

# Selección de personal, la estrategia que lleva al éxito

Carlos Andrés Rubio Zuluaga

Código: D0700229



Universidad Militar Nueva Granada

Facultad de estudios a distancia

Programa administración de la seguridad y salud ocupacional

Bogotá D.C.

2021

Carlos Andrés Rubio Zuluaga

Código: D0700229



Halma Claudia Burbano Vargas

Asesor

Universidad Militar Nueva Granada

Facultad de estudios a distancia

Programa administración de la seguridad y salud ocupacional

Bogotá D.C.

2021

## Tabla de contenido

Resumen.....	4
Objetivos .....	7
Objetivo general .....	7
Objetivos específicos.....	7
Introducción .....	8
Análisis sobre selección de personal, la estrategia que lleva al éxito .....	9
Argumentación sobre selección de personal, la estrategia que lleva al éxito .....	11
Gestión del Talento Humano.....	11
Selección de personal .....	13
Cargas y distribución de trabajo.....	15
Aportes sobre selección de personal, la estrategia que lleva al éxito .....	16
Capacitación .....	16
Competencias .....	17
Conclusiones.....	23
Referencias Bibliografías.....	25

## **Resumen**

Las organizaciones hoy día presentan un reto inmenso para mantenerse vigentes en el mercado, cada organización tiene su propia ruta marcada para llegar a sus objetivos, y es por esto que para conseguir el éxito de sus objetivos se requiere del mejor talento humano formando parte del equipo con capacidades excepcional en cada una de las áreas y para esto se requiere una indispensable búsqueda de personal idóneo, tarea tan exigente que requiere todo el apoyo gerencial, compromiso, liderazgo, actitud y hasta discernimiento eficaz.

La búsqueda del mejor talento humano asegura a la organización o empresa, un alto porcentaje de su éxito, ya que cada área requiere de todo el compromiso, motivación y amor por el trabajo realizado, esto solo se alcanza cuando en el puesto correcto está el personal idóneo.

La tarea de búsqueda de personal correcto para cada área es una tarea compleja es por esto que enfocarse en la selección de personal es la forma más eficaz de tener los mejores resultados, este proceso desarrollado de manera correcta ahorrará a la organización bastante presupuesto y generará ingresos mayores y satisfactorios para todos.

Dentro de los procesos de selección de personal encontramos diferentes métodos que permite incorporar a las empresas, el mejor talento humano según las necesidades propias del cargo. Es por esta razón, que para otorgar elementos de valor que contribuyan al éxito de la misión empresarial, se deben ejecutar procesos de selección minuciosos y exigentes.

Con el fin de lograr alcanzar las metas propuesta por cualquier organización, es indispensable la inversión tanto económica como de recurso humano capacitado y comprometido, en el área de gestión de talento humano, dado que esta área adquiere el gran compromiso de ser el primer filtro de ingreso a cualquier tipo de actividad laboral, por ello requiere de un apoyo continuo y

eficaz por parte de la gerencia, la cual será la directamente beneficiada en el desempeño del área de gestión de talento humano.

El recurso humano es el talón de Aquiles de la organización, es por eso que debe ser consecuente en relación de lo exigido y lo retribuido. Cuando hablamos de trabajo, siempre le otorgamos un contexto de sacrificio y esta es de las primeras cosas que debemos cambiar en el pensamiento, para eso se debe recurrir al desarrollo personal de los empleados, con actividades que estimulen y fortalezcan sus necesidades, tanto laborales como familiares.

**Palabras claves:** Éxito, talento humano, selección de personal, liderazgo

### **Abstract**

Organizations today present an immense challenge to stay relevant in the market, each organization has its own route marked to reach its objectives, and that is why to achieve the success of the objectives of the organization requires the best human talent as part of the team with exceptional capabilities in each of the areas and this requires the search for suitable personnel, such a demanding task, which requires all the managerial support, commitment, leadership, attitude and even effective discernment.

The search for the best human talent assures the organization or company, almost 50% of its success, since each area requires all the commitment, motivation and love for the work done, this is only achieved when the right people are in the right position.

