

Reclutamiento 2.0 para optimizar la selección de personal en PYMES de Portoviejo

(Recruitment 2.0 to optimize personnel selection in SMEs in Portoviejo)

José Mario Minaya Hernández

<https://orcid.org/0009-0009-8545-6704>

Universidad Técnica de Manabí, Ecuador. jminaya5305@utm.edu.ec

María Gabriela Cedeño Campuzano

<https://orcid.org/0009-0006-8378-9861>

Universidad Técnica de Manabí, Ecuador. gabriela.cedeno@utm.edu.ec

Andrés Miguel Anchundia Loor

<https://orcid.org/0000-0003-3503-1520>

Universidad Técnica de Manabí, Ecuador. andres.anchundia@utm.edu.ec

Resumen

El reclutamiento 2.0 representa la evolución del proceso tradicional de selección de talento humano, aprovechando el internet y las redes sociales profesionales para atraer candidatos de manera más eficiente en las empresas. Este estudio se llevó a cabo en la fábrica de mangueras PLASTICAR, ubicada en la ciudad de Portoviejo, con el objetivo de diseñar un plan de acción que optimice el proceso de selección del personal mediante estas herramientas digitales. Para el análisis, se realizaron entrevistas a tres personas: una especialista en el área de talento humano y dos colaboradores con conocimientos y experiencia en el área de trabajo, listas de verificación (CheckList) y una revisión bibliográfica, aplicando métodos teóricos y empíricos en un enfoque cualitativo. Los resultados evidenciaron que los métodos tradicionales de reclutamiento no son los más adecuados para la empresa en la actualidad. Por ello, se propuso un plan de mejora que modernice los procesos de selección, incorporando el uso de internet y redes sociales profesionales, el cual permitiría reducir tiempos y costos, facilitando la identificación del candidato más adecuado para cada puesto laboral.

Palabras clave: Gestión del personal, reclutamiento del personal, redes sociales, innovación tecnológica, selección del personal.

Abstract

Recruitment 2.0 represents the evolution of the traditional human talent selection process, leveraging the internet and professional social media to attract candidates more efficiently within companies. This study was conducted at the PLASTICAR hose factory, located in the city of Portoviejo, with the objective of designing an action plan to optimize the personnel selection process through these digital tools. For the analysis, interviews were conducted with three people: a human talent specialist and two collaborators with knowledge and experience in the field, checklists, and a bibliographic review were conducted, applying theoretical and empirical methods in a qualitative approach. The results showed that traditional recruitment methods are not the most appropriate for the company today. Therefore, an improvement plan was proposed to modernize the selection processes, incorporating the use of the internet and professional social media. This would reduce time and costs, facilitating the identification of the most suitable candidate for each position.

Keywords: Personnel management, personnel recruitment, social media, technological innovation, personnel selection.

Recibido: 17-/04/2025 | Aceptado: 20/06/2025

<https://doi.org/10.18779/csye.v9i2.1086> | Páginas: 92-100

 Cita sugerida (APA séptima edición):

Minaya Hernández, J., Anchundia Loor, A. y Cedeño Campuzano, M. (2025). Reclutamiento 2.0 para optimizar la selección de personal en PYMES de Portoviejo. *Revista de Ciencias Sociales y Económicas*, 9(2), 92-100. <https://doi.org/10.18779/csye.v9i2.1086>

Introducción

Las empresas enfrentan diversas problemáticas, especialmente en recursos humanos, donde los costos innecesarios surgen por malas contrataciones y pérdida de tiempo. Muchas veces, los candidatos confirman su asistencia a entrevistas o al inicio laboral, pero no se presentan, desperdiciando recursos. Para evitar esto, es clave implementar el reclutamiento 2.0 (Pérez y Morales, 2019).

