidades blandas mediante el análisis de las respuestas en entrevistas y prever el éxito de los candidatos. (Coronel Aquiles, 2022). Además, la realidad virtual (RV) y aumentada (RA) se emplean para crear simulaciones de trabajo, que permitan a los candidatos experimentar tareas y entornos laborales específicos antes de ser contratados.

El uso de Big Data permite analizar datos generados por interacciones digitales, como preferencias en redes sociales, para identificar patrones que indiquen la adecuación de un candidato a un puesto. En los últimos años también se han desarrollado enfoques participativos, colaborativos e inclusivos en este proceso de reclutamiento (Piedra Mayorga et al. 2023), Todo ello, con la finalidad de reunir el mayor número de posibles candidatos, para que se lleve a cabo, se realiza una investigación de la industria y de los posibles postulantes. Para la presentación y la preselección de solicitantes: se elaborará una larga lista para poder llevar a cabo la selección de solicitantes. La tabla 1 resume los diversos tipos de reclutamiento, destacando las estrategias tradicionales y modernas empleadas en el proceso de selección de personal.

Tabla 1. Resumen tipos de reclutamiento

Autor	Tipo de reclutamiento	Descripción
(Chiavenato, 2007)	Interno / Externo	Esto ocurre cuando la empresa busca cubrir una vacante mediante la promoción o traslado de sus empleados actuales. Esto puede implicar un ascenso o simplemente un cambio de puesto. Cualquier persona de fuera de la organización que se postula a un trabajo.
(Montero Matos, 2021)	Reclutamiento 2.0	En el reclutamiento 2.0 la empresa establece un contacto más directo y rápida con los candidatos a través de sus páginas corporativas, portales de empleo y redes sociales.
(Mukiur, 2016)	Reclutamiento 3.0	Uso intensivo de tecnología, redes sociales, y estrategias de marketing digital para atraer, evaluar y contratar candidatos. Énfasis en la experiencia del candidato, la creación de una marca empleadora atractiva, el uso de la gamificación y el uso de plataformas digitales. Los reclutadores buscan activamente el talento adecuado en diferentes plataformas a través de la Big Data predictiva.
(González Y, 2020)	Reclutamiento 4.0	Las empresas utilizan las redes sociales y las plataformas digitales para fortalecer su marca empleadora y atraer talento de forma más eficaz. La IA se utiliza para analizar grandes volúmenes de datos, recopilar información detallada y realizar un seguimiento del rendimiento de los candidatos en empleos anteriores, las tendencias del mercado laboral y las tendencias de contratación, con el fin de tomar decisiones informadas.
(Piedra Mayorga et al, 2023)	Reclutamiento 5.0	Considera las habilidades blandas, la cultura y los valores personales como aspectos clave en el proceso de selección. Sostenibilidad: Busca prácticas de reclutamiento que no solo sean eficientes, sino también éticas y sostenibles a largo plazo. Y utiliza la IA, el aprendizaje automático y el análisis predictivo, para mejorar la experiencia del candidato. Se prioriza la creación de equipos diversos e inclusivos.

Fuente: Elaboración propia

La Selección

La selección es el procedimiento mediante el cual se identifica y elige al candidato más adecuado para un puesto, considerando las características descritas en la vacante (Chiavenato, 2007). Este proceso evalúa tanto las habilidades duras (conocimientos técnicos, escolaridad, y documentos probatorios) como las habilidades blandas, utilizando

pruebas psicométricas para medir inteligencia, personalidad, valores y habilidades específicas.

Entrevistas y técnicas de selección

Las entrevistas son una herramienta clave para comprobar los resultados de las pruebas psicométricas.

- Entrevistas por competencias: Evalúan las habilidades y comportamientos que los candidatos deben poseer para el puesto (Chiavenato, 2007).
- Entrevistas por incidentes críticos: Indagan en acciones específicas realizadas por los candidatos en el pasado para predecir su desempeño futuro (Prieto Preboste & Chamorro Laborda, 2022).
- Técnica STAR: Plantea situaciones específicas para que el candidato describa qué hizo, dónde, cuándo y cuáles fueron sus logros.
- Técnicas grupales (e.g., role playing): Evalúan cómo los candidatos resolverían situaciones prácticas, como vender un producto o manejar conflictos.

