

**LAS HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS Y SU CONTRIBUCIÓN EN LOS
PROCESOS DE SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO**

ENSAYO DE GRADO

Presentado por

JOHN ALEXANDER BENAVIDES ALDANA

Presentado como requisito parcial para optar al título de

ESPECIALISTA EN ALTA GERENCIA

Presentado a

Dr. Rony Moscoso Aldana

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

ESPECIALIZACIÓN ALTA GERENCIA

Bogotá D.C. Colombia

(Octubre 19 de 2017)

TABLA DE CONTENIDO

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
2. OBJETIVO GENERAL	4
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
4. INTRODUCCIÓN.....	9
5. MARCO TEÓRICO	13
5.1. EVOLUCIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL	13
5.2. ASPECTOS NEGATIVOS Y POSITIVOS EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL...	14
5.3. GLOBALIZACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	15
5.4. TIC´S EN EL PROCESO DE SELECCIÓN	17
6. DESARROLLO TECNOLÓGICO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN	22
7. HOJA DE RUTA.....	24
8. APORTES DE LA TECNOLOGIA AL AREA DE GESTION HUMANA	27
9. CONCLUSIONES.....	29
10. RECOMENDACIONES.....	31
11. BIBLIOGRAFIA	32

TABLA DE FIGURAS

Figura 1 Herramientas TIC como apoyo a la gestión del talento humano 2011 software	23
Figura 2 Herramientas TIC como apoyo a la gestión del talento humano 2011 procesos.....	25
Figura 3 Herramientas TIC como apoyo a la gestión del talento humano 2011 ruta.....	26

LAS HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS Y SU CONTRIBUCIÓN EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Teniendo en cuenta el ingreso de nuevas TIC en los diferentes campos de la vida laboral y cotidiana, se hace necesario evaluar las herramientas tecnológicas que aportan o ayudan a agilizar los procesos en las áreas de gestión humana de las empresas en especial el proceso de selección de personal.

2. OBJETIVO GENERAL

Identificar el aporte que las herramientas tecnológicas ofrecen en los procesos de selección de personal.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a. Analizar las herramientas tecnológicas con mayor acogida en los procesos de selección de personal.
- b. Establecer la hoja de ruta que deben seguir las organizaciones para implementar herramientas tecnológicas en los procesos de selección de personal.
- c. Describir el aporte que ofrece la aplicación de herramientas tecnológicas en los procesos de selección de personal.

RESUMEN

En este trabajo se presenta el análisis que se adelantó para identificar diferentes herramientas tecnológicas que apoyan el proceso de selección de personal en las compañías y que impactan directamente el área de gestión humana y por consiguiente a la organización.

Se adelantó el análisis a 22 fuentes relacionadas con el tema de procesos de selección de personal y el uso de tecnologías en los procesos de selección de personal, donde se tuvo en cuenta desde el proceso de reclutamiento, pasando por la selección, hasta llegar a la contratación del personal.

Se identificaron diferentes tecnologías que aportan sustancialmente y son herramientas tecnológicas al proceso de selección del talento humano en las organizaciones.

Los datos analizados indican el desarrollo del proceso de selección desde la situación manual hasta la evolución con la implementación de las diferentes herramientas tecnológicas para el proceso de selección de personal y lógicamente su contratación, mostrando beneficios relevantes para las compañías como también aspectos posiblemente negativos.

Se debe aprovechar este avance tecnológico que esta a favor para así optimizar tiempos y costos realizando un proceso más confiable y seguro, con estos avances se puede descubrir las aptitudes de cada uno de los futuros colaboradores y perfilarlos ayudándoles a que se proyecten en lo que realmente están capacitados para realizar.

Es importante saber que el proceso tecnológico se utilizara en el proceso de selección depende del perfil que se está buscando, ya que en el mercado se encuentra múltiples opciones pero siempre se debe usar la más efectiva para el proceso de selección.

Con esto se puede tener en cuenta el proceso puntual para seleccionar el colaborador indicado, se debe saber que al momento de iniciar la selección no es la persona sino que se debe

tener claro el puesto de trabajo o rol a desempeñar para poder saber qué perfil se desea y es donde las herramientas tecnológicas ayudan, ya que se debe determinar la relación de los postulantes con la vacante que se presentan, pero es importante analizar y tener en cuenta que el proceso que se realiza en el proceso de selección a un candidato de alta dirección es diferente al que se realiza con una persona operaria de una compañía, las herramientas tecnológicas que actualmente existen ayudan a diferenciar las pruebas que se pueden realizar dependiendo los cargos.

También está el paso a paso que se debe realizar para el proceso de selección y sucintamente algunas de las herramientas tecnológicas más usadas en la actualidad por las empresas y en que ayudan a cada una de ellas para el desarrollo más gil y seguro, de igual manera tener claro que lo más importante de las empresas son el capital humano.

Es importante analizar cada una de las ventajas que las herramientas tecnológicas ofrecen para realizar el proceso de selección más eficiente, la globalización que llevo a estos avances ya que actualmente las personas buscan tener empleos a su comodidad y condiciones. En la actualidad existen múltiples opciones y el cómo organizaciones valoran el capital humano ya que es lo más importante de las compañías.

Palabras Claves: Selección, personal, reclutamiento, contratación, tecnologías, herramientas, globalización, estrategia.

ABSTRACT

This paper presents the analysis that was carried out to identify different technological tools that support the process of selection of personnel in the companies and that directly impact the area of human management and, consequently, the organization.

The analysis was advanced to 22 sources related to the subject of personnel selection processes and the use of technologies in personnel selection processes, from the recruitment process, through selection, to the selection process. recruitment of staff.