The task of finding the right personnel for each area is a complex task, this is why focusing on personnel selection is the most effective way to have the best results, this process developed in a

correct way will save the organization a lot of budget, and will generate higher and satisfactory income for all.

**Key words:** Success, human talent, personnel selection, leadership

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Comprender la importancia de una buena selección de personal para la organización, mejorando procesos, identificando errores y mantener la motivación constante del personal para el mejoramiento continuo de cada proceso.

### **Objetivos específicos**

- Identificar la forma más apropiada de seleccionar personal idóneo en cada cargo dentro de una organización.
- Comprender la importancia de la Gestión del Talento Humano dentro de los procesos gerenciales de la organización, como fuente de selección de personal idóneo.
- Identificar la manera de dar una motivación constante al personal seleccionado para evitar traumatismos en sus actividades y compromisos.

## **Introducción**

Hoy día triunfar como organización no solamente requiere de un buen producto y servicio. Es fundamental tener conocimiento de la misión de la organización y desarrollarla de manera eficaz preguntándonos el ¿Qué?, ¿Cómo?, ¿Cuándo? y ¿Dónde?, las últimas dos preguntas de la lista son la estrategia fundamental para llevar a la organización a conseguir la misión que se planteó desde su concepción.

La selección del personal idóneo para cada área da la tranquilidad de obtener un trabajo eficiente y de calidad, pero ¿cómo encontrarlo? y ¿a quién debe corresponder esa tarea?

Preguntas que tienen bastante investigación y estudio desde lo académico hasta lo empírico y que cada vez toma más relevancia. No es suficiente con tener personal académicamente formado, responsable o versátil, la idoneidad del personal en cada cargo es lo que hará que la tarea se ejecute con calidad. Si se tiene el objetivo de alcanzar las metas propuestas por la organización, se va a requerir de toda una estructura organizacional, con funciones específicas y enfocadas directamente a los puestos de trabajo y sus trabajadores.

Finalmente encontraremos en este documento el punto de vista personal del autor basado en la experiencia laboral de más de 14 años dentro de una organización estatal sin bases sólidas en la gestión del talento humano y su aprendizaje académico dentro del diplomado de Gestión del Talento humano. Haciendo una reflexión sobre lo que puede ocasionar el desconocimiento de una organización en manejo de la GTH.



## **Análisis sobre selección de personal, la estrategia que lleva al éxito**

En el año 2020 la humanidad fue golpeada por una pandemia que obligó a cerrar una gran cantidad de empresas y la gran mayoría tuvo que adaptar el trabajo en casa para sus empleados. Por las bajas ventas en algunos productos las empresas tuvieron que recortar personal ocasionando una crisis de empleo. (Diario La República, 2021). En esta crisis se lograron identificar aspectos muy importantes en el trato a los trabajadores, el liderazgo de los gerentes y, sobre todo, la importancia de la Gestión de Talento Humano.

Toda organización está enfocada en lograr cumplir sus metas o fines propuestos: la Misión. Para alcanzar este objetivo, el líder, gerente o estratega debe contar con cualidades excepcionales para crear un equipo de trabajo armónico, organizado, funcional, empoderado, eficiente y eficaz, al cual tiene el deber de guiar durante el proceso, sin importar la crisis que golpee, como una pandemia. Un buen gerente para salir avante ante estas situaciones debe tener cualidades excepcionales como son la paciencia, saber controlar sus emociones y sobre todo, poder apartar las situaciones personales de las laborales, dejando de lado los inconvenientes familiares y enfocarse en las problemáticas de su grupo, los cuales siempre están esperando la mejor solución por parte de su jefe. (D'Alessio Ipinza, F. A. 2010). Otra de las cualidades excepcionales con las que debe contar un buen gerente es la confianza, transmitir seguridad al grupo es parte de todo un liderazgo que proporciona a los empleados más eficiencia y tranquilidad a la hora de realizar los procesos, todo esto enlazado con el área de Gestión de Talento Humano (GTH) fortalecida, comprometida y enfocada en sus empleados, que tenga en cuenta sus necesidades, las cualidades del personal, su capacitación para poder mantener el bienestar enfocado en resaltar el compromiso con la organización.

