

FACTORES DE LA COMPETITIVIDAD HUMANA QUE INCIDEN EN LOS PROCESOS
DE SELECCIÓN EN LOS ESTUDIANTES DE ÚLTIMO SEMESTRE EN UNA
INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR DE LA CIUDAD DE BARRANQUILLA.

LAYNES TUIRAN NAME

Código 2021116234940

PAOLA SUAREZ BERDUGO

Código 2022116244806

TUTOR:

ENOHEMIT OLIVERO VEGA

2023

Resumen

Esta investigación planteo como objetivo principal Analizar los factores de la competitividad humana que inciden en los procesos de selección en los estudiantes de último semestre en una Institución de Educación Superior de la ciudad de Barranquilla La competencia cada vez es más reñida y la poca ofertar empleos empeora la situación. Por ello que es imprescindible que los estudiantes de último semestre de cualquier carrera

profesional o técnica sean previstos con una preparación que le permita asumir con éxito el reto del posicionamiento laboral. los procesos de selección es una parte esencial que permite ubicar y escoger aspirantes capacitados y poseen capacidades y habilidades que poseen los empleados, para realizar sus funciones. La metodología utilizada para esta investigación se desarrolla bajo el enfoque cuantitativo dado que el método científico utilizado es el deductivo donde se examinara el valor que toman las variables de la competitividad humana en los proceso de selección. En cuantos a los resultados recolectados de una encuesta permitio que identificar cuáles son las competencias con las que cuentan la población objeto. Los datos se midieron en respuestas cerradas en Si/No. se observa cómo relevanten en cuanto a las habilidades como la comunicación efectiva , participan de actividades les brinde fortalecer su perfil profesional, durante su pregrado pues a medida que todo evoluciona estar actualizados y capacitados en las nuevas tendencias amplia el campo laboral; la actualización siempre será una inversión valiosa. Aplican autocontrol ante una emoción negativa y pueden a traves de ella potenciar su inteligencia emocional y así evitar conflictos, reflexionan sus experiencias laborales y personales que les permite considerarlas como fuente de entendimiento sobre sí mismos y tener planes de acción para el manejo de situaciones a futuras. Adaptan su currículo a las necesidades teniendo en cuenta su presentación y contenido cubriendo requisitos específicos de cada empleador es por eso es necesario investigar la empresa y el cargo al que se postula el candidato y ajustarla resaltando las habilidades que se alinean con lo que se esta buscando. La competitividad humana tiene un papel protagónico en los procesos de selección; actualmente se realiza un proceso en el que se evalúan componente como lo son las habilidades de comunicación; trabajo en equipo, liderazgo, habilidades digitales, atención al detalle y habilidades interpersonales como adaptabilidad, inteligencia emocional

y empatía que son cada vez más valoradas por los empleadores en el desempeño de las funciones y que su perfil profesional así lo demuestren y que son evidenciadas durante los procesos de Reclutamiento y Entrevista. Esta investigación refleja que no se deben escatimar esfuerzo dentro de las instituciones educativas de educación superior en el desarrollo de estas competencias Humanas; aplicables en múltiples contextos y que permite el desarrollo personal y profesional de manera integral y que pueden desarrollarse o mejorar a lo largo del tiempo que son claves en el ámbito laboral; brindando un plan de extensión educativa alineada a lo que las organizaciones buscan encontrar en sus candidatos ofreciendo oportunidad de crecimiento personal y profesional.

Palabras Claves: Competitividad Humana, Procesos de selección, Dimensión emocional, Dimensión Mental, Reclutamiento, Entrevista.