Innovaciones en selección

- Gamificación: Utiliza juegos, desde actividades lúdicas hasta videojuegos, para evaluar competencias como manejo del estrés, trabajo en equipo y resolución de problemas (Barros-Pozo & Medina-Chicaiza, 2021).
- Inbound Recruiting: Busca que los candidatos se identifiquen con la filosofía y valores de la empresa antes de aplicar. Ejemplo: McDonald's destaca flexibilidad laboral y compromiso social (Mukiur, 2016).
- Entrevistas virtuales: Durante la pandemia de COVID-19, se utilizaron plataformas como Zoom, Meet y Skype para realizar entrevistas de manera remota.

Onboarding

Una vez seleccionado el candidato, se procede a la contratación y la inducción o onboarding.

1. Inducción general: Proporciona información sobre la cultura, misión, visión, valores y normativas internas de la organización (Chiavenato, 2017).
2. Inducción específica: Orienta al nuevo empleado en su departamento, detallando herramientas, procesos y objetivos del puesto (Mondy & Martocchio, 2016).

La tabla 2 resume los diversos tipos de reclutamiento, destacando las estrategias tradicionales y modernas empleadas en el proceso de selección de personal.

Tabla 2. Resumen tipo de selección de personal

Autor	Tipo de Selección	Descripción
Chiavenato (2007)	Selección tradicional	Procesos manuales, entrevistas cara a cara y evaluación presencial de currículos, con alta dependencia en la percepción del entrevistador.
Prieto Preboste & Chamorro Laborda (2022)	Selección por incidentes críticos	Análisis de comportamientos específicos y significativos que son esenciales para el éxito en el puesto.
Chuco Aguilar (2022)	Assessment Center	Recrea situaciones laborales reales mediante pruebas situacionales, debates y juegos de roles. Permite una evaluación integral de competencias y habilidades técnicas y blandas.
Blasco, R. D. (2004)	Selección 2.0	Uso de plataformas en línea para publicar vacantes y realizar entrevistas virtuales. Mejora la accesibilidad y la difusión.
Barros-Pozo & Medina-Chicaiza (2021)	Gamificación	Utiliza actividades lúdicas para evaluar competencias como motivación, trabajo en equipo y resolución de problemas.
Mukiur (2016)	Selección 3.0	Combina redes sociales y análisis de datos para identificar talento. Permite evaluar perfiles digitales de candidatos.
Canossa-Montes de Oca & Peraza-Villarreal (2023)	Selección 4.0	Automatización de procesos mediante big data, IA y algoritmos predictivos. Reduce el sesgo humano.
Carro Suárez & Sarmiento Paredes (2022)	Selección 5.0	Combina tecnología avanzada con un enfoque humanista, evaluando aspectos técnicos y humanos como creatividad, adaptabilidad y valores.

Fuente: Elaboración propia

La transformación del proceso de reclutamiento y selección desde métodos tradicionales hasta el enfoque 5.0 ha tenido un impacto significativo. Esta evolución ha incorporado tecnologías avanzadas como la inteligencia artificial, el análisis de datos y herramientas de automatización, lo que ha mejorado la eficiencia y la precisión en selección de candidatos. Según García y López (2022), la automatización permite reducir los sesgos inherentes al proceso de la selección humana, ofrece una evaluación más objetiva de las competencias y habilidades de los candidatos.

Según Rodríguez (2021), el enfoque 5.0 destaca por valorar la empatía, la colaboración y el aprendizaje continuo, alineando el proceso de selección con las demandas de un entorno social en constante cambio. Por otro lado, uno de los retos

actuales en el reclutamiento y la selección es la desconexión entre el entorno académico y el mercado laboral, lo que dificulta alinear las competencias desarrolladas en las universidades con las necesidades reales de las empresas. Además, el cambio de actitud de las nuevas generaciones, particularmente de los millennials y la Generación Z, que muestran menos interés por el empleo tradicional. Estos factores no solo suponen un desafío para las empresas, que deben adaptar sus estrategias de atracción de talento, sino también para la sociedad en general, que debe replantearse las formas de vinculación laboral y fomentar la innovación en las relaciones de trabajo. Como señalan estudios recientes (Pierce y Freixe, 2023; Foro Económico Mundial; McKinsey & Company), las organizaciones se enfrentan a la necesidad de reinventar sus modelos de contratación y empleo para poder atraer y retener a una fuerza laboral cada vez más diversa y con nuevas expectativas.

