



TÉCNICAS DE SELECCIÓN UTILIZADAS PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN TIENDAS POR DEPARTAMENTO DEL MUNICIPIO MARACAIBO

(Selection techniques used for human talent management in stores by department of Maracaibo municipality)

Lic. Dahirelys Ch, Sánchez

Universidad Privada Dr. Rafael Bellosos Chacín, URBE

dahire.2691@gmail.com

RESUMEN

El propósito de este artículo es dar a conocer los resultados de la investigación, cuyo objetivo fue identificar los tipos de técnicas de selección utilizadas para la gestión del talento humano en tiendas por departamento del municipio Maracaibo, sustentándose en autores como: González, Olivares y Ramos(2013), López(2012), Chiavenato(2009) y Serna(2008) entre otros. El estudio se fundamentó en el positivismo, su diseño no experimental, transeccional, descriptivo, bajo la modalidad de campo. Se consideró como población a 5 gerentes y 14 asistentes de recursos humanos de las tiendas por departamento y se aplicó el censo. La técnica de recolección de datos fue la observación por encuesta; el instrumento un cuestionario de 9 ítems, validado por expertos en el área, con una confiabilidad de 0.95, determinada a través del método del alpha de cronbach para analizar los datos se utilizó la estadística descriptiva a través de medias aritméticas. Se concluyó que existe alta utilización de entrevista, test psicológicos y pruebas de conocimientos, por lo que se recomienda considerar las técnicas de selección un proceso importante dentro de la organización y adoptar una orientación estratégica para su aplicación de manera que se ajusten y sean congruentes con las necesidades de la empresa.

Palabras clave: técnicas de selección, gestión del talento humano, tiendas por departamento, orientación estratégica.

ABSTRACT

The purpose of this article is to present the results of the research, whose objective was to identify the types of selection techniques used for the management of human talent in department stores in the Maracaibo municipality, supported by authors such as González, Olivares and Ramos (2013), Lopez (2012), Chiavenato (2009) and Serna (2008), among others. The study is based on positivism, its non-experimental, transectional, descriptive design, under field modality. It is considered as population to 5 managers and 14 assistants of human resources of the stores by department and the census was applied. The technique of data collection was observation by survey; The instrument a questionnaire of 9 items, validated by experts in the area, with a reliability of 0.95, determined through the method of the alpha of cronbach to



analyze the data was used descriptive statistics through arithmetic means. It was concluded that there is high utilization of interview, psychological tests and knowledge tests, so it is recommended to consider selection techniques an important process within the organization and adopt a strategic orientation for its application so that they fit and are congruent with The needs of the company.

Keywords: selection techniques, human talent management, department stores, strategic orientation

INTRODUCCIÓN

En los procesos para incorporar los talentos en la organización la selección tiene lugar después del reclutamiento. Éste es el proceso de escoger los mejores candidatos de la empresa. Para obtener información respecto a los candidatos que se presentan, un paso importante es elegir las técnicas a aplicar para conocer, comparar y escoger los colaboradores adecuados.

Los gerentes de recursos humanos poseen opiniones diferentes sobre cuáles serán las más favorables para ser utilizadas en su organización. Estos en compañía de los asistentes de recursos humanos es uno de los entes protagónicos de este importante proceso para la gestión del talento humano, para ejercer eficazmente su desempeño, requiere identificar las técnicas más idóneas a ser aplicadas en su empresa a fin de que estas permitan dar el mejor pronóstico sobre el futuro candidato al puesto.

En tal sentido, identificar las pruebas de selección a ser utilizadas en una organización es importante, pues; estas contribuyen a evaluar el potencial de las personas que está postulándose para ocupar una vacante. En la práctica, según Chiavenato, (2009), se debe escoger más de una técnica de selección. En el caso de puestos simples (operaciones), por lo general solo se aplican entrevistas. Para puestos más complejos (gerentes, sub-gerentes, directores), se deben emplear pruebas de conocimientos, psicológicas y de personalidad, y una serie de entrevistas con quienes toman decisiones o son formadores de opinión en la empresa.

