

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Facultad de Humanidades

Actualización de Competencias y Cierre Académico



**Las actitudes y su relación en el proceso de contratación de jóvenes
graduandos, basado en competencias**

(Artículo Especializado)

María José Aguirre Pérez

Guatemala, abril 2019

**Las actitudes y su relación en el proceso de contratación de jóvenes
graduandos, basado en competencias**

(Artículo Especializado)

María José Aguirre Pérez

Licda. Magda Raquel Custodio (Asesor)

Licda. Edith Manzano (Revisor)

Guatemala, abril 2019

Autoridades Universidad Panamericana

Rector M.Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Vicerrectora Académica Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrector Administrativo M.A. César Augusto Custodio Cobar

Secretaria General EMBA Adolfo Noguera Bosque

Autoridades Facultad Humanidades

Decano M.A. Elizabeth Herrera de Tan

Vice Decano M.Sc. Ana Muñoz de Vásquez

**UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE HUMANIDADES, ESCUELA
DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS, Guatemala enero de 2019 -----**

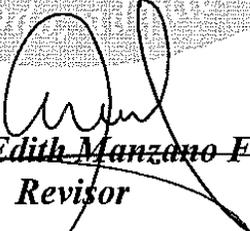
*En virtud de que el Artículo Especializado con el tema: “Las actitudes y su relación en el proceso de contratación de jóvenes graduandos, basado en competencias”. Presentada por el (la) estudiante: **María José Aguirre Pérez**, previo a optar al grado Académico de Licenciatura en Psicología, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.*



Licda. Magda Raquel Custodio Gómez
Asesor

UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE HUMANIDADES, ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS, Guatemala mes abril del año 2019.

*En virtud de que el presente Artículo Especializado: **“Las actitudes y su relación en el proceso de contratación de jóvenes graduandos, basado en competencias”**. Presentada por el (la) estudiante: **María José Aguirre Pérez** previo a optar al grado Académico de Licenciatura en Psicología, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.*


Licda. María Edith Manzano Figueroa
Revisor

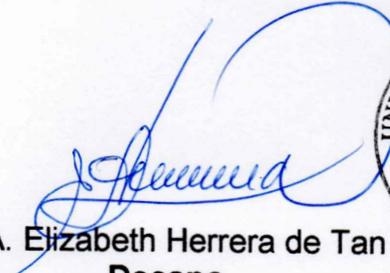


UPANA

Universidad Panamericana
"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE HUMANIDADES, ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS, Guatemala mes de abril del 2019. -----

*En virtud de que el informe del Artículo Especializado con el tema: **"Las actitudes y su relación en el proceso de contratación de jóvenes graduandos, basado en competencias"**. Presentado por el (la) estudiante: **María José Aguirre Pérez**, reúne los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, esta Decanatura extiende **Dictamen de Aprobación** previo a optar grado de Licenciatura en Psicología, para que el (la) estudiante proceda a la entrega oficial en Facultad.*


M.A. Elizabeth Herrera de Tan
Decano
Facultad de Humanidades



Nota: Para efectos legales, únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

Contenido

Resumen	i
Introducción	ii
1. Competencias básicas	1
1.1 Competencias de marco	3
1.2 Competencias de eje	4
1.3 Competencias de área	5
1.4 Competencias de grado o etapa	5
1.5 Indicadores de logro	8
2. Estrategias de contratación	10
2.1 Habilidades	12
2.2 Competencias para la selección de personal	13
3. Selección y contratación basada en competencias actitudinales	14
3.1 Importancia de las actitudes positivas en los jóvenes	16
3.2 Identificación del perfil y descriptor de puesto	18
3.3 Selección basada en habilidades actitudinales	19
Conclusiones	21
Referencias	22
Lista de imágenes	
Imagen 1 Competencias del individuo	1

Resumen

Las competencias son fundamentales para la vida de todo ser humano, es por ello por lo que estas tienen relación con el saber ser y saber actuar de cada individuo frente a cualquier situación que se le presente. En la actualidad las competencias han sido de gran utilidad para el desempeño profesional de toda persona, por ello, deben de tener un indicador de logro para medir qué tanto se desea o se puede alcanzar en cualquier situación o circunstancia que se presente.

La actitudes definida dentro del cuadro de la psicología social como una preparación subjetiva o mental en la acción. Se definen los comportamientos aparentes y observables, así como las convicciones humanas. Éstas se encuentran inmersas en el desarrollo de las competencias y forman parte de las manifestaciones de la salud emocional y habilidad para interactuar con los demás, así como para resolver retos y tareas.

Siendo importante evaluar las competencias básicas que la persona debe desarrollar en el ambiente escolar, e pueden clasificar de marco, eje, área, grado o etapa, las cuales al ser desarrolladas ayudan a tener claras las metas que desea alcanzar cada persona que se somete al proceso de reclutamiento. Por ello, las competencias y actitudes son los componentes necesarios para un proceso de reclutamiento y selección eficaz, tomando como base esta selección para la obtención del éxito dentro de toda organización, a su vez servirá como herramienta para poder observar que las actitudes sean positivas y que estas ayuden a un mejor desenvolvimiento y compromiso en las tareas que serán parte del perfil de puesto que cubrirán, en el cual se englobaran las actitudes, competencias y habilidades de la persona idónea para el puesto.

