

Evaluación del instrumento para el reclutamiento y selección de personal en las MiPymes de servicios de Tenosique, Tabasco

Darina Alonzo Hernández, Gilberto Eduardo Domínguez García, Sandra Aguilar Hernández, Edy del Jesús Pérez Vera e Irlanda Yanet Ordoñez Sánchez

Autor por correspondencia: Gilberto Eduardo Domínguez García
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco / División Académica Multidisciplinaria de los Ríos

ABSTRACT: *El presente trabajo destaca la relevancia de los procesos de reclutamiento y selección de personal de las MiPymes de servicios en Tenosique, Tabasco, como pilares para su desarrollo organizacional. Este procedimiento tiene un impacto importante en la calidad del capital humano, la productividad y la permanencia de las empresas. Por lo anterior y tomando en cuenta la necesidad de herramientas que evalúen objetivamente estas acciones, se diseñó y tropicalizó un cuestionario orientado a medir la eficacia del reclutamiento y la selección en el contexto local. Se realizó una prueba piloto con 35 participantes pertenecientes a MiPymes del sector servicios, con el objetivo de iniciar su validación oficial. El instrumento está conformado por 36 ítems divididos en dos dimensiones principales: reclutamiento y selección. La validez de contenido se estableció mediante la revisión documental de literatura especializada, mientras que la confiabilidad se comprobó a través del coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de .964, considerado excelente.*

KEY WORD: *Reclutamiento, selección de personal, instrumento, MiPymes.*

Date of Submission: 14-06-2026

Date of acceptance: 27-06-2026

I. INTRODUCCIÓN Y REVISIÓN DE LA LITERATURA

El estudio e impacto del capital humano en el desempeño organizacional ha sido relevante en las últimas décadas en el entorno empresarial, específicamente en aquellos lugares donde las dinámicas económicas y sociales requiere mayor eficiencia en sus procesos internos. Si es así, como el reclutamiento y la selección de personal se consolidan como herramientas estratégicas que atraen y eligen a aquellos con las características más adecuadas para ocupar los distintos puestos de trabajo dentro de las organizaciones. Chiavenato (1999) señala que la selección es aquel proceso que busca identificar a los postulantes que se ajusten y cumplan con los requerimientos y necesidades del puesto y de la cultura organizacional. Es por ello, que la implementación adecuada y efectiva de estos procesos es esencial para que la organización cumpla y alcance sus objetivos, alcance un desempeño óptimo, reduzca la rotación y contribuya al crecimiento sostenido de la empresa.

En México, el 99 % de las unidades económicas se encuentran representadas por las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MiPymes), que conforman el 70 % del empleo formal, según la Secretaría de Economía (2024). Este tipo de empresas se ven inmersas en múltiples desafíos en materia de gestión del talento humano, particularmente en lugares como Tenosique, Tabasco, donde el número de candidatos calificados, métodos formales de contratación y recursos para los procesos de selección estructurados son limitados. Es por ello, que existe la necesidad de diseñar herramientas que evalúen y mejoren los procesos de reclutamiento y selección adaptadas a las características y contextos socioeconómicos y culturales de las MiPymes locales.

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y la gestión ética del talento humano dan soporte y fundamento al concepto de selección de personal, describiéndolo como un proceso estratégico. Con base en ello, las organizaciones deben asumir la responsabilidad de adoptar prácticas y políticas transparentes y justas con respecto a los empleados, reconociendo que su éxito depende, en gran medida, del desempeño del capital humano. En este sentido, la gestión por competencias, descrita por Boyatzis (1982), permite la identificación, evaluación y selección de los candidatos que demuestren un desempeño sobresaliente según sus capacidades; mientras que Kristof (1996), enfatiza la importancia de alinear al individuo (sus valores, habilidades y personalidad) con las demandas del puesto.