Son diversos los autores que han investigado sobre las técnicas de selección entre los que se consultó a Medina (2013), en su estudio titulado: “reclutamiento y selección del talento humano en empresas del sector plástico”, cuyo objetivo fue evaluar las fuentes de reclutamiento y las técnicas de selección del talento humano en empresas del sector plástico. Fue una investigación evaluativa-descriptiva, de campo, diseño no experimental, transeccional, de población censal, constituida por 11 sujetos. Se identificaron fuentes internas y externas de reclutamiento y las entrevistas, pruebas psicológicas, como las más utilizadas en este ramo.

Por otra parte, Sánchez (2012), realizó un estudio titulado “Propuesta de mejoramiento en el proceso de selección del personal de la empresa pública metropolitana de movilidad y obras públicas de Ecuador (EPMMOP)” el objetivo fue mejorar el reclutamiento y selección del talento humano en el EPMMOP. Realizó una investigación de campo, descriptiva, no experimental, población fue seleccionada según criterios fijados por el investigador los resultados arrojaron



deficiencia en las técnicas de selección, por lo cual se elaboró la propuesta centrado en las técnicas a utilizar con el propósito de dar más alternativas para escoger y clasificar los candidatos más idóneos a las necesidades de la organizacionales.

Partiendo de los aspectos señalados en los párrafos precedentes, las técnicas de selección deben ser consideradas instrumentos importantes para evaluar el nivel de conocimientos generales y específicos de los candidatos que exige el puesto a cubrir. Existe una enorme variedad de ellas que se pueden combinar de distintas maneras. Cada organización debe determinar cuáles con las más adecuadas para lograr mejores resultados y que dicho proceso resulte eficiente y eficaz.

En el mismo orden de ideas, la eficiencia reside en hacer correctamente las cosas: saber seleccionar, y aplicar las técnicas que sean válidas y precisas. La eficacia reside en obtener resultados, alcanzar metas, saber atraer a los mejores talentos a la empresa, de allí que el objetivo de esta investigación fue: identificar los tipos de técnicas de selección utilizadas para la gestión del talento humano en tiendas por departamento del municipio Maracaibo.

Marco teórico Referencial

Gestión del talento humano

Administrar el Talento Humano se convierte cada día en algo indispensable para el éxito de las organizaciones. Tener personas no significa necesariamente tener talentos. Para ser talento, las personas deben poseer algún diferencial competitivo como conocimientos, habilidad, juicio, actitud. Hoy en día es necesario saber integrar, reclutar, seleccionar, socializar entre otros, ese activo precioso para las organizaciones, pues se trata de un activo demasiado importante para quedar restringido, de manera única y exclusiva, a un área de las organización.

Según Dolan y otros (2007, p.433), la gestión de los Recursos Humanos, “es el conjunto de actividades que afectan el comportamiento de los empleados en su intento de formular e implantar las necesidades de la empresa para el logro de los objetivos propuestos de la organización donde laboran”

Por su parte, Chiavenato (2009, p.44) indica la gestión del talento humano es “la forma en que los gerentes y sus equipos pueden seleccionar, capacitar, liderar, motivar, evaluar, recompensar a sus participantes”. Su visión es crear la mejor empresa y la mejor calidad de vida laboral para la satisfacción del talento humano que forma parte de la organización.

A su vez, González y Ramos (2013, p.42), indican que la gestión del Talento Humano es aquella cuyas principales actividades son reclutamiento, selección, socialización, capacitación, administración de salarios, prestaciones, higiene y seguridad, relaciones sindicales entre otras.

Dentro de este contexto los autores, Chiavenato (2009), González y otros (2013), manejan similitud en sus definiciones de Gestión del Talento Humano destacando como aspecto importante las actividades para gestionar los recursos humanos. Por otra parte, el enfoque de Dolan y otros (2007), defieren completamente de los otros autores, estos afirman que las actividades afectan el



comportamiento de los empleados en su intento de formular e implantar las necesidades de la empresa.