Abstract

The main objective of this research was to analyze the factors of human competitiveness that affect the selection processes in the students of the last semester in a Higher Education Institution in the city of Barranquilla. The competition is increasingly fierce and the few job offers worsen the situation. For this reason, it is essential that students in the last semester of any professional or technical career are provided with a preparation that allows them to successfully assume the challenge of job positioning. The selection process is an essential part that allows locating and choosing qualified applicants and possessing the abilities and skills that employees have, to perform their functions. The methodology used for this research is developed under the quantitative approach since the scientific method used is deductive where the value taken by the variables of human competitiveness in the selection

process will be examined. Regarding the results collected from a survey, it allowed us to identify what are the competencies that the target population has. The data was measured in closed answers in Yes/No. It is observed how relevant in terms of skills such as effective communication, they participate in activities that strengthen their professional profile, during their undergraduate course, because as everything evolves, being updated and trained in new trends broadens the labor field; upgrading will always be a worthwhile investment. They apply self-control in the face of a negative emotion and through it they can enhance their emotional intelligence and thus avoid conflicts, they reflect on their work and personal experiences that allow them to consider them as a source of understanding about themselves and have action plans to manage future situations. . They adapt their resume to the needs, taking into account its presentation and content, covering the specific requirements of each employer, which is why it is necessary to investigate the company and the position to which the candidate is applying and adjust it, highlighting the skills that align with what is being sought. . Human competitiveness has a leading role in selection processes; Currently, a process is being carried out in which components such as communication skills are evaluated; teamwork, leadership, digital skills, attention to detail and interpersonal skills such as adaptability, emotional intelligence and empathy that are increasingly valued by employers in the performance of duties and that their professional profile demonstrates it. This research reflects that no effort should be spared within the educational institutions of higher education in the development of these human competencies; applicable in multiple contexts and that allows personal and professional development in an integral way and that can be developed or improved over time that are key in the workplace; providing an educational extension plan aligned to what

organizations seek to find in their candidates, offering opportunities for personal and professional growth.

Keywords: Human Competitiveness, Selection processes, Emotional dimension, Mental dimension, Recruitment, Interview.

Referencias Bibliográficas

Ahumada, (2017) la competitividad del talento humano en el ambito empresarial

Alles, M. (2003) Elija al mejor como entrevistar por competencias segunda edición

2003, Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.

Alles, M. (2006). Gestion por competencias. Ediciones Granica S.A Buenos Aires

Alles, M. (2009). Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Buenos Aires:

Ediciones Granica S.A.

Anandarajah, G. and Hight, E. (2001) Spirituality and Medical Practice: Using the

HOPE Questions as a Practical Tool for Spiritual Assessment. American Family

Physician, 63, 81-89.

Arias, F. (2006). El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica.

Caracas, Editorial Episteme.

Becker, Gary (1964), Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education, National Bureau of Economic Research, Londres.

Benavides O. (2002) competencia y competitividad diseño para las organizaciones latinoamericanas. Bogotá; McGraw-Hill.

Bernárdez, M. (2008). Capital intelectual: creación de valor en la sociedad del conocimiento. USA: Author House.

Becker, G. (1975). El capital humano: Un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación. Madrid: Alianza Editorial.

Cabrera Gilberto 1997. Población, Geografía y Economía. Universidad de La Habana, Centro de Estudios Demográficos (CEDEM).

Clemenza, Caterina; Ferrer, Juliana y Pelekais, Cira (2005) La calidad como elemento competitivo.

<https://biblat.unam.mx/hevila/UNICAREvistadeartesyhumanidadesdelaUniversidadCatalicaCecilioAcosta/2005/vol6/no14/3.pdf>"

Covey , S. (1994). Meditaciones diarias para la gente altamente efectiva. Paidós Barcelona.

Cuesta, A. (1999). Tecnología de gestión de recursos humanos. La Habana, Cuba. Ed. Academia.

Delgado Cantú Ricardo. 2020 universidad panamericana México CDMX

<https://blog.up.edu.mx/dimensiones-de-la-persona-humana>.

Champy, J. (1996): Reingeniería en la gerencia, Ed. Norma, Colombia, 244 pp

Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos (5ª ed.). México: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano”. Bogotá: McGraw-Hill-

Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos (8ª ed.). México: McGraw-Hill.

Flores, m. (2014). liberar el potencial humano. latin trade, 36-37.

Gratton L. (2001) Estrategias de capital humano. Ed. Prentice Hall.

Grau, R. et al. (2004). Metodología de la investigación. Universidad de Ibagué.

Coruniversitaria. Libro en soporte digital-

Hernandez, Fernanez y Baptista (2004), Metodologia de la investigacionn. Mexico McGraw-Hill.

