
SELECCIÓN DE PERSONAL POR COMPETENCIAS PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

RECRUITMENT BY POWERS FOR Human Resource Management

Sempertegui Ruiz, Henry¹

RESUMEN

El principal objetivo de esta investigación fue elaborar los criterios de selección de personal por competencias para la gestión del talento humano en la empresa Buró Outsourcing S.A.C., Chiclayo.

La metodología utilizada se basa en un estudio de tipo descriptivo-propositivo con un diseño no experimental, donde se contó con una muestra de una población y muestra de 35 trabajadores de la empresa Buró Outsourcing SAC a quienes se aplicó una encuesta de 13 ítems utilizando como instrumento la escala de Likert para obtener la información que se requirió para la investigación.

Los resultados mostraron que la principal característica de la selección de personal en la Buró Outsourcing SAC, es que no se tomaron en cuenta requisitos intelectuales ni factores de especificaciones de los requisitos físicos según el puesto de trabajo. Además la gestión del talento humano en la empresa está dado por los criterios que se toman en cuenta para un puesto de trabajo y los que debe cumplir la persona que lo ocupará y se determinó que en este aspecto existen deficiencias ya que el 37% de colaboradores ocupa un puesto que no está acorde a su preparación profesional. Finalmente concluye que los criterios de selección de personal por competencias para la empresa Buro Outsourcing SAC, es que para el 46% de colaboradores se debe implementar un proceso más riguroso en el reclutamiento y selección de personal siendo necesario una propuesta basada en competencias.

Palabras Clave: Selección de personal, competencias, talento humano

¹ Adscrito a la Escuela Académico Profesional de Administración de la Universidad Señor de Sipan, Licenciado en Administración, E-mail:sruizh@crece.uss.edu.pe

ABSTRACT

The main objective of this research was to develop criteria for selection of personnel for the management competency of human resources in the company Bureau Outsourcing SAC, Chiclayo.

The methodology is based on a study of descriptive-purposing guy with a non-experimental design, where he had a sample of a population sample of 35 workers of the company Bureau Outsourcing SAC to a survey of 13 items was applied using as Likert scale instrument to obtain the information required for research.

The results showed that the main feature of the recruitment in the Bureau Outsourcing SAC, is not taken into intellectual requirements or specifications factors account for the physical requirements as the workplace. Besides the management of human resources in the company is given by the criteria that are taken into account to a job and must meet the person who will occupy it and determined that there are deficiencies in this regard as 37% of reviewers occupies a position that is not commensurate with their professional preparation. Finally, it concludes that the criteria for selection of personnel competency for Buro Outsourcing SAC, is that 46% of employees should implement a more rigorous process in the recruitment and selection of staff a proposal based on skills being required.

Key Words: Recruitment, skills, human talent.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, uno de los problemas ante los que se enfrentan las organizaciones es el de administrar el mejor capital humano. Por ello, los mejores profesionales deben ser reclutados y ubicados en las posiciones laborales adecuadas según sus competencias y perfil del puesto de trabajo. El conocimiento de los puestos de trabajo es muy importante para seleccionar el personal lo cual se debe hacer a través de una buena gestión del talento humano en una empresa con el fin de mejorar el perfil del trabajador y la calidad del servicio que se ofrece.

En la empresa Buró Outsourcing S.A.C. el proceso de selección de personal es simple, donde no se realiza ninguna actividad para escoger a las personas que trabajarán para la empresa, lo que se refleja, muchas veces, en el mal trabajo que realizan las personas contratadas debido a que no cuentan con las competencias que se requerían para el puesto de trabajo. En este sentido, se formula el problema de la siguiente manera: ¿Qué criterios de la selección de personal por competencias estarán mejor vinculadas a la gestión del talento humano de la empresa BURO OUTSOURCING SAC, Chiclayo?

La investigación tuvo como objetivo principal elaborar los criterios de selección de personal por competencias para la gestión del talento humano en la empresa Buró Outsourcing S.A.C., Chiclayo.

La hipótesis indica que si la selección de personal por competencias es asumida por la empresa Buró Outsourcing SAC, entonces la organización y sus servicios de esta empresa serán más competitivos.

Se realizó un estudio de tipo descriptivo-propositivo con un diseño no experimental, donde se contó con una muestra de una población y muestra de 35 trabajadores de la empresa Buró Outsourcing SAC a quienes se aplicó una encuesta de 13 ítems utilizando como instrumento la escala de Likert para obtener la información que se requirió para la investigación.