Es de gran importancia resaltar que, para alcanzar la misión de la organización, toda gerencia debe contar con una correcta división del trabajo en áreas especializadas y encargadas de realizar tareas que van en función de mejoras, buscar clientes, sugerir nuevos mercados y sobre todo de reclutar el mejor Talento Humano para la empresa. Es por esta razón que desde la academia se asesora al gerente de cómo debe fortalecer el área de Talento Humano, con funciones únicas y enfocadas al manejo del recurso humano como parte fundamental del éxito de cualquier organización.

Como empresa, siempre se está enfocando en como brindar la mejor calidad en sus productos o servicios, esto con el fin de cumplir con las exigencias de un mercado cada vez más globalizado que avanza a pasos agigantados que lo hace aún más competitivo. Por esta razón unos de los puntos más críticos de cualquier empresa, es su personal y el enfoque administrativo que se le da, toda vez que, para mantener alta productividad y compromiso, se requiere de personal con grandes estados de motivación, con capacidades de responder mediante la experiencia y formación. Por eso para alcanzar esta calidad tan deseada, la gerencia debe enforzar todos sus esfuerzos en el fortalecimiento de la GTH.

Para soportar una estructura organizacional que brinde las mejores oportunidades y encaminar de una manera eficiente cada una de las tareas dentro de la empresa se requiere disciplina y sobre todo enfoque, es por esto por lo que todo empleado debe estar altamente entrenado para su labor y que, este empleado tenga esa capacitación y sea escogido entre cientos de entrevistados es tarea fundamental de la Gestión del Talento Humano.

## **Argumentación sobre selección de personal, la estrategia que lleva al éxito.**

### **Gestión del Talento Humano**

El capital o talento humano es el resultado de una serie de estrategias que son adaptadas a las políticas empresariales que buscan impactar directamente al trabajador. De allí nace la importancia que aérea de Gestión de Talento Humano que este conectada directamente a la gerencia, siendo este el factor de conexión el que determina calidad, producción, ventas, motivación y un trabajo minucioso en la selección de personal. En esta última labor tan exigente y de gran responsabilidad no puede desestimar ningún enfuerzo para garantizar un resultado efectivo al momento de seleccionar el recurso más valioso de la empresa.

De tal manera que muchos especialistas en el tema hablan de un nuevo enfoque y señalan que “los recursos humanos serán la clave diferenciadora de los negocios de aquí al futuro” (López et al. 2010; Uliseset al.2019)

Observando la conceptualización de algunos autores sobre lo que es una empresa, se puede determinar un mismo eje fundamental entre cada una de ellas: hacen referencia a la parte humana como determinador de la fuerza creadora a través del tiempo que se enfoca en los trabajadores, su entorno familiar y personal, demostrando que estos factores generan un mayor amor al trabajo, retribuyéndose en mejoramiento de procesos empresariales.

Hace apenas un año la humanidad atravesó una crisis económica laboral y muchas empresas fueron afectadas, pero entre todo lo malo que sucedió, una nueva luz de esperanza comenzó a florecer ganando importancia: el empleado o trabajador.

Viviendo de primera mano el proceso de recesión económica a nivel mundial, muchas de las empresas tuvieron que enviar sus empleados a casa, algunos con teletrabajo, otros simplemente

despedidos hasta que todo volviera a la normalidad. La humanidad vivió tiempos difíciles, economías quebradas y la salud mental de muchos se vio afectada. Es una realidad que las empresas no estaban preparadas para esta contingencia y los gerentes tuvieron que comenzar a cambiar la perspectiva y enrutarse nuevas estrategias para alcanzar sus objetivos, las gerencias identificaron con claridad la importancia de tener empleados correctos y sobre todos, motivados.

Dentro de las nuevas perspectivas que se apoderaron de las gerencias, está la de poder liderar la empresa a la distancia, y tener que contar con la confianza en el trabajo profesional de sus empleados, dado este aspecto en la “nueva gerencia” se debe contar con soluciones tecnológicas adecuadas, que muchas empresas no tenían.