En la actualidad, las empresas enfrentan nuevas exigencias e innovaciones que las llevan a adoptar herramientas más avanzadas para la selección del candidato idóneo, esto ha dejado atrás los procesos tradicionales, dando paso a métodos más eficaces que permiten identificar el potencial de los aspirantes. Estas herramientas no solo optimizan la gestión del talento, sino que también contribuyen al rendimiento y desarrollo sostenible. Como mencionan Salinas y Malpartida (2020), los procesos de reclutamiento han evolucionado de un enfoque pasivo a uno activo, lo que ha impulsado transformaciones significativas en los departamentos de Recursos Humanos. Las herramientas 2.0 están orientadas al reclutamiento social, donde las webs corporativas buscan acercarse a los candidatos a través de videos, blogs y foros para generar interacción (Saiz, 2016).

Por otro lado, Hidalgo (2021), indica que las empresas deben reconocer que la revolución tecnológica es una realidad y deben estar abiertas a la innovación y el cambio. En este contexto, el reclutamiento 2.0 se ha vuelto cada vez más relevante, ya que optimiza el proceso de contratación al incorporar herramientas y soportes digitales que reducen costos y tiempos, mejorando así su eficiencia. Además, la incorporación de tecnología resulta fundamental en cualquier proceso. Con la llegada del reclutamiento y la selección en línea, las organizaciones han adoptado ampliamente este método para captar, atraer y retener talento en la actualidad (Percy y Martinez, 2023).

Ruiz y Luna (2014), señalan que para implementar eficazmente las herramientas 2.0 en una PYME, es fundamental establecer una

cultura de colaboración y lograr que la dirección se involucre y comprometa debido a que el reclutamiento 2.0 es una estrategia competitiva clave para atraer talento cualificado, facilitando la captación del personal adecuado en las organizaciones (Ruíz y Ruíz, 2018). Tal como indican Armas *et al.* (2017), que el reclutamiento organizacional es un proceso estructurado cuyo objetivo es captar candidatos calificados para ocupar un puesto dentro de una entidad.

Para que las empresas puedan aprovechar al máximo estas nuevas tecnologías, es necesario adaptar sus estructuras internas. En este sentido, las grandes compañías deben establecer unidades autónomas dentro de sus departamentos de recursos humanos, permitiéndoles mayor flexibilidad en la gestión y ejecución de procesos, lo que les permite competir en igualdad de condiciones (Rojas, 2010).

En el estudio de García *et al.* (2016) realizado en México, se concluyó que, los métodos tradicionales de reclutamiento y selección de personal continúan siendo ampliamente utilizados. No obstante, debido a los numerosos beneficios que ofrecen las redes sociales, es fundamental adoptar nuevas herramientas para estos procesos e incorporar el reclutamiento, especialmente ante la intensa competencia por atraer el talento adecuado. Según Matos (2021), en su estudio realizado en la empresa Search, el uso de redes sociales en el reclutamiento ha generado múltiples beneficios, entre ellos la reducción de costos, la atracción de candidatos calificados, la disminución del tiempo de contratación, el fortalecimiento de la imagen corporativa y la rápida difusión de vacantes a través de estas plataformas.

De acuerdo con las conclusiones de Atalaya (2001), se ha demostrado que cuando hay grandes diferencias entre la cultura y el clima organizacional y las características del trabajador, pueden surgir efectos negativos, como un bajo rendimiento o sentimientos de frustración. Por ello, es esencial buscar una alineación entre el puesto y la persona, asegurando que tanto los objetivos individuales del empleado como los de la organización se complementen.

Por otro lado, Muñoz (2014), opina que el reclutamiento 2.0 está ganando terreno de manera significativa y, si aún no lo ha hecho, pronto llegará a dominar el mundo del reclutamiento. No obstante, se apoya en los métodos tradicionales para aumentar su efectividad y consolidarse como la herramienta definitiva en este ámbito laboral.

Según los datos recopilado por Heredia *et al.* (2020) indican que, en las empresas ecuatorianas, el manejo del reclutamiento y selección varía según su tamaño. En las microempresas, el enfoque principal en la gestión de talento humano es cubrir vacantes mediante la publicación de ofertas de empleo.

