

ENFOQUE GERENCIAL EFICIENTE PARA OPTIMIZAR LA SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO

EFFICIENT MANAGEMENT APPROACH TO OPTIMIZE HUMAN TALENT SELECTION

Omar Andres Lopez Pinilla

Estudiante

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

ORCID :<https://orcid.org/0009-0006-2034-1170>

oolopezp@unadvirtual.edu.co

Autor 2 – Ligia Ester Guzman Babativa

Cargo: supervisor de prácticas

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

ORCID :<https://orcid.org/0000-0002-6454-5443>

correo: ligia.guzman@unad.edu.co

Resumen

El proceso de selección de talento humano en la empresa Macromed ha evidenciado deficiencias significativas, derivadas de la ausencia de un enfoque gerencial eficiente que permita planificar, ejecutar y evaluar adecuadamente las etapas del reclutamiento. Esta situación ha generado contrataciones inadecuadas, alta rotación de personal, disminución de la productividad y aumento en los costos operativos. Además, la carencia de herramientas estratégicas y de criterios claros para evaluar competencias ha limitado la eficacia del proceso, afectando directamente la calidad del servicio prestado por la organización.

Con el fin de dar solución a esta problemática, el objetivo de la práctica fue diseñar una propuesta con enfoque gerencial eficiente para optimizar el proceso de selección de talento humano en Macromed. Para ello, se aplicó una metodología cualitativa-descriptiva, desarrollando un diagnóstico inicial a través de entrevistas y revisión documental, seguido de un análisis detallado de la información recolectada, lo cual permitió identificar las principales brechas del proceso actual.

A partir de los hallazgos, se diseñó una propuesta que incorpora estrategias de planificación, evaluación por competencias, indicadores de gestión y herramientas tecnológicas. Esta propuesta fue socializada con los responsables del área de Recursos Humanos, quienes aportaron observaciones para su ajuste final.

Como principales resultados, se logró identificar las falencias estructurales del proceso, desarrollar una propuesta viable y obtener su aceptación institucional. Dada su estructura práctica y adaptable, la propuesta puede implementarse de forma inmediata, contribuyendo al fortalecimiento de la gestión del talento humano en Macromed y al mejoramiento continuo de sus procesos organizacionales.

Palabras Clave: Enfoque gerencial eficiente, Indicadores de gestión, Optimización de procesos, Mejora organizacional, Calidad del servicio, Diagnóstico organizacional

Abstract.

Macromed's human talent selection process has revealed significant deficiencies stemming from the lack of an efficient management approach that allows for adequate planning, execution, and evaluation of the recruitment stages. This situation has led to inappropriate hiring, high staff turnover, decreased productivity, and increased operating costs. Furthermore, the lack of strategic tools and clear criteria for evaluating competencies has limited the effectiveness of the process, directly affecting the quality of the service provided by the organization.

To address this problem, the objective of this internship was to design a proposal with an efficient management approach to optimize Macromed's human talent selection process. To this end, a qualitative-descriptive methodology was applied, developing an initial assessment through interviews and document review, followed by a detailed analysis of the collected information, which allowed us to identify the main gaps in the current process.

Based on the findings, a proposal was designed that incorporates planning strategies, competency-based assessment, management indicators, and technological tools. This proposal was shared with the heads of the Human Resources department, who provided feedback for its final adjustment.

The main results included identifying the structural weaknesses of the process, developing a viable proposal, and obtaining institutional acceptance. Given its practical and adaptable structure, the proposal can be implemented immediately, contributing to strengthening human talent management at Macromed and the continuous improvement of its organizational processes.

Keywords: Efficient management approach, Management indicators, Process optimization, Organizational improvement, Service quality, Organizational diagnosis.

