

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL COMO ELEMENTO DE TRABAJO DEL TALENTO HUMANO



Mery Teresa Rojas Neira

Trabajo para optar por el título de Administradora De Empresas, Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y contables, Universidad Cooperativa de Colombia, Arauca, Arauca. Correo electrónico: mecito07@hotmail.com

RESUMEN

Este artículo trata sobre los enfoques y la importancia que se le debe brindar al reclutamiento y selección de personal para que cada uno de los colaboradores integrados cumplan con sus labores y desempeñen su rol de tal manera como lo necesite la organización, así mismo analiza las diferentes pruebas para diagnosticar las aptitudes y actitudes de los colaboradores a ejercer dichas labores y así destacar que cada persona que es seleccionada para cada cargo empieza a jugar uno de los papeles más importantes para la organización como lo es llegar a ser una herramienta que produce ingresos y ganancias a la misma.

Palabras claves: Reclutamiento, selección de personal, organización, diagnóstico, técnicas de selección, ganancia.

ABSTRACT

This article discusses the approaches and the importance that should be offered to the recruitment and selection of staff for each of the integrated partners fulfill their duties and play their role in such a manner as required by the organization, also analyzes the different tests to diagnose the skills and attitudes of employees to perform such tasks and thus emphasized that each person is selected for each position start playing one of

the most important to the organization as it is to become a tool that produces income papers and profits to it.

KEY WORDS: Recruitment, recruitment, organization, diagnosis, screening techniques, gain.

INTRODUCCIÓN

El artículo que se expone da cuenta de la importancia del manejo de herramientas que a través de la gestión del talento humano hacen que la empresa tienda a girar en un ambiente más seguro y próspero , siempre y cuando todas estas sean manejadas adecuadamente y no por salir de la necesidad .

En el mundo empresarial en que el habitamos es importante tener definido nuestro perfil para así saber a qué vacante aplicar y estar seguros sin menos riesgos que somos aptos para ella, las organizaciones siempre están dispuestas al cambio por ende los empleados deben adaptarse con facilidad a lo que las organizaciones les exijan , siempre recalcando que el personal , la mano de obra , el talento humano de la organización , prima sobre todas las cosas y ese debe siempre proteger y brindársele un gran manejo de inducción y presentación en la organización .

Los diferentes autores contribuyen a una breve decisión de lo que es y en que consiste cada paso de selección y reclutamiento del personal que requiere la organización, muchos hacen interrogatorios otro confirman ya lo que se conoce y se desconoce de dichas prácticas organizacionales.

Se quiere dar a conocer como desde el ingreso del personal la organización puede tener un giro negativo o positivo en las metas y objetivos por cumplir , aunque pareciera fácil elegir a quien hará parte del equipo laboral no es así , este en un estudio que se debe realizar con el mayor de los cuidados y con mucha objetividad , para ello se debe saber que se quiere , a quien se requiere y hasta donde se debe llevar siempre pensando en que la organización así como satisface las necesidades de sus colaboradores estos deben añadirle valor agregado a la misma , a continuación

entenderemos un poco más de lo que significa y de la gran importancia de la aplicación de selección y reclutamiento de personal en la organización.

LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO INTERMEDIARIO PRINCIPAL DE LA SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

La gestión del talento humano es considerada como uno de los componentes de mayor importancia dentro de las organizaciones pues de las personas depende el éxito de las mismas. Si bien es cierto el capital humano es uno de los grandes generadores de ingresos en las instituciones, la gestión del talento humano es capaz de resaltar todas aquellas capacidades, cualidades, el rendimiento y las habilidades que posee cada individuo para desarrollar todas sus labores. También se encarga de generar ambientes laborales aptos para sus empleados, personas capaces de trabajar en equipo y capacitarlos a medida que este mundo cambiante lo requiera, todo esto con el fin de contar dentro de la organización con personal motivado y comprometido.

De acuerdo con Ouchi (2015) este proceso “supervisa el comportamiento de los trabajadores, la cantidad del output (producto o mercancía) pero no siempre su calidad, evalúa y corrige las desviaciones en las actuaciones de los miembros de la organización ” (pág. 16). De tal manera que para poder tener el control de los colaboradores se debe conocer cada área y tener definidos los perfiles de cargo de acuerdo a sus competencias y de esta manera medir el rendimiento laboral; no se puede definir que todos los colaboradores logren un nivel máximo en sus labores, pero si a medida que van cumpliendo metas poder supervisar e ir realizando las mismas de una manera menos errónea.

