

La psicología organizacional en la gestión estratégica del talento humano

1



La psicología organizacional en la gestión estratégica del talento humano

Ensayo como prerrequisito para la obtención del título de:

Especialización en Desarrollo Humano y Organizacional

Programa Académico

Psicología

Autor

Melannys Carolina Albor Soto

Asesor

Margel Parra Fernández

Barranquilla, Colombia

2026

La psicología organizacional en la gestión estratégica del talento humano

2

Nota de aceptación

Evaluador 1

Evaluador 2

Asesor

Barranquilla, 2026

La psicología organizacional en la gestión estratégica del talento humano

3

Tabla de contenido

Resumen.....	4
Abstract.....	5
1. Introducción.....	6
2. Desarrollo.....	9
2.1 La gestión del talento humano y la importancia del reclutamiento y la selección por competencias.....	9
2.2 La psicología organizacional como apoyo en la toma de decisiones durante la selección del personal.....	11
2.3 Aprendizajes obtenidos durante la práctica profesional en la Clínica La Asunción.....	15
3. Conclusiones.....	20
4. Referencias.....	22

Resumen

La gestión del talento humano constituye un proceso estratégico que favorece el logro de los objetivos organizacionales mediante la incorporación y el desarrollo de personas con las competencias requeridas para cada cargo. El presente ensayo analizó la importancia de la psicología organizacional en los procesos de reclutamiento, selección por competencias y bienestar laboral, tomando como referencia la experiencia adquirida durante la práctica profesional realizada en el área de Recursos Humanos de la Clínica La Asunción. El análisis integró aportes teóricos y experiencias del contexto organizacional, permitiendo reconocer que el psicólogo organizacional desempeña un papel fundamental en la toma de decisiones relacionadas con la selección del talento humano y en la implementación de estrategias orientadas al bienestar de los colaboradores. Finalmente, se concluyó que la articulación entre la teoría y la práctica fortaleció las competencias profesionales y permitió comprender el impacto de una adecuada gestión del talento humano en el desarrollo y sostenibilidad de las organizaciones.

Palabras clave: gestión del talento humano, psicología organizacional, selección por competencias, bienestar laboral, reclutamiento.

Abstract

Human talent management is a strategic process that contributes to achieving organizational goals through the recruitment, selection, and development of employees whose competencies meet organizational needs. This essay analyzed the importance of organizational psychology in competency-based recruitment, personnel selection, and workplace well-being, based on the professional internship carried out in the Human Resources Department of Clínica La Asunción. The analysis combined theoretical contributions with practical experience, highlighting the essential role of organizational psychologists in supporting personnel selection decisions and promoting employee well-being. Finally, the study concluded that integrating academic knowledge with professional practice strengthened professional competencies and provided a deeper understanding of the contribution of effective human talent management to organizational development and sustainability. **Keywords:** *human talent management, organizational psychology, competency-based selection, workplace well-being, recruitment.*

Introducción

La gestión del talento humano ha adquirido una importancia cada vez mayor dentro de las organizaciones, debido a que las personas representan uno de los principales factores para alcanzar los objetivos institucionales y responder a los desafíos de un entorno laboral en constante transformación. En este contexto, la psicología organizacional aporta conocimientos y herramientas que facilitan la comprensión del comportamiento humano en el trabajo y apoyan la implementación de procesos orientados a seleccionar, desarrollar y conservar colaboradores cuyas competencias contribuyan al crecimiento de la organización.

Durante la práctica profesional realizada en el área de Recursos Humanos de la Clínica La Asunción fue posible observar que los procesos de reclutamiento y selección van más allá del cumplimiento de requisitos académicos o de la experiencia laboral. La evaluación de competencias, las entrevistas estructuradas, las pruebas psicotécnicas y otras herramientas permiten valorar habilidades, comportamientos y actitudes que favorecen el desempeño de los colaboradores y su integración a la cultura organizacional. Esta experiencia permitió comprender que las decisiones relacionadas con la gestión del talento humano requieren criterios técnicos, éticos y estratégicos que impactan tanto el funcionamiento de la institución como el bienestar de quienes la conforman.