Palabras clave: competencias, reclutamiento y selección, actitudes, estrategias de contratación.

Introducción

Las competencias básicas son herramientas que ayudan a toda persona a resolver cualquier dificultad o conflicto que se presente en cualquier ambiente en el que se encuentre, ya sea laboral o personal, entre los objetivos de las competencias esta, formar al ser en su actuar y convivir para el desarrollo adecuado de sus roles.

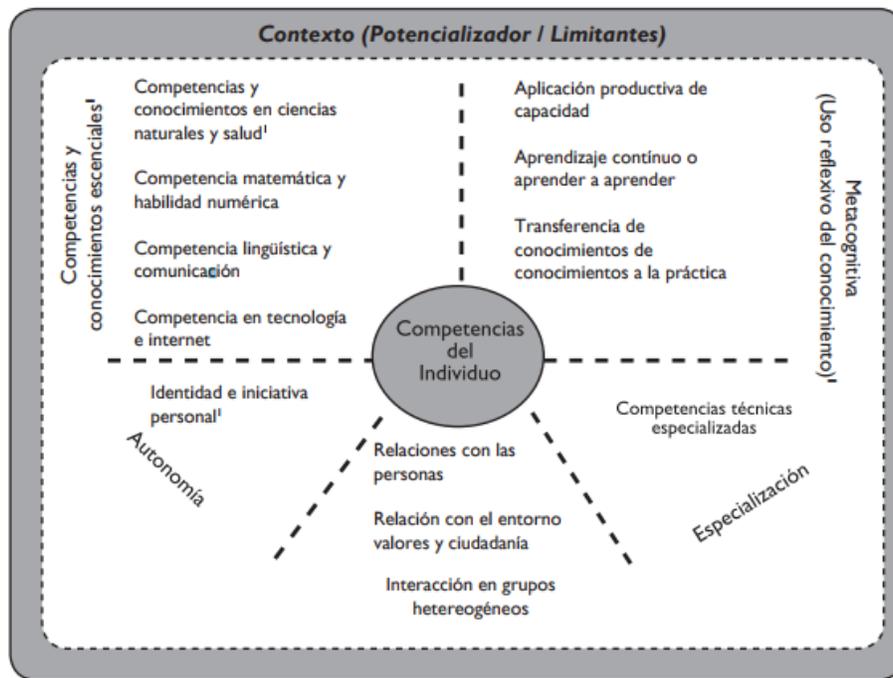
El objetivo de las estrategias de contratación es poder detectar las competencias que cada individuo posee, así mismo sus actitudes, sus destrezas, sus habilidades las cuales son apropiadas para el desempeño exitoso del perfil que se desea cubrir, lo que lleva al objetivo final de la selección de personal que es una contratación exitosa.

En el presente las organizaciones están realizando el reclutamiento y selección basada en competencias, ya que estas permiten conocer más a fondo a la persona y a su vez conocer la actitud y el actuar que mostrarán en diferentes circunstancias que se presenten en cualquier momento inesperado según el puesto por el que hayan sido contratados.

1. Competencias básicas

Según Vásquez Romo (2010) el término “competencia” tiene su origen en el vocablo latino *competentia* que significa competir. Ahora bien, existen dos acepciones, el primero se refiere a la disputa o contienda entre dos o más personas sobre algo y en segundo lugar por la rivalidad que puede existir entre empresas dedicadas al mismo giro comercial, industrial o de servicios que contienden entre sí por obtener los mejores beneficios en el mercado sobre el contendiente. (Pág. 3)

Imagen 1
Competencias del individuo



Fuente: investigación nacional sobre competencias básicas para la vida Programa Estándares e Investigación Educativa.

“La competencia humana general es el producto del dominio de conceptos, destrezas y actitudes; ser competente significa que la persona tiene el conocimiento declarativo (la información y conceptos), es decir, sabe lo que hace, por qué lo hace y conoce el objeto sobre el que actúa. Ser

competente también implica, tener la capacidad de ejecución, es decir el conocimiento procesal o las destrezas intelectuales y psicomotoras para en efecto llevar a cabo la ejecución sobre el objeto. Finalmente ser competente implica tener la actitud o disposición (conocimiento actitudinal) para querer hacer uso del conocimiento declarativo y procesal y actuar de manera que se considera correcta”. (Villarini, 1996).

Hoy en día, las competencias se han convertido en una parte esencial en la vida de toda persona, ya que son ellas las que permiten formar a un ser humano competente en todo ámbito o momento de su vida, esto quiere decir que podrán resolver o sobrellevar cualquier situación que se les presente en su diario vivir.

En Guatemala, los centros educativos utilizan como ente que rige los parámetros de educación el Currículo Nacional Base conocido como el CNB, el cual funciona como una herramienta de apoyo, que da a conocer que destrezas y habilidades trabajar y así desarrollar según la edad de las personas, para así obtener un mayor aprendizaje basado en competencias.

El CNB clasifica las competencias de la siguiente manera:

- Competencias marco
- Competencias de eje
- Competencias de área
- Competencias de grado o etapa

Cada una de estas competencias se acompaña de los indicadores de logro que serán los que marcan o indican lo que se desea o alcanzar en cada una de ellas, por ello es importante tener claro lo que cada una de ellas abarca o en qué momento se desarrollaran y así, en su momento, evaluar si han alcanzado lo que se deseaba o que otra habilidad necesitan desarrollar para ser personas competentes según las necesidades que se presenten.