Si vemos la gestión del talento humano Desde otra perspectiva nos lleva a una realidad y el nuevo esquema de competencia, plantea la necesidad de analizar los conceptos de supervivencia, crecimiento, rentabilidad, productividad, competitividad y desarrollo; aspectos que están íntimamente ligados a los factores de éxito como lo son los cambios tecnológicos, productivos y organizacionales.

Estos conceptos pueden convertirse en medios importantes de justa distribución de la riqueza, de relaciones laborales estables y de participación democrática de los trabajadores, con lo que se lograría balancear los objetivos económicos, sociales, tecnológicos y ambientales. (Mejía-Giraldo, Bravo castillo, & Montoya Serrano, 2013)

De hecho para Fisher (2015) la existencia de tantas definiciones “ha generado una ambigüedad importante alrededor de este concepto, ello ha dificultado a su vez la posibilidad de contar con una definición precisa de lo que es un sistema de control de gestión” de tal manera que se toma desde diferentes puntos de vista , cada experiencia en el manejo de áreas organizacionales ha servido para abarcarlo desde diferentes pensamientos pero siempre bajo un mismo enfoque y es la búsqueda del bienestar propio de la organización .

Se debe tener claro que para que se realice una gestión con resultados dentro de las organizaciones es importante la persona que esté en frente del proceso del talento humano sea un líder capaz de tomar decisiones en pro al cumplimiento de los objetivos y metas de las mismas, ya que de ellos dependerá la mejor decisión de gerencia para conformar un gran equipo de trabajo capaz de ir por un mismo camino siempre llevando adelante el éxito y cumplimiento de su misión visión y objetivos.

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Uno de los factores más importantes a la hora de decidir quiénes serán los colaboradores que harán parte de la organizaciones, los encargados de cumplir todas las metas establecidas y el cumplimiento de todos los indicadores y rentabilidad de las mismas es dentro de la gestión del talento humano, aquella herramienta a la cual conocemos como reclutamiento y selección de personal.

Uno de los importantes avances que ha tenido el manejo de la organización a través de su historia ha venido acompañado de recursos que se apropian cada vez más en soportar todos los aspectos importantes y relevantes de esta, se debe tener claridad en la importancia de manejo adecuado de la capacidad, habilidades que conllevan a que la

institución permanezca estable en un mercado competitivo como lo es el capital humano, si bien es cierto la gestión del talento humano como su nombre lo indica viene de la mano con una herramienta poderosa que en primera instancia tomara una de las decisiones más importantes a la hora de ingresar personal a la misma; el reclutamiento y selección del personal.

A su vez la gestión del talento humano lo que busca a la hora de realizar un enfoque hacia el reclutamiento y la selección de personal es recolectar el mejor personal posible, capacitado y dispuesto a contribuir laboralmente en la organización, “el reclutamiento y selección del personal está arraigada desde dos disciplinas la administración y la psicología, la psicología aplicada a la empresa es decisiva especialmente en aquellos que hacen parte de la gestión humana” (Sánchez, Prácticas de selección de personal,, Junio de 2009, pág. 138) .

El reclutamiento es una base fundamental a la hora de seleccionar el personal, el éxito del mismo dependerá siempre de la cantidad de vacantes y aspirantes para dicho perfil, teniendo en cuenta que cada uno de ellos llegue a cumplir con las características de selección por ejemplo: tener los estudios, las capacitaciones o cursos obligatorios, la experiencia laboral, los certificados al día, y que a la hora de verificar todos estos datos sean verídicos y sin falsedad. Este proceso centra su gran importancia a la hora de verificar que los candidatos seleccionados cumplan con la calidad que se requiere para la prestación de sus servicios en la organización, que se adapte fácilmente a los cambios, se adapte a la organización por que como ya sabemos el individuo debe adaptarse a la organización y no está al individuo , este debe tener presente que se encuentra en un mundo cambiante donde se requiere de colaboradores capaces de innovar , debe conocer claramente hacia dónde va o al menos un enfoque del empleo al cual estará aspirando, de eso se trata el reclutamiento y selección de personal , de brindarle a la organización el personal indicado para así determinar el cumplimiento de sus objetivos .

Una de las tantas concepciones acerca de cómo el hombre se adapta al mundo o a una tarea no es una idea nueva: el ser humano se construye en razón de las acciones que ejecuta, como lo plantea la evolución filogenética. Con habilidades y competencias en relación con los perfiles de trabajo es pertinente, pero, a la vez, se hace necesario aclarar que ha sido una perspectiva de la Psicología la que se ha ocupado de la selección de personal: la Psicología aplicada al trabajo.