Chávez (2015), señala que es recomendable que las autoridades de la SENAGUA supervisen los procesos de reclutamiento y selección antes y después de su ejecución, con el fin de garantizar un funcionamiento eficiente y eficaz. Este seguimiento permitiría mejorar la captación de personal adecuado para cumplir con las funciones requeridas por la organización.

Considerando los desafíos actuales en la selección de talento y la necesidad de modernizar los procesos de reclutamiento, el propósito de esta investigación es proponer un plan de acción para mejorar la selección de personal mediante el uso del reclutamiento 2.0. Este estudio analizará los métodos tradicionales empleados actualmente y diseñará estrategias innovadoras que permitan atraer y retener talento calificado.

A pesar de los avances en el reclutamiento 2.0 y los beneficios que aporta a la selección de personal, muchas empresas aún dependen de métodos tradicionales que pueden resultar ineficientes. Un claro ejemplo de ello es la fábrica de mangueras PLASTICAR, ubicada en la ciudad de Portoviejo, la cual ha mantenido procesos convencionales de reclutamiento desde sus inicios, lo que ha llevado a la contratación de personal no calificado. Ante esta situación, la empresa ha identificado la necesidad de modernizar su sistema de selección mediante estrategias más eficaces, alineadas con las nuevas tendencias digitales en gestión del talento.

Materiales y métodos

El presente trabajo se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, con un diseño de investigación de campo, combinando métodos teóricos y empíricos que ayudaron a proponer mejoras al proceso de selección del personal de la fábrica de mangueras PLASICAR.

Se aplicaron tres métodos principales: el método deductivo, que permitió partir de teorías generales sobre reclutamiento y selección para interpretar la realidad específica de la empresa; el análisis documental, basado en la revisión de bibliografía especializada; y el análisis de campo, mediante la aplicación de instrumentos prácticos en el entorno de estudio.

Las técnicas de recolección de datos incluyeron entrevistas semi-estructuradas y una lista de verificación. Las entrevistas se dirigieron a tres personas esenciales: un especialista en talento humano y dos colaboradores con experiencia en los procesos de trabajo, lo que permitió obtener información directa sobre las prácticas actuales de selección. La lista de verificación se diseñó para evaluar de forma sistemática las etapas del proceso de reclutamiento y selección vigente, identificando fortalezas, deficiencias y oportunidades de mejora.

Esta metodología permitió obtener una comprensión profunda del contexto organizacional y fundamentar la propuesta de un plan de acción replicable en otras empresas con características similares.

Resultados

En la Tabla 1 se demuestra mediante una matriz de técnica Checklist, la evaluación realizada a los trabajadores de la empresa PLASTICAR para comprender que técnicas de selección al personal se utilizan.