Además de participar en los procesos de selección, la práctica permitió conocer la importancia de las estrategias de bienestar laboral como un componente esencial para fortalecer el compromiso, la motivación y el sentido de pertenencia de los colaboradores. Estas acciones

evidenciaron que la gestión del talento humano no finaliza con la contratación del personal, sino que continúa mediante iniciativas orientadas a favorecer ambientes de trabajo saludables y a promover el desarrollo integral de las personas.

A partir de estas experiencias surgió el interés por analizar el papel de la psicología organizacional en la gestión estratégica del talento humano, particularmente en los procesos de reclutamiento, selección por competencias y bienestar laboral. Para ello, el ensayo integra los aportes de autores clásicos y actuales especializados en psicología organizacional y gestión del talento humano, relacionándolos con las experiencias obtenidas durante la práctica profesional. Esta articulación entre teoría y práctica permite reflexionar sobre los desafíos actuales de la gestión del talento humano y sobre el aporte del psicólogo organizacional en la construcción de organizaciones más eficientes, éticas y orientadas al bienestar de sus colaboradores.

Desarrollo

2.1. La gestión del talento humano y la importancia del reclutamiento y la selección por competencias

Las organizaciones actuales enfrentan el reto de responder a un entorno laboral caracterizado por cambios constantes, avances tecnológicos y mayores exigencias en la prestación de servicios. En este contexto, la gestión del talento humano ha dejado de ser un proceso meramente administrativo para convertirse en un componente estratégico que contribuye al logro de los objetivos institucionales. Su propósito no se limita a cubrir vacantes, sino que busca incorporar personas cuyas competencias, valores y habilidades se encuentren alineados con la cultura organizacional y con las necesidades específicas de cada cargo. De acuerdo con Chiavenato (2017), la gestión del talento humano integra políticas y prácticas orientadas a atraer, desarrollar y conservar colaboradores que aporten valor a la organización.

Desde esta perspectiva, el reclutamiento representa la etapa inicial mediante la cual la organización identifica y atrae candidatos que cumplen con el perfil requerido. Posteriormente, la selección permite comparar las características de los aspirantes para determinar cuál posee las competencias más adecuadas para desempeñar el cargo. Alles (2016) sostiene que la selección por competencias no se centra únicamente en los conocimientos técnicos del candidato, sino también en aspectos como la capacidad de comunicación, el trabajo en equipo, la adaptación al cambio y la resolución de problemas, competencias que influyen directamente en el desempeño laboral y en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

En los últimos años, la investigación científica ha confirmado que los procesos de selección basados en procedimientos estructurados generan mejores resultados para las organizaciones y para los candidatos. Van Iddekinge, Lievens y Sackett (2023) señalan que el uso combinado de entrevistas estructuradas, pruebas de evaluación y criterios previamente definidos incrementa la validez de las decisiones de contratación, favorece una mayor equidad durante el proceso y mejora la identificación de candidatos con mayor potencial de desempeño. Estos hallazgos respaldan la importancia de implementar procesos de selección fundamentados en evidencia, especialmente en organizaciones donde la calidad del talento humano influye directamente en el logro de los objetivos institucionales.

De igual manera, la evolución de la gestión del talento humano ha impulsado la incorporación de herramientas que permiten tomar decisiones más objetivas durante la selección del personal. Cascio y Aguinis (2024) destacan que las organizaciones modernas utilizan entrevistas estructuradas, pruebas psicométricas, análisis de competencias y otras herramientas de evaluación que facilitan identificar el potencial de los candidatos y reducir los riesgos asociados a contrataciones inadecuadas. Estas estrategias permiten evaluar no solo la experiencia previa del aspirante, sino también su capacidad para adaptarse a las exigencias del cargo y contribuir al crecimiento de la organización.