Otro de los cambios visibles fue el de proporcionar a los trabajadores un ambiente laboral adecuado, a gusto y motivante para trabajar desde la casa.

En el nuevo campo del teletrabajo sobresalen las cualidades de los empleados, donde básicamente sin supervisión, algunos cumplen sus tareas eficientemente y otros no. Los gerentes logran identificar la importancia de la perfecta selección de personal y como mantenerlos motivados y atraídos por sus trabajos. Se dan cuenta que ni las máquinas, ni los muros, estanterías, o cualquier estructura física son las que hacen su empresa; la empresa la hacen sus trabajadores, los cuales desde la distancia pudieron mantener a flote muchas empresas, así mismo renace el valor por el área de GTH, la cual adquiere compromisos sumamente altos para la organización y entre unas de sus funciones está la perfecta selección de personal. Esta función dará a la organización mejores resultados en todos sus procesos.

## **Selección de personal**

Para realizar una correcta selección de personal es fundamental poder definir las competencias del cargo que se requiere ocupar. Las competencias llegan a garantizar un desempeño superior de quien las desarrolla en comparación con aquellas personas que no las poseen en un momento determinado; las personas en las organizaciones, a través del desarrollo de sus labores y aplicación de capacidades, representan quizá uno de los principales motores de éxito que puede o no garantizar la competitividad de las mismas (Ceballos et al. 2017)

Uno de los procesos clave de la gestión de recursos humanos lo constituye el reclutamiento y selección del personal; mediante el mismo, toda organización se asegura de contar con personal competente para cada puesto, en función del logro de los objetivos organizacionales (Reinoso, et al. 2019).

En un trabajo conjunto entre la gerencia y talento humano, se realiza un análisis del puesto de trabajo en el cual se identifican las diferentes competencias de este, con el objetivo de diseñar un perfil profesional. Bermejo, (2017) demuestra que el fortalecimiento en la relación entre puesto de trabajo-hombre-desempeño-formación- hombre, agrega valor al producto (servicio ofertado), para alcanzar la eficiencia y eficacia empresarial.

Teniendo en cuenta esta afirmación es importante resaltar que, aunque las cualidades de cada ser humano son distintas, las capacidades de formar con práctica durante un periodo de tiempo, deben ser siempre mejoradas con conocimiento.

Es importante que la capacitación del personal esté basada en conocimiento funcional respecto a las tareas que realiza, pero enlazada y alineada con formación de valores, respeto y pasión por la empresa en la que se desarrolla tanto funcional como profesionalmente.

La identificación del personal con competencias laborales es una tarea ardua en donde la GTH debe iniciar un proceso desde el mismo momento en que se entrevista a los aspirantes al cargo.

La GTH debe realizar un trabajo profundo y responsable, identificando todos los aspectos que rodean a ese aspirante al cargo, su entorno familiar, su disponibilidad, sus antiguos empleos, trazando una ruta de identidad.

La tarea de selección de personal es muy importante debido a que puede traer el éxito a la empresa, buenos y mejores ingresos, mejor productividad y mejoramiento de tiempos de producción, si tan solo se realiza una correcta selección de personal, adecuado e idóneo. Pero si por el contrario, no se realiza el correcto perfilamiento y selección, la empresa se vería implicada en mayores gastos económicos, interrupciones de procesos, tiempo perdido y baja productividad.

Ser competente no es simplemente tener la carrera adecuada, ya que algunas empresas incorporan personal con altos estudios que al final cumplen trabajos que no tienen relación con su formación académica. Este es el caso de muchas empresas que no valoran el capital humano por competencias sino por número y terminan incorporando empleados que al poco tiempo se desmotivan y bajan su productividad.

La importancia de incorporar el mejor talento humano nace en la idea del puesto de trabajo o identificación de las tareas a ejecutar. Un grave error que se comete en muchas empresas es incorporar personal, brindarle formación, capacitación y tiempo en el intento de que el empleado ejerza de manera más efectiva sus funciones, pero en algunas ocasiones toda esta inversión en formación termina perdiéndose debido a que, si el trabajador no tenía las competencias para el

puesto asignado, nunca realizará sus funciones con calidad, generando pérdida de tiempo, recursos y productividad a la organización.

