



Yudy Andrea Ávila Cuan

Paso 4 – Generación de Resultados de Aprendizaje Sobre la Gestión de Talento Humano

Curso: Gestión de Personal

Grupo: 73

Programa: Administración de Empresas

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Diciembre de 2020

Introducción

La gestión empresarial hace la diferencia entre lo que es un curso de capacitación, con una estructura que encierre capacitación, entrenamiento y experiencia que son necesarios de definir para los requerimientos de un puesto o identificar las capacidades de un trabajador o de un profesional. Sería importante entonces, validar los conocimientos o experiencias más operativa –menos mental- por llamarle de algún modo, el talento Humano consiste en la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también como control de técnicas ,capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directamente o indirectamente con el trabajo. En los nuevos escenarios, por los cuales estamos transitando, se pueden identificar tres aspectos que se destacan por su importancia: La globalización, el permanente cambio del contexto y la valoración del conocimiento. Cuando se utiliza el término Recurso Humano se está catalogando a la persona como un instrumento, sin tomar en consideración que éste es el capital principal, el cual posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización, por lo cual de ahora en adelante se utilizará el término Talento Humano.

Objetivo general y específicos del trabajo

1

Identificar cada uno de los procesos de contratación y selección, por medio de herramientas y procesos organizacionales que existen en Colombia

2

- ✓ Identificar cada uno de los procesos adecuados para la selección de personal
- ✓ Identificar cada uno de los tipos de contratación en Colombia
- ✓ la atracción de empleados para captar a candidatos calificados o con la capacidad de adquirir las competencias necesarias para el puesto que desempeñarán y los objetivos de la empresa.

Gestión del Talento Humano

Proceso de reclutamiento, selección y clima organizacional

Identificación de una Vacante

- Planeación de recursos humanos
- Planes de acción afirmativos
- Requerimientos de Gerentes
- Información análisis de Pruebas
- Comentarios de Gerente

Metodos de Reclutamiento

Conjunto de Candidatos

Tipos de Reclutamiento

- Reclutamiento Interno
- Reclutamiento Externo

Fuentes o Medio de Reclutamiento

- Fuentes Internas: Trabajadores, contactos, personas recomendadas
- Fuentes externas: Bolsas de Trabajo, paginas de internet, público en general

Tipos de contratación en Colombia

- Contrato a término fijo (Art. 46 del Código Sustantivo de Trabajo y Art. 28 de la Ley 789 de 2002)
- Contrato a Término Indefinido (Art. 47 del Código Sustantivo de Trabajo)
- Contrato de Obra o labor (Art. 45 del Código Sustantivo de Trabajo)
- Contrato de aprendizaje (Art. 30 de la Ley 789 de 2002)
- Contrato temporal, ocasional o accidental (Art. 6 del Código Sustantivo de Trabajo)
- Contrato civil por prestación de servicios

Aspectos que conforman la salud y seguridad en el trabajo

- Medicina del Trabajo
- Higiene
- Seguridad
- Ergonomía
- Psicosociología

Gráfico

Conclusión

Es importante destacar que las características de las vacantes que se desean llenar son las que determinan los medios de reclutamiento, selección y retención más adecuadas y efectivas a implementar. Independientemente del tamaño o rubro de la empresa que desea atraer talento, el aspecto más importante es identificar bien la vacante y las competencias que una persona necesita para desarrollar las tareas respectivas de forma óptima. De esta manera se podrá dirigir los esfuerzos de la organización por reclutar, seleccionar y retener al talento humano de forma más eficiente y eficaz.

Cada proceso es importante pero el proceso de selección y reclutamiento de personal es de vital importancia pues las empresas dependen de sus trabajadores o personal para poder crecer.

Referencias bibliográficas

Ministerio del trabajo (2012). Ley 1562. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Artículo 1. Recuperado de:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Senado de la república de Colombia (2019). Código Sustantivo de Trabajo. Diario Oficial No. 27.622. Recuperado de:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html



GRACIAS