Durante la práctica profesional desarrollada en el área de Recursos Humanos de la Clínica La Asunción fue posible observar la aplicación de estos principios en un contexto real. El proceso de selección iniciaba con la revisión detallada de las hojas de vida y la verificación de

los requisitos establecidos para cada vacante. Posteriormente, se realizaban entrevistas por competencias, aplicación de pruebas psicotécnicas y ejercicios de evaluación que permitían identificar las fortalezas de cada candidato antes de tomar una decisión. Esta experiencia permitió comprender que la selección del personal requiere un análisis integral de las competencias, más allá del cumplimiento de requisitos académicos o de la experiencia laboral.

Asimismo, la participación en estas actividades permitió reconocer que una contratación adecuada repercute positivamente en el funcionamiento de la organización. Cuando el perfil del colaborador se ajusta a las necesidades del cargo, se facilita la integración al equipo de trabajo, mejora la calidad del servicio y se fortalece el cumplimiento de los objetivos institucionales. Por esta razón, la gestión del talento humano debe entenderse como un proceso estratégico que favorece tanto el desarrollo de las personas como la competitividad de las organizaciones, especialmente en instituciones del sector salud donde el desempeño del talento humano incide directamente en la atención brindada a los usuarios.

2.2. La psicología organizacional como apoyo en la toma de decisiones durante la selección del personal

La psicología organizacional desempeña un papel cada vez más relevante en la gestión del talento humano, ya que aporta herramientas que permiten comprender el comportamiento de las personas dentro del contexto laboral y facilitan la toma de decisiones relacionadas con el ingreso, desarrollo y permanencia de los colaboradores. En la actualidad, las organizaciones requieren profesionales capaces de evaluar no solo los conocimientos técnicos de los candidatos, sino también aquellas competencias personales que favorecen la adaptación al cargo, el trabajo en equipo y el cumplimiento de los objetivos institucionales. Desde esta perspectiva, el psicólogo organizacional se convierte en un actor estratégico dentro de los procesos de selección.

De acuerdo con Robbins y Judge (2017), el comportamiento organizacional estudia la forma en que las personas interactúan dentro de las organizaciones y cómo dichas conductas influyen en el desempeño individual y colectivo. Este enfoque permite comprender que la selección de personal no debe centrarse exclusivamente en la experiencia laboral o en la formación académica, sino también en variables relacionadas con la motivación, la comunicación, el liderazgo y la capacidad de adaptación. Estos factores pueden marcar la diferencia entre un colaborador que simplemente cumple con sus funciones y otro que aporta al crecimiento de la organización.

En este sentido, el psicólogo organizacional participa activamente en la evaluación de competencias mediante entrevistas estructuradas, pruebas psicométricas y otras herramientas que proporcionan información objetiva sobre los candidatos. La Society for Industrial and

Organizational Psychology (SIOP, 2025) señala que la psicología organizacional contribuye a fortalecer la calidad de las decisiones en recursos humanos al utilizar métodos de evaluación basados en evidencia, reduciendo los sesgos durante la selección y favoreciendo procesos más transparentes y equitativos.

La evidencia científica reciente respalda la utilización de estos procedimientos estructurados durante la selección del personal. Sackett et al. (2022) demostraron que las entrevistas estructuradas continúan siendo uno de los métodos con mayor capacidad para predecir el desempeño laboral futuro, especialmente cuando se combinan con otras herramientas de evaluación, como pruebas psicométricas y análisis de competencias. Los autores destacan que integrar diferentes fuentes de información permite fundamentar las decisiones de contratación en criterios objetivos y disminuye el riesgo de errores derivados de apreciaciones subjetivas. Estos hallazgos fortalecen el papel de la psicología organizacional como disciplina basada en la evidencia, orientada a mejorar la calidad y la transparencia de los procesos de selección.