Introducción

La gestión eficiente del talento se ha convertido en un factor clave para el logro de los objetivos organizacionales, el proceso de selección adquiere una relevancia estratégica, ya que permite incorporar a la organización el capital humano más idóneo, capaz de responder a las demandas operativas e institucionales. No obstante, en la empresa Macromed se han identificado deficiencias significativas en dicho proceso, originadas principalmente por la ausencia de un enfoque gerencial que articule adecuadamente la planificación, ejecución y evaluación de las etapas de reclutamiento y selección.

Esta situación ha derivado en contrataciones poco acertadas, una elevada rotación de personal, disminución en la productividad y un aumento considerable de los costos operativos. Asimismo, la falta de herramientas estratégicas, criterios de evaluación por competencias y mecanismos de seguimiento ha limitado la efectividad del proceso, impactando negativamente en la calidad del servicio ofrecido.

Frente a esta problemática, se planteó como objetivo diseñar una propuesta con enfoque gerencial eficiente que permita optimizar el proceso de selección de talento humano en Macromed. Para ello, se aplicó una metodología cualitativa-descriptiva, que incluyó un diagnóstico inicial, análisis de la información y diseño de una propuesta basada en buenas prácticas de gestión, herramientas tecnológicas e indicadores de evaluación.

Este documento presenta los hallazgos del diagnóstico, la estructura de la propuesta diseñada y los principales resultados obtenidos, destacando su viabilidad, aceptación institucional y potencial de implementación para fortalecer la gestión del talento humano en la organización.

Objetivo general

Diseñar una propuesta con enfoque gerencial eficiente que permita optimizar el proceso de selección de talento humano en la empresa Macromed, mediante la implementación de estrategias organizacionales orientadas a mejorar la identificación, evaluación y contratación del personal idóneo, en función de las necesidades institucionales.

Objetivos específicos

1. **Diagnosticar** las principales falencias y oportunidades de mejora en el proceso actual de selección de talento humano en Macromed, a través de entrevistas y revisión documental.
2. **Analizar** la información recolectada para identificar brechas críticas en la gestión del proceso de selección, especialmente en lo relacionado con la evaluación por competencias y los criterios de contratación.

3. **Diseñar** una propuesta gerencial que incorpore estrategias de planificación, indicadores de gestión, herramientas tecnológicas y criterios objetivos para la selección de personal.
4. **Socializar y validar** la propuesta con los responsables del área de Recursos Humanos, con el fin de asegurar su viabilidad, pertinencia y aplicabilidad dentro del contexto organizacional de Macromed.

Metodología y desarrollo de la experiencia exitosa

La presente práctica se desarrolló bajo un enfoque cualitativo-descriptivo, orientado a la mejora de procesos organizacionales mediante la identificación y análisis de problemáticas internas. Este enfoque permitió comprender a profundidad las dinámicas actuales del proceso de selección de talento humano en Macromed y proponer una solución estratégica, viable y alineada con los objetivos institucionales.

El desarrollo de la práctica se llevó a cabo en cuatro fases principales:

1. **Diagnóstico inicial.** Se realizó una revisión documental de los procesos internos del área de Talento Humano, incluyendo manuales, formatos y registros de selección previos. Paralelamente, se aplicaron entrevistas semiestructuradas al personal encargado del reclutamiento, lo que permitió identificar falencias como la ausencia de criterios estandarizados, deficiencias en la planificación y falta de evaluación objetiva por competencias. Esta fase permitió establecer un panorama claro del estado actual del proceso.
2. **Análisis de la información.** Los datos obtenidos se organizaron y analizaron para detectar brechas y patrones repetitivos que limitaban la eficiencia del proceso de selección. Se identificaron puntos críticos como la alta rotación de personal, falta de alineación entre perfiles y cargos, y escasa aplicación de indicadores de gestión.
3. **Diseño de la propuesta,** Con base en los hallazgos, se estructuró una propuesta con enfoque gerencial que incluye:
 - Estrategias de planificación del talento humano.
 - Evaluación por competencias con instrumentos estandarizados.
 - Uso de indicadores de gestión para monitorear la eficacia del proceso.
 - Integración de herramientas tecnológicas que permitan agilizar y sistematizar las etapas de reclutamiento y selección.
4. **Validación y retroalimentación**

La propuesta fue presentada a los directivos y responsables del área de Recursos Humanos. A partir de sus observaciones, se realizaron ajustes que garantizaron su aplicabilidad y pertinencia institucional. Esta retroalimentación validó la viabilidad de implementación a corto plazo.