Por esta razón una correcta identificación de competencias será fundamental a la hora de seleccionar el personal, esto otorga a la empresa una estabilidad en los puestos de trabajo.

### **Cargas y distribución de trabajo**

Es normal para algunos gerentes cargar de trabajo a su trabajador estrella debido a la confianza que se tiene en este, se le anexan labores adicionales a su cargo y responsabilidades cada vez mayores.

Este tipo de situaciones suceden a menudo en muchas empresas por la falta de una buena distribución de tareas y responsabilidad, con lo cual termina agotando a sus buenos trabajadores y premiando a los que menos hacen por las organizaciones.

La GTH coge fuerza cuando está en la capacidad de asesorar a la gerencia al identificar este tipo de cargas desproporcionadas, individualizando cada trabajador con sus responsabilidad y competencias.

La GTH al identificar este tipo de situaciones, debe intervenir en redistribución de tareas por roles de trabajos, y competencias, de esta manera cada trabajador cumplirá efectivamente cada proceso para el cual fue incorporado.

Además, es de gran valor la formación del personal, lo cual es otra de las tareas de la GTH, mediante la identificación de asignación de tareas más complejas y sobrecargas, deberá capacitar en forma efectiva al personal afectado, medir su nivel de compromiso y su estabilidad familiar para no ver afectado su estado emocional por las tareas impuestas.

## **Aportes sobre selección de personal, la estrategia que lleva al éxito.**

### **Capacitación**

Para cualquier empresa la capacitación muchas veces genera inconformismos, ya que cuando se envía a capacitar el personal, la empresa busca su beneficio y no piensa en el beneficio común (Empresa-empleado). Es así que para remediar la ausencia de un trabajador en capacitación comenten el error de generar mayor carga laboral a otros, o simplemente ordenan que continúe realizando sus actividades laborales mientras se encuentra en la capacitación, con el fin de no generar otros gastos adicionales a la empresa, pero si generando mayor carga laboral a sus empleados. Esta problemática debe crear un plan de acción por parte de la gerencia, en el cual se tenga previsto un remplazo mientras la ausencia de sus trabajadores, con el fin de mantener una alta productividad, una mayor motivación y evitar que los ambientes de aprendizaje y superación personal se conviertan en acciones hostiles que generen inconformismos. Al contrario, esto puede ser la oportunidad de motivación y bienestar para los empleados.

Todo gerente debe reaccionar positivamente a la capacitación de su personal, debe ser eficaz al momento de elegir, sin llegar al error de hacer pensar que la capacitación es un premio, debe generar siempre el pensamiento de progreso y mejora en sus colaboradores, para esto cuenta con el área de GTH, la cual deberá ofrecer constantemente una selección minuciosa de la capacidades y cualidades de todo el personal, para así poder determinar y asesorar a la gerencia sobre en quien va a ser el empleado capacitado.

También determinar cómo se va a reorganizar el personal para cumplir con las actividades que realiza el empleado que se va capacitar.



La empresa consciente de la importancia de generar conocimiento y experticia entre su personal siempre será favorecida en un mejor rendimiento de las actividades, mejora los procesos, mejora las ventas, ya que un trabajador experto, motivado y con proyección, dará en retribución lo mejor de sí mismo para la empresa que lo forjó, esto genera ambientes laborales favorables que permiten un desarrollo eficiente de actividades laborales.

## **Competencias**

Unos de los temas más relevantes dentro de las funciones de la GTH son las competencias. Este es uno de los puntos estratégicos de toda organización, ya que indica la capacidad del personal para ejecutar sus actividades y poder obtener un producto o servicio de alta calidad.

Es un tema de tanta importancia que está implícito dentro de las entrevistas de trabajo, dentro de las hojas de vida y más aún dentro del plan estratégico de la organización. El desempeño laboral está fundamentado en las competencias ocupacionales del talento humano, pero, sobre todo, en las competencias personales, las que en conjunto juegan un papel importante en el rendimiento organizacional (Galarza et al. 2020)

La identificación de competencias permite a la empresa crear unas características únicas valuadas en la calidad, el comportamiento y la motivación del personal.

