



Seminario Web- Licenciada Alejandra Rojas

Adquisicion de talento

Estudiante: Lorena Alejandra Barrios Barrios

Objetivos

1. Comprender la naturaleza y función de los recursos humanos dentro de una organización.
2. Identificar la importancia del reclutamiento y la selección efectivos para asegurar la idoneidad de los candidatos.
3. Analizar la relevancia del análisis de la posición y el reclutamiento interno en la gestión del talento.
4. Reconocer la necesidad de promover prácticas libres de prejuicios y establecer una comunicación bidireccional en recursos humanos.

Introducción:

Los recursos humanos son un componente vital de cualquier organización, encargados de gestionar aspectos relacionados con el personal para maximizar su potencial y contribuir al logro de los objetivos organizacionales. Entre las funciones más importantes se encuentran el reclutamiento y la selección efectivos, que buscan atraer y elegir a los mejores candidatos para ocupar posiciones clave dentro de la empresa. Para garantizar el éxito en estos procesos, es esencial entender la importancia del análisis de la posición, el reclutamiento de candidatos internos y la implementación de prácticas libres de prejuicios. Además, es crucial establecer un proceso bidireccional que promueva una comunicación abierta entre la gerencia y los empleados. A continuación, se detallan cuatro objetivos relacionados con estos temas, seguidos de cinco conclusiones fundamentadas en la importancia de estos procesos en la gestión eficaz del capital humano.

Que son recursos humanos

Los recursos humanos se refieren al departamento o función dentro de una organización encargada de gestionar aspectos relacionados con el personal. Esto incluye reclutamiento, selección, formación, desarrollo, evaluación del desempeño, compensación y beneficios, así como la resolución de conflictos laborales. Su objetivo principal es maximizar el potencial humano dentro de la empresa para alcanzar los objetivos organizacionales, promoviendo un ambiente laboral saludable y productivo. Los recursos humanos son fundamentales para asegurar la adecuada gestión y aprovechamiento del talento humano en una empresa u organización.

Reclutamiento y seleccion efectivos

- El reclutamiento y la selección efectivos son procesos fundamentales dentro del ámbito de los recursos humanos que tienen como objetivo identificar, atraer y seleccionar a los mejores candidatos para ocupar posiciones dentro de una organización. Estos procesos son cruciales para garantizar que la empresa cuente con el talento adecuado para alcanzar sus objetivos y mantener su competitividad en el mercado.
- El reclutamiento se refiere al proceso de búsqueda y atracción de candidatos potenciales para ocupar una posición vacante dentro de la organización. Puede realizarse tanto de forma interna como externa. En el reclutamiento interno, la empresa busca candidatos entre su propio personal, mientras que en el

reclutamiento externo se busca fuera de la organización. Para llevar a cabo un reclutamiento efectivo, es fundamental definir claramente el perfil del puesto, identificar las fuentes de reclutamiento más adecuadas y utilizar estrategias de comunicación efectivas para llegar a los candidatos.

- Una vez que se ha atraído a un grupo de candidatos potenciales, se inicia el proceso de selección. Este proceso implica evaluar a los candidatos en función de sus habilidades, experiencia, competencias y adecuación cultural para determinar cuál de ellos es el más idóneo para el puesto. La selección puede incluir diferentes etapas, como la revisión de currículums, entrevistas, pruebas de habilidades, evaluaciones psicométricas y referencias laborales. Es importante que estas etapas estén diseñadas de manera objetiva y transparente para garantizar la equidad y la imparcialidad en el proceso de selección.
- Para que el reclutamiento y la selección sean efectivos, es fundamental contar con un proceso bien estructurado y definido, así como con el apoyo de herramientas y tecnologías adecuadas. Además, es importante involucrar a los diferentes actores relevantes en el proceso, como los gerentes de contratación, los equipos de recursos humanos y, en algunos casos, los colaboradores del equipo en el que se integrará el nuevo empleado.

- Un aspecto clave en el reclutamiento y la selección efectivos es la alineación con la estrategia y los valores de la organización. Los candidatos seleccionados no solo deben tener las habilidades técnicas necesarias para desempeñar el puesto, sino también compartir la visión, la cultura y los valores de la empresa. De esta manera, se asegura que los nuevos empleados se integren de manera exitosa en el equipo y contribuyan al logro de los objetivos organizacionales.
- Además, es importante considerar la experiencia del candidato durante el proceso de reclutamiento y selección. Una experiencia positiva puede influir en la percepción que el candidato tiene de la empresa y su marca empleadora, lo que puede impactar en su decisión final de aceptar una oferta de empleo. Por lo tanto, es importante brindar una comunicación clara y transparente, así como un trato respetuoso y profesional en todas las etapas del proceso.
- El reclutamiento y la selección efectivos son procesos fundamentales para asegurar que una organización cuente con el talento humano adecuado para alcanzar sus objetivos. Estos procesos requieren de una planificación cuidadosa, una ejecución profesional y una atención continua a la experiencia del candidato. Al invertir en el reclutamiento y la selección adecuados, las empresas pueden construir equipos sólidos y competitivos que impulsen su éxito a largo plazo.