We identified different technologies that contribute substantially and are technological tools to the process of selection of human talent in organizations.

The data analyzed indicate the development of the selection process from the manual situation to the evolution with the implementation of the different technological tools for the process of selection of personnel and logically their recruitment, showing benefits relevant to the companies as well as possibly negative aspects.

It is necessary to take advantage of this technological advance that is in favor so as to optimize times and costs by making a more reliable and safe process, with these advances you can discover the skills of each of the future collaborators and outline them by helping them to project what they really are trained to perform.

It is important to know what the technological process will be used in the selection process depends on the profile you are looking for, since there are multiple options in the market, but always the most effective for the selection process.

With this you can take into account the punctual process to select the indicated employee, you must know that when you start the selection is not the person but must be clear the job or role to play in order to know what profile desires and is where the technological tools help,

since it is necessary to determine the relationship of the applicants with the vacancy that they present, but it is important to analyze and to take into account that the process that is carried out in the selection process to a high candidate management is different from that of a company employee, the technological tools that currently exist help differentiate the tests that can be performed depending on the charges.

There is also the step-by-step that must be done for the selection process and succinctly some of the technological tools most used today by companies and in which they help each one of them for the most efficient and safe development, likewise be clear that the most important of companies are human capital.

It is important to analyze each of the advantages that technological tools offer to make the selection process more efficient, the globalization that led to these advances as people are currently looking for jobs at their comfort and conditions. At present there are multiple options and as an organization we value human capital as it is the most important of organizations.

Key Words: Selection, personnel, recruitment, contracting, technologies, tools, globalization, strategy.

4. INTRODUCCIÓN

Dentro del contexto global es muy importante dar a conocer que el proceso de la selección de personal, cada vez tiene mayor relevancia en las organizaciones, si bien es cierto anteriormente las compañías o empresas ingresaban su personal sin ningún filtro de selección o seguridad y se enfrentaban posteriormente a situaciones negativas que empañaban la imagen de la organización, por no adherir filtros en el proceso de selección ya que solo se requería la mano de obra urgente.

En el contexto actual muchas empresas tanto a nivel nacional como a nivel internacional iniciaron la implementación de rigurosos procesos de selección de personal teniendo en cuenta las situaciones de orden político, social y de seguridad que enfrenta cada nación a los aspectos negativos y que ha obligado a la implementación de tecnologías en dichos procesos que generan confianza en las respectivas contrataciones de personal; cada día diferentes investigaciones arrojan el desarrollo de nuevas tecnologías que permiten que las pruebas o exámenes en los procesos de selección no sean vulnerados tan fácilmente .

Con la implementación de diferentes tecnologías en dichos procesos de selección se minimiza el porcentaje en el fraude de los resultados o evaluaciones de los procesos de selección determinando la calificación del aspirante con mejor desempeño en las pruebas.

El contraste negativo en la utilización de herramientas tecnológicas en los procesos de selección, podría encontrarse o identificarse tal vez en la población vulnerable que presenta niveles mínimos de educación, debido a que no podrían adaptarse fácilmente a la utilización o manejo de pruebas de selección digitalizadas o con herramientas tecnológicas y podría ser un obstáculo para acceder a algún empleo específico.

Con los análisis estadísticos de estudios de diferentes fuentes relacionados con los procesos de selección de personal se mostrará qué tanto impacto tiene en el mundo actual la utilización de dichas herramientas tecnológicas en los procesos de selección de personal.

Firmas especializadas como las empresas cazatalentos establecen metodologías para evaluar diferentes ítems o aspectos en el proceso de selección de personal y donde prácticamente están utilizando el 100% de la tecnología para el desarrollo del proceso de selección.

Las tecnologías utilizadas en las labores de selección de talento humano, son de vital importancia en la actualidad, teniendo en cuenta que hasta el negocio más pequeño requiere tener un personal con un alto grado de confiabilidad y habilidades o destrezas, el mundo se ha transformado a un mundo digital y las empresas colombianas lo implementan.

Las TIC en los procesos de selección van en aumento y actualmente tenemos diferentes herramientas para buscar y seleccionar personal como las diversas fuentes de internet o compañías como google, Facebook, Twitter, o páginas en Colombia como El empleo.com etc, así mismo dentro de los procesos de selección se utilizan herramientas de alta tecnología como el polígrafo o llamado detector de mentiras el cual ha tenido una importante evolución, de igual forma el sistema eye detect que es una tecnología que permiten evaluar la confiabilidad a partir de la dilatación de la pupila del ojo humano. También plataformas de selección para pruebas psicotécnicas con gran número de evaluaciones a la personalidad y habilidades del candidato.

Con las nuevas tecnologías encontramos más posibilidades reales para realizar los procesos de selección de una manera más ágil para las partes respectivas y ayudan a economizar tiempo y dinero, con esto favoreciendo también a las personas que aspiran ingresar a trabajar.

En la actualidad muchas empresas prefieren tercerizar este proceso y permiten que una empresa externa realice el proceso de selección el cual desde cualquier punto de vista será más

imparcial y legal, de esta forma únicamente realizan el proceso de contratación basados en los procesos realizados por la empresa y confían en este criterio, este proceso se realiza en un tiempo muy corto lo que ayuda a las empresas a cubrir las vacantes de personal de una manera más fácil y rápida.

Es importante analizar en qué parte del proceso de selección es que los candidatos con mayor frecuencia pierden el proceso o no se obtienen los resultados deseados, esto con el fin de realizar una tabulación y buscar nuevas estrategias para que las personas busquen de manera más efectiva el perfil para que realmente se encuentren preparados para el rol a desempeñar.

