

DISQUISICIONES EN LA GERENCIA DEL TALENTO HUMANO ACERCA DEL RECLUTAMIENTO

Autora: Daniela Herrera
danielabarqto@gmail.com

RESUMEN

En la realidad de la gerencia del talento humano, se suceden diversidad de decisiones, reflexiones y actitudes en el ejercicio de las funciones implicadas con el personal obrero. Dentro de estas fases, este ensayo enfoca las disquisiciones en el reclutamiento y particularmente, despliega algunos argumentos relacionados con el período de prueba, como una buena práctica que se intenciona para identificar diversidad de elementos tangibles e intangibles, necesarios de integrar desde la significancia que le otorga el personal obrero, interesado en optar por algún cargo en la organización. En este orden de ideas, se desarrollan aspectos administrativos y de gestión, que tienen que ver con el reclutamiento en período de prueba, el goce de seguridad y bienestar temporal, los eventos de planificación del reclutamiento, además del lenguaje y acción percibida durante el mismo. De allí que, el análisis realizado, concluye, entre otros, sobre el permanente contacto humano y acercamiento de la gerencia del talento humano con el personal obrero que opta al cargo, durante el período de reclutamiento en prueba, el cual debe ser parte de la planificación estratégica y la colaboración de un equipo interdisciplinario, que permitan tomar decisiones efectivas, dentro del marco de apoyo a la seguridad social y bienestar que ofrece la Universidad Fermín Toro y sobre la plataforma reconocible en el aspirante, respecto a los valores, motivación, habilidades y formas de actuación que potencien la idea de su elegibilidad.

PALABRAS CLAVE:

Gerencia del talento
humano,
entrenamiento,
personal obrero

DISQUALIFICATIONS IN THE MANAGEMENT OF HUMAN TALENT ABOUT RECRUITMENT

Autora: Daniela Herrera
danielabargto@gmail.com

ABSTRACT

In the reality of the management of human talent, diversity of decisions, reflections and attitudes in the exercise of the functions involved with the workers' staff follow each other. Within these phases, this essay focuses on the disquisitions in the recruitment and, in particular, displays some arguments related to the trial period, as a good practice that is intended to identify the diversity of tangible and intangible elements, necessary to integrate from the significance that grants the workers' personnel, interested in opting for some position in the organization. In this order of ideas, administrative and management aspects are developed, which have to do with the recruitment during the trial period, the enjoyment of security and temporary welfare, the planning events of the recruitment, as well as the language and action perceived during the same. . Hence, the analysis carried out concludes, among others, on the permanent human contact and approach of the management of human talent with the workers who opt for the position, during the period of recruitment in test, which must be part of the strategic planning and the collaboration of an interdisciplinary team, allowing effective decisions to be made, within the framework of support for social security and well-being offered by Fermín Toro University and on the recognizable platform in the aspirant, regarding values, motivation, skills and ways of acting that enhance the idea of their eligibility.

Keywords: Management of human talent, training, workers.

INTRODUCCIÓN

La diversidad de elementos, circunstancias e implicaciones, de carácter tangibles e intangibles, que se disgregan en los diferentes desempeños, tareas y funciones que transitan en la dinámica organizacional, están cargados de comportamiento humano, por lo cual reflejan su carácter de complejidad en las lecturas de la realidad sobre los hechos relacionados con el cargo laboral y al mismo tiempo, se impregnan del hacer intersubjetivo y subjetivo, que muchas veces, se mantiene latente en los diferentes niveles de percepción del trabajador y de la gerencia del talento humano en particular, en función de las prácticas y decisiones significadas al hacer uso de los atributos personales y profesionales.

Es así como la comprensión de los atributos personales del trabajador, puestas en práctica en las expectativas de los mejores los resultados que se derivan de sus actividades y procesos, se ejercitan en la clarificación de las actitudes que

fundamentan los rasgos distintivos en la labor desarrollada, al ofrecer determinados servicios con dedicación, tranquilidad y disposición para superar las posibles barreras que emergen en el desempeño, además de atender los diferentes ángulos de actividades concatenados a las experiencias del trabajador, dentro del conjunto combinado de destrezas, habilidades y voluntad en la realización de las tareas.

Desde esta perspectiva, el sentido del reclutamiento del talento humano ha de buscar más allá de las fronteras de la descripción del cargo, la posibilidad de ubicar un período de prueba monitoreado y remunerado del trabajador, que permita al gerente identificar las habilidades, actitudes tomadas frente a esquemas laborales limitantes de materiales, equipos y recursos y aspectos motivacionales, que puedan dar razón de ser identificado como el candidato ideal, dentro de las calificaciones deseadas por la organización que atraigan su reclutamiento.