Hay otras maneras de pensar la selección, en particular aquellas concepciones que hablan de la adecuación a tareas específicas. Para el caso que se analiza, se habla de una selección que intencionalmente elige un perfil para adaptarlo a una tarea, práctica que ha sido denominada selección de personal³ y que surgió de forma rudimentaria en los primeros talleres o fábricas industriales. Dicha práctica centraba su atención en la caracterización de ciertos patrones físicos y mentales que permitieran la clasificación de los obreros y el acomodamiento a la tarea. Esta preocupación por adecuar al hombre al trabajo, se vio reflejada de forma más amplia en las fábricas de la época durante la Revolución Industrial. Sin embargo, la selección de personal como parte de la Psicología aplicada no se ha quedado en la identificación de patrones físicos y mentales; cada vez se ha sofisticado, en sus prácticas y teorías, al punto que hoy pretende también determinar habilidades, competencias y relaciones, entre otras características individuales (Sánchez, Prácticas de selección de personal, 2009).

Para Blasco (1995), “La definición académica [de selección de personal] hace referencia a separar y preferir a unas personas sobre otras. Ello implica poseer algún tipo de criterio de contraste y alguna forma de toma de decisión. Y, por supuesto, un conjunto de personas (en nuestro caso) sobre el que actuar, como aspecto previo imprescindible. La acción de seleccionar se produce espontáneamente, con gran frecuencia, en la vida social y en toda selección se halla implícita una predicción o expectativa que determina la elección”.

El área de la empresa que se encarga de administrar las relaciones laborales entre empleados y empleadores recibe el nombre de Gestión Del Talento Humano. Esta, su vez, cuenta con varios subsistemas — aplicación, provisión, selección; ingreso, compensación, desarrollo, entrenamiento y control—, cada uno de los cuales se compone de varias operaciones.

Es así como esta se ha ido estableciendo en la sociedad de forma aceptada y poco interrogada la mayoría de las veces. ¿Quiénes la practican? ¿Por qué lo hacen? ¿Para quién lo hacen? ¿Qué instrumentos, técnicas y artefactos son utilizados y con qué fin son vinculados a su ejercicio?

Se debe agregar que las técnicas utilizadas en la selección del personal se escogen en función de las aptitudes y actitudes (aptitudes: Capacidad de una persona o una cosa para realizar adecuadamente cierta actividad, función o servicio y actitudes: Manera de comportarse u obrar una persona ante cierto hecho o situación) que son necesarias medir en los candidatos para un puesto de trabajo en concreto, todo proceso de selección va tener diversas fases , que van apareciendo a conveniencia según la empresa seleccionadora , en cada fase se van a usar diferentes pruebas:

- Prueba psicotécnica
- Pruebas profesionales
- Entrevista de selección

Pruebas psicotécnicas y profesionales

- Existen diversas clases de test o pruebas

1. De inteligencia: evalúan factores como la inteligencia general, las aptitudes verbal, numérica, espacial, la memoria, etc. Puedes encontrarlos en bastantes tipos de selección, de modo particular en los trabajos implica razonamiento, capacidad de entendimiento y adaptación.

2. De personalidad: cuestionarios donde se exploran variables como el autocontrol, la emocionalidad, introversión y extraversión. Son muy habituales en la selección a puestos de mando, directivos, especialistas de alto nivel.

3. Test proyectivos: te piden que interpretes una situación, unas láminas con manchas, que dibujes un árbol, una casa y tu familia.

4. Grafología: usada en algunas selecciones, en general cuando se solicita enviar o curriculum manuscrito.

5. De habilidades mecánicas y manuales: Habilidad manual, digital, coordinación visomotora, etc. Ejemplos: trazados y laberintos.

Las pruebas que evalúan factores psicológicos como la inteligencia, la personalidad o tu interés profesional, intenta descubrir la adaptación de tus capacidades al puesto de trabajo.

Uno de los beneficios más importantes a la hora de realizar el reclutamiento y selección de personal es que estamos encaminando a la organización y su marcha con personas capacitadas para ejercer dentro de la misma pero no se debe dejar a un lado el caos que puede provocar un mal ejercicio en el proceso del reclutamiento , a veces influyen muchos factores como el hecho de necesitar cubrir urgente esa vacante , no comprobar las referencias que este ha incluido en su hoja de vida , referencias que pueden hablar bien o mal del desempeño del colaborador desde lo psicológico como el ámbito laboral competente , esto conlleva a que la organización invierta un salario , remuneraciones , en una persona que no va llegar a cubrir la vacante como realmente era necesario , es por eso que existen un proceso mediante el cual se califica esta persona y es de esa manera cómo podemos lograr una selección dentro del reclutamiento favorable para los gerentes y para la misma organización .