Desde la perspectiva de futuras investigaciones, es crucial considerar la relación entre la educación superior y el mercado laboral, así como profundizar en el análisis de las transformaciones en los valores y expectativas de las nuevas generaciones. Estos factores podrían influir significativamente en los procesos de reclutamiento y selección, además de contribuir a una mejor adaptación de las organizaciones frente a los cambios tecnológicos y sociales; mediante programas educativos que preparen a los estudiantes para un mercado laboral donde coexisten la tecnología y las habilidades interpersonales (López & García, 2022).

Discusión

La revisión de la literatura revela un panorama en el que el reclutamiento y la selección de personal se enfrentan a retos significativos. Este proceso ha experimentado una transformación significativa, pasando de enfoques tradicionales a métodos que integran tecnología avanzada y un enfoque humanista. Según Chiavenato (2007), el proceso de selección busca identificar al candidato que mejor se adapta al perfil requerido, evaluando tanto habilidades técnicas como personales. Sin embargo, las limitaciones inherentes a los métodos tradicionales, como los sesgos humanos en las entrevistas presenciales, han llevado al desarrollo de estrategias más sofisticadas.

La evolución del reclutamiento y la selección de personal refleja la necesidad de adaptarse a las demandas a las exigencias de un mercado laboral diversificado y tecnológico. Métodos innovadores, como la gamificación y la inteligencia artificial, son esenciales para atraer y retener talento, pero deben complementarse con un enfoque humanista que fomente la inclusión y la adaptabilidad en el entorno laboral (Fernández &

Soto, 2023). Este equilibrio permitirá a las organizaciones mantenerse competitivas y responder a las expectativas de las nuevas generaciones y los cambios globales.

Conclusiones

En esta revisión de 24 artículos se analizó la evolución de los procesos de reclutamiento y selección en las organizaciones, influenciados por los avances tecnológicos y los cambios sociales ocurridos entre 2019-2024. Como resultado, se rechaza la hipótesis nula, ya que efectivamente se observó la transformación del proceso de reclutamiento y selección, pasando de los métodos tradicionales al enfoque 5, y su impacto socioeducativo. Las organizaciones se enfrentan a la necesidad de reinventar sus modelos de contratación y empleo para poder atraer y retener a una fuerza laboral cada vez más diversa y con nuevas expectativas.

Por ejemplo, se ha observado que la implementación de inteligencia artificial en los procesos de selección ayuda a reducir los sesgos inconscientes al analizar currículums de manera automatizada sin mostrar información personal sensible. Además, las entrevistas estructuradas y las pruebas psicométricas se han convertido en herramientas clave para evaluar de forma más objetiva las competencias de los candidatos, asegurando una mayor equidad en las oportunidades laborales. Otro ejemplo relevante es la creación de programas de inclusión que promueven la contratación de personas con discapacidad o de grupos étnicos minoritarios, lo que contribuye a un ambiente laboral más equitativo y enriquecedor.

El impacto socioeducativo observado es significativo, ya que la modernización de estos procesos fomenta una mayor equidad de acceso al mercado laboral, al tiempo que impulsa a las instituciones educativas a adaptar sus planes de estudio para desarrollar tanto habilidades técnicas como interpersonales. Esto es relevante para las organizaciones, ya que un proceso de reclutamiento más inclusivo y orientado al talento mejora la productividad, reduce la rotación de personal y fortalece la reputación de la empresa al ser percibida como socialmente responsable. Desde la perspectiva de futuras investigaciones, es crucial considerar la relación entre la educación superior y el mercado laboral, así como profundizar en el análisis de las transformaciones en los valores y expectativas de las nuevas generaciones. Estos elementos pueden impactar de manera considerable los procesos de reclutamiento y selección, al tiempo que favorecen una adaptación más efectiva de las organizaciones ante los avances tecnológicos y sociales, a través de programas educativos que capaciten a los estudiantes en habilidades interpersonales para el mercado laboral.