Los procesos de selección también sirven para ayudar a orientar a las personas y que identifiquen el rol o trabajo para lo que están preparadas, es importante ubicar los perfiles para cada uno de los cargo que se requieran y como se sabe el capital humano es muy importante para las empresas y se debe aprovechar al máximo, esto nos ayudara a reducir la cantidad de personas que pierden un proceso de selección.

Se debe tener claro que los filtros que se incluyen en el proceso de selección y para buscar las pruebas o exámenes que se ajustan en los perfiles que se está buscando por parte de una empresa, ayudan a facilitar el proceso como anteriormente se ha señalado, uno de los exámenes más usados para realizar la selección de personal es el examen de polígrafo, quizás para muchas organizaciones resulta efectivo pero se debe analizar qué beneficios trae para el grupo o dependencia de selección de personal utilizarlo en la contratación de una persona.

El procedimiento se debe realizar con cada una de las técnicas predeterminadas para usar en los procesos de selección, todo esto con el fin de ubicar y poder seleccionar el candidato ideal y que se minimice la rotación en las organizaciones y el capital humano este siempre conforme con el trabajo que está realizando.

El proceso de selección no termina únicamente en el contratar y cubrir la vacante que se tenía en la empresa, es importante estar pendiente del capital humano y atender a cada una de las necesidades, procesos o filtros periódicos que ayude a determinar si las personas están conformes con el trabajo que están realizando y ayudar a las empresas para que no se presenten siniestros tales como hurtos o renunciaciones voluntarias sin aviso previo.

Con lo anterior es importante analizar realmente en donde inicia y en donde termina el proceso de selección del personal en una organización, no es simplemente cubrir vacantes por llenarlas sino también asegurarse que los futuros colaboradores están enfocados en lo que realmente quieren y tengan aspiraciones de mantener una estabilidad laboral.

Otro aspecto importante para analizar al momento de realizar los procesos de selección es analizar la conducta y personalidad de los candidatos a contratar esto ayudara a encontrar la persona deseada, otro aspecto importante es la actitud que el candidato tiene durante el proceso de selección los cuales podrán evaluarse con herramientas tecnológicas que permiten descartar o generar un puntaje acertado o beneficioso para la organización.

5. MARCO TEÓRICO

5.1. EVOLUCIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

El proceso de reclutamiento y selección (Lahoz, 2011), es la práctica y unión en recursos humanos de múltiples disciplinas que buscan satisfacer las necesidades de cada una de las empresas. Así mismo desde la óptica jurídica los procesos de selección deben cumplir a cabalidad con los dispuestos en las diferentes leyes correspondientes ya que en ningún caso se pueden vulnerar los derechos de las personas y se debe tener una razón lógica por la cual se admite o rechaza el ingreso de un individuo a una empresa.

Se hace muy importante para los procesos de reclutamiento y selección (Antonio, 2013, págs. 25-32) tener bien definido el cargo y funciones que va desempeñar la persona a contratar tanto así para saber que habilidades, conocimientos, experiencias y adecuación al puesto de trabajo se debe realizar. Es relevante tener claro los pasos para el proceso de selección desde el cargo a evaluar hasta qué tipo de pruebas se deben aplicar para realizar bien el proceso de selección de personal. La AIESEC plantea llevar organizadamente unos pasos para poder identificar inmediatamente cada una de las posibles falencias que se pueden presentar en el proceso de selección y realizar las correcciones a tiempo para que no afecte la operación en la empresa para la cual se va a desempeñar el candidato (Ricardo, 2009).

El histórico de la selección de personal desde la historia moderna de personal (Montes, 2006), muestra una evolución histórica de la administración de recursos humanos, el modelo taylorista, es un modelo de relaciones humanas, entre otros en donde se muestra los avances que ha tenido la parte de gestión humana, siempre es importante tener el capital humano satisfecho, para que ellos desarrollen su trabajo de la mejor manera y desarrollen capacidades que van a favorecer a las compañías. Para todas las compañías es muy importante que los trabajadores cada día tengan

conocimiento en nuevas áreas para que así sea un crecimiento mutuo, esto favorece las pequeñas y medianas empresas ya que al aportar ideas nuevas las empresas van innovando en el mercado y realizando nuevas ofertas valor para que sea un servicio de mejor calidad.

Históricamente se analiza que mucho tiempo después de la revolución industrial se empezó a hablar de clientes y posterior a esto de empleados, lo que lleva a analizar que las tecnologías han ayudado en gran parte para realizar un adecuado proceso de selección, reclutamiento y contratación de capital humano.” (Sabin R, 2005).

5.2. ASPECTOS NEGATIVOS Y POSITIVOS EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL

La discriminación que se presenta en los procesos de selección (Patricia, 2006) muchas organizaciones piensan que para que su empresa surja o que mejore la productividad es mejor trabajar únicamente con hombres ya que poseen más capacidad intelectual y más habilidades para desempeñar un trabajo. Pero en los últimos años se les ha dado más oportunidad a las mujeres convenciendo así a los grandes empresarios que ellas también pueden desarrollar muchos trabajos y son de excelente calidad y esto gracias a la aplicación de tecnologías en los procesos de selección. Es muy común observar ofertas que aun discriminan y están ofrecidas para cierto género o individuos con ciertas costumbres, religión, raza, entre otras características que lo único que hacen es clasificar la sociedad. Es importante resaltar que este comportamiento refleja discriminación total en el ámbito laboral, es por esto que es importante volver a tomar el proceso de selección y rediseñarlo para que sea más equitativo y menos discriminatorio.

