



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898475*

RFC: ATII20618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/>

Año: VI.

Número: Edición Especial.

Artículo no.: 44.

Período: Julio, 2018.

TÍTULO: La importancia de la entrevista como herramienta en el proceso de selección del talento humano.

AUTORA:

1. Máster. Verónica Johana Mocha Román.

RESUMEN: Las entrevistas laborales cumplen la tarea de ser el filtro para obtener una plaza laboral, sin embargo existen factores que influyen en la ejecución de este mecanismo como la inexperiencia y el control inapropiado del postulante; juegan un papel crucial al momento de una entrevista. El presente estudio abarca un análisis de la importancia de las entrevistas laborales dentro de la selección del personal y cómo la Gestión de Talento Humano contribuye a la administración de este mecanismo. Para la estructuración y desarrollo del presente artículo se empleó una metodología descriptiva bajo un enfoque conceptual a través de la revisión de fuentes bibliográficas de carácter científico y académico en relación a la Gestión del Talento Humano y las entrevistas laborales.

PALABRAS CLAVES: Gestión del Talento Humano, Entrevistas, Selección.

TITLE: The importance of the interview as a tool in the process of selection of human talent.

AUTHOR:

1. Máster. Verónica Johana Mocha Román.

ABSTRACT: Job interviews fulfill the task of being the filter to obtain a job position; however, there are factors that influence the execution of this mechanism, as the inexperience and inappropriate control of the applicant. They play a crucial role at the time of an interview. The present study covers an analysis of the importance of job interviews within the selection of personnel, and how Human Resource Management contributes to the administration of this mechanism. For the structuring and development of this article, a descriptive methodology was used under a conceptual approach through the review of scientific and academic bibliographical sources in relation to Human Talent Management and job interviews.

KEY WORDS: human talent management, interviews, selection.

INTRODUCCIÓN.

El nuevo escenario organizacional persuade a las empresas a obtener un personal más competente en función de optimizar las operaciones tanto tácticas como administrativas que se sumergen dentro de su accionar, es así que el proceso de reclutamiento del personal tiene como objetivo seleccionar a los aspirantes más idóneos para desempeñar cargos y funciones vacantes, que permitan potenciar las competitividades de las empresas como tal.

En el mundo empresarial, el concepto de reclutamiento y posterior selección de personal se fundamenta en el hecho de gestionar adecuadamente el proceso de selección del talento humano, mismo que se proyecta como la obtención del capital cognitivo que operará en las diversas áreas departamentales de la compañía según el caso establecido. Como parte del desarrollo organizacional, el proceso de selección del talento humano abarca un significativo conglomerado de destrezas y habilidades que combinado con una gestión empresarial eficiente, evidencian la competitividad que las empresas tratan de conseguir y maximizar (Cuesta, 2017).

Identificar el papel que poseen las entrevistas laborales en el reclutamiento de nuevo personal permitirá al gerente o líder empresarial reconocer ciertos obstáculos y facilidades que posee el entrevistado; por tanto, las entrevistas laborales suponen un obstáculo en diversas circunstancias

representando una presión significativa para el aspirante. De igual modo, Fleitas (2010) considera que los desafíos que deben afrontar los aspirantes se basan en la enorme presión que significa el presentarse a una entrevista laboral, en particular, lo que marca una buena diferencia en las entrevistas es la presentación y el dominio de la comunicación que el aspirante maneja.

Para la gestión del talento humano se requiere de un proceso de reclutamiento que permita filtrar a los aspirantes más idóneos para su posterior capacitación; uno de los filtros de mayor peso son las entrevistas laborales, esta utilidad sirve como punto de referencia para identificar las habilidades y destrezas de los aspirantes en pro de escoger a los más eficientes según los resultados y el desempeño demostrado a través de las entrevistas.

Es así, que según Cabarcas (2009), la entrevista laboral consiste una herramienta de selección de personal que identifica las habilidades y destrezas del entrevistado a fin de obtener un puesto de trabajo. Por otro lado, Chaparro & Urra (2014) manifiestan que la finalidad de las entrevistas laborales consisten en establecer las diferencias entre los vacantes con el objeto de escoger al mejor postulante; sin embargo, Chávez (2012) considera que es un indicador de evaluación esencial para determinar tanto habilidades como potencialidades de cada aspirante.