Las teorías clásicas y contemporáneas también han influenciado al concepto y proceso de reclutamiento y selección de personal, como la idea de que la ciencia es el medio que puede lograr eficientemente la selección del trabajador adecuado, teoría propuesta por primera vez por la Administración Científica de Taylor (1911). Posteriormente, la Escuela Humanista, encabezada por Elton Mayo (1933), enfatizó el papel de los factores psicológicos y sociales en el desempeño del empleado. De igual forma, la teoría de los Recursos Humanos de Likert (1961) resaltó el valor del compromiso y la motivación de los trabajadores como elementos esenciales para el éxito organizacional.

En el caso de las MiPymes de servicios en Tenosique, Tabasco, estas perspectivas teóricas resultan especialmente relevantes debido a las problemáticas recurrentes en sus procesos de selección: falta de perfiles definidos, ausencia de herramientas estandarizadas, dependencia de recomendaciones informales y contrataciones basadas en relaciones cercanas, lo que puede limitar la competitividad empresarial. Como señalan Fuentes y Vanessa (2018), una selección deficiente puede generar disminución del rendimiento, conflictos internos y un impacto negativo en la productividad.

La necesidad de contar con instrumentos evaluativos que sean confiables y que permitan el diagnóstico del estado actual de los procesos de reclutamiento y selección en las MiPymes de la región se ha convertido en una necesidad latente ante esta situación. Por lo anterior, el presente proyecto incorpora la tropicalización de un instrumento de 36 ítems, diseñado para evaluar, específicamente, las prácticas de reclutamiento y selección en esta región del país. Esta adaptación contextual toma en consideración diversos elementos propios de la región, como factores socioculturales y características organizacionales, convirtiéndolo en un instrumento pertinente y comprensible, aplicable a los propietarios y responsables de recursos humanos de las MiPymes locales.

El instrumento fue validado bajo el rigor metodológico sugerido para la construcción de instrumentos. En la validación inicial se incluyó una prueba piloto con 35 participantes, dando como resultado un análisis de confiabilidad con un valor de .964 en Alfa de Cronbach, considerado excelente, lo que evidencia que el cuestionario constituye una herramienta sólida para medir los procesos de reclutamiento y selección de personal en el sector de servicios de Tenosique Tabasco, objetiva y eficientemente.

Con esta investigación se busca fortalecer el desarrollo organizacional en las MiPymes de Tenosique, Tabasco, a través de la generación de conocimiento sobre la gestión del talento humano. Para ello, es indispensable un instrumento debidamente validado que permita identificar áreas de oportunidad que contribuyan a una eficiente toma de decisiones estratégicas que impacten positivamente en su productividad y permanencia en el mercado, eliminando los riesgos económicos, falta de productividad, tiempo y rotación constante, propias de una deficiente e inadecuada selección y contratación, lo que contribuye a riesgos mayores que podrían comprometer la estabilidad financiera y operativa de la organización.

1.2 Búsqueda de objetivos

Validar un instrumento que permita evaluar los procesos de reclutamiento y selección de personal en las MiPymes de servicios del municipio de Tenosique, Tabasco. El propósito es determinar la confiabilidad del cuestionario diseñado y tropicalizado para identificar el nivel de aplicación, eficiencia y formalidad de estos procesos dentro del contexto empresarial local, así como su pertinencia para estudios posteriores sobre gestión del talento humano en la región.

1.3 Metodología de la investigación y análisis de datos

Para la realización del presente estudio se llevó a cabo una investigación documental que permitió sustentar teóricamente las variables, dimensiones e indicadores que conforman el instrumento de recopilación de información. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo con un alcance exploratorio–descriptivo y con un diseño transeccional, tal como lo proponen Hernández, Fernández y Baptista (2010), puesto que se buscó describir el estado actual de los procesos de reclutamiento y selección sin manipular variables.