Tomando en cuenta lo anterior, la investigadora se identifica con González (2013), en su definición de Gestión del Talento Humano porque presenta el Reclutamiento, selección, Socialización entre otras como las principales actividades de la gestión, como lo es en realidad pues estos procesos identifican, atraen, orientan a los candidatos que podrían formar parte de los colaboradores para llenar vacantes. Por lo tanto, este maneja un concepto más cercano a lo que se quiere y desea aplicar dentro de la investigación.

En conclusión, la Gestión del Talento Humano, es indispensable para el éxito de las organizaciones, pues las iniciativas de dichas gestiones permite entender el papel de los Recursos humanos de las empresa como factor de competitividad pues se adopta una orientación estratégica que en el planteamiento de los distintos procesos(reclutamiento, selección, entre otros), de forma que estos se ajusten y sean congruentes para lograr el fin de la organización, crear la mejor empresa y mejor calidad de vida laboral.

Técnicas de selección

Una vez que se tiene información respecto de los puestos vacantes, o las competencias deseadas, el paso siguiente es obtener información respecto a los candidatos que se presentan para luego elegir las técnicas de selección para conocer, componer y escoger a los candidatos adecuados que pasaran a formar parte de la organización.

Según González, Olivares y otros (2013, p.176), “las técnicas de selección se pueden clasificar en cinco grupos: entrevista de selección, prueba de conocimiento o habilidades, examen o test psicológico, personalidad y técnicas de simulación las cuales deben ser tomadas en consideración para ser aplicadas en las organizaciones para conocer mejor al candidato.”

Por su parte, Chiavenato (2009, p.148) indica “las técnicas de selección se agrupan en cinco categorías: entrevista, prueba psicológicas, de conocimiento o capacidad de personalidad y técnicas de simulación las cuales son importante al momento de ser aplicadas en las organizaciones para conocer mejor al candidato”.

Por otro lado, Dolan, Valle, Jackson y Schuler (2007, p.144) señalan” una amplia variedad de instrumentos de selección están disponibles para valorar las competencias, personalidad y otras características relevantes de los solicitantes, las más utilizadas son: impresos de solicitud, comprobación de referencias, entrevista de selección, pruebas escritas y simulación”.

Dentro de este contexto, se observa que los dos primeros autores manejan similitud en sus apreciaciones sobre las técnicas de selección, así como también en sus enfoques. Por otra parte, Dolan y otros (2007) presenta similitud en referencias algunas técnicas pero también se enfoca en tomar en cuenta la solicitud así como también la comprobación de referencias como elementos importantes a considerar en dichas técnicas.

Tomando en consideración lo anterior, la investigadora se identifica con González y otros (2013) en su teoría sobre las técnicas de selección porque se



refiere en ella a la aplicación de examen o test psicológico lo cual parece un término más apropiado, acorde con lo que se desea aplicar dentro de la investigación.

Con respecto a las técnicas de selección, se puede decir que estas contribuyen a evaluar el potencial de la persona que está postulándose para ocupar una vacante, así como también de evaluar conocimiento, actitud, características personales, comportamiento entre otros. Esto permitirá a la organización escoger el candidato más calificado para cubrir una posición dentro de la empresa.

Entrevista de selección

La entrevista es un proceso de comunicación entre dos o más personas que interactúan. Por un lado el entrevistador o entrevistadores y, por el otro, el entrevistado o entrevistados. Es la técnica de selección más utilizada en las grandes, medianas y pequeñas empresas, es la que mayor influencia tiene en la decisión final respecto al candidato.

En ese sentido, Werther y Davis (2008, p.205) señalan” la entrevista de selección consiste en una conversación formal conducida para evaluar la idoneidad del solicitante para el puesto. Su objetivo es determinar si el candidato puede desempeñar el cargo, y como se compara respecto a los otros candidatos.