Durante la práctica profesional desarrollada en la Clínica La Asunción fue posible evidenciar la importancia de estas herramientas en cada etapa del proceso de selección. La revisión inicial de las hojas de vida permitía verificar que los aspirantes cumplieran con los requisitos establecidos para cada vacante. Posteriormente, las entrevistas por competencias y las pruebas psicotécnicas complementaban la información obtenida, facilitando una evaluación más amplia de las habilidades, actitudes y comportamientos de los candidatos. Esta experiencia permitió comprender que cada técnica aporta información diferente y que la decisión final debe fundamentarse en el análisis conjunto de todos los resultados obtenidos.

Otro aspecto que llamó mi atención durante la práctica fue la importancia de mantener criterios objetivos durante la evaluación de los aspirantes. En algunos casos, varios candidatos presentaban niveles similares de formación y experiencia; sin embargo, eran las competencias conductuales las que permitían identificar cuál tenía un mayor potencial para adaptarse al cargo y a la dinámica de trabajo de la institución. Esta situación evidenció que el papel del psicólogo organizacional trasciende la aplicación de instrumentos de evaluación, ya que también implica interpretar los resultados de manera ética y fundamentada para apoyar la toma de decisiones.

Actualmente, la gestión del talento humano también ha incorporado herramientas tecnológicas que fortalecen los procesos de selección. Cascio y Aguinis (2024) destacan que el uso de plataformas digitales, bases de datos, sistemas de seguimiento de candidatos y herramientas de análisis facilita la organización de la información y permite optimizar los tiempos de contratación sin reemplazar el juicio profesional del psicólogo organizacional. Estas herramientas representan un apoyo importante, aunque la valoración integral de las competencias continúa dependiendo del análisis realizado por el profesional encargado del proceso.

La experiencia adquirida durante la práctica profesional permitió relacionar estos planteamientos teóricos con situaciones reales observadas en la institución. Participar en actividades como la organización de entrevistas, la revisión documental, el apoyo en la aplicación de pruebas psicotécnicas y la observación de los procesos de evaluación permitió comprender que cada decisión tomada durante la selección puede influir en el desempeño futuro de los colaboradores y, en consecuencia, en la calidad de los servicios ofrecidos por la

organización. Por ello, la psicología organizacional no solo contribuye a seleccionar personal competente, sino también a fortalecer el desarrollo organizacional mediante decisiones fundamentadas en criterios técnicos y éticos.

Finalmente, considero que uno de los principales aprendizajes obtenidos fue comprender que la selección de personal constituye una responsabilidad que impacta directamente a las personas y a la organización. Elegir al candidato más adecuado implica valorar aspectos profesionales, personales y conductuales, buscando siempre el equilibrio entre las necesidades institucionales y el bienestar del colaborador. Esta experiencia fortaleció mi interés por el campo de la psicología organizacional y reafirmó la importancia de ejercer esta profesión con responsabilidad, objetividad y compromiso ético.

2.3. Aprendizajes obtenidos durante la práctica profesional en la Clínica La Asunción

La práctica profesional desarrollada en el área de Recursos Humanos de la Clínica La Asunción representó una experiencia significativa para consolidar los conocimientos adquiridos durante la formación académica y comprender la importancia que tiene la psicología organizacional en el funcionamiento de las instituciones de salud. Más allá de observar los procesos administrativos, esta experiencia permitió participar en actividades relacionadas con el reclutamiento, la selección de personal y el bienestar laboral, favoreciendo una comprensión más amplia del papel que desempeña el psicólogo organizacional dentro de las organizaciones.