La validación inicial del instrumento se realizó mediante una prueba piloto aplicada a una muestra de 35 participantes pertenecientes a MiPymes del sector servicios en Tenosique, Tabasco. Dichos participantes incluyeron responsables de área, administradores y personal con funciones relacionadas con la contratación y selección de personal. La composición de la población piloto se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1. Población piloto

Población participante	Cantidad
Personal administrativo / encargados	20
Propietarios o gerentes	15

A partir de los datos recabados en la prueba piloto, se realizó el análisis de confiabilidad del instrumento mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, con el fin de determinar la consistencia interna de los ítems que conforman las dimensiones de reclutamiento y selección. Este análisis permitió identificar la pertinencia de los ítems, así como la claridad y coherencia del contenido del cuestionario diseñado para el contexto de las MiPymes de servicios.

1.3.1 Constructo y operacionalización de las variables

Variables	Indicadores	Ítems	Autores
Reclutamiento	Número de candidatos postulados por vacante	1-4	Urionabarrenetxea, 2014. (ítems 1, 2, 3, y 4 tropicalizados y adaptados al instrumento)
	Diversidad de fuentes de reclutamiento (internas, externas)	5-8	García & Jiménez, 2016. (ítems 5, 6, 7, y 8 tropicalizados y adaptados al instrumento)
	Tiempo promedio para cubrir una vacante	9-12	Armstrong, 2014. (ítems 9, 10, 11, y 12 tropicalizados y adaptados al instrumento)
	Alcance del reclutamiento (local, nacional, internacional)	13-16	Cascio & Boudreau, 2016. (ítems 13, 14, 15, y 16 tropicalizados y adaptados al instrumento)
Selección del personal	Tasa de aceptación de ofertas	17-20	Cascio & Boudreau, 2016. (ítems 17, 18, 19, y 20 tropicalizados y adaptados al instrumento)
	Tiempo de proceso de selección	21-24	Armstrong, 2014. (ítems 21, 22, 23, y 24 tropicalizados y adaptados al instrumento)
	Calidad del candidato seleccionado (medida por desempeño futuro)	25-28	García & Jiménez, 2016. (ítems 25, 26, 27, y 28 tropicalizados y adaptados al instrumento)
	Número de entrevistas realizadas por vacante	29-32	Urionabarrenetxea, 2014. (ítems 29, 30, 31, y 32 tropicalizados y adaptados al instrumento)
	Uso de pruebas o instrumentos de evaluación validados	33-36	García & Jiménez, 2016. (ítems 33, 34, 35, y 36 tropicalizados y adaptados al instrumento)

Fuente: Elaboración propia con base en el constructo teórico de la investigación.

1.3.2 Instrumento

El instrumento utilizado en esta investigación se integró por un total de 36 ítems, distribuidos en dos dimensiones principales: Reclutamiento y Selección de personal. Para su construcción no se generaron ítems propios; por el contrario, todos los reactivos fueron seleccionados de instrumentos previamente existentes y validados en la literatura especializada, los cuales se tropicalizaron y adaptaron al contexto de las MiPymes de servicios de Tenosique, Tabasco.

En la primera dimensión, correspondiente al Reclutamiento, se incluyeron 16 ítems. Estos fueron retomados de los instrumentos desarrollados por Urionabarrenetxea (2014), García & Jiménez (2016), Armstrong (2014) y Cascio & Boudreau (2016). Cada ítem fue seleccionado conforme a los indicadores establecidos en el constructo teórico, y posteriormente tropicalizado lingüística y conceptualmente para asegurar su pertinencia y claridad dentro del entorno laboral local.

La segunda dimensión, referente a la Selección de personal, se conformó por 20 ítems. Todos los reactivos fueron igualmente tomados de instrumentos diseñados por Cascio & Boudreau (2016), Armstrong (2014), García & Jiménez (2016) y Urionabarrenetxea (2014). Cada ítem fue adaptado para reflejar adecuadamente las prácticas comunes y reales de los procesos de contratación en las MiPymes de servicios de Tenosique, lo que permitió asegurar una interpretación correcta por parte de los participantes del estudio.