Tabla 1. Técnica Checklist

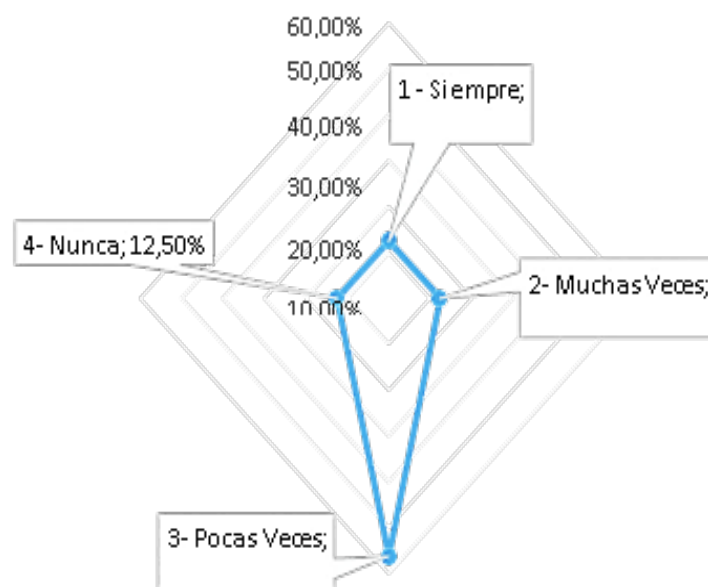
Checklist en materia de reclutamiento y selección de personal							
Descripción		Puntaje					Observación
		1	2	3	4	N/A	
1	Se realiza algún tipo de reclutamiento en la empresa (reclutamiento tradicional o reclutamiento 2.0).	X					
2	Se realiza el reclutamiento tradicional en la empresa.	X					Se emplean técnicas tradicionales como colgar volantes, anunciar por periódicos, entre otros.
3	Se realiza el reclutamiento 2.0 en la fábrica.				X		No hace uso de redes sociales profesionales para reclutar personal.
4	Se realiza el reclutamiento mixto (utilizando herramientas para reclutar pertenecientes al reclutamiento tradicional y herramientas pertenecientes al reclutamiento 2.0)				X		Hacen uso de herramientas tradicionales para reclutar personal.
5	El método de reclutamiento es el más adecuado para la empresa.			X			
6	Se evalúa la necesidad de reclutar personal para la empresa.		X				
7	Siempre que exista la necesidad de reclutar personal se emplea el reclutamiento tradicional.			X			En ocasiones se da trabajo a conocidos o familiares por compromiso, sin necesidad de reclutar más trabajadores que realmente sean de aporte para la empresa.
8	Se publican las vacantes de trabajo en los medios necesarios para la divulgación del mismo.			X			El método de reclutamiento tradicional implica varios métodos de divulgación, sin embargo, la empresa emplea unos cuantos.
9	Se detallan los beneficios que ofrece la empresa en la oferta laboral.		X				Sin embargo, en algunas ocasiones se da a conocer los beneficios cuando el aspirante acude a la empresa personalmente.

10	Se detalla adecuadamente el perfil de cargo para el puesto requerido.	X	
11	Se definen los procesos que se deben realizar en el puesto requerido.	X	En muchos casos, los aspirantes solo reciben información sobre el proceso de selección cuando se presentan personalmente en la fábrica.
12	Se revisan minuciosamente los curriculum vitae de todos los aspirantes al puesto requerido.	X	En ocasiones los curriculum vitae de los aspirantes no contienen una revisión adecuada.
13	Se organiza la información de los aspirantes al puesto.	X	A menudo no se le da la debida atención a la información de los candidatos, lo que termina generando desorden y falta de claridad en el proceso de selección.
14	Se revisan los antecedentes de todos los candidatos para el empleo antes de que puedan acceder a la información de la organización.	X	Pocas veces se da la atención debida a este proceso.
15	Se selecciona al personal que cumple con los requisitos establecidos por la empresa para el puesto.	X	Como no se definen claramente los requisitos para las vacantes, muchas veces los postulantes no cumplen con el perfil necesario, lo que lleva a que se contrate personal más por urgencia que por adecuación al puesto.
16	El reclutamiento tradicional cumple con las expectativas que la empresa espera.	X	Muchas veces, el personal contratado por medios tradicionales no llega a cumplir con lo que la empresa espera, lo que genera frustración y pérdida de tiempo para ambas partes.

Nota. Los puntajes corresponden a las siguientes frecuencias: 1 = Siempre, 2 = Muchas veces, 3 = Pocas veces, 4 = Nunca, 5 = N/A

Tabla 2. Porcentajes de parámetros

Parámetros	Puntos	Máximo	Porcentaje
Siempre	2	16	12,5 %
Muchas veces	2	16	12,5 %
Pocas veces	9	16	56,25 %
Nunca	2	16	12,5 %

**Figura 1. Análisis de porcentajes de parámetros**

En la Tabla 2 se muestra detalladamente los parámetros de evaluación, junto con sus respectivos puntajes, valores máximos y porcentajes. Esta información permite analizar la frecuencia con la que se cumplen determinados criterios dentro del estudio.