Clave del exito para contratacion

- La clave para una contratación exitosa radica en definir claramente el perfil del puesto, utilizar procesos de reclutamiento y selección objetivos y transparentes, involucrar a los actores pertinentes, alinear los valores de la empresa con los del candidato y brindar una experiencia positiva durante todo el proceso.

Prejuicios

- Los prejuicios en recursos humanos son juicios o ideas preconcebidas basadas en características personales irrelevantes como la edad, género, raza o religión, que pueden influir negativamente en decisiones de reclutamiento, selección, promoción o evaluación del desempeño, limitando la igualdad de oportunidades y la diversidad en el lugar de trabajo.

Proceso bidireccional

- El proceso bidireccional en recursos humanos implica una comunicación abierta y activa entre empleados y la gestión. No solo implica que la gerencia comunique expectativas y políticas, sino que también escuche y responda a las inquietudes, necesidades y sugerencias de los empleados. Este enfoque fomenta la transparencia, la confianza y la colaboración entre ambas partes, lo que puede mejorar la moral, el compromiso y la productividad. Además, permite abordar de manera proactiva los problemas y encontrar soluciones que satisfagan las necesidades tanto de la organización como de sus empleados, promoviendo un ambiente de trabajo más saludable y satisfactorio.

Fit con la posición

- "Fit" en el contexto de recursos humanos se refiere a la adecuación o compatibilidad entre un candidato y una posición, equipo o cultura organizativa. Este término implica que el candidato posee las habilidades, experiencia y atributos necesarios para desempeñar eficazmente las responsabilidades del puesto y adaptarse al entorno laboral.

El "fit" con la posición se evalúa en función de diversos aspectos:

1. **Habilidades y competencias:** El candidato debe poseer las habilidades técnicas y competencias necesarias para cumplir con las responsabilidades del puesto. Esto incluye conocimientos específicos, capacidades técnicas, habilidades interpersonales y aptitudes para el trabajo en equipo.
2. **Experiencia relevante:** Se valora si el candidato tiene experiencia previa en roles similares o en la industria específica. La experiencia previa puede indicar la capacidad del candidato para enfrentar los desafíos del puesto y contribuir al éxito de la organización.
3. **Ajuste cultural:** Es importante considerar si el candidato comparte los valores, la misión y la visión de la empresa. El ajuste cultural asegura que el candidato se integre fácilmente en el equipo y contribuya positivamente al ambiente de trabajo.

4. Estilo de trabajo: Se evalúa si el candidato tiene un estilo de trabajo compatible con las expectativas y el ambiente laboral de la organización. Esto incluye la capacidad para trabajar de forma independiente o en equipo, la flexibilidad, la adaptabilidad y la capacidad de gestionar el cambio.

5. Motivación y compromiso: Se busca identificar si el candidato muestra interés genuino en el puesto y la empresa, así como una disposición para comprometerse con los objetivos organizacionales a largo plazo.

- Evaluar el "fit" con la posición es fundamental para asegurar una contratación exitosa y duradera. Un candidato que se ajusta bien a la posición es más probable que se desempeñe con éxito, se integre en el equipo y contribuya al crecimiento y la prosperidad de la organización.

Levantamiento de puesto

- El levantamiento de puesto, también conocido como análisis de puesto o análisis de trabajo, es un proceso sistemático utilizado en recursos humanos para recopilar, documentar y analizar información detallada sobre las tareas, responsabilidades, habilidades, conocimientos y requisitos de un puesto específico dentro de una organización.

Durante el levantamiento de puesto, se suelen realizar las siguientes actividades:

1. Identificación de tareas y responsabilidades: Se recopila información detallada sobre las actividades y responsabilidades que conforman el puesto, incluyendo tareas principales y secundarias, así como la frecuencia y la importancia de cada tarea.

2. Requisitos del puesto: Se determinan los requisitos necesarios para desempeñar el puesto de manera efectiva, como habilidades técnicas, competencias, conocimientos específicos, certificaciones, nivel educativo, experiencia laboral, entre otros.

3. Interacciones y relaciones: Se identifican las interacciones que el titular del puesto tiene con otros empleados, departamentos o clientes internos y externos, así como el nivel de autonomía y supervisión requerido.

4. Condiciones de trabajo: Se evalúan las condiciones físicas y ambientales en las que se desarrolla el trabajo, incluyendo horarios, ubicación, entorno laboral, riesgos laborales, herramientas y equipos utilizados, entre otros.