El proceso de tropicalización consideró ajustes de lenguaje, claridad semántica y adecuación cultural, manteniendo el sentido original de los ítems, pero adecuándolos a las condiciones y prácticas reales de las empresas locales. Las dimensiones evaluadas incluyeron: número de candidatos, diversidad de fuentes de reclutamiento, tiempos del proceso, alcance del reclutamiento, tasa de aceptación de ofertas, calidad del candidato seleccionado, número de entrevistas realizadas y uso de pruebas o instrumentos de evaluación validados.

El instrumento final se estructuró mediante una escala tipo Likert de cinco puntos, con el propósito de medir el nivel de implementación y formalidad de los procesos de reclutamiento y selección de personal en las MiPymes del sector servicios en Tenosique, Tabasco. La utilización exclusiva de ítems provenientes de literatura

validada asegura la solidez conceptual del instrumento y permite obtener mediciones confiables dentro del contexto específico del estudio.

Ejemplo de tropicalización de ítem

A continuación, se presenta un ejemplo de tropicalización, con el objetivo de evidenciar el proceso de adecuación contextual:

• **Ítem original:** “The company uses standardized recruitment channels to attract candidates.”

(Cascio & Boudreau, 2016)

• **Ítem tropicalizado:** “La empresa utiliza medios locales como redes sociales comunitarias, recomendaciones y anuncios locales para atraer candidatos.”

Este procedimiento se aplicó a los 36 ítems del instrumento. Se aseguró que cada reactivo conservara su intención teórica original a pesar de haber sido adaptadas a las prácticas reales de reclutamiento y selección propias de las MiPymes de servicios en este municipio.

1.3.3 Validez de Contenido

Para garantizar la validez del instrumento, se realizó una revisión documental exhaustiva sobre el tema en cuestión. Se consideraron autores como Armstrong (2014), Cascio & Boudreau (2016), García y Jiménez (2016) y Urionabarrenetxea (2014), sus contribuciones sustentan las dimensiones incluidas en el cuestionario, tomando como punto de partida que la validez de un instrumento es esencial para asegurar que cada dimensión esté representada adecuadamente en los diversos ítems seleccionados.

Adicionalmente al proceso de tropicalización analizado anteriormente, el instrumento se sometió a una revisión por jueces expertos, quienes estudiaron, analizaron y evaluaron la claridad, pertinencia y congruencia de las preguntas descritas con respecto a las dimensiones de reclutamiento y selección. Esta revisión permitió corroborar la validez teórica del instrumento y garantizar que los ítems seleccionados fueran adecuados para medir los procesos dentro del contexto regional.

1.3.4 Alfa de Cronbach

Para determinar la confiabilidad del instrumento durante la prueba piloto, se utilizó el software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) en su versión 23. Mediante este programa se obtuvo el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual permite medir la consistencia interna del instrumento. Los resultados obtenidos para cada dimensión se presentan en la Tabla 3.

Tabla 3. Índice de Alfa de Cronbach por dimensiones

Dimensiones	Alfa de Cronbach
Reclutamiento	.958
Selección de personal	.949
Escala total (36 ítems)	.964

Fuente: Elaboración propia con datos de SPSS

Los resultados muestran índices de Alfa de Cronbach superiores a .94 en ambas dimensiones, lo que indica un nivel de confiabilidad excelente. De acuerdo con los criterios establecidos por Cronbach (1951), citados por Oviedo y Campo-Arias (2005), valores superiores a .80 se consideran adecuados, mientras que coeficientes superiores a .90 reflejan una consistencia interna muy alta. En este caso, los valores obtenidos evidencian que el instrumento es confiable para medir los procesos de reclutamiento y selección en las MiPymes de servicios del municipio de Tenosique.