Futuras Líneas de Investigación

Las líneas de investigación que se desprenden de este análisis incluyen la relación entre la educación superior y el mercado laboral, enfocándose en cómo la formación académica influye en la empleabilidad y la alineación de los programas educativos con las demandas del mercado.

Asimismo, resulta clave profundizar en las transformaciones de valores y expectativas de las nuevas generaciones y su impacto en la cultura organizacional y las prácticas de gestión de talento. También es relevante explorar la evolución de los procesos de reclutamiento y selección, considerando la importancia de las competencias interpersonales y la adaptación de estrategias ante los cambios tecnológicos y sociales.

Referencias

- Blasco, R. D. (2004). Reclutamiento, selección de personal y las tecnologías de la información y de la comunicación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20(2), 141–167. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.
- Barquero Morales, W. G. (2022). Análisis de prisma como metodología para revisión sistemática: una aproximación general. *Saúde Em Redes*, 8(sup1), 339–360. <https://doi.org/10.18310/2446-4813.2022v8nsup1p339-360>
- Barros-Pozo, D. S., & Medina-Chicaiza, R. P. (2021). Gamificación: Reflexiones teóricas desde el enfoque empresarial / Gamification: Theoretical Reflections from a Business Approach. *Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6(27), 197–210. <https://doi.org/10.46652/rgn.v6i27.766>
- Biumar, R., & Daniela Bolaños-Cerón, Á. (2020). *Educación virtual en casa Eficacia y eficiencia en los procesos de reclutamiento y selección de personal I*. 4(1), 64–77.
- Carro Suárez, J., & Sarmiento Paredes, S. (2022). El factor humano y su rol en la transición a Industria 5.0: Una revisión sistemática y perspectivas futuras. *Entreciencias: Diálogos en la Sociedad del Conocimiento*, 10(24). <https://doi.org/10.22201/enesl.20078064e.2022.24.81727>
- Canossa-Montes de Oca, H., & Peraza-Villarreal, N., (2023). Gestión del talento humano en la era de la inteligencia artificial: retos y oportunidades en el entorno laboral. 593 Digital Publisher CEIT, 9(1), 302 - 319, <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.1.2170>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones* (8th ed.). Editorial McGraw Hill.

- Chuco Aguilar, V. J. (2022). El assessment center y su utilidad efectiva en la selección de personal. *Newman Business Review*, 8(1), 64–82. <https://doi.org/10.22451/3006.nbr2022.vol8.1.10072>
- Coronel Aquiles, J. (2022). Percepción de los estudiantes universitarios sobre el uso de la Inteligencia Artificial en los procesos de reclutamiento y selección de personal. *Revista de Análisis y Difusión de Perspectivas Educativas y Empresariales*, 2(3), 35–44. <https://doi.org/10.56216/radee012022jun.a03>
- Fernández, P., & Soto, M. (2023). Reclutamiento 5.0: Habilidades humanas y tecnología en el proceso de selección. *Revista de Innovación Educativa*.
- Flores Valverde Teresa de Jesús, G. E. S. M. Y. (2018, January). Manual de administración de personal. *Congreso Escala*, 49(49), 49–80. https://www.researchgate.net/profile/Cesar-Sepulveda-4/publication/338540022_Analisis_sobre_las_causas_que_afectan_la_eficiencia_terminal_de_una_institucion_de_educacion_superior_el_caso_de_la_carrera_de_Contador_Publico_del_IT_Mexicali/links/5e1a80a5a6fdcc28376ba61e/Analisis-sobre-las-causas-que-afectan-la-eficiencia-terminal-de-una-institucion-de-educacion-superior-el-caso-de-la-carrera-de-Contador-Publico-del-IT-Mexicali.pdf#page=49
- García, J., & López, A. (2022). Inteligencia artificial y reclutamiento: Reducción de sesgos en la selección de personal. *Revista de Psicología Laboral*
- González Y., M. O., J. L. (2020). Cualificación del talento humano frente a la organización 4.0 y sus innovaciones. *Espacios*, 41(49). <https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n49p18>
- Guerrero-Egurrola, D. A. (2021). Gestión por competencias para el proceso de reclutamiento y selección del talento humano. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 3(5), 60–78. <https://doi.org/10.35381/gep.v3i5.33>
- Hidalgo Diana, González, C. D. C. D. C., Arredondo Hidalgo María Guadalupe, & Zarate Negrete Laura Elena. (2019). Rotación de personal en la industria Hotelera en el estado de Guanajuato, México. *Revista Iberoamericana de Estrategia*, 18, 615–629. <https://orcid.org/0000-0001-7520-8314>
- López, A., & García, J. (2022). Educación y mercado laboral en la era 5.0. *Perspectivas Socioeducativas*.
- Montero Matos, R. M. (2021). Efectividad de las redes sociales en el proceso de reclutamiento de personal, Caso Job Search Republica dominicana, periodo enero-