De acuerdo con Harvard business essentials “Las malas contrataciones hundieron el rendimiento y son tremendamente caras de corregir” (Sassha, 2007). Es por eso que la persona encargada de talento humano debe tener presente a la hora de realizar el reclutamiento cuales son las vacantes que se encuentran a sortear por la organización , para de esta manera iniciar el proceso de selección , hacer practica de las herramientas evaluativas de decisión del personal.

Según Chiavenato, es responsabilidad del reclutamiento suplir la selección de candidatos en cantidad y calidad para el buen funcionamiento del proceso de selección. La pesquisa interna es una verificación de la necesidad de la organización en relación a su necesidad de recursos humanos, en el corto, medio y largo plazo.

A medida de los estudios dentro de los recursos humanos se vuelve a mencionar ya se confirma que el complemento puesto de trabajo- persona, es fundamental para la gestión empresarial, encontrar a la persona para el puesto adecuado es un problema de gestión de recursos humanos como también es un problema económico, al ser las “personas” un recurso escaso que se deben asignar eficientemente , debemos enfocarnos en que las personas que van a ingresar a nuestras organizaciones son tan capaces de cambiar la perspectiva laboral y llegar a suplir tantas necesidades de la misma que llegan a convertirse en esa mano fuerte y a veces en esa dirección que no se lograba encontrar , lo que quiere decir que cada uno de los colaboradores que ingresen a nuestra institución son un diamante encontrado que generara riqueza a las empresas (Sassha, 2007).

Si bien es cierto se debe tener claridad y se debe delegar las funciones establecidas dentro del manual de funciones y el perfil de cargo de dicha vacante que se requería , si al ingresar a la organización se necesitaba otro perfil para dicho cargo u otro cargo diferente al perfil seleccionado nos encontraremos en un gran vacío tanto con el capital humano como con la rentabilidad de la organización , no se debe definir un cargo que la empresa no requiera sin antes hacer un estudio de las necesidades de la misma y poder hacer pública la vacante , al mismo tiempo que es importante brindar seguridad , libertad, y autonomía sobre sus tareas al colaborador que ingrese a la organización para que se genere un clima laboral necesario y se cumpla a cabalidad con todo lo

requerido por la organización , es de esta manera que algunos pasos nos dan a conocer la importancia de dicha aplicación dentro del proceso de gestión del talento humano en las organizaciones .

CONCLUSIONES

Para concluir, en el proceso de selección y reclutamiento de personal es de vital importancia pues de este se estará coordinando y creando el equipo de trabajo que lleve a su marcha el cumplimiento de las metas y objetivos de las organizaciones si bien se entiende el capital humano es el recurso más importante dentro de las organizaciones, este proceso debe localizarse siempre en que el trabajador se adapte a la organización y que esta respete sus potencialidades, ideas y valores.

Durante el proceso de selección se debe considerar el clima organizacional para asegurar no solamente la potencial eficiencia de la persona elegida, sino también su fidelidad para con la organización que exista compatibilidad de valores, cultura e ideas.

cuando existen fuertes diferencias entre la cultura y clima organizacional, con la persona, puede darse un bajo desempeño en el trabajador o sentir frustración ambos resultados negativos, sin olvidar que lo que se busca lograr siempre es que exista compatibilidad entre puesto de trabajo y persona, así como lograr cumplir los objetivos del colaborador y los de la organización.

BIBLIOGRAFÍA

Mejía-Giraldo, A., Bravo castillo, M., & Montoya Serrano, A. (2013). Factor del talento humano en las organizaciones. *Gestión de recursos humanos*, 4.

Perez , A., Vasquez , A., & Levin , S. (2015). El control de gestión y el talento humano : concepto y enfoque. *Universidad & Empresa*, 20.

Perez , A., Vazquez , A., & Levin , S. (2015). El control de gestion y talento humano : Concepto y enfoque. *universidad & Empesa*, 20.

Sánchez, Y. H. (2009). Prácticas de selección de personal. *Prácticas de selección de personal, un instrumento de dominación socialmente aceptado*, 142.

Sánchez, Y. H. (Junio de 2009). Prácticas de selección de personal,. *AD-minister*, 23.

Sassha, A. (2007). PERSPECTIVAS. En A. Sassha, *perspectivas ; economia de recursos humanos* (pág. 30). Bolivia.

<http://www.gestiopolis.com/administracion-de-recursos-humanos-como-funciona/>

<https://es.scribd.com/doc/30638479/Administracion-y-Gerencia-en-Salud-I>

http://www.academia.edu/2940132/Principles_of_Management

<http://psicologiadelapersonaydelosgrupos.blogspot.de/>

<http://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/viewFile/4559/3248>

<http://liderazgo11a.wikispaces.com/An%C3%A1lisis+de+las+teor%C3%ADas+del+Liderazgo>