Por su parte Chiavenato (2009, p.148) expresa “las entrevista de selección es un proceso de comunicación entre dos o más personas que interactúan y en el que una de las partes le interesa conocer lo mejor del otro. Puede servir para tamizar los candidatos al inicio del reclutamiento si se emplea como una entrevista personal inicial para la selección.”

De igual manera Dolan, Valle, Jackson y Schuler manifiestan que” la entrevista de selección es aquella que se realiza para obtener información en profundidad sobre la motivación, actitudes, experiencia del candidato. Esta, es importante en dos momentos del proceso de selección al principio y al final, su fin es realizar una evaluación, no sólo recoger información”

Analizando los conceptos, se observa que los tres autores presentan semejanza, destacando que en ella se recaba información del candidato a un puesto dentro de la organización. Por otra parte, difieren en su apreciación porque Werther y Davis (2008) señalan que su objetivo es determinar si el solicitante puede desempeñar el cargo, Chiavenato (2009), dice que sirve para tamizar los candidatos y Dolan y otros (2007) afirman que su fin es realizar una evaluación.

Por todo lo expuesto, la investigadora se identifica con Werther y Davis (2008), en su definición de entrevista de selección, porque es una realidad que ésta sirve para comparar a los aspirantes a un cargo en una empresa según la información que el entrevistador logre recabar. Este concepto es más cercano a lo que desea estudiar.

En conclusión, la entrevista de selección no es más que una evaluación que se les practica a los aspirantes a un puesto en una organización para ver si disponen de los requisitos y las calificaciones expuestas en el proceso de reclutamiento. Depende de esta el flujo de información para separar los candidatos que continuarán con el proceso de selección de los candidatos que no poseen las condiciones deseadas.



Pruebas de conocimiento

Según Chiavenato (2009, p.154), las pruebas de conocimientos buscan medir el grado de conocimientos profesionales o técnicos, como nociones de informática, contabilidad, relación, inglés entre otros. Existe una enorme variedad de estas pruebas con base en su forma de aplicación (oral, escrita), amplitud (generales, específicas y en razones de la organización tradicionales, objetivas, dicotómicas, opciones múltiples entre otras).

Los autores González, Olivares y Ramos (2013, p.192), señalan que “las pruebas de conocimientos o de habilidades son instrumentos para evaluar objetivamente las habilidades adquiridas a través del estudio, de la práctica o del ejercicio, estas pruebas sirven para evaluar el nivel de inteligencia general y específicos de los candidatos que exige el puesto a cubrir”.

A su vez Werther y Davis (2008, p.204), indican que las pruebas de conocimientos miden la habilidad y conocimientos adquiridos de los candidatos para ejecutar ciertas funciones de su puesto. Existen diversas pruebas: oral, escrita, entre otras, razón por la cual se debe seleccionar la más adecuada para ser aplicada en la organización”.

Dentro de las teorías, se observa que los tres autores manejan similitud de criterios destacando como factor importante en relación a las pruebas de conocimientos que ésta mide conocimientos adquiridos. Por otra parte, Chiavenato (2009) y Werther y Davis (2008), manejan un enfoque similar pues estos alude a los conocimientos que exige el puesto a cubrir, mientras que González y otros (2013), no hace mención a ese hecho en particular.

Por todo ello, la investigadora se identifica con González y otros (2013), en su definición de pruebas de conocimientos porque toda prueba aplicada a un aspirante dentro de una organización debe ser objetiva para que sean veraz. Además, las decisiones que se tomen dentro de la empresa según el resultado de la prueba pueden beneficiar o afectar al candidato para su selección.

Por todo ello se puede señalar que las pruebas de conocimientos son de vital importancia dentro de las organizaciones pues depende de ellas que el candidato demuestre sus conocimientos para desempeñar el cargo que ofrece la empresa y por lo tanto convertirse en un aspirante a ser considerado para ocupar la vacante.