5.3. GLOBALIZACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

La globalización es parte fundamental en los procesos de administración de personal (G, 2001) toda vez que los cambios tecnológicos en muchas empresas han hecho que se reemplace la mano de obra por máquinas y nuevas tecnologías. Para la sociedad en común es preocupante el reemplazo de personas por máquinas tecnológicas, para las empresas ha sido más rentable invertir en nuevas tecnologías y en muchas oportunidades en la compra de robots y máquinas que realizan el trabajo continuamente y que nunca se cansan que no descansan y adicional a esto no deben pagar seguridad social, pensiones, vacaciones ni se presentan novedades de incapacidades o descansos remunerados como lo deben hacer con un trabajador normal.

En las diferentes formas de la administración de personal tanto en organizaciones privadas como públicas (J.A.W, 1993), se ha investigado la revolución industrial, todos los cambios que se han presentado en el ámbito laboral, desde el término adecuado que se debe utilizar en el micro proceso hasta el proceso en general que se debe realizar para cada uno de los puestos a ocupar. Se debe organizar las compañías en la dependencia de administración de personal, como también en todos los tipos de relaciones que se presentan en este proceso de selección de personal que es el más importante de las organizaciones. Es relevante que las empresas analicen los beneficios que tienen al invertir en un buen proceso de selección ya sean asistenciales, recreativos y complementarios.

El análisis general del sistema actual de selección, tiene en cuenta una minuciosa observación al rol a desempeñar de cada una de las personas, es lo primero es que se debe analizar desde un punto de partida, características que se deben buscar en las personas que se desean contratar, el proceso de selección debe estar abarcado por diferentes campos como lo son el impacto, valor y sentido (autores, 2016). Es clave analizar el desempeño laboral que cada uno de los candidatos

puede brindar, todos son muy valiosos y presentan cualidades diferentes y se deben aprovechar al máximo, saber dar el rol acorde para que así mismo los que inician la vida laboral se encaminen por el rol que según sus capacidad puedan desempeñar para que siempre realicen un excelente trabajo.

El sistema GRH (A. C. , 2005), es una ventaja competitiva dentro de la organización y es importante indicar que no todos los perfiles son viables para poder ser seleccionados a través de tecnologías, se debe tener en cuenta diferentes categorías, adelantando análisis a través de matrices.

Para realizar un excelente proceso de selección (S.L, 2008) es importante tener una planificación estratégica, el proceso se debe dividir en fases como análisis de necesidades de empleo, esta fase es una de las importantes ya que primero se debe analizar la necesidad que tiene la empresa y que está buscando realmente, otra de las fases es el reclutamiento aquí se detectan los talentos, características, rol, habilidades y conocimiento de cada uno de los candidatos, y la selección en este proceso luego de haber analizado la información suministrada por los candidatos se busca la persona más idónea para el cargo que se esta buscando.

En el concepto de selección de personal (Nebot, 1999) se debe tener claro que es una relación de varias disciplinas, el proceso siempre debe ser dinámico y objetivo, es dinámico por que el proceso de selección debe ajustarse a las necesidades que va teniendo la empresa en muchas oportunidades un mismo cargo tiene cambios ya sea porque se le quitan funciones o se le agregan funciones, este proceso de selección debe ser flexible en esto y ajustar el proceso para lo que necesite el cliente y debe ser objetivo porque se debe fijar en las características reales de las personas, ya sea personalidad, experiencia laboral, intereses, aspiraciones, actitud, entre otras características fundamentales que se deben tener en cuenta.

Es importante también tener claro que existe un proceso de selección general y uno simplificado, el general en cuanto a verificar el perfil del candidato, profesión, experiencia y el simplificado cuando se verifica el bagaje que tiene la persona en el área que se va desarrollar, por esto es importante tener buenas herramientas de selección y tener un excelente proceso de selección para así mismo garantizar a las compañías unos trabajadores óptimos según el requerimiento y lo deseado por los jefes.

Es importante indicar que se debe realizar una tabulación periódica (Marchal D, 2013) en los procesos de selección de personal para determinar nivel de satisfacción de los empleados contratados, muchas veces las empresas creen que solo por hecho de pagar un salario a cambio de un trabajo realizado, los empleados están satisfechos con los que están haciendo, pero la realidad es otra, muchas de estas personas trabajan por que simplemente necesitan el empleo y alcanza a cubrir las necesidades básicas que tiene, pero no se fijan que el trabajador está inconforme muchas veces con el jefe o con las condiciones laborales que tiene. Por lo anterior desde el área de talento humano se deben encontrar estrategias para que el capital humano contratado este satisfecho con su trabajo y con lo que está realizando, el error más común que cometen las empresas es recargar de trabajo los empleados que ellos consideran buenos y lo que hacen es que el buen trabajador disminuya su capacidad y destrezas laborales y le dé pereza realizar su trabajo y finalmente se retire de la compañía.

5.4. TIC'S EN EL PROCESO DE SELECCIÓN

Las nuevas tecnologías han impactado enormemente en el tema de la selección tanto así que se han creado nuevas tecnologías para hacer que este trabajo sea más fácil y practico, hay varios puntos como son las aplicaciones informáticas vinculadas a la gestión integra de personal, esto quiere decir que actualmente hay un software en donde podemos reclutar, seleccionar, analizar y

describir puestos de trabajo y capacitarlos para que desempeñen sus labores con éxito, también se encuentra el gran avance de las telecomunicaciones y la transmisión de información, esto crea relaciones laborales a distancia tanto así que un equipo de trabajo puede estar ubicado en otra ciudad y/o país y aun así siguen conectado con las cosas que suceden en su casa matriz, también se ha creado una tecnología en donde puede realizar el trabajo desde la comodidad de la casa, pero para esto también se debe tener un sistema de selección en donde se podrá identificar el grado de riesgo que se tiene con los nuevos trabajadores outsourcing. (J, 2015).