Uno de los principales aprendizajes fue reconocer que los procesos de selección requieren una visión integral del candidato. Durante la práctica fue posible participar en la revisión de hojas de vida, la verificación de documentos, la programación de entrevistas, la aplicación de pruebas psicotécnicas y el apoyo en ejercicios tipo assessment center. Estas actividades evidenciaron que la evaluación de un aspirante no depende únicamente de sus conocimientos técnicos, sino también de competencias relacionadas con la comunicación, el trabajo en equipo, la responsabilidad y la capacidad para adaptarse a las exigencias del entorno laboral. En este sentido, Alles (2016) señala que la selección por competencias permite identificar aquellas características personales que favorecen un desempeño exitoso y una adecuada integración a la organización.

Otro aprendizaje importante estuvo relacionado con la necesidad de actuar con responsabilidad y objetividad durante cada etapa del proceso de selección. En diferentes ocasiones fue posible observar que varios candidatos cumplían con los requisitos académicos y

la experiencia solicitada para una vacante; sin embargo, la evaluación de sus competencias permitía establecer diferencias importantes para la toma de decisiones. Esta situación permitió comprender que el trabajo del psicólogo organizacional no consiste únicamente en aplicar instrumentos de evaluación, sino en interpretar la información obtenida con criterios técnicos y éticos, procurando siempre seleccionar al candidato que mejor responda a las necesidades institucionales. De acuerdo con la Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP, 2025), la utilización de métodos de evaluación fundamentados en evidencia fortalece la calidad de las decisiones relacionadas con la gestión del talento humano y favorece procesos de selección más transparentes.

Asimismo, la práctica permitió comprender la importancia del bienestar laboral como un elemento que complementa la gestión del talento humano. La participación en actividades dirigidas a los colaboradores permitió observar que el bienestar no debe entenderse únicamente como la realización de actividades recreativas, sino como un conjunto de estrategias orientadas a fortalecer la motivación, el compromiso y el sentido de pertenencia de los trabajadores. Estas acciones contribuyen a generar un ambiente laboral favorable y favorecen la permanencia del talento humano dentro de la organización. Robbins y Judge (2017) afirman que un clima organizacional positivo influye directamente en la satisfacción laboral y en el desempeño de los colaboradores. En la misma línea, Bakker y Demerouti (2017) explican que cuando las organizaciones promueven recursos laborales como el apoyo de los líderes, la retroalimentación, las oportunidades de aprendizaje y el reconocimiento, aumentan el compromiso y el bienestar de los trabajadores. Durante la práctica profesional fue posible evidenciar que las actividades de bienestar desarrolladas por la Clínica La Asunción buscaban fortalecer estos aspectos,

favoreciendo un ambiente laboral más participativo y el compromiso de los colaboradores con la institución.

Otro aspecto que considero relevante fue la oportunidad de fortalecer competencias personales y profesionales que serán fundamentales para mi ejercicio laboral como psicóloga organizacional. La interacción constante con diferentes profesionales, la organización de información, el manejo de bases de datos, el seguimiento a procesos y la comunicación con candidatos permitieron desarrollar habilidades relacionadas con la planificación, el análisis, la confidencialidad y la comunicación efectiva. Estas competencias no solo fortalecieron mi desempeño durante la práctica, sino que también me permitieron comprender la responsabilidad que implica trabajar con información sensible y participar en decisiones que pueden influir en la trayectoria laboral de otras personas.

Igualmente, la experiencia permitió relacionar la teoría aprendida durante la carrera con las situaciones reales que enfrenta un profesional en Recursos Humanos. Conceptos que inicialmente eran abordados desde una perspectiva académica, como el reclutamiento por competencias, la evaluación del desempeño, el clima organizacional o el bienestar laboral, adquirieron un significado diferente al observar su aplicación dentro de una institución. Esta relación entre teoría y práctica favoreció un aprendizaje más significativo y permitió comprender que la psicología organizacional requiere no solo conocimientos técnicos, sino también capacidad de análisis, criterio ético y habilidades para interactuar con diferentes actores dentro de la organización. Como señalan Cascio y Aguinis (2024), el éxito de la gestión del talento

humano depende en gran medida de la capacidad de integrar la evidencia científica con las necesidades particulares de cada contexto organizacional.