Es por esta razón que McClelland nos permite evaluar a los individuos desde un aspecto más interior, dejando de lado lo superficial. Es verdad que el currículo es muy importante para ser calificado para un trabajo, pero no lo es todo, las cualidades de un trabajador se crean en su interior, su motivación, su vida y su desarrollo personal.

Las competencias del ser humano nacen en su interior, son características únicas desarrolladas naturalmente, que se evidencian en su anatomía, sus actitudes, comportamiento y sus valores.

Las competencias hacen del trabajador una persona más eficiente, con mayores habilidades distintivas, con una mayor motivación, siempre y cuando sus competencias sean aprovechadas por la organización en función de la calidad.

Para poder determinar un modelo de competencias, lo primero que la organización debe implementar es la estrategia con base en la Misión, Visión y Valores Corporativos, posterior a esto se debe involucrar a la gerencia o a los directivos. Este segundo paso es tan importante teniendo en cuenta que el proceso de identificación de competencias debe estar diseñado entre el área de GTH y la Gerencia.

Cada empresa mediante un proceso analítico define las competencias relacionadas para los empleados, todas basadas en las funciones y requisitos de la gerencia.

El siguiente modelo propuesto por (Spencer et al. 1993; Gil. 2021), recoge seis grupos de competencias genéricas que son de gran apoyo para el direccionamiento de la visión y misión de las organizaciones.

Tabla 1.

*Clasificación de las competencias laborales genéricas*

GRUPOS	COMPETENCIAS GENERICAS
Competencias de desempeño y operativas	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Orientación al resultado.</li><li>➤ Atención al orden, calidad y perfección.</li><li>➤ Espíritu de iniciativa.</li><li>➤ Búsqueda de la información</li></ul>

Competencias de ayuda y servicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Sensibilidad interpersonal.</li> <li>➤ Orientación al cliente.</li> </ul>
Competencias de influencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Persuasión e influencia.</li> <li>➤ Conciencia organizativa.</li> <li>➤ Construcción de relaciones.</li> </ul>
Competencias directivas	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Actitudes de mando: asertividad y uso del poder formal.</li> <li>➤ Trabajo en grupo y cooperación.</li> <li>➤ Liderazgo de grupos.</li> </ul>
Competencias cognitivas	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pensamiento analítico.</li> <li>➤ Pensamiento conceptual.</li> <li>➤ Capacidades técnicas, profesionales y directivas.</li> </ul>
Competencias de eficacia personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Confianza en sí mismo.</li> <li>➤ Flexibilidad.</li> <li>➤ Hábitos de organización.</li> </ul>

Fuente (Spencer et al. 1993; Gil. 2021)

Esta propuesta de competencias expuesta por Spencer y Spencer es muy profunda, y describe muy específicamente habilidades y destrezas generadas en la sociedad. Es por esto que resalta la gran importancia de identificar individualmente las personas para destacar sus cualidades en las áreas que se requieren dando mejores resultados a la organización.

Es vital que la organización comprenda que esta es una de las funciones más importantes del área de GTH en el proceso de selección, ya que determina su éxito en el desarrollo de la Misión y Visión de la empresa.

Las empresas que se alejan de la función de determinar las competencias de sus futuros empleados no tienen claro el rumbo de la organización, y mientras van avanzando a través del tiempo comienzan los inconvenientes, retrasos en el producto o baja calidad del mismo.

También generan empleados desmotivados que no saben cuál es su función y simplemente su pensamiento está en pasar el tiempo para obtener un beneficio individual, alejándose del beneficio colectivo.