En el Currículo Nacional Base Nivel Preprimario, elaborado por el Ministerio de Educación de Guatemala (2008) se define la competencia como:

La capacidad o disposición que ha desarrollado una persona para afrontar y dar solución a problemas de la vida cotidiana y a generar nuevos conocimientos. Se fundamenta en la interacción de tres elementos contribuyentes: el individuo, el área de conocimiento y el contexto. Ser competente, más que poseer un conocimiento, es saber utilizarlo de manera adecuada y flexible en nuevas situaciones.

1.1 Competencias de marco

Según el Currículo Nacional Base, sección 6 (2016) lo que se espera que el estudiante sepa ser y hacer al terminar su educación:

Son los grandes propósitos de la educación, las metas a lograr en la formación de los guatemaltecos y las guatemaltecas. Reflejan los aprendizajes de contenidos (declarativos, procedimentales y actitudinales) ligados a realizaciones o desempeños que los y las estudiantes deben manifestar y utilizar de manera pertinente y flexible en situaciones nuevas y desconocidas, al egresar del Nivel de Educación Media. Se toman en cuenta tanto los saberes socioculturales de los Pueblos del país como los saberes universales.

La competencia de marco engloba las competencias que el estudiante tendrá al culminar su vida escolar, aquellas que utilizara en el ámbito laboral y en la vida diaria, específicamente a nivel sociocultural, es decir podrán debatir o ser parte de un grupo donde expongan cualquier situación del país que vaya de la mano con la institución a la que laborarán.

También se puede mencionar que serán estas las competencias que ayudarán al graduando a elegir y tomar la decisión de que profesión o carrera continuar forjando para formarse como

profesionales y visualizar en qué área laboral desea cada persona iniciar su búsqueda de crecimiento y así alcanzar más metas personales.

1.2 Competencias de eje

De acuerdo con lo mencionado por el Ministerio de Educación de Guatemala en el Currículo Nacional Base (2016)

El o la estudiante integran sus conocimientos al contexto y la vida cotidiana. Señalan los aprendizajes de contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales ligados a realizaciones y desempeños que articulan el currículum con los grandes problemas, expectativas y necesidades sociales. Integran las actividades escolares con las diversas dimensiones de la vida cotidiana. Contribuyen a definir la pertinencia de los aprendizajes.

La competencia de eje es la que contribuirá a que todos los saberes sean adquiridos de la mejor manera para que en el momento preciso poder ponerlos en práctica basado en los conocimientos alcanzados, convirtiendo el aprendizaje en significativo para el estudiante, integrando todas las áreas de su quehacer, es decir, que es la competencia que sirve como base hacia todos los conocimientos.

Cuando se dice que las competencias de eje son la base de todos los conocimientos es porque a lo largo del aprendizaje, esos conocimientos irán desarrollando habilidades que al momento de graduarse del colegio y salir a buscar una oportunidad laboral sabrán que son las personas que reúnen las cualidades que el puesto a aplicar numera y requiere. Solo aquella persona que tenga bien desarrolladas sus competencias de eje serán las que se sentirán capaces de realizar diversas tareas.

1.3 Competencias de área

De acuerdo con lo mencionado por el Ministerio de Educación de Guatemala en el Currículo Nacional Base (2016)

Están ligadas a los diversos campos del saber. Se entrelazan con las otras competencias para lograr la contextualización desde un área específica. Comprenden las capacidades, habilidades, destrezas y actitudes que las y los estudiantes deben lograr en las distintas áreas de las ciencias, las artes y la tecnología al finalizar el nivel. Enfocan el desarrollo de aprendizajes que se basan en contenidos de tipo declarativo, actitudinal y procedimental, estableciendo una relación entre lo cognitivo y lo sociocultural.

Se sabe que todas las personas poseen diferentes características, habilidades y destrezas, es por ello por lo que no todos son capaces de realizar toda tarea asignada, dado a esto es que los estudiantes deciden en que área desarrollarse para poder reforzar de manera cognitiva las habilidades que ya posee. En la competencia de área es donde se trabaja con la esencia de cada persona ya que en ella se pueden desarrollar y poner en práctica todas las habilidades individuales y a así poder usarlas como herramientas para fortalecer sus capacidades y actitudes, que serán las que formarán a la persona competente para poder desenvolverse en cualquier área de interés dentro de una organización.

1.4 Competencias de grado o etapa

De acuerdo con lo expuesto por el Ministerio de Educación de Guatemala en el Currículo Nacional Base (2016) las competencias que debe alcanzar en las distintas áreas, referidas a una etapa; son graduales. Son realizaciones o desempeños en el diario quehacer del aula. Van más allá de la memorización o de la rutina y se enfocan en el "saber hacer" derivado de un mensaje significativo.

Las competencias de grado o etapa son las que recuerdan que cada persona tiene capacidades, habilidades y destrezas diferentes, por lo que no todas pueden adquirir el aprendizaje al mismo nivel o velocidad. Es importante recordar que las personas según la etapa en la que se encuentren podrán adquirir los conocimientos que en ese momento necesiten o les interese conocer, si se incluye a esto el área cognitiva y social se puede decir que las personas tomarán la decisión con la que deseen afrontar los acontecimientos y responsabilidades que se tengan dentro de una organización o en su vida cotidiana.