<https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf>

<https://www.larepublica.co/alta-gerencia/manpower-revela-dificultades-por-parte-de-los-empleadores-a-la-hora-de-contratar-personal-2750579>

<https://www.infobae.com/america/colombia/2021/11/23/estos-son-los-cinco-errores-mas-comunes-que-cometen-las-empresas-antes-de-contratar/>

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000100005

Jolis, Nadine. 1998. Compétences et Compétitivité. París: Les Éditions d'organisation,

La precarización del campo laboral y sus efectos en la subjetividad de los jóvenes -
Emma Ruiz Martín del Campo-

<http://www.scielo.org.mx/pdf/espinal/v11n33/v11n33a4.pdf>

Llanos Rete, Javier, 2005 Integración de Recursos Humanos, Editorial Trillas-

Macan, T. (2009). The employment interview: A review of current studies and directions for future research. Human Resource Management Review, 19(3), 203-218. E-Journals.

McDaniel, M., Whetzel, D., Schmidt, F., & Maurer, S. (1994). The validity of employment interviews: A comprehensive review and meta-analysis. Journal of applied psychology, 79(4), 599-

Manpower. (2013). estudio manpowergroup sobre escasez de talento. barcelona: manpowergroup. <https://manpowergroupcolombia.co/cases/escasez-de-talentos/>

Meet & Greet: Una nueva manera de hacer selección de personal

<https://www.questionpro.com/blog/es/seleccion-de-personal/>

Mincer, Jacob (1958), "Investment in human capital and personal income distribution",
Journal of Pol-

Mincer, Jacob (1974), Schooling, experience and earnings, National Bureau of
Economic Research, Cambridge. itical Economy, 66 (4), University Ch
icago Press, Chicago.

Moreno B., & Godoy, E. (2012). El talento humano: Un capital intangible que otorga
valor en las organizaciones (human talent: An intangible capital that gives value in
organizations). Daena: International Journal of Good Conscience.

Mondy Wayne, Noe Robert , (2006),Administracion de recursos humanos Sexta
edicion. Pearson.

Montes, J., & González, P. (2010). Selección de personal: La búsqueda del candidato
adecuado. Ideaspropias Editorial.

Munich, L. (2005). Administración de capital humano. México: Trillas

Navarro, R.D (2000)De la formacion al desarrollo de las competencias.

www.rhhmagazine.com

Prieto Bejarano, Pedro (2013) Gestión del talento humano como estrategia para
retención del personal Pag 43- 44 ítems, 1.4.4.4 Reconocimiento - 1.4.4.5 Desarrollo de
Personas.

Revista de estudios empresariales. segunda época. número: 1 (2017). páginas: 34 – 54

Revista crecer empresarial vol1,n 1, enero a junio 2019 pagina 5 o 50

Sagi-Vela Grande, Luis. Gestión por competencias: el reto compartido del crecimiento
personal y de la organización. ESIC Editorial, 2004.

Sampieri Hernández, R (2014). Metodología de la Investigación. México D.F., México: Sexta Edición. Editorial McGraw-Hill.

Solanes puchol, Ángel: Herramientas para la gestión de recursos Humanos, fundcrea 2007.

Schultz, Theodore W. (1960). "Capital formation by education". The journal of political economy, Vol. 68, No. 6 (Dec., 1960). Págs. 571-583

Smith, Adam (1776), Investigación de la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones, Alianza, Madrid.

Tamayo y Tamayo, M. (2007). el proceso de la investigacion cientifica; incluye glosario y manual de evaluacion de proyectos (4a. ed.). guadalajara: limusa.

Tito maya, m., & serrano orellana, b. (2016). desarrollo de soft skills una alternativa a la escasez de talento humano. *innova research journal*, 1(12), 59-76.

<https://doi.org/10.33890/innova.v1.n12.2016.81>.

Vargas, F.; Casanova, F. y Montanaro, L. 2001. El enfoque de competencia laboral: manual de formación. Cinterfor.

Werther, w., & davis, k. (2008). administración de recursos humanos. méxico df: mcgraw hill.