El presente trabajo es importante porque permite dar solución al problema planteado a través de la propuesta de investigación y en consecuencia la empresa puede tener las siguientes ventajas: Serán beneficiados los propietarios por cuanto la organización y sus servicios será más competitivo empresarialmente, se beneficiarán además sus colaboradores ya que se mejora la estabilidad laboral. En cuanto al contenido de la presente investigación se divide en seis capítulos los cuales se detallan a continuación:

En el Primer Capítulo abarca en Problema de Investigación, donde está la situación problemática, además está la formulación del problema, delimitación de la investigación, justificación e importancia de la investigación, limitaciones de la investigación, y los objetivos.

El Segundo Capítulo comprende todo lo que es Marco Teórico, en el cual se da a conocer los antecedentes de estudios, el estado del arte, las bases teóricas científicas y la definición de la terminología.

El Tercer Capítulo contiene el Marco Metodológico, es decir la metodología a ser utilizada seguido por el tipo y diseño de investigación, población y muestra, hipótesis, operacionalización, métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos, los criterios éticos y criterios de rigor científico.

El Capítulo Cuatro contiene el Análisis e Interpretación de los Resultados, donde se observa los resultados estadísticos en tablas y gráficos obtenidos de la aplicación del instrumento de recolección de datos, además está la discusión de resultados.

El Quinto Capítulo contiene la propuesta de la investigación.

El Sexto Capítulo contiene las conclusiones de la investigación y las recomendaciones en base a las conclusiones

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. OBJETO DE ESTUDIO

Participaron en el estudio 35 colaboradores de la empresa buro outsourcing s.a.c., siendo todos de la población y la muestra, asimismo las variables están enfocadas en las competencias que debe tener un trabajador para poder realizar cualquier actividad en el ámbito laboral, personal y profesional.

2.2. MÉTODOS Y TÉCNICAS

Los métodos que se emplearon fueron: Método analítico para poder analizar detalladamente los datos e información relacionada con la investigación, Método inductivo-deductivo para poder llegar a las conclusiones.

Con respecto a las técnicas empleadas y utilizadas son: Documental: cuya base fue la consulta de diferentes libros y otras fuentes a fin de tener información en cuanto a las teorías en las que se sustentó la tesis. Encuesta, con esta técnica se dio lugar a establecer contacto con las unidades de observación por medio de los cuestionarios previamente establecidos. La encuesta se fundamentó en un

cuestionario o conjunto de preguntas que se preparó con el propósito de obtener información de las personas que conformaron la muestra.

La Encuesta Se utilizó a un grupo de personas con características similares de las cuales obtuve información, estuvo basado en 13 ítems en total y representan el núcleo de la investigación, se evaluó personalmente a cada colaborador para garantizar la objetividad de la información. Las técnicas de procesamiento y análisis a utilizar son: La hoja de cálculo Excel y el SPSS) para la estadística descriptiva.