Dentro de una organización es importante tener desarrolladas las competencias de cada etapa ya que, así, podrá poner en práctica los saberes adquiridos y sabrá cómo afrontar cualquier dificultad a lo largo de su estadía laboral ya que las actividades no suelen ser rutinarias y cada día se van adquiriendo nuevos conocimientos.

Las competencias son una lista de comportamientos; algunas personas disponen mejor de ellas que otras, incluso son capaces de transformarlas y hacerlas más eficaces para una situación dada y es necesario mencionar que las competencias pueden ir variando según la organización o país en el que se desarrolle la persona, por lo que es importante distinguir y mencionar dos tipos de competencias que van más a aspectos específicos. Entre ellas están:

Competencias de carácter específico o genérico de un determinado puesto de trabajo o función laboral:

- Capacidad para aprender
- Adaptación al cambio
- Creatividad e innovación
- Trabajo en equipo
- Visión de futuro

Competencias de carácter más amplios o transversales: Comunes a la mayoría de las profesiones y que se relacionan con la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad,

conocimientos adquiridos y también valores. Las principales competencias transversales demandadas son:

Instrumentales:

- Capacidad de análisis y de síntesis
- Capacidad de organización y planificación
- Comunicación oral y escrita en la lengua nativa/
- Conocimiento de una lengua extranjera
- Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio
- Capacidad de gestión de la información
- Resolución de problemas
- Toma de decisiones
- El entusiasmo y las ganas de trabajar

Personales:

- Trabajo en equipo
- Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
- Trabajo en un contexto internacional
- Habilidades en las relaciones interpersonales
- Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad
- Razonamiento crítico
- Compromiso ético

Sistémicas:

- Aprendizaje autónomo
- Adaptación a nuevas situaciones

- Creatividad
- Liderazgo
- Conocimiento de otras culturas y costumbres
- Iniciativa y espíritu emprendedor
- Motivación por la calidad
- Sensibilidad a temas medioambientales
- La capacidad de adaptación a la filosofía de la empresa
- La orientación al cliente

Por lo tanto, dentro de las organizaciones, las competencias son utilizadas para potencializar el capital humano en pos de los objetivos del puesto, área y organización; como también desarrollar al ser humano, así que, ya no se trata de una filosofía de la formación clásica del “saber hacer” sino que ahora se incorporan nuevas necesidades que la sitúan en un contexto cognoscitivo de aprendizaje, definido por el “saber ser” y “saber pensar”. La competencia es “un saber hacer frente a una tarea específica, la cual se hace evidente cuando el sujeto entra en contacto con ella y el individuo logra cumplir con sus asignaciones de forma eficaz y eficiente.

1.5 Indicadores de logro

Para el Ministerio de Educación de Guatemala (2016), los indicadores de logro

Son la evidencia de que la competencia se ha alcanzado por el o la estudiante. Se refieren a la actuación, es decir, a la utilización del conocimiento. Son comportamientos manifiestos, evidencias, rasgos observables del desempeño humano que, gracias a una argumentación teórica bien fundamentada, permiten afirmar que aquello previsto se ha alcanzado. Es importante recordar que “los indicadores de logro son una medida que nos permite ir observando el avance en el cumplimiento del desarrollo de capacidades que proporciona un medio sencillo y fiable para medir logros, reflejar los cambios vinculados

con una intervención o ayudar a evaluar los resultados. Los indicadores son enunciados que describen indicios, pistas, conductas, comportamientos y señales observables y evaluables del desempeño”.

Según las habilidades y capacidades de cada persona será como se podrán observar los logros alcanzados que se han ido adquiriendo a lo largo de la vida. Como persona competente se desea alcanzar los mayores logros requeridos con base a las diferentes competencias desarrolladas en diversos momentos, cuando nos referimos a los momentos se entiende que las competencias no son aprendizajes para un solo instante, sino que son aprendizajes que quedarán plasmados y serán parte de la persona por el resto de su vida, en su forma de actuar, interactuar, comunicarse y demás.

Luego de conocer lo que las competencias desean integrar en la vida de todo ser humano junto con los indicadores de logro para conocer qué tanto se desea alcanzar, se puede decir que estos son pasos importantes y esenciales que se deben tomar en cuenta para poder formar a personas competentes para la vida, y así esas personas puedan sobreponerse ante cualquier adversidad.

Es por ello por lo que las organizaciones le han ido dando más importancia a los perfiles de puesto, ya que serán la base que marcara las estrategias de contratación que serán utilizadas para poder descubrir o encontrar a la persona idónea y así cubrir alguna plaza vacante que se desee cubrir y a su vez poder brindarle a esa persona mejores oportunidades en el ámbito laboral tomando en cuenta su crecimiento personal y profesional.

Toda organización debe de poner como prioridad el crecimiento personal y profesional de sus colaboradores, ya que esto los motivara a continuar desarrollando la labor asignada de la mejor manera y con el deseo de dar lo mejor de cada uno en todo aspecto, no solo con el fin de hacer bien su trabajo, sino que también el poder cuidar su lugar dentro de la organización.