En el pensamiento administrativo y gerencial de la selección de personal, según (Sandra, 2011), indica que los avances en las nuevas tecnologías como son las TIC son los resultados de investigaciones iniciadas por la metamorfosis en los procesos administrativos de las compañías, por eso el auge de herramientas tecnológicas para implementar en el área de talento humano que ayuden a brindar mayor cobertura y confiabilidad en los procesos de selección y según la necesidad de las empresas. Anteriormente muchas empresas preferían ahorrar dinero en los procesos de selección y básicamente realizar a los futuros trabajadores unas pruebas psicotécnicas básicas y según el análisis de estos exámenes los contrataban. Se resalta la importancia de un buen proceso de selección el cual se debe realizar en varias fases. En muchas oportunidades para las personas encargadas de los procesos de selección es muy difícil saber cuál es verdadero capital humano que necesita su organización, por eso se instruye de cuáles son los pasos que se deben llevar a cabo para un proceso de selección adecuado. Actualmente hay muchas técnicas para este proceso el cual se desarrolló en fases como reclutamiento, selección y contratación, pero esto no es suficiente para verificar si una persona realmente tiene las capacidades para emplearse en lo deseado por la organización.

Se considera importante evaluar cada una de las nuevas tecnologías para que el capital humano de las empresas sea constante y duradero, es muy importante realizar una valoración real de cada uno de los talentos que aspira ingresar a una compañía, analizar su proyección personal, familiar y social, con esto se dará un enfoque apropiado y se encontrara realmente el desempeño que se desea de los futuros integrantes de la compañía, una vez se desarrolle el análisis de la evaluación realizada se podrá clasificar las posibles labores de acuerdo a su profesión, proyección laboral y social, una de las nuevas tecnologías se presenta en la llamada Business to employ (B2E) "este sistema define al trabajador como un estratégico de la línea de negocio, sustituyendo a los anteriormente tradicionales clientes y productos o servicio". Es importante esta nueva tecnología (Gonzalez, 2005) para las relaciones de las organizaciones para con sus clientes, proveedores, empleados entre otros.

Muchas compañías en la antigüedad realizaban la búsqueda manual (Rojas, 2010) es decir, realizaban publicidad para que personas se acercaran y llevaran la hoja de vida y la empresa realizaba un archivo con esta información y a medida que necesitaban empleados sacaban las hojas de vida y realizaban la selección, esto ya quedo completamente obsoleto. Con la globalización esto cambio, en la actualidad las redes sociales o medios magnéticos han facilitado realizar esta tarea, ya que se utilizan plataformas en donde las personas dejan su hoja de vida y se postulan según el perfil que tienen. Este nuevo sistema ha ayudado a pequeñas, medianas y grandes empresas a que el trabajo se realice mucho más fácil y se mas practico, encontrando así talentos nacionales como internacionales. Adicional a esto esta nueva tecnología ha permitido realizar entrevistas desde la comodidad de los hogares de los evaluados o desde el lugar en donde se encuentren, también se realizan pruebas psicotécnicas y una vez analizado esto se procede a citar a la entidad los posibles candidatos que pueden estar en una entrevista final.

Muchas empresas actualmente están usando nuevas tecnologías para realizar la contratación de los futuros empleados (minutos, 2013), es así como los contactan telefónicamente y les realizan pruebas por internet en plataformas especializadas que han creado según la necesidad de cada empresa, de la misma manera se realizan entrevistas y se solicita información para conocer más de cerca a los candidatos y saber si es el perfil buscado o no. Estas nuevas tecnologías sirven para economizar dinero y tiempo de los candidatos y así dejar constancia del proceso de selección que se está realizando, algunas empresas que buscan esta información la guardan en una base o Big data y cuando necesitan otro candidato con características ya encontradas únicamente lo postulan y finalizan el proceso.

El capital intelectual (J., 2007) es la parte más importante de una organización tanto así que la mano de obra en muchas oportunidades es irremplazable, se han creado múltiples opciones a la hora de seleccionar y reclutar el personal, es muy importante el tiempo de respuesta que se presenta a la hora de cubrir un vacante o realizar el proceso para suministrar nuevo personal, los vacíos que se presentan en las empresas cuando una persona se retira es muy grande tanto así que es por esto que las empresas necesitan urgente que estas necesidades se cubran y el área de gestión humana de las compañías debe estar capacitado para responder a cada una de estas necesidades. La tecnología brinda múltiples opciones para que este trabajo se realice de una manera más rápida, es importante que las empresas tomen estas nuevas tecnologías y las apliquen en las organizaciones pero el elemento humano no podrá ser sustituido.

De otra parte la tecnología para selección de personal o medir el nivel de confiabilidad conocida como el eye detect, es una herramienta tecnológica que viene siendo usada en diferentes compañías con el fin de adelantar procesos de selección con mayor agilidad, teniendo en cuenta los estudios realizados en la universidad de Utah por cinco científicos, donde crearon

la tecnología y la que permite validar el engaño a determinadas preguntas en los procesos de selección, según lo manifestado (M., 2017), es un instrumento que registra los movimientos oculares o de dilatación del ojo y permite definir si el candidato está mintiendo en su proceso de selección..

