

# Tarea #3

Gestión de talento

Catedrático: Diego Espinoza Pinto

Dan Alexis Méndez Cruz

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS FISCALES 11/Marzo/2024

## **Reclutamiento**

El reclutamiento es un conjunto de procedimientos usados en el proceso de convocatoria de personas aptas para un determinado tipo de actividad. Es un concepto muy usado tanto en el ámbito militar como en el laboral, y en todos los ámbitos en los que se requiera suplir una o varias vacantes.

El reclutamiento es el primer paso para atraer personas interesadas en un puesto de trabajo. El número de postulantes que acuden puede ser mayor al número de cupos, por ello, lo siguiente será realizar la selección más apropiada, según los requerimientos y competencias solicitadas por la entidad o empresa.

El reclutamiento laboral es un mecanismo que usa el área de recursos humanos (ya sea propia o contratada) de una empresa u organización para captar potenciales trabajadores. La empresa debe comunicar el proceso de reclutamiento a la comunidad para que se postule todo aquel que cumple con los requisitos.

El proceso de reclutamiento implica que la organización u empresa difunda toda la información necesaria del cargo a ocupar, las competencias necesarias que deben tener los postulantes y la cantidad de vacantes a cubrir. (etecé, 2020)

## **Selección**

La selección de personal es el proceso que se sigue para la contratación de un empleado en una organización.

Inicia desde que una persona se postula para una vacante o en el momento en el que el reclutador ha encontrado un perfil interesante y culmina con la contratación de un nuevo compañero de trabajo.

El objetivo del proceso es elegir al candidato más valioso para la organización. Sin embargo, todo lo que sucede entre el punto A y el punto B puede variar de empresa a empresa, ya que cada una tiene sus propias políticas internas y formas de reclutar.

Para cubrir la vacante se evalúan las cualidades, conocimientos, habilidades o la experiencia para cubrir la vacante que demanda la organización.

El proceso de selección de personal es la herramienta que el área de Recursos Humanos y la dirección aplica para diferenciar entre los candidatos que están cualificados y los que no lo están mediante el uso de diferentes técnicas. (Ortega, 2023)

## **Diferencia entre reclutamiento y selección**

Tanto el reclutamiento como la selección son las dos fases del proceso de empleo. Las diferencias entre los dos son: (Ortega, 2023)

| Diferencias        | Reclutamiento  | Selección de personal   |
|--------------------|--|---|
| <b>Significado</b> | Es una actividad para establecer contacto entre empleadores y solicitantes.  | Es un proceso para elegir a los empleados más competentes y adecuados.  |
| <b>Objetivos</b>   | Tener un gran número de candidatos para un puesto de trabajo.  | Elegir a los candidatos adecuados para la organización.   |
| <b>Proceso</b>     | El reclutamiento anima a los empleados potenciales a postularse para el trabajo.   | La selección implica el rechazo de los candidatos que no son adecuados.   |
| <b>Utilidad</b>    | Para que el proceso de contratación sea eficaz, las necesidades de la organización se ajustan a las necesidades de los candidatos.   | La selección del personal adecuado ayuda a la gerencia a realizar el trabajo de manera efectiva.  |
| <b>Involucra a</b> | El reclutamiento tiene dos aspectos importantes 1. Conocer el número de vacantes a promover. 2. Dirigirse a los posibles candidatos para que presenten su candidatura a dichas vacantes. | El proceso de selección implica la decisión mutua. La organización decide si hacer o no una oferta de trabajo al candidato y el candidato decide si acepta o no la oferta de laboral. |

## Requisición de personal

Una requisición de personal es un proceso estratégico en recursos humanos mediante el cual una organización identifica y documenta de manera detallada la necesidad de contratar un nuevo empleado para ocupar una posición específica dentro de la empresa.

Esta documentación incluye información esencial, como las responsabilidades del puesto, los requisitos de habilidades y competencias, la compensación, la ubicación y el proceso de selección.

En esencia, una requisición de personal actúa como un mapa que guía el proceso de contratación, asegurando que tanto los responsables de la selección como los candidatos tengan una comprensión clara de lo que se espera y se necesita para el rol en cuestión. (PsiMACORP, 2020)

## Descripción de puesto

La descripción de un puesto de trabajo es un texto que contiene información detallada sobre el mismo. En el proceso de reclutamiento, forma parte de la oferta de empleo. En el proceso de contratación, suele ser un anexo del contrato que se firma con el nuevo empleado, ya que el empleador está obligado a dar a conocer a los empleados el alcance de sus funciones. (Force, 2023)

### La descripción del puesto debe incluir:

- Nombre
- Objetivo
- Descripción del lugar que ocupa en la estructura de la empresa, indicando los superiores/subordinados del empleado
- Responsabilidades
- Competencias requeridas
- Ámbito de autoridad
- Responsabilidades del empleado

## Banco de candidatos

un banco de talento es un conjunto de información sobre los profesionales que pueden cubrir vacantes en la empresa. No necesariamente este banco tiene que estar formado únicamente por profesionales externos. En realidad, vale la pena utilizar los datos de los empleados internos para crear el banco.

Precisamente para que sea posible realizar un seguimiento de cada miembro del equipo, identificando los talentos y habilidades que tienen los empleados. De esta forma, la base de datos sirve como panel para facilitar la toma de decisiones sobre posibles oportunidades de promoción dentro de la empresa.

Además, ayuda al equipo a mantenerse comprometido y concentrado en mejorar su Currículo. (Brasil, 2023)