2. Estrategias de contratación

De acuerdo lo que explica Rosemary Haefner, vicepresidenta de recursos humanos de Career Builder, Cuando las empresas desarrollan la evaluación de sus candidatos buscan lo mejor de las personas, no únicamente en cuanto a habilidades y competencias para desempeñar determinadas funciones, sino también en lo correspondiente a la personalidad y la actitud que pueda aportar a la organización el candidato.

Debido a las necesidades y actualizaciones que se han ido dando en el transcurso de los últimos años, las organizaciones se han visto en la necesidad de modificar y actualizar sus estrategias y técnicas de contratación para poder descubrir nuevos potenciales y así cubrir las plazas vacantes disponibles.

Dado a la utilización de las competencias en todos los ámbitos, las contrataciones han tenido que apoyarse de estrategias más personales, individualizadas y concretas basadas en el puesto a cubrir, esto porque todas las personas son seres humanos diferentes debido a las habilidades y destrezas que se han permitido ir desarrollando a lo largo de su vida. Esto ayuda a poder desarrollarse de una forma más eficaz en el área que desean realizarsey crecer profesionalmente.

Para ello, es importante conocer las estrategias que estén más actualizadas y poder sacar el mayor provecho de ellas para dar mejores resultados. Es importante poner atención en las estrategias que se utilizarán en el momento de la contratación del personal ya que éstas ayudarán a aportar en el éxito del área en la que trabajará, por lo tanto, aportará en el éxito de la organización. Estas estrategias ayudarán a que se encuentre a la persona que llegue a aportar nuevos conocimientos y hacer una fusión de mejora en el ambiente laboral, al apoyarlo y sentirse apoyado por las personas que trabajarán con él.

Según Aymara Duran (2013) en el blog Talent Clue, da a conocer que el error frecuente en las contrataciones es:

“Por parte de las organizaciones, startups y pequeñas empresas es no establecer una estrategia adecuada de contratación, bien sea por la urgencia de los casos, la adquisición inadecuada de perfiles, una poca valoración del personal, reducción de costos, etc. Esta situación desvía la responsabilidad de encontrar al mejor candidato, conformándose con la adquisición de un talento que en muchas ocasiones no encaja con las necesidades de la empresa”.

Entre los aspectos necesarios a tener durante el proceso de contratación que se pueden considerar importantes para realizar una selección que cumpla con lo requerido según la plaza vacante se encuentra:

- Evaluación de perfil de puestos, es importante describir y tomar en cuenta todas las funciones de las que requiere el puesto y así poder conocer lo que se requiere de los candidatos.
- Proceso de reclutamiento, es importante llevar paso a paso el proceso de reclutamiento para ello podemos apoyarnos de la hoja de vida y/o una solicitud de empleo, para ir conociendo los intereses de los candidatos.
- Desarrollo de entrevistas, es importante que se lleve a cabo una entrevista para conocer los intereses personales del candidato y a su vez poder ver cómo se desenvuelven por medio de expresión verbal. En el desarrollo de las entrevistas también se pueden plantear posibles problemas para conocer la habilidad de la resolución de problemas.
- Evaluaciones psicométricas según el área, son herramientas muy importantes ya que ahora en día hay una diversidad de pruebas que permiten conocer un poco más sobre la personalidad de los candidatos, formas de actuar y debilidades.
- Elección en base a resultados, se puede decir que es el paso final antes de compartir el resultado a los candidatos, es la más importante ya que se deben de reunir todos los aspectos anteriores y así poder cotejar y conocer los resultados del que será el candidato ideal para la plaza o puesto vacante.

- Contratación, es el momento que se propicia luego de una evaluación minuciosa de todos los candidatos, es el primer acercamiento formal que se tiene con el candidato como parte del equipo de colaboradores de la institución.

En todo este proceso es importante y necesario tener siempre presente las competencias, ya que, si no se dejan a un lado, se tendrá clara la necesidad que se tiene por cubrir la plaza o puesto vacante con una persona que vaya a ser exitosa para el puesto por lo tanto lo será para la organización.

2.1 Habilidades

Según la RAE el término habilidad es:

La capacidad y disposición para algo. Gracia y destreza en ejecutar algo que sirve de adorno a la persona, como bailar, montar caballo, etc. Cada una de las cosas que una persona ejecuta con gracia y destreza”. Las habilidades son una parte esencial dentro de las estrategias de contratación ya que se refieren al potencial que una persona tiene o puede ir adquiriendo al hacerlas propias y así poder poner en práctica nuevos conocimientos que sean necesarios según al área a la que pertenecerá.

Como su definición lo menciona las habilidades pueden ser heredadas genéticamente de cualquier integrante del núcleo familiar, como también con el tiempo se pueden ir desarrollando y adquiriendo según las necesidades que se tengan para el crecimiento personal y profesional, para así poder sobresalir en cualquier ambiente y dar lo mejor de sí.

Es por ello por lo que, en el siglo XXI, se conocen unas habilidades más específicas que son consideradas como parte esencial para el buen desarrollo de la persona en los diferentes ámbitos. Entre ellas se puede encontrar:

- Creatividad e innovación
- Pensamiento crítico
- Colaboración

Es importante mencionar que estas habilidades se relacionan entre sí ya que una nos lleva a la otra para poder desarrollarse de una mejor manera, de forma más completa y así poder cubrir cualquier necesidad mostrándose creativo y a la vez pensar de una forma crítica y colaborar con lo requerido en cualquier circunstancia.