Es decir que las tecnologías han aportado enormemente en las áreas de recursos humanos, ya que con estas se pueden identificar puntualmente el verdadero capital humano que busca la organización así como evaluar competencias que lleven a una mejor selección. La aplicación de herramientas tecnológicas ayuda a evaluar individualmente los comportamientos de los candidatos y sus competencias y con esto se puede realizar una mejor selección de personal.

Los cambios en muchas oportunidades son buenos (A., 2010), muchas veces es saludable para las organizaciones refrescar y actualizar el capital humano, tanto así que se indica de que los cambios que se deben realizar son vitales e importantes. Es relevante resaltar que la rotación del personal es buena ya que a la empresa llegarían personas nuevas que traen ideas nuevas, innovadora y creativas, ella esto lo toma como un cambio de mentalidad en donde una empresa debe realizar el cambio de personal que no le aporta cosas nuevas a la compañía, es importante también realizar la actualización de las tecnologías y poder tener un buen capital intelectual en las compañías.

Es importante conocer la historia de las herramientas tecnológicas para los procesos de selección que utilizan actualmente, entre estas se encuentra el famoso polígrafo, donde según (B, 2004) nos da a conocer que desde 1914 en diferentes universidades de EEUU se inició las pruebas de este instrumento donde tenían como canal principal, la oxigenación o saturación de oxígeno en la sangre. El sistema poligráfico ha avanzado al punto de ser llevado a cortes

internacionales y ser utilizado en varios países del mundo. A pesar de que podría pensarse que es una herramienta intimidatoria.

6. DESARROLLO TECNOLÓGICO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

Dentro de las herramientas tecnológicas se encuentra el polígrafo y como se mencionó anteriormente, toma registros fisiológicos del cuerpo humano y mediante un software concluye si se presentan reacciones indicativas de engaño al momento de responder las preguntas específicas por parte del candidato, generando unas gráficas y resultados concluyentes.

De otra parte la tecnología Eye Detect es una máquina que toma 60 fotos por segundo del ojo humano, a través de una poderosa cámara generando evaluaciones de los movimientos oculares, los cuales pueden ser muy relevantes cuando el candidato responde con alguna falsedad a las preguntas de la plantilla del proceso de selección.

Se muestra las herramientas que de acuerdo a cada proceso en la cadena de la selección de personal se están implementando en las empresas Pymes.

Se clasifica en reclutamiento, selección, contratación y la inducción, en el proceso de selección se identifican software como el Queryx SRH, ZUE sistema de recurso humano, SAP HCM, ADAMS, HEINSOHN HGS, KACTUS, Microsoft dynamic AX, MIDASOFT, SARA, COLSIN, SEREX, SISTEMA UNO NM, SOFTLAND SOLUCION CORPORATIVA y VISULA TNS, estas herramientas aportan diferentes examen para el proceso de selección de personal como se observa en la siguiente gráfica.

Figura 1 Herramientas TIC como apoyo a la gestión del talento humano 2011.

Cuadro 1. Software que posee funciones como apoyo al ingreso de personas

Nombre Software	1	2	3	4
UNICLASS - Nómina y recursos humanos		x	x	x
GOSEM GESTIÓN HUMANA		x		x
Queryx*SRH	x	x	x	
ZUE - sistema de recurso humano	x	x	x	
SAP HCM - HUMAN CAPITAL MANAGEMENT	x	x	x	
TLM NOMUS				x
ADAMS	x	x	x	
HEINSOHN HGS S.A.	x	x		
KACTUS - HR	x	x		
Microsoft Dynamics AX	x	x		
MIDASOFT	x	x		
SARA	x	x		
COLSIN - RH	x	x		
ICEBERG TH			x	
PeopleNet 7			x	
STONE HRM - Human Resource Management			x	
SEREX - IBES LSV	x			
SISTEMA UNO - NM	x			
SOFTLAND SOLUCIÓN CORPORATIVA - NÓMINA	x			
Visual T.N.S.	x			

1. Reclutamiento - 2. Selección - 3. Contratación - 4. Inducción

fuelle: elaboración propia

Las anteriores herramientas tecnológicas permiten realizar un proceso de selección más sucinto el cual ayuda a determinar si el individuo que se va a contratar posee las habilidades que se requieren.

Estas plataformas tienen importantes pruebas psicotécnicas de alto nivel que determinan capacidades, actitud y personalidad de los aspirantes.

Una vez analizado el mercado se interpreta que las herramientas más usadas son las mencionadas anteriormente ya que se usan desde el reclutamiento hasta la contratación e inclusive una vez el capital humano este en la organización, permiten seguir evaluando el grado de veracidad o confiabilidad de los mismos.

La combinación de estas tecnologías ayudan a realizar una excelente selección ya que se esta analizando minuciosamente a cada uno de los candidatos y ayuda a evidenciar que es lo que realmente el candidato está buscando o espera de la compañía, de la misma manera identificar a

tiempo si es lo que realmente se está requiriendo para la organización y poder desarrollar el potencial que se desea.

Estas nuevas tecnologías permiten también confirmar si la información que los candidatos están brindando es real o no, con estas pruebas se identifican las competencias y se puede cultivar las capacidades de las personas y disminuir la rotación de personal, ya que el recurso humano es lo más importante de cada empresa y desde el proceso de selección se debe proteger esto.