En ciertas ocasiones, la enorme carga que representa el presentarse a una entrevista de trabajo supone en el aspirante una gran responsabilidad dando paso a ciertos obstáculos en sus aspiraciones y metas, que en el corto plazo, que tiene desde la convocatoria hasta el proceso de selección de nuevo personal, supone una carga significativa que afecta a sus emociones y sentimientos, y genera estímulos negativos y en algunas ocasiones estrés.

A fin de obtener un personal más eficiente, las empresas tratan de facilitar a los aspirantes la experiencia de tener una entrevista más dinámica y adaptable, hacer que el futuro trabajador se sienta a gusto momentos antes de iniciar con el dialogo, manteniendo un lenguaje fraterno y fluido. Una correcta preparación y un manejo adecuado de las facultades comunicativas son las principales herramientas que el postulante deberá tener en consideración si aspira a tener una entrevista laboral eficiente para obtener el puesto laboral deseado.

La realización del presente artículo tiene como objetivo analizar los diversos factores que involucran entrevistas laborales y los efectos de los mismos; se emplea una metodología descriptiva bajo un enfoque conceptual a través de la revisión de fuentes bibliográficas de carácter científico y académico en relación a la gestión del talento humano y las entrevistas laborales.

DESARROLLO.

Antecedentes de la entrevista laboral.

Al principio, cuando el hombre daba sus primeros pasos explorando y conociendo el vasto mundo, la supervivencia se daba en la práctica de la caza y la recolección de frutos para subsistir, conocimientos que se enseñaron de generación en generación. En los años 1700 a 1800 según historiadores, cada generación de una familia se dedicaba al mismo oficio por tal motivo los conocimientos eran traspasados a manera de preservar las tradiciones familiares.

A la segunda mitad del siglo XVIII, con la llegada de la Revolución Industrial, se da paso a un sinfín de oficios en donde se calificaba al empleado en función de su desempeño y rendimiento, aquellos que no poseían los dotes necesarios terminaban por ser destituidos al no calificar como eficientes en la labor que realizaban. Se podría considerar por tanto, que uno de los primeros filtros para la selección del talento humano era la calificación del rendimiento a través del desempeño laboral demostrado por el trabajador (Mejía & Bravo, 2013).

En el siglo XX se tiene conocimiento que el avance de los medios de transporte favoreció a que aumente el trabajo para diversos puestos laborales dedicados al cuidado y manejo de estos vehículos y demás medios. En la Primera Guerra Mundial se utilizaron tests para medir la personalidad de los soldados más idóneos en función de obtener el mejor personal que se desenvuelva en el conflicto bélico antes mencionado, tiempo después este tipo de test se empezó a utilizar en otros sectores con el único fin de seleccionar a los candidatos más idóneos para un puesto en particular.

Según contempla González (2013), en el año 1921 nacen las primeras entrevistas laborales que fueron elaboradas por el Sr. Thomas Edison, dichas entrevistas tenían en su haber preguntas de conocimiento general un tanto “fuera de lo común”, más sin embargo, se mantenía el sentido de

pertenencia a encontrar en las competencias laborales que debían poseer los aspirantes en aquel entonces.

Modernización de las entrevistas laborales.

Como parte del desarrollo empresarial, las entrevistas laborales tomaron un rumbo diferente al modernizarse y permitir que las nuevas tecnologías irrumpieran en la logística de captación de nuevos aspirantes a un puesto ocupacional. Es así que nacen las entrevistas por vía telefónica, mismas que rompieron con el esquema tradicional de entrevistas cara a cara, dando paso a un nuevo modelo de selección del talento humano y tomando un rumbo que facilitaba enormemente las labores de selección de personal.

Con la incorporación del internet, hoy en día las entrevistas laborales toman un rumbo completamente diferente, porque facilite sobremanera la labor de captación de nuevos potenciales trabajadores, dadas las comunicaciones dinámicas y fluidas desde cualquier punto de acceso al servicio web.