De allí que, la concreción de esta situación, debe ser parte

inteligible en la gerencia del talento humano, que facilite el proceso de reclutamiento, en el cual ha de participar junto a un equipo de colaboradores interdisciplinarios, el desarrollo de los acontecimientos pertinentes, durante un periodo de prueba, donde igualmente se produzcan, mayores relaciones de cercanía humana, confianza e intersubjetividad, a fin de verificar, a través del lenguaje el interés, la motivación, el hacer significativo que orienta al personal de nuevo ingreso potencial, en la situación observada dentro del perfil que se requiere.

En torno a esta misma situación del reclutamiento a prueba, recomienda Grados (2013), que el tiempo para monitorear sí el trabajador cumple con los requisitos, habilidades y actitudes necesarias para desarrollar la labor, según los requerimientos de la organización, no debe exceder a treinta días, período durante el cual disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto de ubicación en el ámbito laboral.

De la misma manera, el mencionado autor hace ver que, según el juicio del patrón, y al tomar en cuenta la opinión de la comisión mixta de productividad, capacitación y del reclutamiento en los términos de la ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para la organización.

Al estar en concordancia con las ideas expuestas en la orientación interpretativa y de análisis en este ensayo, se hace énfasis en los puntos neurálgicos interconectados al conjunto de disquisiciones que adquieren interés en el proceso de reclutamiento que cumple la gerencia del talento humano, respecto al personal obrero de la Universidad Fermín Toro, como aspectos trascendentes implicados a las actitudes que se develan frente a múltiples actividades asociadas a su desempeño

DESARROLLO TEÓRICO

Reclutamiento en periodo de prueba

El proceso de reclutamiento del personal obrero a prueba, es un asunto que libera expectativas, tanto

para el trabajador como para la gerencia del talento humano, dentro de los nuevos entornos sociales, políticos, culturales, económicos y legales, que se entretajan a la complejidad de situaciones incluyentes de las nuevas realidades empresariales, dentro del marco de riesgos que se corren ante la posibilidad de un cargo vacante, de esta naturaleza, en la amplitud de adaptaciones, convenios y alianzas estratégicas inmersas en las decisiones e incertidumbres, que suelen impactar el buen desarrollo de las actividades en la organización.

Dadas estas circunstancias, resalta el interés acerca del periodo de prueba que se propone, cuando se aborda el proceso de reclutamiento, el cual representa un espacio significativo clave cargado de imprecisiones como producto del comportamiento humano, que se deben proyectar hacia el futuro en la consecución de las metas y objetivos que promocionan las relaciones laborales armoniosas y cargadas de efectividad.

Desde este punto de vista afirman Rubio (2008) que, en ese sistema de interacciones en las relaciones laborales, influyen elementos psicosociales, que dominan las actividades en el período de prueba, donde "se concentrarán todas las incertidumbres de nuestro pasado y nuestro futuro laboral, y pueden apoderarse de nosotros muchas inseguridades sobre la cualificación y habilidades para las relaciones" (p. 3).

Es precisamente allí donde se destaca la importancia de este período de prueba durante el reclutamiento del personal obrero en la Universidad Fermín Toro, frente a la dinámica socio-laboral tan cambiante e impredecible en nuestro país, que se erige frente a la contratación futura de personal con el aseguramiento de las actitudes adecuadas que se singularizan desde los primeros momentos en las relaciones con la organización, dentro de las adaptaciones previstas por la ley correspondiente y su impacto institucional.

Ahora bien, la complementariedad sobre estos hechos, es referida por León y Díaz (2013), en términos del cuidado que definen al reclutamiento dentro del conjunto de técnicas y procedimientos para conseguir candidatos potencialmente cualificados e idóneos a los puestos y necesidades de la organización. No obstante, el periodo de prueba, si se decide practicarlo por parte de la gerencia del talento humano, hay que tener cuidado en los términos del contrato establecido, comunicándole al candidato sobre los derechos y obligaciones, tanto para el trabajador como para la organización.

En concreto, el hecho de establecer el periodo de prueba en el reclutamiento del personal obrero de la Universidad Fermín Toro, constituye una plataforma entendible, tanto para la gerencia del talento humano dentro del marco de los convenios colectivos de trabajo, que concede valores adicionales para reconocer las actitudes, herramientas de dominio y manejo de situaciones adversas.