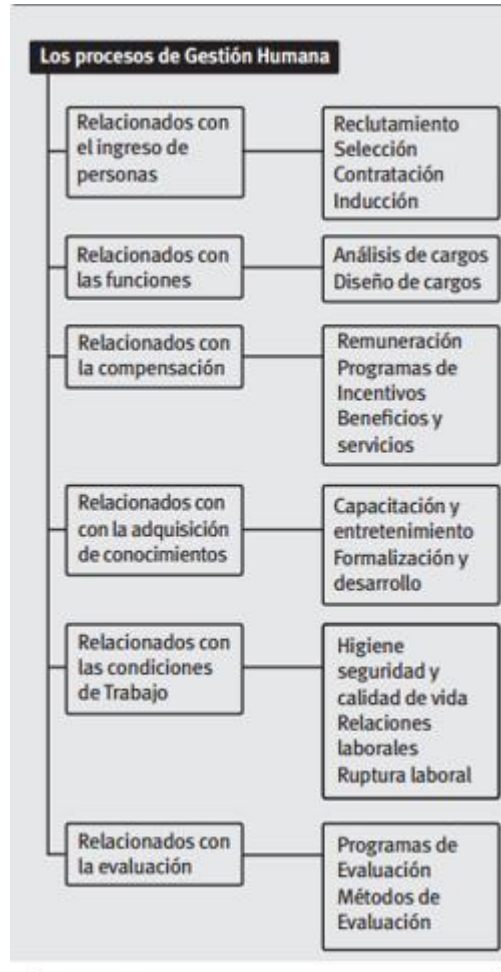
7. HOJA DE RUTA

El proceso de selección de personal en cada compañía, debe contener filtros de evaluación y calificación de cada fase, la implementación de la herramienta tecnológica en el proceso de selección ayuda a la efectividad del proceso, así mismo se debe tener en cuenta los costos de la implementación de dichas herramientas tecnológicas. Es importante resaltar que inicialmente se debe establecer una matriz de cargos críticos para establecer a que cargos efectivamente se les podría aplicar evaluaciones con herramientas tecnológicas con el fin de no incurrir en altos costos para el proceso de selección de personal. La ruta opcional podría ser:

- Establecer el rol del cargo a buscar.
- Iniciar la búsqueda digital de hojas de vida en plataformas reconocidas.
- Estipular las pruebas a realizar de acuerdo a la matriz de riesgo del cargo.
- Adelantar el reclutamiento.
- Generar la selección del talento humano, previa evaluación del proceso.
- Adelantar la contratación respectiva.

La siguiente figura muestra una ruta ideal para adelantar el proceso de selección, así:

Figura 2 Herramientas TIC como apoyo a la gestión del talento humano 2011.



En la siguiente grafica se identifica otra ruta completa desde el reclutamiento hasta la inducción del personal pasando por la contratación del mismo.

Figura 3 Herramientas TIC como apoyo a la gestión del talento humano 2011



Es importante realizar el proceso de selección de acuerdo a las necesidades de las organizaciones y dependiendo lo que se quiera buscar con el capital humano, también debemos tener claro el procedimiento a seguir para realizar el proceso de ingreso, como se muestra en la figura 3. Lo primero que se debe es establecer la ruta de selección en este caso inicialmente se debe realizar el reclutamiento por diferentes medios y fuentes de internet, publicados o voz a voz.

Una vez se tiene los aspirante se procede a identificar las competencias y si cuenta con las características que se busca para cada una de las vacantes de la organización, esta selección se puede realizar de diversas maneras ya sea personal o por software especializados que evitan hacer desplazar a las personas innecesariamente a las empresas, estas pruebas de selección se pueden realizar por medio de un correo electrónico. Después de analizados los resultados de cada uno de los evaluados se citan a las personas que más se aproximan al perfil deseado y se realiza una prueba final que nos ayudara a estar seguros de que la persona si reúne las competencias buscadas.

Posterior a esto ya se realiza la contratación de la persona en base a las condiciones que se le indicaron en el proceso de selección, con esto hay que ser muy claros y desde el inicio indicarle a las personas las condiciones reales que va tener si se llegase a contratar, de igual manera se debe realizar la contratación basados en los que estrictamente dice la ley para no tener problemas a futuro con el capital humano.

Finalmente lo que se realiza es una capacitación que ayudara a orientar el nuevo capital humano sobre las actividades que va realizar y que conozca la empresa en la que va laborar. Este proceso se debe llevar paso a paso y no saltarse ninguno ya que esto ayuda a tener el capital humano deseado en la organización.

8. APORTES DE LA TECNOLOGIA AL AREA DE GESTION HUMANA

Una de las fuentes con mayor validez en el concepto de los aportes de la aplicación de herramientas tecnológicas, lo hizo tal vez Sandra Riasco en su libro “Herramientas TIC como apoyo a la gestión del talento humano” y donde demuestra a través de un estudio en 2738 empresas Pymes en Colombia la ayuda que las herramientas tecnológicas aportan a la excelencia de la organización siempre y cuando se empleen de buena forma, no solo basta con tener las herramientas TIC sino saberlas utilizar.

Desde el proceso de selección es importante tener en cuenta que todas las personas tienen habilidades y aportar algo muy importante en las organizaciones, cada una de las personas tiene valores muy importantes los cuales se debe saber profundizar. Este proceso de selección sirve para obtener el perfil y poder encaminar al individuo por lo que realmente sabe hacer o le gustaría aprender, para este proceso es muy importante la actitud frente al proceso se realiza.

El desarrollo de las nuevas tecnologías ayuda a optimizar el tiempo y realizar una selección de personal más confiable, para muchas empresas no tiene importancia estos filtros pero el ambiente sociocultural de algunos países demuestra que cada día se hace más necesario implementar filtros que ayuden a identificar las verdaderas intenciones de los colaboradores en las organizaciones.

El aporte que ofrece las herramientas tecnológicas es muy amplio desde optimizar tiempo hasta realizar contrataciones confiables y en menor tiempo y costo, esto es principalmente lo que las empresas buscan con el proceso de selección generando una garantía en cualidades, habilidades y destrezas del nuevo colaborador seleccionado.