En la Figura 1 se presenta el análisis porcentual de los parámetros evaluados, permitiendo visualizar de manera gráfica la distribución de las respuestas en cada categoría. Esta representación facilita la interpretación de la frecuencia con la que ocurren los distintos escenarios analizados.

Según los datos presentados en la Figura 1, se observa que el parámetro con mayor porcentaje corresponde a “pocas veces”, con un 56,25 %. En contraste, los parámetros “siempre”, “muchas veces” y “nunca” presentan cada uno un 12,50 %.

Este análisis sugiere que los procesos de reclutamiento y selección de personal en la

fábrica PLASTICAR no se llevan a cabo de manera óptima, lo que puede generar desventajas dentro de la organización. Por lo tanto, se evidencia la necesidad de mejorar estos procesos para garantizar una selección de personal más eficiente y alineada con los objetivos de la empresa.

Análisis de la entrevista realizada a profesionales

Los entrevistados afirmaron que, cuando necesitan personal para sus fábricas, recurren al reclutamiento tradicional, ya que es el único método que conocen. Reconocen, sin embargo, que este sistema es poco eficiente y costoso, ya que muchas veces seleccionan personas no aptas para el trabajo y deben invertir en anuncios físicos, como periódicos o radio.

Uno de ellos ha escuchado sobre métodos de reclutamiento por internet, mientras que el otro no los conoce, aunque ambos están moti-

vados a explorar nuevas formas más rápidas y efectivas de contratar personal.

El experto en relaciones industriales, Ing. Armando Mendoza, señala las desventajas del reclutamiento tradicional y resalta la importancia de innovar en los procesos. Utiliza una metáfora para ilustrarlo, si antes usabas un machete para cortar el césped, ahora lo mejor es usar una podadora. Mendoza destaca que el reclutamiento 2.0 permite mayor eficiencia, menor tiempo y mayor alcance en la búsqueda de candidatos, recomendando su implementación en beneficio del crecimiento organizacional.

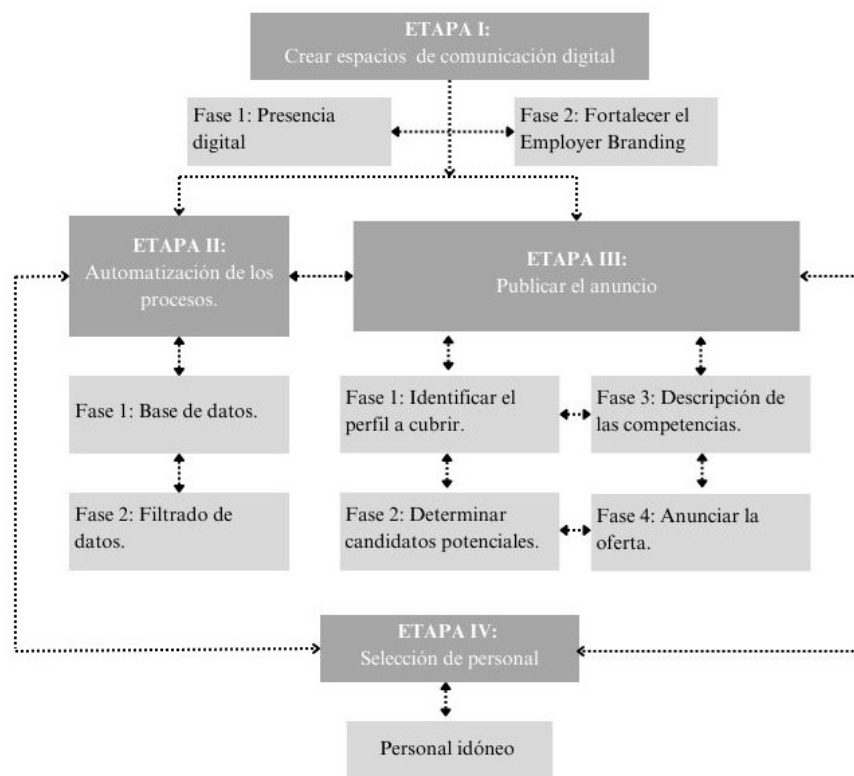
Propuesta del plan de acción para la mejora de selección de personal mediante el reclutamiento 2.0.