1.4 Hallazgos e interpretaciones

La aplicación de la prueba piloto, así como la revisión efectuada por los jueces expertos, permitió validar el contenido y la coherencia del cuestionario utilizado en esta investigación. A diferencia de otros instrumentos presentes en la literatura, este cuestionario fue completamente tropicalizado para ajustarse a las necesidades, prácticas y características de las MiPymes de servicios en Tenosique, garantizando su pertinencia en el contexto local.

Es importante señalar que los niveles de confiabilidad obtenidos corresponden únicamente a la muestra piloto. Por lo tanto, no son generalizables a todas las MiPymes hasta realizar una segunda fase confirmatoria con una muestra mayor.

El instrumento quedó integrado por dos dimensiones principales: Reclutamiento con 16 ítems y Selección de personal con 20 ítems, sumando un total de 36 preguntas. Cada dimensión presenta indicadores específicos que evalúan aspectos clave de los procesos organizacionales, tales como la diversidad de fuentes,

número de candidatos, tiempos del proceso, calidad del candidato seleccionado, número de entrevistas y uso de pruebas validadas.

Los resultados del Alfa de Cronbach, que oscilan entre .949 y .958 en cada dimensión y alcanzan .964 en la escala total, confirman que el cuestionario posee una consistencia interna sólida y adecuada para realizar un estudio confirmatorio posterior en una muestra más amplia de MiPymes del municipio. Estos resultados coinciden con lo señalado por Oviedo y Campo-Arias (2005), quienes sostienen que valores superiores a .80 son aceptables, y valores cercanos o superiores a .90 se consideran excelentes para la medición de variables psicométricas.

El proceso de diseño, validación y tropicalización del instrumento evidenció la necesidad de generar herramientas confiables y adaptadas a los contextos locales, especialmente en temas relacionados con la gestión del talento humano. El cuestionario desarrollado representa un aporte metodológico relevante para la evaluación de los procesos de reclutamiento y selección en las MiPymes de servicios, permitiendo avanzar hacia diagnósticos más precisos y el fortalecimiento de las prácticas organizacionales en la región.

BIBLIOGRAFÍA

- [1]. Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- [2]. Boyatzis, R. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. Wiley.
- [3]. Cascio, W., & Boudreau, J. (2016). The Search for Global Competence: From International HR to Talent Management. *Journal of World Business*, 51(1), 103–114.
- [4]. Carroll, A. B. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. *Business Horizons*, 34(4), 39–48.
- [5]. Charry Vargas, S. (2020). Proceso de selección y su impacto en el desempeño organizacional. *Revista de Gestión Humana*, 15(2), 55–70.
- [6]. Chiavenato, I. (1999). *Gestión del Talento Humano*. McGraw-Hill.
- [7]. Fuentes, M., & Vanessa, J. (2018). Impacto de la selección de personal en la productividad. *Revista Administrativa*, 12(3), 45–56.
- [8]. García, A., & Jiménez, P. (2016). Procesos de reclutamiento y selección: análisis de prácticas y tendencias. *Revista Iberoamericana de Recursos Humanos*, 4(2), 27–41.
- [9]. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill.
- [10]. Kristof, A. L. (1996). Person–Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49.
- [11]. Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. McGraw-Hill.
- [12]. Mayo, E. (1933). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. Routledge.
- [13]. Oviedo, H., & Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente Alfa de Cronbach. *Revista de Salud Pública*, 7(1), 83–87.
- [14]. Pérez Perales, M. (2014). Selección de personal: etapas y procedimientos. *Revista Laboral*, 20(4), 56–64.
- [15]. Saavedra, M., & Hernández, Y. (2008). Características de las MiPymes en Latinoamérica. *Revista Iberoamericana de Economía*, 7(2), 45–62.
- [16]. Secretaría de Economía. (2024). *Informe Anual de MiPymes en México*. Gobierno de México.
- [17]. Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. Harper & Brothers.
- [18]. Urionabarrenetxea, E. (2014). Reclutamiento y selección: análisis de la gestión del talento humano. *Cuadernos de Gestión*, 14(1), 113–132.