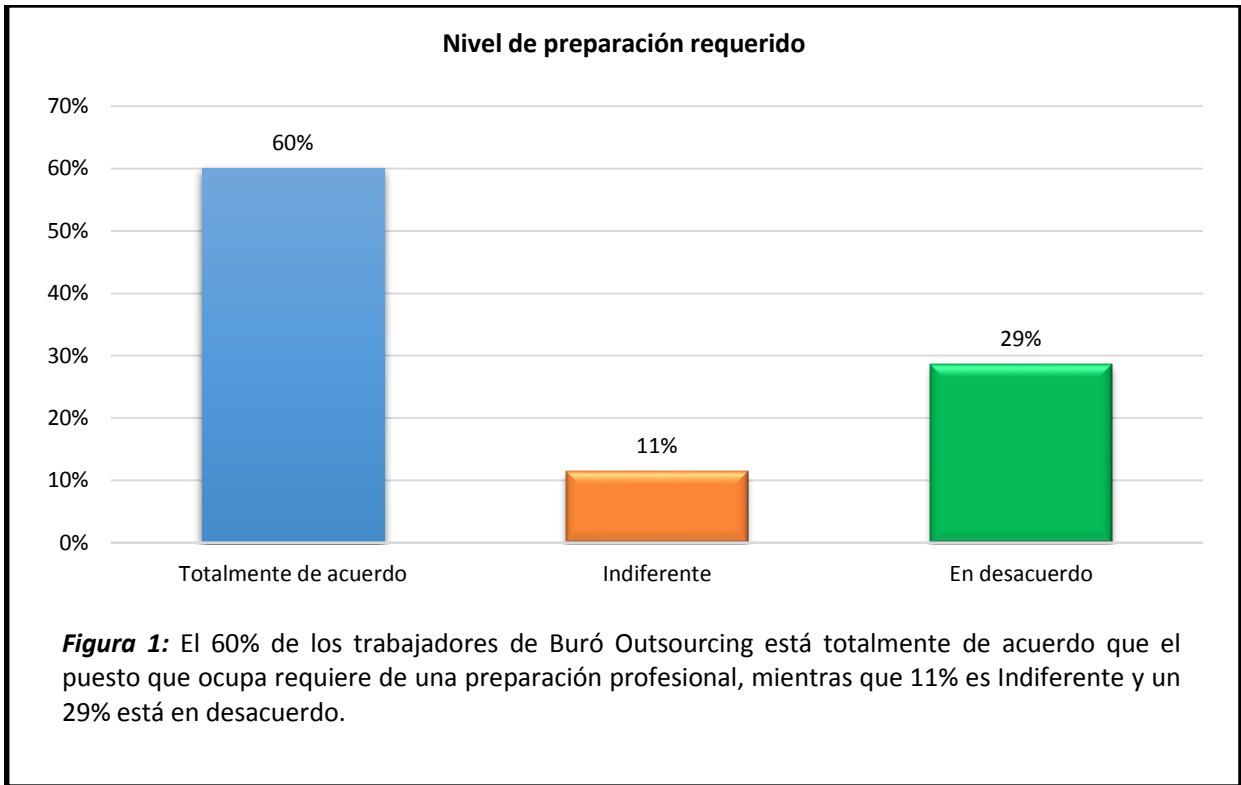
III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados

Encuesta dirigida a los colaboradores de la empresa buro outsourcing s.a.c.

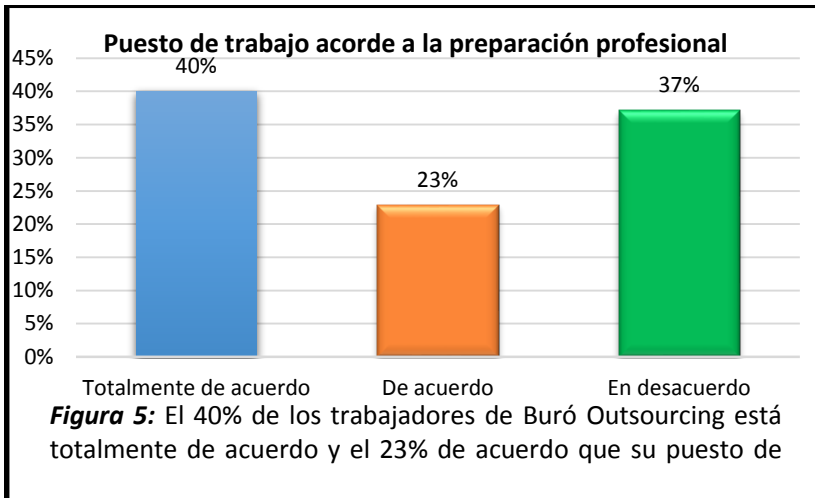
Los colaboradores de la empresa buro outsourcing s.a.c. lamentablemente no pasan por un riguroso proceso de selección de personal, donde no se realiza ninguna actividad para escoger a las personas que trabajarán para la empresa, lo que se refleja, muchas veces, en el mal trabajo que realizan las personas contratadas debido a que no cuentan con las competencias que se requerían para el puesto de trabajo.