Se debe de tomar en cuenta que las habilidades también son una herramienta para que toda persona pueda mostrar mayor éxito en el ambiente laboral en el que se desarrolla, por lo que mostrará mayor capacidad al momento de comunicarse y relacionarse con sus pares en temas laborales o de la vida cotidiana.

2.2 Competencias para la selección de personal

Las competencias integran un conjunto de capacidades relacionadas con un puesto de trabajo concreto, con el fin de encontrar al candidato idóneo que cubra las necesidades que se tienen las organizaciones. La selección de personal por competencias se diferencia de un proceso de selección tradicional por las fases que emplea durante todo el proceso.

Según Carmen Corral en su artículo *¿Cómo Hacer la Selección por Competencias Más Efectiva?* (2015), las frases que debemos seguir son:

Conocer las competencias que hacen exitosas a las personas que desempeñan ese mismo puesto en la empresa. Si el puesto es de nueva creación se puede extraer información de puestos similares en nuestra propia organización o en organizaciones similares.

Definir clara y específicamente esas competencias y categorizarlas. Cuáles son imprescindibles y cuáles son deseables y en qué nivel.

Establecer cómo vamos a medir esas competencias en los candidatos como por ejemplo preguntas a realizar en la entrevista, cuestionarios que midan esas competencias, etc.

Evaluar las competencias de los candidatos aplicando los puntos anteriores y asegurándonos que realmente nuestro candidato encaje con aquello que estamos buscando.

En conclusión, la selección por competencias pone el foco en las habilidades que posee el candidato, con todas las ventajas que eso aporta a la empresa. Las habilidades y competencias son clave para una contratación eficaz, logrando que las organizaciones consigan los objetivos planteados a través de equipos estratégicamente formados, unificando las diversas características, conocimientos y habilidades del personal y así buscar en conjunto el éxito de la organización.

Una de las ventajas que se tiene al momento de la selección basada en competencias es que se puede tomar en cuenta cada uno de los requerimientos solicitados por la plaza a cubrir o el área en la que se necesita el nuevo personal. Esto ayudara a utilizar todas las competencias que tenga la persona, y así en un futuro tener la certeza que el colaborador no importando en que puesto laboral se encuentre podrá reaccionar ante cualquier adversidad que se presente en cualquier momento emergente.

3. Selección y contratación basada en competencias y actitudes

Según Felipe Cristancho Duenas (2014):

Las competencias laborales y las habilidades profesionales son determinantes a la hora de elegir a los candidatos para ocupar los cargos vacantes en las organizaciones. Es

completamente normal que así sea, pero en muchas ocasiones se olvida que la personalidad, las actitudes y las competencias comportamentales también son muy importantes para seleccionar al mejor talento humano disponible en el mercado.

Las organizaciones por cumplir con el objetivo de alcanzar las exigencias del mercado al que se dedican seleccionan y buscan a las personas más competentes en todas las áreas. Las competencias han logrado que las organizaciones sean más conscientes de sus colaboradores y pensar que ellos pueden aportar y a su vez beneficiarse de sus conocimientos, habilidades y destrezas, ya que haciéndolos más valiosos favorecen en la mejora de la organización, tomando en cuenta que las actitudes positivas de las personas son las que ayudan a dar lo mejor de cada uno.

Por estas razones, las organizaciones han invertido en la selección de su nuevo personal y han optado por trabajar el proceso basado en competencias y así cubrir todos los ámbitos, esto en búsqueda de poder desarrollar en los colaboradores un desempeño favorable con actitudes que garanticen la realización de sus tareas o responsabilidades con eficiencia y al mismo tiempo permitirles el crecimiento profesional, apoyándolos con beneficios que les permitan desarrollarse más en su área específica. En la selección y contratación de personal se tiene como objetivo, elegir al candidato ideal para una plaza vacante específica, sin olvidar el potencial y capacidad de adaptación que puedan poseer.

Las organizaciones tienen diferentes procesos o pasos a seguir durante la selección del personal, pero todas cumplen con hacer un análisis de hojas de vida o currículum vitae, entrevistas por competencias que permiten conocer a los candidatos, pruebas psicométricas que muestran diferentes resultados en dependencia de las personalidades, verificación de referencias de cada persona tanto personales como laborales (verificación de cómo es su relación con sus pares, cómo fue su desempeño laboral, motivo de retiro o renuncia).

Además, en varias ocasiones realizan algunas pruebas prácticas para poder medir los conocimientos (específicamente si son en áreas técnicas o que sea un puesto con procesos de rutina), todo esto se realiza previo a dar un criterio de los candidatos. El éxito de la selección basada en competencias es que permite escuchar y conocer la esencia de la persona.

3.1 Importancia de las actitudes positivas en los jóvenes

Las actitudes positivas que se toman ante las dificultades de la vida permiten alcanzar con éxito las metas propuestas por cada individuo para su desarrollo y desempeño. Es por ello por lo que, para alcanzar el éxito en cualquier momento o circunstancia de la vida se debe de iniciar cambiando la forma de pensar y ser positivos en todo momento, eso influirá en las acciones y en como la persona se comportará en cualquier situación que se presente.