Test psicológico

Existe una amplia gama de exámenes psicológicos para apoyar el proceso de selección. El propósito específico de cada examen, su diseño, las instrucciones para administrarlo y sus aplicaciones se registran en un manual que suele acompañarlo, dicho manual proporciona información sobre la confiabilidad y validación realizada por la persona que o el equipo que originalmente lo diseñó.

A este respecto, Werther y Davis (2008, p.202) señala que “las pruebas psicológicas tradicionales permiten obtener información para determinar la capacidad básica del individuo respecto a diversas actividades y por tanto, ayuda a



obtener información sobre el desempeño del talento humano dentro de la organización”.

Por su parte, González, Olivares y Ramos (2013, p.185), indica “el término test designa un conjunto de pruebas que se aplican a las personas para valorar sus desarrollo mental, aptitudes, habilidades, y otras características relevantes de los aspirantes, etc. En tal sentido, estas determinan el comportamiento del candidato dentro de la organización”

De igual modo, Chiavenato (2009, p.160), afirma “las pruebas psicológicas representan un modo objetivo y estandarizado de una muestra de comportamiento en lo referente a las aptitudes de las personas. Se utilizan como medida de desempeño, se basan en muestras estadísticas para la comparación.”

Con referencia a las ideas expuestas se observa similitud entre los tres autores pues coinciden en expresar que las pruebas psicológicas son para evaluar las aptitudes de las personas. Así mismo el enfoque es también similar pues conservan la misma orientación expresada con diferentes palabras.

Bajo esa óptica, la investigadora fija posición con Chiavenato (2009), porque es más específico en su definición de Test Psicólogos y sigue la línea de referencia que quiere ser utilizada en el estudio propuesto, porque es realmente verdadero que estas pruebas es primer lugar buscan evaluar el desarrollo mental de la persona, para que tenga un mejor desempeño y un trato cordial con su equipo de trabajo y dentro de la organización.

Finalmente, se concluye que los test psicológicos, se basan en las diferencias individuales de las personas, que pueden ser de personalidad. A través de éstos se analiza la variación de las aptitudes en un candidato y la potencialidad de éste para adquirir determinado comportamiento. Por ello, es importante aplicarla para saber que se puede esperar de ciertos colaboradores en referencia a su forma de actuar en determinadas circunstancias dentro de la organización y su entorno.

Es importante acotar que una vez que el candidato haya superado todos los obstáculos del proceso de selección para que sea tomada la decisión final de admisión, éste debe pasar un examen médico de admisión, una verificación de sus registro personal y profesional, pues lo que más le interesa a una organización exitosa son personas con talento, competencias además que sean saludables.

Metodología

La presente investigación se desarrolló bajo el paradigma positivista, mediante el método empírico inductivo, por cuanto se cuantifico y midió el fenómeno descrito, recogiendo y analizando cuantitativamente los datos. Al respecto, Ríos (2005, p.116), refiere que, el positivismo se deriva del empirismo, que considera como base del conocimiento todo lo palpable, esto es; lo que se puede originar de un diagnóstico de una realidad estudiada.

El tipo de estudio fue descriptiva, puesto que se identifican, se describen y analizan los tipos de técnicas de selección utilizadas. Según Paella y Martins (2006, p.102), el propósito de un estudio de tipo descriptivo es el de interpretar realidades de un hecho. Incluye descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o proceso de los fenómenos.



Con respecto al diseño de investigación, fue de campo, debido a que la información se recogió directamente en el lugar donde sucedieron los hechos, es decir en las tiendas por departamento de municipio Maracaibo, transcceccional puesto que se limita a una sola observación, es decir; los datos son recabados en un solo momento. Al De Pelekais y otros (2015) quienes al respecto, citan a Hernández, Fernández y Baptista (2008), consideran este diseño como aquella investigación que se realiza sin manipular las variables intencionalmente observándose el fenómeno tal y como se presenta en su contexto natural para después analizarlo e interpretarlo.