## **Motivación**

La motivación desde la antigüedad para muchos estudiosos se ha considerado de gran interés e importancia. Los primeros intentos por explicar la naturaleza de la motivación humana fueron de los pensadores griegos. Epicuro con la teoría que defiende que las personas están motivadas para buscar placer y evitar dolor, en cambio Sócrates trató de encontrar el por qué de la búsqueda de la felicidad en el hombre y Aristóteles basado en la observación de los hechos terminó concluyendo que algunas conductas humanas estaban relacionadas con los sentimientos de amor que dirigen el comportamiento (García et al. 2016; Manjarrez. et al 2020)

Herzberg, en su teoría declara que la motivación depende de la higiene: motivación-higiene, explica la importancia de mantener un lugar ordenado, limpio y con elementos necesarios para su desarrollo laboral generando factores de bienestar en el empleado; respecto a la teoría de McClelland, se deduce que el ser humano necesita: logro, afiliación y poder; pues todos cuentan con este tipo de necesidad en diferentes cantidades, dependiendo de la forma de vida y carácter de la persona; considerando que son importantes en la vida y que cada quién utiliza este tipo de necesidad para sentirse motivado de diferentes formas (Huichi Quequejana, 2019)

Mantener la motivación entre el personal es una tarea con alta dificultad, lo que para algunos es motivante para otros puede no serlo, es por esto que dentro de las funciones del área de GTH, recae esta gran responsabilidad enfocada a mantener la moral, actitud y buen trabajo del personal contratado.

Los directivos consideran que el capital humano es el elemento más importante y valioso de cualquier empresa, ya que el resultado de las acciones del capital humano tiene un impacto en el desempeño de la empresa, por ello se preocupan de cómo medir su aporte laboral en los resultados empresariales (Ríos et al. 2019)

La eficiencia y eficacia del talento humano busca una superación no solo a nivel personal, sino también organizacional, dando como resultados productividad a la empresa, motivación y compromiso al personal, apoyándolos a tomar decisiones, y produciendo un mejor ambiente laboral donde se sientan cómodos y satisfechos para que puedan desempeñar todas sus actividades (Changuán, 2020)

La importancia de tener distintas formas de motivar, nos permite alcanzar la nobleza del carácter del ser humano desinteresándolo del lucro y estimulando su espíritu, tocando las fibras de la felicidad de forma, algunas veces muy sencilla, como las felicitaciones verbales, reconocer las ideas, o simplemente dar capacitación de calidad, todo esto en reconocimiento para cuidar el talento humano y saber lo indispensable que es para la organización.

Los líderes se deben formar con valores que armonicen el sentido de las relaciones interpersonales en las empresas, que tengan una visión concentrada en su equipo de trabajo y sobre todo un engranaje perfecto con el área de GTH.

En conclusión, todos los procesos relacionados con la GTH deben ir integrados con los objetivos organizacionales y encaminados a un clima laboral estable y productivo.

Ahora, también es responsabilidad de todos los integrantes tratar de mantener su propia motivación y orientación al desarrollo personal y profesional, ya que la organización no puede suplir otro tipo de variables distintas a la de brindar un espacio amigable y apto para el trabajo.

## **Conclusiones**

La creación de una empresa no solo depende de una buena idea o un excelente producto, esta trasciende a mucho más que el solo cliente. Una empresa u organización se fortalece y se expande cuando su estructura organizacional es sólida, eficiente y sobre todo creativa. Sólida en conocimiento, profesionalización de personal y estrategia de ventas. Eficiente en poder responder rápidamente ante las eventualidades, solución de problemas y una buena respuesta de servicio al cliente. Creativa al incorporar nuevas ideas para mantener la armonía laboral, las buenas costumbres de los trabajadores y los ambientes sanos, donde todos los empleados se sientan cómodos para entregar lo mejor de cada uno en función de los objetivos empresariales propuestos.

La responsabilidad que se tiene en el área de GTH es una de las de mayores en todos los aspectos, su funciones enlazan múltiples actividades con el fin de ejercer un alto grado de satisfacción en empleado, consolidado en la capacitación, la armonía del grupo, la motivación, el reconocimiento asertivo y la distribución de las tareas. Todos los anteriores son parte elemental de producto de alta calidad que lleva a un éxito empresarial.