Resultados y discusión

Como resultado del diagnóstico realizado en la empresa Macromed, se identificaron deficiencias estructurales en el proceso de selección de talento humano. Entre los principales hallazgos destacan la inexistencia de una planificación estratégica del proceso, la ausencia de criterios claros para la evaluación de competencias y la carencia de indicadores de gestión que permitan medir la efectividad del reclutamiento. Estas debilidades han contribuido a una alta rotación de personal, contrataciones poco alineadas con los perfiles requeridos, y una disminución en la productividad del equipo de trabajo.

El análisis de la información recolectada permitió establecer que gran parte de las decisiones en el proceso de selección eran tomadas de forma subjetiva, sin el respaldo de herramientas técnicas ni parámetros estandarizados. Esto generaba ineficiencias operativas y afectaba negativamente la calidad del servicio prestado por la organización.

En respuesta a estos hallazgos, se diseñó una propuesta gerencial orientada a optimizar el proceso de selección mediante la incorporación de estrategias como la evaluación por competencias, el uso de indicadores de gestión, y la implementación de herramientas tecnológicas para la automatización de etapas clave. Esta propuesta fue validada por el equipo de Recursos Humanos, quienes reconocieron su pertinencia y aplicabilidad, resaltando su potencial para ser implementada en el corto plazo.

La discusión de estos resultados evidencia que una gestión estratégica del talento humano no solo mejora el proceso de selección, sino que también impacta directamente en el desempeño organizacional. La propuesta presentada se configura como un aporte significativo que permite alinear las prácticas de reclutamiento con los objetivos institucionales, promoviendo una cultura organizacional más eficiente, coherente y sostenible.

Diagnóstico y propuesta de optimización del proceso de selección en Macromed

El diagnóstico evidenció falencias estructurales en el proceso de selección de talento humano: falta de planificación estratégica, ausencia de criterios claros para evaluar competencias y escasez de indicadores de gestión. Estas debilidades han derivado en rotación de personal, contrataciones poco ajustadas a los perfiles y menor productividad organizacional.

Autores como McClelland (1973) resaltan que la evaluación por competencias permite medir factores profundos del desempeño más allá de lo observable. En la misma línea, Boyatzis (1982) y Spencer & Spencer (1993) clasifican competencias en categorías aplicables a la selección estructurada. Capelli y Singh (1992) destacan que la gestión estratégica del talento, mediante inversión en capacitación y planificación, genera ventajas competitivas sostenibles.

Asimismo, investigaciones recientes como las de Guerrero-Egurrola (2021) muestran que la ausencia de criterios definidos afecta la objetividad en el reclutamiento, mientras que Ait Haddouchane et al. (2017) evidencian que el enfoque por competencias facilita la conexión entre formación y empleo. Por último, Qin et al. (2023) plantean que el uso de analítica de talento y herramientas basadas en inteligencia artificial optimiza la toma de decisiones y la gestión por indicadores.