- octubre 2014. *Cienc. Soc. y Econ. UTEQ.* 2021, 1(1), 137–149.
<https://doi.org/https://doi.org/10.18779/csye.v5i1.426>
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Administración de recursos humanos*. Pearson
- ukiur, R. M. (2016). Reclutamiento a través de las redes sociales: Reclutamiento 3.0. *No. Especial*, 32, 135–151.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 Para La Igualdad Laboral Entre Mujeres y Hombres, Diario oficial de la federación (2015).
<https://www.gob.mx/inmujeres/documentos/norma-mexicananmx-r025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>
- Rodríguez, L. (2021). La nueva era del reclutamiento: Más allá de la tecnología. *Revista de Recursos Humanos y Tecnología*.
- Piedra Mayorga, V. M., Granillo Macías, R., Vázquez Alamilla, M. A., & Rodríguez Moreno, R. (2023). Procedimiento para el reclutamiento, selección e inducción del personal: perspectivas y tendencias. *Ingenio y Conciencia Boletín Científico de La Escuela Superior Ciudad Sahagún*, 10(19), 61–69.
<https://doi.org/10.29057/escs.v10i19.9820>
- Prieto Preboste, S. N., & Chamorro Laborda, J. M. (2022). El aprendizaje basado en escenarios como estrategia de desarrollo de competencias para afrontar el proceso de selección de personal. *Revista Tecnología, Ciencia y Educación*, 49–80.
<https://doi.org/10.51302/tce.2022.650>

Rol de Contribución	Autor (es)
Conceptualización	Luis Armando Valdez Jiménez y Liliana Valdez Jiménez igual
Metodología	Liliana Valdez Jiménez
Software	Luis Armando Valdez Jiménez y Liliana Valdez Jiménez igual
Validación	Claudio Rafael Vázquez Martínez y Liliana Valdez Jiménez igual
Análisis Formal	Luis Armando Valdez Jiménez y Liliana Valdez Jiménez igual
Investigación	Luis Armando Valdez Jiménez y Liliana Valdez Jiménez igual
Recursos	Claudio Rafael Vázquez Martínez y Liliana Valdez Jiménez igual
Curación de datos	Actividades de gestión (producir metadatos), depurar información y mantener datos de investigación (incluyendo código de software, donde sea necesario para interpretar los datos en sí) para uso inicial y posterior reutilización.
Escritura - Preparación del borrador original	Luis Armando Valdez Jiménez y Liliana Valdez Jiménez igual
Escritura - Revisión y edición	Claudio Rafael Vázquez Martínez y Liliana Valdez Jiménez igual
Visualización	Luis Armando Valdez Jiménez y Liliana Valdez Jiménez igual
Supervisión	Claudio Rafael Vázquez Martínez y Liliana Valdez Jiménez igual
Administración de Proyectos	Luis Armando Valdez Jiménez y Liliana Valdez Jiménez igual
Adquisición de fondos	Claudio Rafael Vázquez Martínez y Liliana Valdez Jiménez igual