Gráfico N° 01: Nivel de preparación requerido



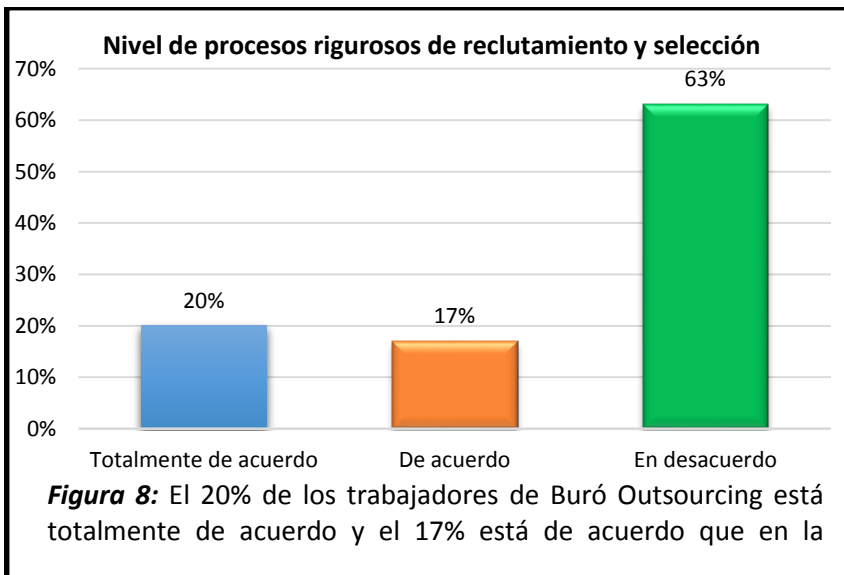
Podemos apreciar en el Gráfico N° 1 Se muestra que la mayor parte de los trabajadores requirió de un nivel de preparación como requisito para el puesto que ocupa a diferencia de una menor cantidad que no requirió de preparación profesional.

GRAFICO N° 2 Puesto de trabajo acorde a la preparación profesional



Podemos apreciar en el Gráfico N° 2: Se muestra que la mayor parte de colaboradores de la empresa Buró Outsourcing está en un puesto de trabajo de acuerdo a su preparación profesional, sin embargo existe en menor cantidad, pero no menos importante, que considera lo contrario.

GRAFICO N° 3 Nivel de procesos rigurosos de reclutamiento y selección



Podemos apreciar en el Gráfico N° 3: Se muestra que la mayor parte de colaboradores considera que en la empresa Buró Outsourcing no existe un proceso riguroso para el reclutamiento y selección de personal.

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Después de analizar los resultados obtenidos en la presente investigación con una muestra de estudio de 35 trabajadores de la empresa Buró Outsourcing SAC, se establece las siguientes características: En cuanto a las características de la selección de personal en la Buró Outsourcing SAC, los hallazgos muestran que el 60% de los trabajadores está totalmente de acuerdo que el puesto que ocupa requiere de una preparación profesional, mientras que 11% es Indiferente y un 29% está en desacuerdo (ver tabla 1); es decir, no todos los trabajadores requirieron de una preparación profesional para para ser seleccionados en la empresa Buró Outsourcing. En cuanto a esto para Werther y Davis (2008) los siguientes factores de especificaciones, están dentro de los requisitos intelectuales: Instrucción básica, Experiencia básica, Aptitudes necesarias; también están los factores de especificaciones de los requisitos físicos: Esfuerzos físicos necesario, Capacidad visual, Destreza o habilidad, Constitución física necesaria.

En cuanto a las características de gestión del talento humano en la empresa Buró Outsourcing SAC, los hallazgos muestran que el 40% de los trabajadores está totalmente de acuerdo y el 23% de acuerdo que su puesto de trabajo en la empresa está acorde a su preparación profesional, mientras que un 37% está en desacuerdo; en este sentido (ver tabla 5), se determinó que la mayor parte de colaboradores de la empresa Buró Outsourcing está en un puesto de trabajo de acuerdo a su preparación profesional, sin embargo existe en menor cantidad, pero no menos importante, que considera lo contrario lo que indica que existen deficiencias en la gestión de talento humano en la empresa.

Respecto a los criterios de selección de personal por competencias para la empresa Buro Outsourcing SAC, los hallazgos muestran que debe existir un proceso más riguroso en el reclutamiento y selección de personal donde el 20% de los trabajadores de Buró Outsourcing está totalmente de acuerdo y el 17% está de acuerdo que en la empresa existe un proceso riguroso de reclutamiento y selección de personal, mientras que un 63% está en desacuerdo (ver tabla 8); en conclusión en la empresa no existe un proceso riguroso para la selección de personal por lo que es necesario una propuesta basado en competencias. En cuanto a esto Louffat (2012) menciona que la selección por competencias es un modelo de gerenciamiento que permite evaluar las competencias específicas (conocimientos, habilidades y actitudes) que requiere un puesto de trabajo.

CONCLUSIONES

- La principal característica de la selección de personal en la Buró Outsourcing SAC, se da porque el 40% de los trabajadores no requirieron de una preparación profesional para para ser seleccionados en la empresa por lo que se puede decir que no se tomaron en cuenta requisitos intelectuales ni factores de especificaciones de los requisitos físicos según el puesto de trabajo.
- La principal característica de gestión del talento humano en la empresa Buró Outsourcing SAC está dado por los criterios que se toman en cuenta para un puesto de trabajo y los que debe cumplir la persona que lo ocupará y se determinó que en este aspecto existen deficiencias ya que el 37% de colaboradores ocupa un puesto que no está acorde a su preparación profesional.
- Los criterios de selección de personal por competencias para la empresa Buro Outsourcing SAC, es que para el 63% de colaboradores se debe implementar un proceso más riguroso en el reclutamiento y selección de personal siendo necesario una propuesta basada en competencias.