La población seleccionada para esta investigación estuvo conformada por 5 gerentes y 14 asistentes de recursos humanos de las tiendas por departamento: traki, tijerazo, beco, graffiti y dorsay ubicadas en el municipio Maracaibo, la cual fue estudiada en su totalidad. Por su parte Arias (2012, p.81), define población como un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes que pueden proporcionar información sobre el problema planteado. Salvo en el caso de poblaciones pequeñas se impone la selección de muestra. A continuación se presenta la tabla 1 referente a la distribución d la población.

Cuadro 1. Distribución de la población

Tiendas por Departamento	Gerentes	Asistentes de Recursos Humanos	Total
TRAKI	1	3	4
TIJERAZO	1	2	3
BECO	1	3	4
GRAFFITI	1	2	3
DORSAY	1	4	5
TOTAL	5	14	19

Fuente: Elaboración propia (2018)

La técnica utilizada fue la encuesta utilizándose como instrumento constituido por 9 ítemes en relación a los tipos de técnicas de selección con escala tipo Lickert con cinco alternativas de respuesta: siempre, casi siempre, algunas veces, nunca y casi nunca ante las cuales se le pide al sujeto que exprese su respuesta.



En relación a su validez se realizó a través de expertos sobre la construcción del cuestionario de los instrumentos de recolección de información, con base en la determinación de la forma, y el contenido en la redacción de los ítems y su congruente relación con los objetivos. La confiabilidad fue de 0.95, determinada a través del método de Alfa de Cronbach, los resultados para interpretar la información se hizo según el siguiente baremo de interpretación.

Cuadro 2
Baremo de Interpretación

Alternativas	Puntos	Intervalo	Interpretación
Siempre	5	5.0-4.21	Muy Alta
Casi Siempre	4	4.20-3.41	Alta
Algunas Veces	3	3.40-2.61	Medianamente Alta
Casi Nunca	2	2.60-1.81	Baja
Nunca	1	1.80-1.0	Muy baja

Fuente: Elaboración propia (2018)

En relación con el baremo anterior, se consideró la media, como la medida de tendencia central utilizada para la interpretación de la interpretación de la variable, dimensiones, indicadores e ítems del estudio, por lo que se construyó considerando los intervalos y las categorías para el análisis de los resultados.

Resultados de la investigación

En relación con el objetivo de la presente investigación, orienta a “ identificar los tipos de técnicas de selección utilizadas para la gestión del talento humano en tienda por departamento del municipio Maracaibo, luego del procesamiento estadístico de los puntajes arrojados por los cuestionarios y transformados en medidas de tendencia central, los resultados obtenidos se presentan en la tabla 1.

Tabla 1
Resultados: Tipos de Técnicas de Selección

		Media Aritmética	Interpretación
Entrevistas	Indicador	4.33	Muy Alta
Pruebas de conocimiento	Indicador	3.53	Alta
Test Psicológicos	Indicador	3.81	Alta
Tipos de Técnicas	Dimensión	3.89	Alta
Gestión del Talento Humano	Variable	3.89	Alta

Fuente: Elaboración propia (2018)

De los resultados expuestos en la tabla 1 se observa que la dimensión denominada entrevista, obtuvo una media aritmética de 4.33, resultado que se ubicó en muy alta utilización según baremo de interpretación esto indica. Que en las tiendas por departamento del municipio Maracaibo se utiliza con muy alta frecuencia entrevistas de selección para evaluar la idoneidad del solicitante, sus actitudes y para tamizar los candidatos al inicio de la selección.

Los resultados expuestos, coinciden con lo planteado por Chiavenato (2006, p.148), la entrevista de selección es la técnica más utilizada en las organizaciones esta tiene innumerables aplicaciones. Existen diferentes clases de entrevistas: técnica, para evaluar conocimientos técnicos y especializados, de evaluación de desempeño, entre otros.