Para lograr con mayor eficacia en el desenvolvimiento de las personas se implementa un programa o una actividad que beneficien a la persona, en este contexto es necesario adoptar actitudes que aporten en una mejora continua, en ese aspecto es importante tomar en cuenta que se debe modificar algunas actitudes y evitar usar las frases no puedo, es imposible, no soy capaz, no voy a lograrlo e iniciar a tener actitudes positivas y pensar que toda dificultad deja un aprendizaje y que toda persona es capaz de superar cualquier dificultad que se presente a lo largo de su desempeño o vida diaria.

Es importante que toda persona para tener una actitud más positiva se vea a sí mismo como alguien competente que puede resolver cualquier dificultad o problema que se presente, haciendo énfasis en que todo tiene solución y si se buscan las soluciones más asertivas se obtendrán mejores resultados. Haciendo énfasis en las competencias desarrolladas según la etapa y circunstancia que se esté presentando y así utilizar las herramientas que en su momento se brindaron para ser una persona capaz, competente y eficaz.

No se debe de olvidar que todas las personas poseen talentos y habilidades diferentes, pero algunas las desarrollan más a detalle que otros como cuando se trabaja con las competencias de

grado o eje; a esos talentos y habilidades que se van desarrollando en el transcurso de la vida les podemos llamar cualidades, las cuales nos ayudaran a dar a conocer a la persona de forma individual, y si estas son desarrolladas de la forma adecuada pueden convertir a la persona en alguien eficaz ante cualquier situación que se presente y así conseguir todo lo que se proponen y a su vez poder ubicarse en una posición laboral deseada.

“Partir de una actitud positiva, en la cual se reflejen las motivaciones y metas esperadas, orienta a las personas hacia una mejor disposición y un eficiente trabajo, lo cual se vuelve una manera de lograr el éxito personal y profesional”.(Ochoa, 2015)

El profesor de la UNITEC compartió 8 cualidades que permiten perfeccionar algunas actitudes, lo que conlleva un comportamiento positivo de las personas y permiten alcanzar el éxito profesional:

- Tener un balance entre la vida profesional y personal
- Ser asertivo
- Tener comunicación efectiva con el equipo de trabajo
- Plantear objetivos de vida
- Afrontar positivamente los inconvenientes
- Tener la capacidad de autocrítica
- Ser abierto con los demás
- Ser una persona proactiva

Cada uno de estos aspectos resulta fundamental cuando se busca el éxito profesional, ya que representan el interés en hacer algo, crecer y superarse día a día. Hoy en día, las organizaciones buscan personas con este tipo de cualidades y actitudes positivas, pues significa un mejor desarrollo de sus obligaciones, mayor apertura al crecimiento, además de un trabajo en equipo más capaz.

“La actitud positiva, asertividad y conocer los intereses de la organización abrirán puertas en muchas empresas, pues son piezas claves para nuestra realización personal y, sobre todo, profesional”, concluyó el profesor Ochoa. Cuando se tiene claridad dentro de la organización de qué tipo de habilidades y competencias buscan para desarrollar puestos de trabajo competentes, eficaces y eficientes, se inicia con el proceso de identificación de perfil para lograr posicionar al futuro colaborador en el ámbito que mejor desempeñe para beneficio propio y de la organización.

3.2 Identificación del perfil y descriptor de puesto

Para los autores, López y Ruiz “En la actualidad está adquiriendo una gran importancia el modelo de gestión de los recursos humanos basados en competencias. Las competencias del puesto de trabajo forman parte del perfil profesional sustituyendo a las aptitudes y la personalidad”.

En la actualidad se ha ido trabajando con la importancia de los perfiles y descriptores de puesto ya que son clave para conocer que actitudes, aptitudes y habilidades son requeridas en cada puesto, es por ello que damos a conocer un concepto claro de cada uno de ellos.

Perfil de puesto: Es una herramienta que permite organizar y agrupar los requisitos y habilidades que se requieren para ocupar un cierto puesto de trabajo. Este tipo de método permite que se pueda responder a qué hace, cómo se hace y para qué se hace, teniendo en cuenta lo que se necesita para el puesto, cuáles son las condiciones y la cultura institucional.

Descriptor de puesto: Documento en el que se refleja la información obtenida por medio del análisis, indicando las tareas del puesto, las responsabilidades y los deberes del mismo.

Es importante observar que a descripción se basa en la naturaleza del trabajo, y no en el individuo que lo desempeña en la actualidad. Elementos que están contenidos en un descriptor de puesto a partir de la práctica actual de trabajo:

- Requisitos relacionados con la persona que realiza el trabajo

- Requisitos relacionados con las condiciones de trabajo
- Educación pertinente Experiencia pertinente
- Esferas concretas de experiencia Aptitudes manuales o mentales Aptitudes sociales o de acción recíproca
 - Exigencias de viajes
 - Horas y horarios de trabajo
 - Condiciones ambientales peligrosas o duras”

Es importante trabajar con un perfil y descriptor de puestos basados en competencias así poder tener claridad en lo que se necesita para cubrir una plaza vacante.