BIBLIOGRAFÍA

- Ales, M. (2008). *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias*. Argentina. Ediciones Gránica.
- Bedoya, E. (2009). *La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas*. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/tesis/empre/bedoya_se/bedoya_se.htm
- Bravo, J. (2009). *Los métodos de la selección efectiva del personal y su aplicación en la empresa*. Recuperado de <http://www.unjbg.edu.pe/coin2/pdf/01040300303.pdf>
- Campos, S. y Farroñán, C. (2012). *Análisis y Diseño de Puestos de Trabajo Basado en la Gestión por Competencias del Hospital Referencial Docente Tuman*. Pimentel, Perú. Universidad Señor de Sipán.

- Castillo, W. (2012). *Importancia del Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo en los Procesos de Selección de Personal*. Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/item/100410/importancia-del-analisis-y-descripcion-de-puestos-de-trabajo-en-los-procesos-de-seleccion-de-personal>
- Cojulún, M. (2011). *Competencias Laborales Como Base Para la Selección de Personal (Estudio Realizado en la Empresa Piolindo de Retalhuleu)*. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2011/05/43/Cojulun-Maria.pdf>
- Contreras y Sánchez (2009). *Programa de evaluación de puestos basado en el modelo de perfil laboral de competencias para elevar el nivel de desempeño en la municipalidad de José Leonardo Ortiz*. Pimentel, Perú. Universidad Señor de Sipán.
- Chiavenato, I. (2006). *Gestión del talento humano*. México. Mc Graw Hill.
- Dychtwald, k., Erickson, T., y Morison, R. (2007). *Retención del Talento*. Mexico: LID Editorial Empresarial.
- Dolan, J. (2007). *Recursos Humanos*. México. Interamericana Editores.
- Fernandez y Moreno. (2006). *La Gestión de los Recursos Humanos*. Madrid: Mc Graww Hill.
- García, D. (2013). *Introducción a la Gestión Empresarial*. Recuperado de <http://biblioteca.uglobalcusco.edu.pe/material-digital/ani-040.pdf>
- Giraldo, L. (2009) *Selección de Personal por Competencias e Inducción del Personal Administrativo para la Universidad Tecnológica de Pereira*. Recuperado de <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/handle/11059/2104>
- Gastañadú, A. (2012). *El 77% de las empresas peruanas no encuentra personal técnico calificado*. Recuperado de <http://elcomercio.pe/economia/peru/77-empresas-peruanas-no-encuentra-personal-tecnico-calificado-noticia-1404099>
- Louffat, E. (2012). *Administración del potencial humano*. Argentina. Cengage Learning Argentina.
- Maurer, Pierce y Shore, (2002). *Gestión por competencia*. España. ESIC ediciones.
- Mazuelos, S. (2013). *Efectos de la Aplicación de un Modelo por Competencias en la Selección de Personal Docente de una Institución Dedicada a la Enseñanza de Idioma*. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4735?show=full>

- Montiel, C. (2014). *Entrevista a Carmen Montiel, Gerente General de Montiel y Asociados*. Recuperado de <http://biznews.pe/entrevistas/entrevista-carmen-montiel-gerente-general-montiel-y-asociados>
- Muñoz, J. (2010). *Diseño de un Modelo de Gestión por Competencias según el Método de Incidentes Críticos Aplicado a Puestos Operativos y de Coordinación*. Recuperado de <http://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/301/1/CD-0698.pdf>
- Porret, M. (2007). Recursos humanos. España. ESIC ediciones.
- Tremblay, M., y Simard, G. (2005). *La Movilización de Recursos Humanos: Una fuerza colectiva basada en relaciones de reciprocidad*. LID Editorial Empresarial.
- Tirado, C. y Vásquez, J. (2012). *Plan de Recursos Humanos Para Mejorar la Selección de Puestos de Trabajo en la Empresa Agroindustrial Tumán S.A.A.* Pimentel, Perú. Universidad Señor de Sipán.
- Werther, W. y Davis, K. (2008). *De gestión y de recursos humanos del personal*. Madrid. Esic Editorial.