El análisis evidenció que la fábrica de mangueras PLASTICAR ha utilizado el método de reclutamiento tradicional desde sus inicios, sin incorporar estrategias modernas. Asimismo, se identificó un desconocimiento

generalizado sobre nuevas metodologías de selección de personal dentro de la organización. Esta situación ha generado diversas problemáticas, como pérdida de tiempo, costos administrativos elevados, contratación de personal no calificado y un clima laboral desfavorable. Además, los entrevistados coincidieron en que el reclutamiento tradicional resulta poco efectivo en la actualidad, especialmente ante el avance tecnológico, por lo que concluyen que es fundamental actualizar los procesos de reclutamiento y selección de personal en las PYMES para mejorar su competitividad y eficiencia.

La Figura 2 presenta la propuesta de estructura para el plan de acción de reclutamiento 2.0, diseñado para reemplazar los procesos tradicionales de reclutamiento en la empresa. Esta iniciativa buscará optimizar la selección de personal, implementando estrategias innovadoras que mejoren la eficiencia y efectividad del proceso.

Figura 2. Estructura del plan de acción de reclutamiento 2.0



Discusión

El estudio realizado evidenció que los métodos de reclutamiento tradicionales utilizados en la fábrica PLASTICAR no son eficaces para atraer personal calificado, lo cual repercute negativamente en la productividad de la organización. Este hallazgo es coherente con lo planteado por García *et al.* (2016), quienes destacan que, a pesar de su persistencia, los métodos tradicionales son superados en eficiencia por las herramientas digitales en contextos empresariales contemporáneos.

La implementación del reclutamiento 2.0 se presenta como una alternativa viable y necesaria. Matos (2021) respalda esta propuesta al demostrar que el uso de redes sociales en procesos de selección conlleva beneficios como la reducción de costos, el aumento en la calidad de candidatos, y una mejora significativa en el tiempo de respuesta del proceso de contratación. En la empresa estudiada, estos beneficios fueron identificados como necesidades urgentes, especialmente por la falta de alineación entre el perfil del personal contratado y los requerimientos del cargo.

No obstante, el paso hacia modelos digitales de reclutamiento también presenta desafíos. Hidalgo (2021) señala que muchas PYMES enfrentan resistencia interna al cambio, tanto por limitaciones tecnológicas como por falta de capacitación del personal. Esta barrera también se identificó en PLASTICAR, donde los colaboradores expresaron desconocimiento sobre plataformas digitales de reclutamiento y preferencia por métodos tradicionales, incluso cuando estos no ofrecen los resultados esperados.

Otro aspecto clave revelado por la investigación es la necesidad de armonizar el proceso de selección con la cultura organizacional. Atalaya (2001) advierte que una desconexión entre los valores empresariales y las características del personal puede generar bajo rendimiento y frustración laboral, este aspecto se evidenció en PLASTICAR, donde la falta de criterios técnicos en la selección ha derivado en contrataciones inadecuadas, afectando el clima organizacional.

Finalmente, el estudio refuerza lo expresa-

do por Ruíz y Ruíz (2018), quienes destacan que el reclutamiento 2.0, cuando es bien implementado, puede convertirse en una ventaja competitiva clave. Para lograrlo, es indispensable que las empresas no solo adopten tecnología, sino que también establezcan indicadores de desempeño, como propone Pérez y Morales (2019), que permitan medir el impacto real de estas herramientas en términos de calidad de contratación, tiempo de cobertura de vacantes y retención de talento.

Conclusiones

La investigación permitió evaluar los métodos de reclutamiento utilizados por la fábrica de mangueras PLASTICAR, evidenciando que los procesos tradicionales no son los más efectivos, ya que generan desventajas como pérdida de tiempo, costos elevados y contratación de personal no calificado.