Indicador	Descripción	Situación actual	Uso / Importancia
Tasa de rotación de personal	Frecuencia de abandono de empleados tras contratación	Alta rotación	Refleja ineficacia en selección y adaptación
Índice de productividad laboral	Medición del desempeño de los equipos tras contrataciones	Disminución de productividad	Indica impacto negativo por contrataciones inadecuadas
Costos operativos por contratación	Gastos asociados a reclutamiento, inducción y rotación	Incremento de costos	Aumentan si el proceso de selección es deficiente
Nivel de satisfacción del servicio	Calidad del servicio entregado por el personal seleccionado	Baja satisfacción	Afectado por selección ineficaz
Evaluación por competencias	Presencia de mecanismos técnicos para evaluar habilidades	Ausente	Fundamental para seleccionar candidatos idóneos
Uso de herramientas tecnológicas	Aplicación de plataformas o software en el proceso de selección	Insuficiente	Permite automatizar y agilizar etapas del reclutamiento

Planificación
estratégica del
talento humano

Integración de selección
con planificación
organizacional

Ausente

Necesaria para
anticipar necesidades y
optimizar recursos

Indicadores de
gestión

Métricas para evaluar
eficacia y eficiencia del
proceso

Inexistentes

Facilitan la mejora
continua y seguimiento
del proceso

Tasa de éxito en
contrataciones

Porcentaje de
contrataciones
satisfactorias y estables

No medida

Indicador clave para
validar el proceso de
selección

Conclusiones

La gestión eficiente del talento humano se ha consolidado como un factor clave para alcanzar los objetivos organizacionales. En este sentido, el proceso de selección adquiere una relevancia estratégica, pues garantiza la incorporación de personal idóneo, capaz de responder a las demandas operativas e institucionales.

En la empresa Macromed se identificaron deficiencias significativas en dicho proceso, derivadas de la ausencia de un enfoque gerencial que integre de manera adecuada la planificación, ejecución y evaluación de las etapas de reclutamiento y selección. Esta situación ha generado contrataciones poco acertadas, una alta rotación de personal, disminución en la productividad y un aumento considerable en los costos operativos. Asimismo, la carencia de herramientas estratégicas, criterios de evaluación por competencias y mecanismos de seguimiento ha limitado la efectividad del proceso, afectando la calidad del servicio ofrecido.

Ante esta problemática, el objetivo planteado fue diseñar una propuesta con enfoque gerencial eficiente para optimizar el proceso de selección de talento humano en Macromed. Para ello, se aplicó una metodología cualitativa-descriptiva que contempló un diagnóstico inicial, el análisis de la información recolectada y el diseño de una propuesta basada en buenas prácticas de gestión, herramientas tecnológicas e indicadores de evaluación.

El documento expone los hallazgos del diagnóstico, la estructura de la propuesta y los resultados obtenidos, evidenciando su viabilidad, aceptación institucional y potencial de implementación. De esta manera, se constituye en un aporte estratégico para fortalecer la gestión del talento humano y contribuir al mejoramiento continuo de los procesos organizacionales en Macromed.

Referencias

Bakum, Z., Savchak, I., Kostiuk, S., Zhumbei, M., & Poznansky, R. (2021). Cultural Component in Professional Development of Non-philological Specialties Students in the Process of Studying a Foreign Language. *Arab World English Journal*, 12(4), 69-85.

<https://doi.org/10.24093/awej/vol12no4.5>

Bermúdez, L., & González, L. (2011). La competencia comunicativa: elemento clave en las organizaciones. *Quórum Académico*, 8(15), 95-110. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3998947.pdf>

Flores, J. G. (2007). LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES. *Educación XX1*, 10(0).
<https://doi.org/10.5944/educxx1.1.10.298>

Guerrero-Egurrola, D. A. (2021). Gestión por competencias para el proceso de reclutamiento y selección del talento humano. *Gestio Et Productio Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 3(5), 60-78.
<https://doi.org/10.35381/gep.v3i5.33>

Hou, D. (2023). Soil health and ecosystem services. *Soil Use And Management*, 39(4), 1259-1266.
<https://doi.org/10.1111/sum.12945>

Sierra, C. M. (2011). Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas. <https://doi.org/10.35376/10324/879>

(S/f). Scalahed.com. <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24756w/Administracion-de-RH-Werther.pdf>