9. CONCLUSIONES

- Como resultado del análisis realizado a las diferentes fuentes consultadas, es posible concluir que actualmente se utilizan más de 20 herramientas de alta tecnología que tienen aplicación en los procesos de selección entre los cuales se destacan las plataformas digitales que integran no solamente el proceso de selección, sino también tienen utilidad a las gestiones posteriores a la contratación de los candidatos. Las herramientas tecnológicas analizadas y que están siendo implementadas en los procesos de selección de personal, aportan también una mayor confiabilidad a la evaluación de los candidatos con cifras con mayor exactitud, así mismo se establece que han reducido los tiempos en los procesos de reclutamiento y selección donde anteriormente eran varios días por prueba y lo han reducido a menos tiempo casi lográndose en menos tiempo conseguir la selección del nuevo empleado.
- Los procesos de selección son efectivos actualmente no solamente por las herramientas tecnológicas sino también por el complemento del profesional capacitado en las lecturas o análisis de los diferentes resultados que las herramientas tecnológicas entregan.
- La adecuada aplicación de la secuencia en la ruta de la selección de personal genera una mayor confiabilidad en el proceso, teniendo en cuenta que al seguir la ruta de reclutamiento, selección, evaluación de competencias, contratación e inducción.
- Herramientas tecnológicas como las pruebas de confiabilidad entre las cuales se encuentran el polígrafo o el sistema eye detect, disminuyen considerablemente los riesgos en los procesos de contratación, teniendo en cuenta que las otras

herramientas tecnológicas evalúan competencias o habilidades, pero no evalúan niveles de riesgo en los cuales el evaluado ha estado involucrado y con el polígrafo o el sistema eye detect se ha identificado estos niveles de riesgo permitiendo generar un mayor filtro en el proceso de selección de personal.

- En la actualidad se presenta un aumento significativo en la utilización de las herramientas tecnológicas que apoyan los procesos de selección, impulsado por una mejora continua que buscan las empresas.

10. RECOMENDACIONES

- El uso apropiado de sistemas de medición de confiabilidad como herramientas de apoyo al proceso de selección permite la minimización de riesgos como fraudes o adulteraciones de identidad, se sugiere la implementación del uso del polígrafo o eye detect como herramienta en el último filtro del proceso de selección.
- La capacitación en sistemas tecnológicos de profesionales de las áreas de gestión humana de las empresas es importante para disminuir significativamente los tiempos en los procesos de selección de personal.
- La actualización de las diferentes herramientas o software que apoyan los procesos de selección de personal es importante, para mantener los estándares de calidad de la empresa y también lograr una comunicación asertiva tanto con el cliente interno como con el cliente externo.
- Siempre se debe mantener la sistematización de los procesos de selección para controlar de forma adecuada los índices de riesgo en el mismo proceso y no incurrir en sobrecostos en la operación del proceso.
- Realizar constantemente pruebas de vulnerabilidad a las herramientas tecnológicas con el fin de identificar que no sean objetos de fraude por parte de hackers, al igual que es importante generar las calibraciones necesarias por los respectivos expertos en los sistemas tecnológicos utilizados en los procesos de selección en la empresa.

11. BIBLIOGRAFIA

A., C. (2005). *Tecnología de gestión del recurso humano*. Cuba: Academia.

A., D. (2010). *El talento esta en la red*. España: Editorial Cofas.

Antonio, G. F. (2013). *Los procesos de seleccion en la empresa privada*. Valladolid España: Lex Nova .

autores, V. (2016). *Selección de personal, discursos, practicas, tecnologia*. Bogotá: Pontificia universidad Javeriana.

B, D. (2004). *El estudio de las mentiras verdaderas*. Mexico : UNAM.

G, D. (2001). *Administracion de personal*. Mexico: Morisa de Anta.

Gonzalez, S. (2005). *Nuevas tecnologias aplicadas a la gestión de recurso humano*. España: Ideas propias.

J, G. (2015). *El impacto de internet y las nuevas tecnologias en la gestion de recursos humanos*. España: Cerem International Business School.

J., C. (2007). La tecnologia en recursos humanos. *arearh.com*.

J.A.W, C. H. (1993). *Administración de personal*. Mexico : Saude.

Lahoz, M. H. (2011). Procesos de selección. *Revista para la integracion y desarrollo de los recursos humanos*, 36-43.

M., T. (2017). *Eye detect*. EEUU: Converus.

Marchal D, Z. A. (2013). A la caza del talento tecnologico. *Equipos y Talentos*, 18-21.

minutos, R. 2. (2013). Procesos de selección de personal en el futuro. *Revista 20 minutos*.

Montes, A. G. (2006). *Selección de personal*. España: Editorial Ideas Propias.

Nebot, M. (1999). *La selección de personal*. Madrid: Benecrom.

Patricia, R. V. (2006). *La discriminación en los procesos de selección de personal*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Ricardo, G. M. (2009). *Procesos de reclutamiento y selección*. Bogotá: AIESEC.

Rojas, P. (2010). *Reclutamiento y selección 2.0, la nueva forma de encontrar talento*. Barcelona: UOC.

S.L, P. V. (2008). *Selección de personal*. Málaga: Vertice.

Sabin R. (2005). *Nuevas Tecnologías aplicadas a la gestión de recursos humanos, las TICs como herramienta permanente del capital humano*. España: Ideas propias.

Sandra, R. E. (2011). *Herramientas TIC como apoyo a la gestión del talento humano*. Bogotá: Universidad del Valle Cali.