Ante el avance tecnológico, es fundamental que las empresas modernicen sus procesos para mejorar su competitividad. Por ello, se propuso un plan de acción basado en el reclutamiento 2.0, estructurado en cuatro etapas: 1) creación de espacios de comunicación digital, 2) automatización de procesos, 3) publicación de anuncios y 4) selección de personal. Esta estrategia busca optimizar la captación de talento y fortalecer el proceso de selección en PLASTICAR, garantizando una mayor eficiencia en la contratación.

Referencias bibliográficas

- Armas, Y., Llanos, M. y Traverso, P. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. (M. N. Rodríguez, Ed.) Samborombón: Universidad Ecotec. <https://doi.org/10.21855/librosecotec.26>
- Atalaya, M. (2001). Nuevos enfoques en selección de personal. *Revista de Investigación en Psicología*, 4(2), 133-144. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8176577>
- Chávez, A. (2015). *Propuesta del mejoramiento del proceso de reclutamiento y selección de personal dirección de administración de recursos humanos de la secretaría del*

- agua, ubicada en la ciudad de Quito [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7440>
- García, P., Gatica, M., Cruz, E., Gatica, K., Vargas, R., Hernández, J., Ramos, V. y Macías, D. (2016). Procesos de reclutamiento y las redes sociales. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 6(12), 1-18. <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498153966004.pdf>
- Heredia, S., Becerra, M., Cajas, V. y Revelo, R. (2020). Métodos de reclutamiento y selección de personal: Análisis a la gestión de las empresas Ecuatorianas. *Digital Publisher*, 5(6), 173-180. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6.329>
- Hidalgo, V. (2021). El uso del reclutamiento 2.0 en las pequeñas y micro empresas del Distrito Metropolitano Quito-Ecuador. *Revista científica ciencias económicas y empresariales*, 6(2), 237-261. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i3.398>
- Matos, R. (2021). Efectividad de las redes sociales en el proceso de reclutamiento de personal, Caso: Job Search República Dominicana, periodo enero-octubre 2014. *Revista Ciencias Sociales y Económicas*, 5(1), 119 –131. <https://doi.org/10.18779/csy.e.v5i1.426>
- Muñoz, M. (2014). *Reclutamiento 2.0* [Tesis de grado, Universidad de La Laguna]. <http://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/396/Reclutamiento+2.0.pdf?sequence=1>
- Percy, I. y Martinez, E. (2023). Diseño de un procedimiento para el reclutamiento y selección online de candidatos. *Ciencias Holguín*, 29(1), 1-11. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181574471001>
- Pérez, M. y Morales, V. (2019). Reclutamiento 2.0. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*, 6(12), 99-101. <https://doi.org/10.29057/estr.v6i12.4262>
- Rojas, P. (2010). *Reclutamiento y selección 2.0 la nueva forma de encontrar talento* (1 ed.). Barcelona: UOC.
- Ruiz, J. y Luna, P. (2014). La web 2.0 en el entorno empresarial: Socializando a las PYMES. *Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación*(45), 65-77. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36831300005>
- Ruiz, S. y Ruiz, J. (2018). Propuesta de reclutamiento 2.0 como ventaja competitiva para la contratación de talento humano en las organizaciones. *Revista de Formación de Recursos Humanos*, 4(12), 5-14. https://www.ecorfan.org/spain/rj_formacion_rh_xii.php
- Saiz, C. (2016). *Herramientas 2.0 en los procesos de reclutamiento* [Trabajo académico, Universidad de Cantabria]. <http://hdl.handle.net/10902/9681>
- Salinas, J. y Malpartida, J. (2020). Evolución del proceso de reclutamiento de personal en las empresas latinoamericanas. *Revista de investigación científica y tecnológica*, 1(3), 26-43. <https://doi.org/10.47422/ac.v1i3.17>