Tal como manifiesta Mora (2008), las plataformas digitales en la actualidad contemplan a las redes sociales como una fuente de captación de nuevos talentos idóneo, dado el posicionamiento y acogida que estas redes poseen, siendo así que dentro de redes como Linkin se aglomera un sinnúmero de perfiles competentes para diversas áreas de ocupación profesional, por ende las empresas en cuestión pueden revisar las aptitudes de sus futuros empleados tiempo antes de que éstos se presenten a las entrevistas a través de la plataforma antes mencionada.

Las social network o redes sociales tienen la particularidad de permitir la captación de nuevos talentos fácilmente debido al potente alcance que éstas poseen, llegar a un público más joven y de competencias diversas resulta sencillo que un proceso de selección tradicional; por ello, algunas organizaciones ven con buenos ojos la utilización de las redes sociales como fuente de reclutamiento de futuros aspirantes a los cargos profesionales que se encuentren vacantes.

Muchos aspirantes, en hoy en día, utilizan las plataformas digitales como medio para buscar o solicitar empleo, ya que como se mencionó previamente, la facilidad con la que se maneja este tipo de medios es sumamente sencillo y provee tanto al aspirante como a la empresa en general la información más que suficiente para poder ejecutar el proceso de selección del talento humano.

Importancia de la entrevista para la selección del talento humano.

De acuerdo a lo estipulado por Pesca de Acosta (2012), las entrevistas laborales juegan un papel clave en el proceso de reclutamiento y selección de personal, dado que es un filtro necesario para determinar las competencias necesarias en los postulantes; no obstante, Prieto (2013) considera que la importancia de las entrevistas recae en el hecho de sostener un apropiado control sobre cada uno de los usuarios que están dispuestos a ocupar una plaza de trabajo, pues sirve de indicador para establecer una referencia clara en lo que respecta a la gestión del personal y de cada uno de los futuros postulantes.

En la actualidad, es fácil encontrar múltiples tipos de entrevistas que facilitan aún más el control riguroso del talento humano (Mora, 2008); esto aunado a que la tarea de filtrar las destrezas y habilidades de las personas resulta en una labor mucho más sencilla; factores como el tiempo y la tecnología apoyan a la teoría de que no es de suma importancia la experiencia para ocupar un cargo (Vesga, 2011); sin embargo, existen cargos para los que se requiere una experiencia relativamente alta (Moreno & Godoy, 2012).

Aspectos que debe considerar una entrevista para la selección del Talento Humano.

Un estudio realizado por Universia España (2015) determina, que existen diversos aspectos que se deben considerar para que una entrevista laboral se eficiente en la medida que el reclutador o la organización lo requieran. Estos aspectos se relacionan directa e indirectamente con el puesto pretendido a ocupar, tales como: experiencia, destrezas, habilidades (sociales, técnicas, humanísticas, interpersonales, entre otras).

De igual forma, los aspectos claves, que se deben considerar para que una entrevista laboral resulte, sería la puntualidad, una comunicación y lenguaje apropiado, evitar lagunas mentales y muletillas que afecten la trasmisión adecuada del mensaje así como tener plena confianza en las respuestas que se indiquen al entrevistador (Cabarcas, 2009).

Relevancia de las entrevistas laborales.

Diversos cuestionamientos existen actualmente acerca de si las entrevistas laborales suponen una herramienta adecuada para el proceso de selección de Talento Humano, y autores como Moreno & Godoy (2012) manifiestan, que las entrevistas aportan información concerniente al entrevistado, la misma que puede ser usada para establecerlo en una plaza laboral; sin embargo, Cuesta (2017) manifiesta, que la Gestión del Talento Humano requiere actualmente de un filtro más especializado que sólo entrevistas laborales, pues el reclutamiento y selección de personal no puede ser únicamente medidos con una entrevista de carácter cualitativa.

Tomando en consideración, que las entrevistas contribuyen al desarrollo de una cultura organizacional propia, estas son adaptables a la época y las circunstancias que las organizaciones requieran; es ideal remarcar, que la Gestión del Talento Humano necesita de amplios márgenes o herramientas que filtren las mejores opciones posibles para encontrar al personal idóneo, pues la utilización de entrevistas no siempre es lo adecuado y se necesitarán de otro tipo de mecanismos para adaptar a los futuros postulantes.