- El levantamiento de puesto es fundamental para diversas funciones de recursos humanos, como reclutamiento y selección, diseño organizacional, evaluación del desempeño, desarrollo de carrera, establecimiento de salarios y compensaciones, planificación de la sucesión, y gestión del talento. Proporciona

una comprensión clara y detallada de los requisitos y expectativas del puesto, lo que permite tomar decisiones informadas y desarrollar estrategias efectivas para gestionar el capital humano de la organización.

Análisis de la posición

- El análisis de la posición, también conocido como análisis de puesto o análisis de trabajo, es un proceso sistemático utilizado en recursos humanos para comprender en detalle las responsabilidades, tareas, habilidades, conocimientos y requisitos asociados con una posición específica dentro de una organización. Este proceso implica recopilar información detallada sobre las funciones y responsabilidades clave de la posición, así como sobre los requisitos necesarios para desempeñarla con éxito.
- Durante el análisis de la posición, se identifican las tareas principales y secundarias que componen el trabajo, así como la frecuencia y la importancia de cada tarea. Además, se determinan los requisitos de habilidades, conocimientos y competencias necesarios para realizar las tareas de manera efectiva. Esto puede incluir habilidades técnicas, habilidades blandas, certificaciones, nivel educativo, experiencia laboral y cualquier otro requisito específico relacionado con el puesto.
- El análisis de la posición es fundamental para una variedad de funciones de recursos humanos, como reclutamiento y selección, diseño organizacional,

evaluación del desempeño, desarrollo de carrera, establecimiento de salarios y compensaciones, planificación de la sucesión y gestión del talento. Proporciona una base sólida para la toma de decisiones informadas en todas estas áreas, permitiendo a la organización asegurar que las personas adecuadas estén en los puestos adecuados y que se gestionen de manera efectiva los recursos humanos de la organización.

Reclutando Candidatos Internos

Reclutar candidatos internos implica identificar y promover empleados actuales para llenar posiciones vacantes dentro de la organización. Este proceso aprovecha el talento interno, fomentando el desarrollo profesional y la retención de empleados. Se lleva a cabo a través de la comunicación interna de oportunidades laborales, evaluación de habilidades y desempeño, y la implementación de programas de desarrollo. Reclutar internamente ofrece ventajas como reducción de costos de reclutamiento, tiempos de incorporación más cortos, y una mayor probabilidad de éxito debido al conocimiento previo de la empresa y la cultura organizacional por parte del candidato.

Fuentes de Reclutamiento

- Las fuentes de reclutamiento son los canales a través de los cuales una organización busca y atrae candidatos para cubrir sus vacantes. Existen diversas fuentes de reclutamiento que pueden adaptarse a las necesidades y



características específicas de cada empresa. Algunas de las principales fuentes son:

- Reclutamiento interno Consiste en identificar y promover a empleados actuales para ocupar nuevas posiciones dentro de la organización. Se pueden utilizar programas de desarrollo y promoción interna para fomentar el crecimiento profesional y la retención de talento.
- Bolsas de trabajo internas: Muchas organizaciones mantienen bases de datos internas de currículums de empleados y candidatos anteriores. Estas bolsas de trabajo pueden ser una fuente efectiva para reclutar candidatos que ya tienen cierto grado de familiaridad con la empresa.
- Recomendaciones de empleados: Los empleados actuales pueden referir candidatos potenciales para posiciones vacantes. Este método suele ser efectivo, ya que los empleados tienden a referir personas de confianza que pueden adaptarse bien a la cultura organizacional.
- Redes profesionales: Participar en eventos y grupos profesionales, así como utilizar plataformas en línea como LinkedIn, puede ser una forma efectiva de reclutar candidatos con perfiles específicos y habilidades especializadas.
- Universidades y centros educativos: Establecer relaciones con instituciones educativas locales puede ser una fuente de reclutamiento para contratar estudiantes en prácticas o recién graduados con talento y potencial.

- Agencias de empleo y headhunters: Externalizar el reclutamiento a agencias de empleo o cazatalentos puede ser útil para cubrir posiciones especializadas o de alta dirección, ya que estas agencias cuentan con experiencia y una red extensa de candidatos.
- Anuncios en medios de comunicación: Publicar anuncios de empleo en periódicos, revistas, portales de empleo en línea y redes sociales puede ayudar a alcanzar a una audiencia amplia y diversa de candidatos.

Es importante seleccionar las fuentes de reclutamiento adecuadas en función de las necesidades específicas de la organización y del perfil del puesto a cubrir. Combinar varias fuentes puede ser beneficioso para garantizar un reclutamiento efectivo y diversificado.