Asimismo, desde la óptica del personal obrero, este periodo de prueba, le permite autoreconocerse en sus buenas prácticas que determinan la perspectiva de proseguir con la relación laboral y al mismo tiempo, reflexionar sobre los escenarios que se presentan en la dinámica laboral en tanto reflejan, desde su propia convicción, si le convienen, le interesan y es capaz de desarrollar las tareas encomendadas.

De igual modo, la sensibilidad del gerente del talento humano y su grado de percepción acerca de las actitudes que rompen la armonía en las labores, que muestran incomodidades, limitaciones y baja motivación del personal obrero, debe ser parte de la identificación que se devela cuando no se cumplen sus expectativas y necesidades básicas, ante los momentos de crisis que dificultan el progreso económico y a su vez pudieran generar labores defectuosas y lentitud que son reconocibles en el lenguaje.

Goce de seguridad y bienestar temporal

La panorámica de elementos inherentes a la seguridad y bienestar en el trabajo, conforma eventos de comportamiento humano, sensibilidad y actitudes que van más allá de un ambiente de trabajo idóneo, desde el punto de vista de la actividad que desarrolla el personal obrero y que, al mismo tiempo, concede la búsqueda de la maximización de beneficios sociales, físicos, emocionales, que de manera equilibrada permitan sentirse bien con lo que se hace.

No obstante, el estado de bienestar adquiere interés en el hecho de proporcionar cobertura a las situaciones resaltantes de falta de recursos para cubrir las necesidades básicas, frente a la cuales se han de subsanar algunas limitaciones de materiales y atmósferas positivas en el sistema de relaciones que se establecen en el trabajo. Dentro de este marco de reconocimiento, se manifiestan, además, un conjunto de restricciones impuestas por el momento histórico económico y legal concreto vinculado a la seguridad social.

Tal como lo refiere Martínez (2002), se trata de la capacidad del propio sistema gerencial para allegar el nivel de recursos planificados, que potencialmente se puedan cubrir por parte de la organización como adecuación y despliegue de la acción protectora social a los trabajadores que "sólo en la medida que un determinado sistema de seguridad social haga posible predicar la nota de suficiencia financiera, podrá aspirar a cubrir suficientemente, en extensión e intensidad, todas aquellas contingencias y necesidades de las cuales históricamente se ha hecho cargo y otras nuevas que decida asumir la organización" (p. 73).

En tales términos, las políticas sociales, financieras y económicas de la organización parecieran engranar sobre la interpretación de estos hechos articulados al momento histórico que vive actualmente el país, donde los vínculos laborales se implican a comportamientos humanos que regulan la participación de los sindicatos y de la administración misma, ante la diversidad de

gestiones cargadas por atmósferas que buscan el equilibrio en lo atinente a la seguridad social y bienestar temporal del trabajador en período de prueba.

Por lo tanto, la seguridad y bienestar en el trabajo debe valorarse independientemente de la temporalidad del contrato, dentro de escenarios de salud mental, física y emocional. Tal como lo señalan Lozada y Muñoz (2012), en la preocupación institucional, se ha de significar que esa trayectoria hacia la seguridad y bienestar en el trabajo, se manifiesta a través de políticas, planes y programas, que se abordan desde la normativa jurídica, en la acción comprometida del talento humano respaldado por la institución.

En tal sentido, se resaltan estos hechos en el contexto de la gerencia del talento humano con el personal obrero de la Universidad Fermín Toro, toda vez que, se han de fortalecer los aportes a soluciones sociales, de seguridad y dentro de los beneficios que demandan el entendimiento en las relaciones que buscan el bienestar del trabajador, en

el marco de las singularidades inmersas en las condiciones convenidas en el contrato temporal.

Eventos de Planificación del Reclutamiento

Los eventos y el conjunto de fe permiten seleccionar al personal de la empresa y al mismo tiempo, interpretar la condición de eficiencia del nuevo talento humano, parte de la idea del reclutamiento al concretar la gestión del talento humano sobre la base de procedimientos dirigidos a su cualificación para poder acometer las actividades y procesos que se derivan de una adecuada planificación institucional.

En este orden de ideas, afirma Ramos (2009), que el proceso de planificación en el área del talento humano "toma su punto de partida ante la necesidad de toda organización de disponer de forma permanente de personal competente manifestado en las tareas exigidas" (p. 73). Buena parte de esta perspectiva, tiene que ver con el predominio que privilegia las estructuras horizontales en la organización para valorar las habilidades y destrezas en el sentido

de responsabilidad y la preocupación por sentirse bien con las labores que se realizan en el cumplimiento de la planificación.

En este escenario, la planificación mencionada se distingue dentro de cinco etapas integrales que comprenden según el mencionado autor en el análisis de la política, objetivos y estrategias de la institución, los propósitos definidos en la gerencia del talento humano, la evaluación de los recursos disponibles, la previsión de las necesidades del nuevo ingreso, la elaboración y puesta en marcha de los planes curados a la gerencia del talento humano con el objeto de hacer concordantes tanto la necesidad de cómo la disponibilidades.

Dentro de este eje de concreción, que se asimila en la gerencia del talento humano del personal obrero de la Universidad Fermín Toro, queda expuesto el apoyo de la planificación de este capital humano, en el análisis de los puestos, así como las actitudes y esfuerzos que dominan las acciones

en el contrato previo, de acuerdo los esfuerzos y caracterización de las tareas a cubrir.

Estas tareas deben estar delimitadas, definidas en los procesos cualificados deben atender no sólo en la discriminación de los mismos para el conocimiento del personal obrero, sino en referencia a la sensibilidad del proceso de reclutamiento que trata de conseguir, que este entienda la filosofía de gestión de la organización, su cultura, políticas y específicamente las características del puesto a cubrir.

En suma, la planificación de las diferentes fases y estrategias que dominan el escenario de la gerencia del talento humano, para lograr reclutar y detener al personal obrero cualificado, a partir del período de prueba, pone énfasis en los diversos itinerarios tangibles e intangibles que se perciben desde las prácticas cotidianas asignadas a su cargo.

Lenguaje y acciones percibidas durante el reclutamiento

Más allá de los elementos cualificadores que se describen tanto en el manual y descripción del cargo

como en la propia manifestación del personal obrero, durante el período de prueba, al solicitar sus datos personales, motivación, formación y algunas condiciones de base psicológicas, de salud y de las vivencias relacionadas con trabajos anteriores de la misma naturaleza, se refuerza el encuentro sensible de sus actuaciones, al develar desde el acercamiento humano, algunas percepciones que no se ven a simple vista, no obstante, pueden generar acciones diversas, que son necesarios de indagar.

En este sentido, el lenguaje y su significancia, se comprenden como plataforma inteligible para construir la confianza del gerente de talento humano, involucrado en los actos que muestran los comportamientos en casos específicos que entran en juego en el sistema de valores, conjunto de interrelaciones sociales con sus compañeros y aspectos éticos y emocionales. Al argumentar esta situación con Echeverría (2011), se sustenta lo siguiente:

Como fenómeno lingüístico decimos que el respeto es el juicio de aceptación del otro como un ser diferente de mí, legítimo en su forma de ser y autónoma en su capacidad de actuar. Implica, por lo tanto, la aceptación de la diferencia, de la legitimidad y de la autonomía del otro en nuestra convivencia en común (p. 138).

Esta cita, nos lleva al ideal de los intereses compartidos, valores y formas de abordar la legitimidad recíproca de los distintos compromisos que se muestran, tanto en los actos lingüísticos mencionados por el propio personal obrero, como en las acciones que nos logran situar en ese comportamiento humano integral, que puede reafirmar o no, la confianza del gerente del talento humano, para dar el reconocimiento al trabajador, el cual da parte de los significados tangibles e intangibles en sus modos de asimilar el compromiso con la organización.

Vale decir que, el ámbito de convivencia social, desde los valores de respeto al otro en las interacciones, han de significar en su

carácter colateral, el saber escuchar y asimilar la orden del día del supervisor inmediato, así como el acercamiento con los compañeros, para el trabajo en equipo, intereses comunes y decisiones compartidas que dan la posibilidad de examinar y reflexionar sobre los asuntos problemáticos que emergen en el ámbito institucional.

Al complementar estos hechos sobre la naturaleza social y humana, que se amplifica en el contacto con los demás, resalta el razonamiento de Ciríaco (2009), en la necesidad de reflexionar que tiene el personal obrero de nuevo ingreso, sobre sus propias deficiencias y el sentido de la inteligencia armónica significada en la voluntad, sentimientos y valores propios de su esencia humana, que abren el horizonte de veredas co-construidas que recorrer y resaltan en sus aportes a la organización.

Estas implicaciones tienen que ver con el hacer laboral que implica la existencia humana dentro de un proyecto común dentro del cual se conforman nuevos caminos y la búsqueda de beneficios sociales,

económicos y de crecimiento personal, que deben estar respaldados por comportamientos socializadores acordes a la realidad organizacional ejercitados desde la voluntad del servicio eficiente.

CONCLUSIONES

La reflexión que surge en torno a las disquisiciones en la gerencia del talento humano y la ampliación del sentido perceptivo que se implica a los planes de reclutamiento del personal obrero en la Universidad Fermín Toro, es remitida a diversidad de factores objetivos y subjetivos, que se complementan en las distintas fases planificadas por la organización, para reclutar y mantener la mejor cualificación de los candidatos, que puedan proporcionar el servicio eficiente, desde el funcionamiento de los acuerdos existentes y la proyección del ser existencial en las actividades.

En este orden de ideas, el análisis argumentativo que siguió este ensayo, desde la perspectiva de la gerencia del talento humano en los

ámbitos de reclutamiento del personal obrero, hace énfasis en una de las fases que ha perdido vigencia en estos días cargados de la dinámica social, política laboral, ante la confluencia de diversidad de escenarios de tipo contractuales, que se manejan en este contexto institucional.

En razón de ello, la intencionalidad de proponer el reclutamiento de este tipo de talento humano, en período de prueba, se enfoca desde el acercamiento sensible, perceptivo y motivador, que debe activar la gerencia del talento humano y sus colaboradores interdisciplinarios, para poder captar los eventos tangibles de las actividades y la fuerza emocional que subyace a la diversidad de comportamientos humanos que se derivan en la sinergia de actuaciones, valores y habilidades.

Por tanto, en la idea de comprender la amplitud de vinculaciones en el lenguaje y la acción, que se observan en el personal obrero inmerso en el reclutamiento a prueba, se resaltan

los valores de respeto, convivencia, compromiso con la institución, además de las habilidades y destrezas, que se reconocen en la realización de las tareas propias del cargo al cual se opta.

Es por ello que, en permanente contacto humano y de acercamiento al trabajador, la gerencia del talento humano, cobra vigencia en el hacer cotidiano y en la planificación estratégica, para afrontar las diversas realidades de limitaciones de recursos, tiempo, motivación, sistema de relaciones con los otros, valores e interés, que se develan en el contexto complejo de las actividades y procesos, inquietudes y formas de actuar en el servicio desarrollado.

No obstante, el período de prueba en el reclutamiento, es un escenario cargado de comportamiento humano abordado desde estrategias gerenciales entrelazadas con los otros, que se integran junto al trabajo y perfilan el horizonte de la adaptabilidad, flexibilidad, convivencia y experiencias, que se vuelven tensas para el aspirante al cargo. En este

sentido, el trato sensible de la gerencia el talento humano, además de la inteligencia emocional para captar la esencia del ser que se devela a través del lenguaje y la acción, cobra vigencia en el momento de la decisión.

En cuanto a la seguridad y bienestar temporal del personal obrero durante el reclutamiento a prueba, se debe cumplir en las mismas condiciones, contrataciones existentes y aportes de la organización, que ya existen, pero que pueden evolucionar hacia términos que se significan en el contrato de trabajo temporal, conservando los derechos sindicales que así se reconocen.

De esta manera, se concluye acerca de la contribución social, que dentro de los escenarios laborales del personal obrero se manifiestan en la Universidad Fermín Toro, para innovar, fortalecer y manifestar la apertura de nuevas disposiciones, retribuciones y asistencia al personal obrero, manteniendo el horizonte de

igualdad de trato, en lo que se refiere a los beneficios sociales y el goce de seguridad que ofrece la organización.

REFERENCIAS

- Ciríaco, P. (2009). **Valores de Cada Día**. Madrid: Paulinas.
- Echeverría, R. (2011). **Ontología del Lenguaje**. Buenos Aires: Granica.
- Grados, J. (2013). **Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción del Personal**. (4ª ed.). México: Manual Moderno.
- León, M. Y Díaz, E. (2013). **Recursos Humanos y Dirección de Equipo**. Madrid: Paraninfo.
- Lozada, M. Y Muñoz, A. (2012). (Compls.). **Experiencias de Investigación en Salud y Seguridad en el Trabajo**. Bogotá: Universidad Nacional De Colombia.
- Martínez. M. (2002). **Relaciones Entre Empleo y Seguridad Social**. La Coruña: Netbiblo.
- Ramos, M. (2009). **Guía Práctica de Economía de la Empresa II. Áreas de Gestión y Producción**. Barcelona: Universitat de Barcelona.
- Rubio, A. (2008). **Ganarse el Puesto y Superar con Éxito el Periodo de Prueba**. Madrid: Díaz de Santos.