Tal como expresa Chávez (2012), los mayores inconvenientes que adolecen muchos postulantes dentro de la selección de Talento Humano son la falta de experiencia y el nulo control de sus emociones al momento de tomar una entrevista, pues estos son indicadores claves para determinar si se accede a un puesto laboral o no. Fleitas (2010) considera, que la falta de experiencia no es un factor que imposibilite la obtención de una plaza de trabajo, debido a que si el postulante es lo suficientemente preparado podrá acceder sin ninguna complicación al trabajo que desee.

CONCLUSIONES.

Es preciso señalar, que el proceso de reclutamiento y selección de personal es modificable según las organizaciones, pues no todas poseen el mismo mecanismo de selección de futuros trabajadores. Uno de los principales inconvenientes que poseen los postulantes, al momento de tomar una entrevista laboral, es lo relacionado con la falta de experiencia y al nulo control de una inteligencia emocional propia, que se adapte al momento y sean capaces de procesar la información que desea comunicar.

Finalmente, las entrevistas laborales juegan un papel importante en la aplicabilidad que las empresas poseen, debido a que son una herramienta indispensable para determinar a los mejores seleccionados para una plaza laboral, no obstante, influye sobremanera en la Gestión del Talento Humano en la medida que las organizaciones toman la premisa necesaria para exigir rigurosamente al entrevistado su potencial y sus cualidades.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Cabarcas, N. (2009). Gestión del Talento Humano. Talento Humano, 90 - 94.
2. Chaparro, M., & Urra, M. (2014). Competencias específicas del trabajador social en la Gestión del Talento Humano. Tendencias y Retos, 27 - 44.
3. Chávez, N. (2012). La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización. Pensamiento Crítico, 33, 140 - 161.
4. Cuesta, A. (2017). Gestión del Talento Humano y del Conocimiento. Santa Fé: ECOE Edición.
5. Fleitas, S. (2010). La gestión del talento humano y del conocimiento. Revista Latinoamericana de Psicología, 45(1), 157 - 160.
6. González, M. (2013). Gestión del Talento Humano en el proceso de transformación del Instituto Universitario de Tecnología del Estado Bolívar . tlatemoani revista Académica de Investigación , 1 - 26.
7. Mejía, A., & Bravo, M. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. Ingeniería Industrial, 34(1), 2 - 11.

8. Mora, N. (2008). ¿Es la Gestión del Talento Humano un factor de competitividad en las Pymes en la ciudad de Pasto? Revista UNIMAR, 29 - 32.
9. Moreno, F., & Godoy, E. (2012). El Talento Humano: Un Capital Intangible que Otorga Valor en las Organizaciones. Daena: International Journal of Good Conscience, 7(1), 57 - 67.
10. Pesca de Acosta, C. (2012). Educación universitaria en desarrollo y aplicación del talento humano y la gestión del conocimiento. InterSedes: Revista de las Sedes Regionales, XII(25), 98 - 115.
11. Prieto, P. (2013). Gestión del Talento Humano como estrategia para retención del personal. Universidad de Medellín. Medellín: Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Especialización en Gestión del Talento Humano y la Productividad. Recuperado el 27 de marzo de 2018, de:
<http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gestión%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retención%20del%20personal.pdf?sequence=1/>
12. Universia España. (2015). <http://noticias.universia.es>. Obtenido de:
<http://noticias.universia.es/portada/noticia/2015/05/27/1125831/como-evolucionado-entrevistas-trabajo.html>
13. Vesga, J. (2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. Pensamiento Psicológico, 9(16), 171 - 182.

DATOS DE AUTORA.

1. **Verónica Johana Mocha Román.** Psicóloga Clínica y Magister en Psicología Laboral con mención en Desarrollo Humano y de la Organización. Docente Titular Auxiliar 1 en la Universidad Metropolitana, Sede Machala, Carrera Gestión Empresarial, Ecuador. Correo electrónico: veronicamocharoman@gmail.com. vmocha@umet.edu.com

RECIBIDO: 3 de junio del 2018.

APROBADO: 22 de junio del 2018.