Pre- seleccion

- La preselección en recursos humanos es el proceso de evaluación inicial de los candidatos que se postulan para un puesto dentro de una organización. Esta etapa tiene como objetivo filtrar el número de candidatos para identificar a aquellos que mejor se ajusten a los requisitos y criterios establecidos para el puesto.
- Durante la preselección, se revisan los currículums y las solicitudes de empleo de los candidatos para determinar si cumplen con los requisitos básicos del



puesto, como experiencia laboral relevante, educación, habilidades y competencias necesarias. También se pueden utilizar formularios de solicitud, cuestionarios o pruebas de habilidades específicas para obtener información adicional sobre los candidatos.

- El proceso de preselección puede llevarse a cabo de manera manual, revisando individualmente cada currículum, o utilizando herramientas de software de gestión de candidatos (ATS, por sus siglas en inglés) que facilitan la revisión y clasificación automatizada de los candidatos en función de palabras clave y criterios predefinidos.
- Una vez completada la preselección, se identifican los candidatos que mejor cumplen con los requisitos del puesto y se procede a la siguiente etapa del proceso de selección, que puede incluir entrevistas, pruebas de habilidades, evaluaciones psicométricas y referencias laborales.
- La preselección es una parte crucial del proceso de reclutamiento, ya que ayuda a reducir el tiempo y los recursos invertidos en la selección de candidatos, al tiempo que asegura que solo los candidatos más cualificados avancen en el proceso. Además, contribuye a mantener la eficiencia y la calidad en el reclutamiento al garantizar que los candidatos seleccionados cumplan con los requisitos esenciales del puesto.

Conclusiones

- La gestión eficaz de los recursos humanos es esencial para el éxito organizacional, ya que implica atraer, seleccionar y desarrollar al talento adecuado.
- El reclutamiento y la selección efectivos son fundamentales para asegurar que una organización cuente con el personal adecuado para cumplir sus objetivos estratégicos.
- El análisis de la posición y el reclutamiento interno pueden ser estrategias valiosas para promover el crecimiento profesional y la retención de empleados.
- La eliminación de prejuicios en los procesos de recursos humanos es esencial para garantizar la igualdad de oportunidades y la diversidad en el lugar de trabajo.
- Fomentar una comunicación bidireccional entre la gerencia y los empleados puede mejorar la moral, el compromiso y la productividad en la organización.

Bibliografía:

1. Licenciada Alejandra Rojas (2023). Adquisición de Talento. *Seminario Web Atlantic International University*. Recuperado a partir de:
<https://www.youtube.com/watch?v=3ZXZNS98fnY>
2. Pacheco, A. J., & Siancas, J. (2015). SISTEMA PARA LA GESTIÓN DEL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO. *Selecciones Matemáticas*, 2(01), 45-53. <https://doi.org/10.17268/sel.mat.2015.01.05>
3. Sani, G., Zamora, B. & Moscoso, N. (2017). Diseño de manual de procedimientos de mejora para la gestión de talento humano en la empresa MASTERSOFT S.A, Guayaquil. (Tesis presentada como requisito para optar por el título de ingeniería comercial). Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/15588/1/T-3706_ARMIJOS%20MAYON%20FRANKLIN%20BRIAN.pdf
4. BRASIL, Agência Nacional de Vigilância Sanitária – Anvisa. Cartilha de Proteção Respiratória contra Agentes Biológicos para Trabalhadores de Saúde. Brasília, 2008. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/62442146/Manual_Limpeza_e_Desinfeccao_final_120200322-80850-f5nosq-libre.pdf?1585968948=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DAGENCIA_NACIONAL_DE_VIGILANCIA_SANITARIA.pdf&Expires=1712353954&Signature=FCVN-8GTG4Gtk10PQv5cS5zKP6bai8WRFR7AeHMemC~gZ8dzKozAkE6r2Z2SqPvcNgQWDYVPOak~B~UrvC3X2J82bvATfmRE4ccMB0HnQdAdsLxC49G2LpvsG1~-2iLJyuOURJT3GrUa1d0YRSP482zHx3P21uCUmlY2iV6RbVcuu2Zsg8yYcBKrB2t09P4xy4~cBtbPDIkMrt

[UzyJugT~dVGtenUeT6YgX~yw0JCuqLA-mpLG33dSXAflJseFJnQBK4jzarWDAX
v6FrFLJGomlfS1SOHrr81qT9PWFKoAlx7SubvG~OHlgKgbmRHW4CJ-MDyaG
QykqGeMNtHs1yyQ__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA#page=29](https://uzyjugt~dVGtenUeT6YgX~yw0JCuqLA-mpLG33dSXAflJseFJnQBK4jzarWDAXv6FrFLJGomlfS1SOHrr81qT9PWFKoAlx7SubvG~OHlgKgbmRHW4CJ-MDyaGQykqGeMNtHs1yyQ__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA#page=29)