De acuerdo con lo que expresa López (2010)

Si una organización realiza su reclutamiento y selección basada en competencias, estas deberán ser consideradas al momento de realizar la descripción de puestos y definir el perfil. Por esta razón, la aplicación de los cuestionarios y entrevistas que se realicen para efectuar el relevamiento, deben prever esta información. (Pág. 134)

3.3 Selección basada en habilidades actitudinales

Según Adecco Group (2017)

Las competencias actitudinales se relacionan directamente con el “saber-ser” o “saber-actuar” frente a una situación determinada. Por esta razón son competencias extremadamente útiles para nuestro desempeño profesional y sin las cuales muchos de nuestros conocimientos no podrían ser aprovechados. Estas competencias son las que nos permiten trabajar de un modo más eficaz y saludable para nosotros y para los demás.

Se puede mencionar que la selección basada en las habilidades actitudinales va muy de la mano de las competencias de área y de las competencias de grado o etapa. La selección de personal en toda organización debe de ser un proceso meticuloso, detallista y selectivo, que permita encontrar los mejores candidatos basado en sus habilidades personales que serán parte fundamental para reducir la probabilidad de abandono a sus responsabilidades.

Las habilidades actitudinales deben ser un pilar importante en el proceso de selección del personal, ya que son las actitudes las que ayudan y brindan herramientas de mejora en las personas y al mismo tiempo indicarán si están preparadas para afrontar las dificultades se presenten en cualquier momento o área dentro de una organización, no importando las responsabilidades o puestos que se tengan, simplemente por ver más allá y plantear soluciones asertivas ante lo que se presente.

Se puede mencionar que la experiencia para cubrir un puesto o plaza dentro de cualquier organización se va formando y creando mediante vivencias y aprendizajes adquiridos en base a las funciones que desarrolle cada uno; pero las habilidades son talentos o capacidades innatas de cada persona que mediante se le brinden nuevas oportunidades podrán forjarse y mejorarse para ir en búsqueda del crecimiento personal y en el ámbito laboral. Es por ello por lo que, las habilidades actitudinales serán punto clave durante el proceso ya que irán mostrando lo que los candidatos a cualquier plaza o puesto son capaces de alcanzar y ayudaran a medir que tan competentes son en el área que han decidido desarrollarse a nivel profesional.

Conclusiones

Toda persona debe de ser considerada como un ser integral, formado por destrezas y habilidades que le beneficia para ser competente en un proceso de contratación.

Las actitudes son parte esencial de toda persona ya que serán una herramienta que permitirá brindar mayor seguridad y motivación en el individuo y así poder realizarse como un ser integral dentro del ambiente laboral.

Es importante tomar en cuenta las competencias actitudinales al momento de realizar un perfil de puestos y trabajar un proceso de reclutamiento y selección, y así asegurar de una mejor manera, que la organización tendrá a la persona idónea para la plaza que desean cubrir.

Resulta una mejor opción en el mercado laboral seleccionar a personal con habilidades actitudinales positivas, sobre el personal con experiencia, ya que, sin esas actitudes y habilidades sociales se le dificultará enfrentarse a nuevos retos y acoplarse a un clima de trabajo diferente.

Referencias

- Adecco Group (2017). Recuperado de: <https://www.adeccorientaempleo.com/competencias-actitudinales-para-que/>
- Corral, Carmen. (30 de julio de 2015). Recuperado de <http://blog.talentclue.com/como-hacer-la-seleccion-por-competencias-mas-efectiva>
- Cristancho Dueñas, Felipe (13 de mayo de 2014). Recuperado de <https://blog.acsendo.com/competencias-laborales-la-actitud-tambien-importa/>
- Duran Marcano, Aymara (21 de agosto de 2013). Recuperado de <http://blog.talentclue.com/bid/322916/estrategia-de-contrataci-n-para-reclutar-al-mejor-candidato>
- Ministerio de Ambiente, Gobierno de Perú. Curso virtual Ecolegios. Recuperado de: http://www.minam.gob.pe/proyecolegios/Curso/curso-virtual/Modulos/modulo2/2Primaria/m2_primaria/los_indicadores_de_logro.html
- Educarchile. Introducción a las Habilidades del Siglo XXI (2013). Recuperado de http://www.educarchile.cl/ech/pro/app/especial?id=219836&sc=temas#;qu_son_las_habilidades_del_siglo_xxi?
- López Barra, Soledad; Ruíz Otero, Eugenio; Mc Graw Hill. Recuperado de: <https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448196252.pdf>
- López Gumucio, J. Ricardo.(2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional perspectivas. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941230007.pdf>

América Economía. (06 de noviembre de 2015). Recuperado de <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/8-cualidades-que-te-permiten-alcanzar-el-exito-profesional>

Ministerio de Educación de Guatemala CNB, Guatemala. (12 de abril de 2016). Recuperado de http://cnbguatemala.org/wiki/Secci%C3%B3n_6:_Las_competencias_y_el_curr%C3%ADculo_-_Fundamentos_del_Curr%C3%ADculo

Ministerio de Educación de Guatemala CNB, Guatemala (2008). Recuperado de https://web.oas.org/childhood/ES/Lists/Recursos%20%20Planes%20Nacionales/Attachments/434/2.%20CNB_%20Nivel%20Preprimario_.pdf

Rodríguez García, Gilberto; Universidad de Guadalajara. Recuperado de: http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/que_son_las_competencias_laborales.pdf

Vásquez Romo, Lorena. (2010). Congreso iberoamericano de educación. Págs. 3- 6