Finalmente, considero que la práctica profesional reafirmó mi interés por desempeñarme en el campo de la psicología organizacional. La experiencia vivida en la Clínica La Asunción permitió fortalecer mi formación académica, desarrollar nuevas competencias y comprender que el talento humano constituye uno de los recursos más importantes para el crecimiento y la sostenibilidad de cualquier organización. Además, me permitió reconocer que el psicólogo organizacional tiene la responsabilidad de promover procesos de selección objetivos, fortalecer el bienestar de los colaboradores y contribuir al desarrollo de ambientes laborales saludables, aspectos que generan beneficios tanto para las personas como para las instituciones.

Conclusiones

El desarrollo de este ensayo permitió comprender que la gestión del talento humano constituye un proceso estratégico que trasciende las funciones administrativas tradicionales. La evidencia teórica y la experiencia obtenida durante la práctica profesional permitieron reconocer que el reclutamiento y la selección por competencias representan herramientas fundamentales para incorporar colaboradores cuyas habilidades, conocimientos y comportamientos respondan a las necesidades de la organización. En este sentido, una adecuada gestión del talento humano favorece no solo el cumplimiento de los objetivos institucionales, sino también el fortalecimiento de equipos de trabajo comprometidos con la calidad del servicio.

Asimismo, fue posible identificar que la psicología organizacional desempeña un papel esencial en la toma de decisiones relacionadas con la gestión del talento humano. La utilización de entrevistas por competencias, pruebas psicotécnicas y otras herramientas de evaluación facilita procesos de selección más objetivos y sustentados en criterios técnicos, disminuyendo la subjetividad y favoreciendo decisiones que benefician tanto a la organización como a los colaboradores. De igual forma, se evidenció que las estrategias de bienestar laboral contribuyen a fortalecer el compromiso, la satisfacción y el sentido de pertenencia de los trabajadores, aspectos que repercuten positivamente en el clima organizacional y en el desempeño institucional.

Finalmente, la práctica profesional desarrollada en la Clínica La Asunción representó una oportunidad para integrar los conocimientos adquiridos durante la formación académica con las experiencias del contexto laboral. La participación en los procesos de reclutamiento, selección y bienestar laboral permitió fortalecer competencias profesionales relacionadas con el análisis, la

comunicación, la ética y la toma de decisiones. Esta experiencia reafirmó mi interés por el campo de la psicología organizacional y permitió comprender que el psicólogo organizacional no solo participa en la selección del talento humano, sino que también contribuye al desarrollo de organizaciones más eficientes, humanas y comprometidas con el bienestar de sus colaboradores.

Referencias

Alles, M. A. (2016). Selección por competencias (2.^a ed.). Granica.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
<https://doi.org/10.1037/ocp0000056>

Cascio, W. F., & Aguinis, H. (2024). *Applied psychology in talent management* (9th ed.). SAGE Publications.

Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano* (4.^a ed.). McGraw-Hill Education.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional* (17.^a ed.). Pearson.

Sackett, P. R., Zhang, C., Berry, C. M., & Lievens, F. (2022). Revisiting meta-analytic estimates of validity in personnel selection: Addressing systematic overcorrection for restriction of

range. *Journal of Applied Psychology*, 107(11), 2040–2068.

<https://doi.org/10.1037/apl0000994>

Society for Industrial and Organizational Psychology. (2025). The World of HR Is Changing Rapidly: I-O Psychology Can Help. <https://www.siop.org>

Van Iddekinge, C. H., Lievens, F., & Sackett, P. R. (2023). Personnel selection: A review of ways to maximize validity, diversity, and the applicant experience. *Personnel Psychology*, 76(2), 651–686. <https://doi.org/10.1111/peps.12578>