El proceso de selección del Talento Humano





ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS



Contenido

Introducción 3

1. Importancia de la selección del talento humano 4

2. Proceso de selección 6

3. Política de Gerencia del Talento Humano 11

Conclusiones 15

Referencias 16

Control del documento 17

Créditos 18



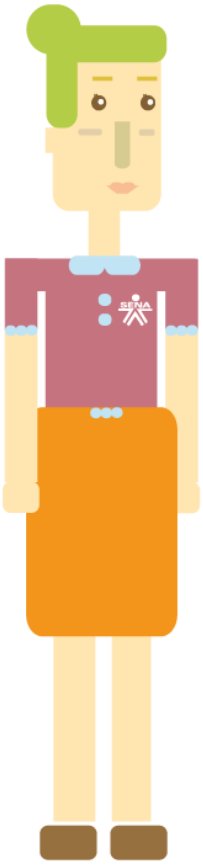


ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS



Introducción

La selección del talento humano es un proceso que consta de varias etapas. La finalidad es escoger o lograr proveer mediante el reclutamiento al mejor candidato para la organización.



De acuerdo con el perfil o la vacante que se quiere proveer y las características de la organización que se realice el proceso, los procedimientos que se adelanten podrán tener ciertos grados de dificultad, es decir, habrán empresas en las que el proceso de selección tendrá una forma más larga y una serie mayor de pruebas de selección, esto ocurre por políticas internas que la organización tiene establecidas.

Cabe resaltar que en la actualidad existen organizaciones especializadas o personas naturales que ofrecen el servicio de caza talentos, conocidas como *outsourcing*, lo que permite a las organizaciones dedicarse a su filosofía misional.







1. Importancia de la selección del talento humano

La Gerencia de Talento Humano está comprometida con la realización del proceso de selección cuando se tiene la necesidad de la consecución de un perfil para cubrir una vacante. Es de gran responsabilidad tomar la mejor decisión en el momento de escoger al candidato. Para ello esta gerencia se apoyará en técnicas establecidas por expertos, como los manuales (funciones y procedimientos).

Es necesario conocer los procedimientos a la hora de elegir cuál es el perfil que se necesita para proveer un cargo, logrando de esta manera dar cumplimiento a cada una de las funciones inherentes al mismo. Nuevamente la alta gerencia del talento humano debe tener estructurado el proceso para llegar a realizar la selección y contar con el futuro colaborador idóneo para cubrir la vacante.

Por ello, los manuales de funciones y procedimientos de los cargos deben estar diseñados, estructurados y elaborados, esto permite contar con las pautas necesarias para diseñar la oferta del cargo con sus respectivas descripciones.



Imagen 1. Pasos en la selección.



Fuente: (SENA – Equipo de Adecuación Didáctica y Gráfica de Recursos Educativos. Risaralda, 2016).

"Cuando se tiene claridad en la necesidad de la organización se puede llegar a hacer un buen proceso desde el momento de hacer la publicación y llegar a tener un buen filtro en la recolección de las hojas de vida para avanzar de manera eficiente y no tener retrasos ni pérdida de tiempo al momento de realizar el proceso de selección" (Manosalva, 2000).





2. Proceso de selección

Dentro del proceso de selección se encuentran varias etapas, las cuales se describen a continuación.

a. Análisis de necesidades: esta primera etapa se basa en el proceso de selección, el cual busca realizar estudios en los puestos de trabajo, con el fin de proveer el talento humano con las mejores habilidades, destrezas y capacidades físicas e intelectuales que brinden el mejor desarrollo en las organizaciones.

Tipos de selección

☝ **Interna:** se distinguen porque se realizan, como su palabra lo indica, al interior de las organizaciones a través de convocatorias, recomendación de los líderes y banco de hojas de vida.

✌ **Externa:** se reconocen porque son abiertas y presentadas en avisos clasificados, bolsas de empleo, bases de datos de universidades e incluso redes sociales.

b. Reclutamiento: se realizan a través de este procedimiento con el cual se conoce el interés que tiene el solicitante de obtener el empleo. Contiene la información suficiente para realizar la entrevista inicial.



c. Entrevista inicial: permite la evaluación del candidato para ofrecerle el empleo. Para esta entrevista existen una serie de puntos que deben ser tomados en cuenta. Antes de comenzar se deben determinar las preguntas que se le hará al solicitante.