La gerencia debe apuntar al crecimiento constante y la globalización permite la competencia a niveles mundiales y para entrar es esto altos estándares de competencia la GTH debe crear ambientes de trabajo motivantes, que permita al empleado capacitarse constantemente donde se creen espacios nuevos y desarrollo de ideas alineadas a la misión, que permita a la marca empresarial enfrentar a sus adversarios con productos de mejor calidad.

La riqueza de cualquier organización está en su personal tanto así, que hoy grandes empresas son liquidadas por falta de personal competente para sus funciones. Es por esta razón que la GTH es la herramienta de apoyo con mayor responsabilidad dentro de la organización, ya que permite al

gerente o líder tener la confianza de que el producto final tendrá la mejor calidad, y de esta manera la gerencia pueda realizar sin contratiempo sus funciones. Es por esto que para la empresa que tenga el área de GTH enfocada en su tarea el éxito será inevitable,



## Referencias Bibliográficas

- Bermejo Salmon, M. (2017). Alineamiento de las competencias laborales desde un enfoque sistémico. *Retos De La Dirección*, 11(1).  
<https://revistas.reduc.edu.cu/index.php/retos/article/view/259>
- Changuán, M. P. O. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11(2), 166-173.  
<https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/view/2254/2649>
- Ceballos, J. L. D., Solarte, M. G., & Ayala, A. H. (2017). Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo. *Estudios gerenciales*, 33(144), 250-260.  
<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0123592317300475?token=A0670D13AE932926171450EFF177AE6428D758164C7C55AB2A7D460A9FE90324D4388C05D9F3A60EBD7F9F8C142A11E2&originRegion=us-east-1&originCreation=20211126005855>
- Galarza Cachiguango, I. S., Aguinaga, C., López Egas, P. X., Molina, R., & Rosero Ortega, G. (2020). Competencias laborales en el sector de la restauración: un marco de competencias clave para su gestión. <file:///C:/Users/ING.%20VALENCIA/Downloads/Dialnet-CompetenciasLaboralesEnElSectorDeLaRestauracion-7530328.pdf>
- Gil Flores, J. (2021). La evaluación de competencias laborales. *Educación XX1*. 10, 2007, pp. 83-106. [https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/16843/file\\_1.pdf?sequence=1](https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/16843/file_1.pdf?sequence=1).
- Huichi Quequejana, N. C. (2019). Motivación laboral.  
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2630>

Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador.

Universidad Y Sociedad, 12(1), 359-365.

<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1462>

Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (2019). Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico. Información tecnológica, 30(6), 167-176.

[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642019000600167&script=sci\\_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642019000600167&script=sci_arttext)

Reinoso, O. L. M., & Fernández, T. V. (2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. Cooperativismo y Desarrollo: COODES, 7(2), 225-242.

<file:///C:/Users/ING.%20VALENCIA/Downloads/Dialnet->

<ProcedimientoParaLaGestionDelProcesoDeReclutamient-7013656.pdf>

Ríos-Manríquez, M., López-Mateo, C., & Sánchez-Fernández, M. D. (2019). El capital humano como factor clave en el desempeño empresarial: Una visión desde el empowerment.

Revista de Gestão e Secretariado, 10(3), 69-88.

<https://www.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/914>

Ulises, B., & Secco, N. (2019). Análisis de las metodologías para gestionar las competencias del personal en las áreas académica administrativa y de vinculación con carrera de contador público de la FHCSYS–UNSE. 2018-2019.

<https://rid.unam.edu.ar/bitstream/handle/20.500.12219/2799/ANALES%20VI%202019%20CONLAD%20Vol%202.pdf?sequence=2&isAllowed=y#page=55>

Salazar, Carolina. (2021) Colombia retrocedió cerca de 20 años en materia de empleo durante la pandemia. Diario La República.

<https://www.larepublica.co/economia/colombia-retrocedio-cerca-de-20-anos-en-materia-de-empleo-durante-la-pandemia-3255169>

D'Alessio Ipinza, F. A. (2010). Liderazgo y atributos gerenciales: una visión global y estratégica. Pearson Educación.

<http://www.ebooks7-24.com.ezproxy.umng.edu.co/?il=4735>