En este sentido se puede decir que, la entrevista es un proceso de comunicación entre dos o más personas que interactúan y en el que una de las partes le interesa conocer lo mejor de la otra, a fin de observar sus reacciones, con ellos, observar su comportamiento frente a determinadas situaciones. De esta manera se podrá determinar si el candidato cumple con los requisitos exigidos para ocupar el cargo.

Con respecto al indicador pruebas de conocimiento se observa que la media aritmética es de 3.53 lo cual lo ubica en la categoría alta utilización según baremo establecido. Se evidencia según las personas encuestadas las tiendas por



departamento del municipio Maracaibo utilizan en un nivel alto pruebas de conocimiento a los candidatos para evaluar sus habilidades y conocimientos adquiridos.

Los resultados descritos coinciden con los autores Werther y Davis (2008, p.204), indican que las pruebas de conocimientos miden la habilidad y conocimientos adquiridos de los candidatos para ejecutar ciertas funciones de su puesto. Existen diversas pruebas por lo cual se debe seleccionar la más adecuada para ser aplicada en la organización.

Dentro de este contexto se puede señalar, las pruebas de conocimientos son instrumentos importantes dentro de las organizaciones pues a través de ellas el candidato demuestra sus conocimientos para desempeñar el cargo que ofrece la empresa y por lo tanto convertirse en un candidato a ser considerado para ocupar la vacante.

En relación a los resultados del indicador test psicológico se observa una media aritmética de 3.81 ubicándolo en alta utilización según baremo de interpretación esto indica que según el personal encuestado las tiendas por departamento del municipio Maracaibo utilizan en un nivel alto los test psicológicos para determinar la capacidad del postulante respecto a diversas actividades, validar su desarrollo mental y evaluar su comportamiento.

Las evidencias anteriores poseen concordancia con lo expresado por González, Olivares y Ramos (2013, p.185) los cuales indican que las pruebas psicológicas designan un conjunto de test que se aplican a las personas para valorar su desarrollo mental, aptitudes, habilidades y otras características relevantes de los aspirantes. En tal sentido estas determinan el comportamiento del candidato dentro de la organización.

Bajo esa óptica se puede afirmar que los test psicológicos se basan en medir las diferencias individuales de las personas. A través de ellos se analiza las aptitudes en un candidato y la potencialidad de este para adquirir determinado comportamiento. Por ello debe ser considerado una técnica importante a ser aplicada a fin de saber que se puede esperar de ciertos candidatos en referencia a su forma de actuar en determinadas circunstancias dentro de la organización y su entorno.

Al observar los datos de la dimensión tipos de técnicas de selección la media aritmética se ubica en 3,89, lo cual según baremo de interpretación lo ubica en la categoría alta utilización. Esto significa que las técnicas de selección: entrevistas, pruebas de conocimientos y test psicológicos para la gestión del talento humano en tiendas por departamento de Municipio Maracaibo son altamente utilizadas.

Estos resultados coinciden con lo expresado por González y otros(2013,p.176), los cuales indican que las técnicas de selección se pueden clasificar en cinco grupos; entrevista, pruebas de conocimiento, test psicológicos, de personalidad y técnicas de simulación algunas de las cuales deben ser tomadas en consideración para ser aplicadas en las organizaciones para conocer mejor al candidato.

Tomando en consideración lo anterior se puede decir que las técnicas de selección deben ser aplicadas pues estas contribuyen a evaluar el potencial de la persona que está postulándose para ocupar una vacante así como también para



evaluar sus conocimientos, actitud, características personales, comportamiento entre otros. Esto permitirá a la organización escoger al candidato más calificado para cubrir una posición dentro de la empresa.

Con respecto a la variables gestión del talento humano, se observa que la media aritmética fue 3.89 lo cual según baremo de interpretación de la media se ubica en la categoría alta. Esto significa que en las tiendas por departamento del municipio Maracaibo la gestión del talento en relación a la dimensión técnica de selección es alta.

Estos resultados concuerdan con Chiavenato (2009, p.44), el cual indica que la gestión del talento humano es la forma en que los gerentes y sus equipos entre otras cosas pueden seleccionar a sus aspirantes. Su visión es crear la mejor empresa y la mejor calidad de vida laboral para satisfacción del talento humano que formará parte de la empresa.

Atendiendo a estas consideraciones la gestión del talento humano es indispensable para el éxito de las organizaciones pues las iniciativas de dichas gestiones permite entender el papel de los recursos humanos de las empresas como factor de competitividad pues se adopta una orientación estratégica en el planteamiento de los distintos procesos(selección entre otros) de forma que estos se ajusten y sean congruentes para lograr el fin trazado de la organización y a su vez una mejor calidad de vida laboral.

Consideraciones Finales

Las tiendas por departamento del municipio Maracaibo, en su interés de llevar adelante una excelente gestión del talento humano, deben emplear las técnicas de selección que lo ayuden a lograr que este proceso sea un mecanismo eficiente para escoger el mejor candidato para un puesto. La mejor manera de lograrlo es eligiendo las técnicas que mejor se adecuen a la organización.

En este sentido, existen diferentes tipos de técnicas de selección que ayudan a generar estructuras significativas sobre el candidato a ocupar un cargo. Esto permitirá solucionar situaciones en el caso de que suceda una vacante, sirviendo como recurso para destacar significativamente datos e información propias del aspirante siendo esto la base para ser seleccionado, pues; la competitividad de las organizaciones depende de las competencia de las personas que representan el capital humano de la empresa.

Con respecto al objetivo de esta investigación orientado a identificar los tipos de técnicas de selección utilizadas para la gestión del talento humano en tiendas por departamento del municipio Maracaibo, los resultados obtenidos permitieron concluir que se ubicó en la categoría alta utilización de entrevista, pruebas psicológicas y pruebas de conocimiento, siendo estas indispensables y necesarias para llevar a cabo exitosamente la gestión del talento humano.

Finalmente, se recomienda a las tiendas por departamento del municipio Maracaibo que debido a que la selección del talento humano es un hecho importante dentro de la organización, para su gestión debe adoptar una orientación estratégica para la aplicación eficiente de las técnicas que utiliza para seleccionar al



talento humano que formará parte de la empresa de manera que estas se ajusten y sean congruentes con las necesidades de la misma.

Referencias Bibliográficas

- Arias, F. (2012). **Introducción a la Investigación Pedagógica**. MC Graw Hill. México.
- Chiavenato, I. (2009). **Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de la Organización**. Mc Graw Hill. Bogotá.
- De Pelekais, C.; El Kadi, O.; Seijo, C.; Neuman, N. (2015). **El ABC de la Investigación. Pauta Pedagógica**. Ediciones Astro Data. Maracaibo, Venezuela.
- Gonzalez, S.; Olivares, N. y Ramos, J.(2013). **Planeación e Integración de los Recursos Humanos. Capital Humano**. Grupo Editorial Patria. Segunda Edición. México.
- Medina, J. (2013). **Reclutamiento y Selección del Talento Humano en Empresas del sector Plástico**. Tesis de Maestría en Gerencia de Recursos Humanos. Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo. Venezuela.
- Parella, S. y Martín, F.(2006). **Metodología de la Investigación Cuantitativa**. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Segunda Edición. Caracas. Venezuela.
- Ríos, M. (2005). **Concepciones Teóricas que Sustentan la Planificación Estratégica en Venezuela**. Tesis Doctoral. Universidad del Zulia. Maracaibo. Venezuela.
- Sanchez, R. (2012). **Propuesta de Mejoramiento en el Proceso de Selección de Personal de la empresa Pública Metropolitana de Movilidad y Obras Públicas**. Tesis Doctoral en Administración Pública. Universidad Central de Ecuador. Quito. Ecuador.
- Werther, W. Davis, K.(2008). **Administración de Personal y Recursos Humanos**. Mc Graw Hill. México.