Durante la entrevista se recomienda:

- Realizarla en un ambiente tranquilo.
- Dedicarle toda la atención posible al aspirante.
- Observar detenidamente la forma de hablar y el comportamiento del entrevistado.

Tipos de entrevista

- Entrevista preliminar.
- Entrevista personal.
- Entrevista grupal.
- Entrevista técnica.

d. Pruebas: con estas se evalúan, de una manera muy general, las capacidades y aptitudes que tienen los candidatos.

Tipos de pruebas

- De personalidad.
- De aptitud.
- De conocimiento.
- De muestreo de trabajo.

e. Investigación de antecedentes y verificación de referencias: este procedimiento pretende comprobar la veracidad de la información proporcionada por el candidato en cuestionario de solicitud y en la entrevista.

f. Exámenes físicos: es prioritario que el examen físico reconozca todo un conjunto de evaluaciones físicas que proporcionan los resultados sobre el estado de salud en el que se encuentra el aspirante.

Tipos de exámenes

- Examen ocupacional.
- Examen de laboratorio: parcial de orina, serología

Exámenes específicos y ocupacionales: cuadro hemático, audiometría, optometría, electrocardiograma, colesterol, triglicéridos.

h. Vinculación y contratación: finalmente y superada todas las etapas en el proceso de selección, esta parte es la culminación, en la que la organización dispone del proceso de contratación.

Imagen 3. Pasos en el proceso de selección.



Fuente: (SENA – Equipo de Adecuación Didáctica y Gráfica de Recursos Educativos. Risaralda, 2016).

3. Política de Gerencia del Talento Humano

La política de talento humano debe desarrollarla cada organización teniendo en cuenta su filosofía y necesidades y en la cual involucren una con aspectos basados principalmente en la organización.

1. "Política de provisión del Talento Humano:

- Dónde reclutar, en qué condiciones y cómo recoger los candidatos necesarios para la organización.
- Criterios de selección del talento humano y patrones de calidad para admisión, en cuanto a las aptitudes físicas e intelectuales, experiencia y potencial de desarrollo, teniendo en cuenta el universo de cargos dentro de la organización.
- Cómo integrar a los nuevos participantes al ambiente interno de la organización.

2. Políticas de aplicación:

- Cómo determinar los requisitos básicos, para el desempeño de tareas y atribuciones del universo de cargos de la organización.
- Criterios de planeación, colocación y movimiento interno de talento humano, considerando la posición inicial y el plan de carreras, definiendo las alternativas de oportunidades futuras posibles dentro de la organización.
- Los criterios de evaluación de la calidad y la adecuación de los colaboradores mediante la evaluación del desempeño.

3. Políticas de mantenimiento:

- Criterios de remuneración directa de los colaboradores, teniendo en cuenta la evaluación del cargo y los salarios en el mercado de trabajo, así como la posición de la organización frente a esas dos variables.
- Criterios de remuneración indirecta de los colaboradores, teniendo en cuenta los programas de beneficios sociales más adecuados a la diversidad de necesidades existentes en el universo de cargos de la organización frente a las prácticas del mercado de trabajo.
- Cómo mantener los equipos de trabajo motivados, de moral elevada, participativa y productiva dentro de la organización.
- Criterios relativos a las condiciones físicas ambientales de higiene y seguridad que rodean el desempeño de las tareas y atribuciones del universo de cargos de la organización.

4. Políticas de desarrollo

- Criterios de diagnóstico, programación de preparación y reciclaje constantes de la fuerza de trabajo para el desempeño de sus tareas y atribuciones dentro de la organización.
- Criterios de desarrollo de recursos humanos a medio y largo plazo, con miras a la continua realización del potencial humano en posiciones gradualmente elevadas dentro de la organización.
- Creación y desarrollo de condiciones capaces de garantizar la salud y la excelencia organizacionales, mediante el cambio de comportamiento de los participantes.

5. Políticas de control:

- Cómo mantener un banco de datos capaz de proporcionar los elementos necesarios para los análisis cuantitativos y cualitativos de la fuerza de trabajo disponible en la organización.
- Criterios para auditoria permanente de la aplicación y adecuación de políticas y de los procedimientos relacionados con los recursos humanos de la organización" (Manosalva, 2009).

En la imagen 2 podrá visualizar las políticas mínimas de la gerencia del talento humano.

Imagen 2. Políticas de Gerencia del Talento Humano.



Fuente: (SENA – Equipo de Adecuación Didáctica y Gráfica de Recursos Educativos. Risaralda, 2016).





Conclusiones

El proceso de selección del talento humano es una de las disciplinas de mayor complejidad dentro de las organizaciones, requiere de expertos o profesionales especializados en estas áreas. Hoy en día existen organizaciones o personas naturales dedicadas a prestar a otras organizaciones este servicio, son conocidas como *outsourcing*.

La gestión del talento humano está diseñada para aprovechar al máximo las cualidades de cada colaborador y su capacidad de compromiso con la evolución de la organización. Los que no pueden soportar la presión se retiran o se ausentan; las relaciones entre los colaboradores y la gerencia son más tensas de lo que parece.

La política asociada con la gestión del talento humano parece ser positiva, ya que mejora los resultados económicos para las empresas, debido a que se pone a prueba el conocimiento, la iniciativa, el talento y las ganas de salir adelante, en todas las oportunidades que se presentan en la vida, que muchas veces no son tan buenas como uno se las espera, es por ello que no importa de qué categoría es la labor que se va a realizar, siempre y cuando no se ponga en riesgo la moral y los principios.







Referencias

Ecolink. (2000). *Recursos Físicos*. Consultado el 10 de mayo de 2016, en: http://www.econlink.com.ar/recursos/fisicos

Gestión.org. (Sin fecha). *La gestión del talento humano.* Consultado 10 de mayo de 2016, en http://www.gestion.org/recursos-humanos/gestion-competencias/4948/la-administracion-del-talento-humano/

Gerencie.com (Sin fecha). *Gestión del talento humano.* Consultado 10 de mayo de 2016, en www.gerencie.com/gestion-del-talento-humano.htm, consultado 10 de mayo de 2016

Gestiopolis.com (Sin fecha). *Administración de recursos humanos y de talento humano.* Consultado 10 de mayo de 2016, en www.gestiopolis.com/administracion-de-recursos-humanos-y-talento-humano/

Manosalva, J. (2009). *Gestión del talento humano*. Consultado 10 de mayo de 2016, en http://www.monografias.com/trabajos81/gestion-del-talento-humano/gestion-del-talento-humano2.shtml

Malagón, A. (2014). *Derecho laboral.* Consultado el 10 de mayo de 2016, en: http://prezi.com/m2zol7wkd0vf/derecho-laboral/



Imágenes

Imagen 1. Pasos en la selección. **Fuente:** (SENA – Equipo de Adecuación Didáctica y Gráfica de Recursos Educativos. Risaralda, 2016).

Imagen 2. Políticas de Gerencia del Talento Humano. **Fuente:** (SENA – Equipo de Adecuación Didáctica y Gráfica de Recursos Educativos. Risaralda, 2016).

Control del documento

Nombres	Cargo	Dependencia	Fecha
Orlando Vidal Perdomo Didier Andrés Ospina Osorio	Expertos temáticos	Equipo de Adecuación Didáctica y Gráfica de Recursos Educativos Regional Risaralda	12 de mayo de 2016
Didier Andrés Ospina Osorio	Asesor pedagógico		04 de junio de 2016
Sandra Milena Henao Melchor	Guionista		10 de junio de 2016
Andrés Felipe Valencia Pimienta	Líder		11 de junio de 2016



ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS



Créditos

Equipo de Adecuación Gráfica y Didáctica de Recursos Educativos

Centro de Diseño e Innovación Tecnológica Industrial

Dosquebradas - Risaralda

Director regional

Andrés Aurelio Alarcón Tique

Subdirector de centro

Jhon Freddy Amaya Taborda

Expertos temáticos

Orlando Vidal Perdomo

Didier Andrés Ospina Osorio

Asesor pedagógico

Didier Andrés Ospina Osorio

Guionista

Sandra Milena Henao Melchor

Diseñador web

Mario Fernando López Cardona

Desarrollador *Front End*

Cristian Fernando Dávila López

SENA

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE





ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS



Gestor de repositorio

Julián Andrés Sierra Amariles

Instructor de apoyo diseño web

Carlos Arturo Valencia Cardona

Aprendiz de apoyo guion

Jorge Andrés González

Aprendiz de apoyo al diseño web

Johan Sebastián Hernández Zapata

Líder de equipo

Andrés Felipe Valencia Pimienta

SENA

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE

