**Datos de identificación del programa de formación**

| PROGRAMA DE FORMACIÓN | Gestión integral de procesos del talento humano |
| --- | --- |

| COMPETENCIA | 210201048. Seleccionar candidatos de acuerdo con procedimiento técnico y normativa. | RESULTADOS DE APRENDIZAJE | 210201048- 01. Reclutar candidatos teniendo en cuenta el manual de funciones, normativa y políticas de la organización. |
| --- | --- | --- | --- |

| NÚMERO DEL COMPONENTE FORMATIVO | 8 |
| --- | --- |
| NOMBRE DEL COMPONENTE FORMATIVO | Reclutamiento de personal idóneo |
| BREVE DESCRIPCIÓN | Este componente permitirá conocer el proceso de reclutamiento de forma idónea dentro de una compañía, teniendo en cuenta normatividad legal vigente, procesos y políticas organizacionales. Así mismo, se podrá reconocer diferentes fuentes de reclutamiento, metodología para realizar la convocatoria de personal y análisis correcto de hojas de vida; garantizando que todo el proceso de selección aporte a la estrategia corporativa. |
| PALABRAS CLAVE | Reclutamiento, selección, fuentes de reclutamiento, hojas de vida, normatividad |

| ÁREA OCUPACIONAL | 1 - FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN |
| --- | --- |
| IDIOMA | Español |

**TABLA DE CONTENIDOS**

**1. Políticas organizacionales**

**2. Planeación**  
**3. Base de Datos**

**4. Mercado laboral**

**5. Reclutamiento**

**INTRODUCCIÓN**

| Cuadro de texto |
| --- |
| Apreciado aprendiz, bienvenido a este componente formativo, donde se abordará el proceso de reclutamiento de personal, las distintas fases y los requerimientos que trae consigo la difusión de una vacante. Adicional, se realizará un recorrido por la normatividad y políticas empresariales, con las cuales debe alinearse el área de talento humano.  En el siguiente video conocerá, de forma general, la temática que se estudiará en el presente recurso educativo: |

| **Tipo de recurso** | Video motion | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **NOTA** | **La totalidad del texto locutado para el video no debe superar las 500 palabras aproximadamente** | | | |
| **Título** | Reclutamiento de personal idóneo, según normatividad y políticas organizacionales | | | |
| **Escena** | **Imagen** | **Sonido** | **Narración** | **Texto** |
|  | .  El apuesto director de recursos humanos del este de una compañía internacional está buscando un organizador personal para planificar una reunión de negocios para reclutar especialistas altamente calificados iconos de hologramas de redes sociales en kuala lumpur  Líder organizando el proceso de reclutamiento |  | Cada día las industrias han reconocido la importancia de contar con gente idónea para el cargo o rol a desempeñar. Por ello, el proceso de reclutamiento es el que permite atraer el personal requerido para las organizaciones (ya sea por vacantes o cargo nuevos), garantizando el cumplimiento de la normatividad legal, procedimientos y políticas organizacionales. | El proceso de reclutamiento de personal para las organizaciones. |
|  | Entrevista de trabajo especialista en recursos humanos que verifica al candidato con lupa contratación de un nuevo empleado trabajador sentado en un maletín |  | En este componente aprenderá sobre los conceptos básicos como políticas y normatividad aplicable, planeación, reclutamiento, fuentes de reclutamiento, presupuesto en talento humano, base de datos, mercado nacional, convocatoria, requisición de personal y hoja de vida; estos conocimientos se presentan para ser interiorizados, pero sobre todo entendibles en su hacer. | * Políticas * Normatividad * Planeación * Reclutamiento * Fuentes de reclutamiento * Presupuesto * Base de datos * Mercado laboral * Convocatoria * Requisición de personal * Hoja de vida |
|  | Candidato mujer milenaria confidente en gafas hablando en entrevista de trabajo  Persona reclutando un nuevo miembro para la empresa |  | Así mismo, reconocerá que una compañía existe en la medida que existen las personas (sus colaboradores). Sin embargo, desde esta premisa, nace la importancia del proceso de reclutamiento y aprender sobre cómo llevarlo a cabo teniendo en cuenta las fuentes de reclutamiento internas y externas.  Este proceso estratégico de la organización vela por atraer el personal de forma oportuna, que cumpla con la normatividad y políticas internas, que tenga las competencias necesarias para desempeñar las diferentes funciones asignadas y por último, pero no menos importante, atraer a quienes se adapten a la cultura organizacional. Esta última, vista como las costumbres, estilo de comunicación, creencias y diferentes comportamientos que define a una organización, y se hace necesario que el proceso de reclutamiento esté totalmente alineado a esta. | * Fuentes de reclutamiento internas * Fuentes de reclutamiento externas |
|  | Joven empresario con tableta digital en la oficina    Empresa organizando el mercado laboral |  | Además, se abordarán diferentes definiciones y elementos teóricos de Chiavenato, I., Weller, J., y Oppenhainer, autores reconocidos por tratar temas en cuanto al mercado laboral. De esta manera, aprenderá sobre la oferta y demanda, ocupaciones dinámicas y no dinámicas y tendencias laborales; brindando conocimientos desde la convocatoria y los conceptos e importancia de la requisición de personal y perfil ocupacional. | Autores: Chiavenato,I. Weller, J., y Oppenhainer, A. |
|  | Concepto de empleo y contratación de agencias de empleo  Publicación de vacantes en empresa |  | Adicionalmente, es importante conocer y estudiar la documentación legal vigente y reconocer la plantilla permitida; así como el presupuesto en términos de personal autorizado. Será clave identificar las diferentes fuentes de reclutamiento existentes y establecer cuál activar según el perfil del cargo requerido a cubrir, asegurando la comunicación y publicación de la vacante de manera clara, concisa y llamativa. En el desarrollo del proceso de reclutamiento, y en sí de la gestión del recurso humano, es necesario aprender cómo la organización hace uso de bases de datos de los colaboradores y de los candidatos que realizan la entrega de hojas de vida. | La comunicación y publicación de la vacante de manera clara, concisa y llamativa |
|  | Ilustración isométrica simple contratación |  | Finalmente, dentro de este componente realizará la lectura de una hoja de vida de forma correcta. Esta herramienta es la que marca la diferencia entre la evaluación cualitativa y cuantitativa del candidato y es la que da inicio al proceso de selección y contratación. Cabe resaltar, que es el candidato el protagonista del proceso de reclutamiento, ya que es quien decide si la oferta cumple con las expectativas y el que posee las exigencias buscadas por la organización en las convocatorias laborales que se realicen. | El candidato es el protagonista del proceso de reclutamiento. |
|  | La gente de negocios de concepto de reclutamiento de recursos humanos elige al mejor candidato para el trabajo. |  | Bienvenido a este espacio de aprendizaje que le permitirá fortalecer sus conocimientos y desarrollar habilidades para una futura vida laboral, exitosa y preparada para afrontar los retos de las organizaciones. | ¡Bienvenido! |
| **Nombre del archivo** | 122301\_v1 | | |  |

**DESARROLLO DE CONTENIDO**

1. **Políticas organizacionales**

| Tipo de recurso | Cajón de texto de color |
| --- | --- |
| El área de recursos humanos, en los últimos tiempos, comenzó a ser un área de gran importancia que apoya y da soporte a los diferentes retos de una organización. Sin embargo, posiblemente, no se reconoce de forma consciente que las organizaciones hoy enfrentan retos y cambios constantemente y promovidos por las diferentes circunstancias económicas, políticas, tecnológicas, sociales y culturales. Los cambios anteriores conllevan a que esta área *staff* esté a la vanguardia, pueda dar una respuesta oportuna y correcta a lo requerido sin perder su gran objetivo, y donde su hilo de trabajo sea la humanización en el marco del desarrollo de los procesos organizacionales. | |

| **Tipo de recurso** | Infografía estática |
| --- | --- |
| **Texto introductorio** | Por ser un proceso de apoyo organizacional, el área de recursos humanos está compuesta por varios subprocesos, cada uno con un objetivo fundamental en la gestión de personas dentro de una organización. Teniendo en cuenta esto, se presenta un área de recursos con sus respectivos subprocesos: |
| **Imagen** | |
| **Código de la imagen** | 122301\_i1 |

| Tipo de recurso | Cajón de texto de color |
| --- | --- |
| Para el desarrollo de esta temática, se profundizará en lo referente al reclutamiento de personal, entendiendo este como el proceso de búsqueda de candidatos para entrevistar y contratar, con la finalidad de cubrir algún puesto vacante en la empresa.  Al iniciar un proceso de selección se le deben considerar las necesidades de la organización, las especificaciones de la función a desempeñar, la experticia en el sector y el desempeño que se espera del individuo que ingresa a ocupar el cargo; se tiene entonces que se abre una relación en la cual, ambas partes aportan. Es importante partir de un proceso que se presenta de doble vía, o sea bilateral, porque las empresas no nacieron con las personas; se escogen mutuamente, de acuerdo con intereses y oferta presentada; se genera una relación recíproca: la empresa expone la proyección y lo que espera del aspirante, y ese nuevo integrante, concuerda para trabajar por objetivos comunes.  Más adelante se darán los detalles sobre el funcionamiento de este proceso. Por ahora conoceremos el esquema tradicional, frente al moderno: | |

| **Tipo de recurso** | Slider Presentación | |
| --- | --- | --- |
| **Introducción** |  | |
| De acuerdo con lo que plantea Chiavenato, I. (2009), en *Gestión del talento humano*, se encuentran dos esquemas para realizar la atracción de talento: Esquemas tradicional y Esquema moderno.(p.103) | | Nota. El esquema representa los métodos para atraer al talento humano. Adaptado de Chiavenato, I. (p.103), 2009.*Gestión del talento humano.* [*https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf*](https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf)  **Imagen:** 122301\_i2 |
| De acuerdo con la figura anterior, el esquema de la izquierda realiza un proceso de reclutamiento centralizado y dependiente, en su total, del área de RRHH, donde lo que prima es el proceso, atrayendo personas, velando por el *statu quo* y la estabilidad, además de priorizar el cumplimiento del proceso de forma correcta (eficiencia).  Como se enmarcó al inicio, dada la evolución que ha tenido el proceso, hoy en día prima el esquema moderno, en el cual prevalece generar la atracción del talento, orientado a la estrategia, puesto que el proceso de reclutamiento está en constante cambio, siendo inestable y uno de sus mayores componentes en la descentralización. | | Retrato horizontal de personas que se sientan en cola, tienen una conversación agradable entre sí,  **Imagen:** 122301\_i3 |
| Es de suma importancia que, en este reto de consecución de personal idóneo, intervengan y tengan un rol participativo y evaluativo los respectivos líderes de proceso, caso contrario al esquema anterior.  En este esquema, uno de sus mayores objetivos es ser eficaz, es decir, lograr el resultado cumpliendo el proceso sin olvidarse de la adaptabilidad que se requiere según sea el caso. | | Cv del mejor candidato en mans manos ilustración vectorial plana. empresa busca empleado. headhunter contratando personas. gestión de recursos humanos, concepto de entrevista de trabajo.  **Imagen:** 122301\_i4 |

| Tipo de recurso | Cajón de texto de color |
| --- | --- |
| De acuerdo con el reclutamiento de personal, se hace pertinente reconocer, en primera medida, las políticas organizacionales que se podrán encontrar en el accionar de cada compañía, según sea el caso. Su papel es el de direccionar el cumplimiento de la estrategia, el desarrollo del proceso en el marco de cada cultura, generando responsabilidades y garantizando la correcta atracción, selección, capacitación, desarrollo y remuneración de las personas. Así mismo, garantizan y mantienen vivas las posibles certificaciones y/o sistemas de gestión que pueda llegar a tener la organización, como son el sistema de calidad o el sistema de seguridad y salud en el trabajo, entre otros. Algunas características de estas políticas son: | |

**Políticas**

| **Tipo de recurso** | Slider pasos | |
| --- | --- | --- |
| **1** | Aquí podemos encontrar la política de calidad, que de acuerdo con la Norma Técnica Colombiana *Sistemas de Gestión de Calidad. Requisitos* (2015) (p.4), indica que la política que se establezca dentro de la compañía debe ser apropiada al propósito y contexto de la organización, apoye la dirección estratégica, proporcione un marco de referencia para establecer objetivos de calidad; debe incluir un compromiso de cumplir los requisitos aplicables y de mejora continua del sistema de gestión.  De acuerdo a lo anterior, en el área de recursos humanos, la política de talento humano es el documento que engloba toda la gestión del recurso humano, comprometida con el cumplimiento a la normatividad legal vigente y demás procedimientos organizacionales que apliquen según el sector económico. | **Imagen:** 122301\_i5 |
| **2** | Por otro lado, una política que se ha venido instaurando en las compañías es la de diversidad e inclusión; en ella se garantiza que el proceso de selección y gestión del talento humano se realice de forma justa sin importar raza, etnia, orientación política, género, edad, sexo, estrato socioeconómico, entre otros. Con la creación de esta nueva política, todos los candidatos/colaboradores tienen las mismas posibilidades de empleo, ya que serán evaluados de acuerdo a su desempeño, competencias y capacidades. Es así como el resultado del proceso de reclutamiento no dependerá de ninguna característica mencionada, situación sociodemográfica descrita o cualquier otro aspecto que genere discriminación. | Equipo de negocios feliz con las manos levantadas celebrando su éxito en la oficina  **Imagen:** 122301\_i6 |
|  | Así mismo, se podrán encontrar otras políticas donde se destacan: de remuneración justa, de selección y de promoción y capacitación; las anteriores tienen como objetivo delimitar los respectivos procesos, garantizar su cumplimiento de forma homogénea y mantener estables los procesos a través del tiempo sin importar quien los lidere o ejecute. | Los diseñadores gráficos en una reunión  **Imagen:** 122301\_i7 |

**Normatividad sobre provisión de personal en empresa pública y privada**

| Tipo de recurso | Cajón de texto de color |
| --- | --- |
| También se hace necesario enfatizar que sobre cualquier política que se encuentre dentro de las organizaciones, se debe garantizar el cumplimiento de la normatividad legal vigente colombiana en el marco de gestión del recurso humano. Aquí se encuentran varias leyes y decretos, sin embargo, las más destacables son las siguientes: La Constitución Política de Colombia, El código sustantivo de trabajo, Ley 100 de *1993: sistema de seguridad social integral*, Ley 1221 de 1998: *por lo cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones,* Decreto 1295 de 1994: *Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.*  Una vez se tengan claro todos los documentos tanto a nivel normativo como internos de una compañía, que regulan y delimitan el proceso de reclutamiento, se debe generar la planeación del proceso.    **Imagen:** 122301\_i8 | |

1. **Planeación**

| Tipo de recurso | Cajón de texto de color |
| --- | --- |
| Según la Norma Técnica Colombiana (2015) (p. IV) La planeación es la primera fase del ciclo PHVA (planear, hacer, validar, actuar), metodología que se implementa para generar un proceso continuo que permite a las organizaciones asegurar que sus procesos cuenten con los recursos adecuados para gestionar correctamente, determinando las oportunidades de mejora. | |

| **Tipo de recurso** | Pestañas o tabs horizontales | |
| --- | --- | --- |
| **Introducción** | Veamos puntualmente, la fase de planeación: | |
| Fase “P” | En esta fase se debe determinar qué recursos se necesitan para realizar el reclutamiento de personal, conocer y entender el manual de funciones y perfiles, establecer cómo se realizará la comunicación, que fuentes de reclutamiento se activarán, bajo qué indicadores o métricas se realizará la medición al proceso, adicionalmente, en ella se harán los acuerdos de nivel de servicios interno, con el fin de garantizar los tiempos de respuesta ante una solicitud de personal. | Imagen: 122301\_i10 |
| *Planeación organizacional* | Así mismo, es necesario destacar que dicha planeación se desglosa, y por supuesto debe hacer parte del proceso global de la gestión del recurso humano pues este está alineado con el desarrollo corporativo.  Esta planeación es clave en cualquier proceso que se desarrolle en el marco de la gestión de personas, ya que es vital la sinergia con la estrategia corporativa para lograr los resultados que se tienen planteados y porque todo lo que se documente en las organizaciones se transmitirá en la cultura organizacional, por ende los colaboradores deben vivirlo de la misma manera. | Imagen: 122301\_i11 |
| Objetivos de planeación | En este orden de ideas, los objetivos de contar con una planeación para el proceso de reclutamiento son: velar por el cumplimiento normativo y políticas organizacionales, garantizar la alineación a la estrategia planteada, asegurar la disponibilidad de los recursos requeridos para que el proceso fluya de la mejor manera, evitar reprocesos, y finalmente, que la atracción de talento genere valor. | Imagen: 122301\_i12 |

| **Cuadro de texto** |
| --- |
| Como se expresó previamente, dentro de la planeación está la actividad de realizar la medición y avance del proceso, y como herramienta para llevarlo a cabo se propone el diagrama de Gantt. Antes de entrar en materia y explicar su funcionalidad y aplicabilidad, es necesario conocer un poco sobre su historia. |

| **Tipo de recurso** | Cajón de texto de color |
| --- | --- |
| A principios del siglo XX, Henry Gantt revolucionó la gestión de proyectos con los diagramas de Gantt que, por aquel entonces, se trazaban en hojas de papel. Con el uso creciente de los ordenadores en la década de los 80´s, los diagramas de Gantt se volvieron cada vez más complejos y elaborados. Hoy en día, estos diagramas siguen siendo una de las herramientas de gestión de proyectos más utilizadas. (Meardon, 2022).    **Imagen:** 122301\_i13 | |

**Automatización de la planeación**

| **Cuadro de texto** |
| --- |
| Así la metodología de organización y planeación de Gantt tiene como objetivo conocer los componentes de un proyecto y aterrizar las tareas más pequeñas y gestionables. Estas tareas son programadas en líneas de tiempo junto con las personas asignadas y los hitos, permitiendo identificar la logística que requiere el proyecto permitiendo monitorear los avances en tiempo real. Si llega a suceder un retraso (situación que puede ocurrir), automáticamente las tareas en línea cambian su fecha de entrega.  Ilustración del concepto de reclutamiento  122301\_i14 |

**Diagrama de Gantt**

| **Cuadro de texto** |
| --- |
| Al entender que el diagrama de Gantt permite monitorear los tiempos de ejecución, las personas responsables, los avances, recursos y la logística necesaria para la implementación de un proyecto, se puede concluir que: su mayor aporte es el de visualizar todos los procesos de forma global, así como garantizar también, que todos los ejecutores estén alineados, velar por los avances y generar planes de acción de forma oportuna. ¿Cómo se realiza un **Diagrama de Gantt** y para qué? Veamos: |

| **Tipo de recurso** | Slider Presentación | |
| --- | --- | --- |
| **Introducción** |  | |
| Para la creación de este diagrama, es necesario reconocer las actividades a ejecutar en el marco del proyecto (para este caso puntual el reclutamiento de personal), fecha de inicio y cuál debe ser la fecha de finalización de cada una de las fases.  Como ejercicio demostrativo lo invitamos a ver el video dispuesto en el material complementario **Diagrama de Gantt.** | | Cómo crear un DIAGRAMA de GANTT en Excel [ Cronograma usando los gráficos ]  **Imagen:** 122301\_i15 |
| Este diagrama se puede realizar de manera sencilla en Excel pero, también, existen softwares mucho más completos y con más recursos que permiten medir de forma más eficiente el proyecto según sea el caso. Lo importante es que las personas puedan tener visual sobre los diferentes avances o ajustes del proyecto y monitorear todo lo referente al mismo. | | **Imagen:** 122301\_i16 |
| Al final, sin importar a partir de qué herramienta se logró, hacer uso de esta metodología y, en general aplicar la planeación, es de suma importancia ya que el proceso de reclutamiento es una pequeña parte de un gran proceso como lo es la **selección de personal**. Planear toma relevancia dentro de la estrategia de las empresas ya que es un proceso que garantiza llevar el seguimiento de las tareas, interacción entre el equipo de forma fluida, hacer uso de los recursos de una manera eficiente, aprender de los errores y, seguramente lo más importante, atraer el personal idóneo para la compañía, según cada necesidad. | | **Imagen:** 122301\_i17 |

**Presupuesto en talento humano**

| Tipo de recurso | Cajón de texto de color |
| --- | --- |
| Como parte de la planeación, en el área de recursos humanos, como en cualquier área de una compañía, se requiere un presupuesto para ejecutar sus diferentes actividades, entendiéndose ‘presupuesto’ como el dinero proyectado y provisionado para cada uno de los subprocesos en pro de la gestión de las personas, en un contexto organizacional; es decir, es el dinero calculado para las actividades propias del área, entre las cuales está atraer, seleccionar y capacitar personal, realizar programas de bienestar, planear el costo de personal (la nómina), la dotación y el cumplimiento de lo establecido por el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, entre otros; debido a todo esto, se debe tener en cuenta: | |

| **Tipo de recurso** | Rutas / Pasos. Verticales 2 | |
| --- | --- | --- |
| **Introducción** |  | |
| **1** | De acuerdo con lo anterior, es importante tener en cuenta que al momento de activar el proceso de reclutamiento se debe tener claro el costo del colaborador a contratar. En este punto, es necesario conocer que la contratación de personal en Colombia, a través de un contrato laboral, incluye su salario pero a este hay que agregarle toda la carga prestacional, que es alrededor de un 40% del total del salario devengado. | Imagen: 122301\_i18 |
| **2** | Así mismo para el rubro de reclutamiento se debe tener claro el dinero autorizado e ir monitoreando durante el proceso, su gasto, lo ideal es realizar seguimiento mensual. Los gastos más comunes que se encuentran inmersos en este procesos serán las fuentes de reclutamiento y selección (portales de empleo, periódicos, *headhunter*-cazatalentos, redes sociales, entre otros) costo de exámenes médicos, estudios de seguridad, pruebas técnicas requeridas con un tercero, ejemplo: prueba de conducción, visita domiciliaria, entre otros. Por esto se hace sumamente importante que la aprobación de cada filtro sea válida y tener certeza que el candidato está interesado en la oferta y sea ideal para el puesto. | Imagen: 122301\_i19 |
| **3** | De la misma manera en el marco de la proyección del presupuesto de reclutamiento, es necesario tener en cuenta que para el cierre de una vacante debe cumplirse el proceso de selección con todos los candidatos y así escoger a quien cumpla todos los requerimientos. Es decir, se deberá presupuestar los costos durante el proceso de los candidatos sin olvidar que no todos llegarán a la fase de contratación. | Imagen: 122301\_i20 |
| **4** | Por esto es necesario revisar cuáles son los motivos principales de caída, garantizar que los filtros aplicados sean necesario según el perfil, que las fuentes de reclutamiento realmente están generando efectividad al proceso, con el objetivo de ser muy cuidadosos con el gasto y no generar sobrecostos. | Imagen: 122301\_i21 |

1. **Base de datos**

| Tipo de recurso | Cajón de texto de color |
| --- | --- |
| En el desarrollo del proceso de reclutamiento y en sí de la gestión del recurso humano, es necesario que la organización cuente con una base de datos de los colaboradores y de los candidatos en la medida que se va a realizando la recepción de hojas de vida.      Imagen: 122301\_i22 | |

| **Tipo de recurso** | Slider Presentación | |
| --- | --- | --- |
| **Introducción** |  | |
| La gestión de bases de datos en Colombia es regulada por la Ley 1581 del 2012, por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales, y que define base de datos como: “conjunto organizado de datos personales que sean objeto de tratamiento” (p.1); en esta misma Ley, se podrá encontrar todo lo referente a la administración de los datos, las autorizaciones necesarias, la clasificación de la información, y cuáles de estos pueden ser de manejo público, sensible o confidencial. | | Carpeta 3d vista frontal de representación de la bandera de colombia  **Imagen:** 122301\_i23 |
| En este orden de ideas, se hace necesario precisar la definición datos personales: “toda información sobre una persona física identificada o identificable; se considerará identificable toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular, mediante un número de identificación o uno o varios elementos específicos, característicos de su identidad física, fisiológica, psíquica, económica, cultural o social”, Ley 1581 del 2012. En lo que se refiere al proceso de reclutamiento, se contarán con todos los datos del candidato, aquellos que se encuentren reposados en su hoja de vida y aquellos que vaya suministrando durante el transcurso del proceso de selección. Garantizar su custodia y correspondientes permisos para la administración, es sumamente necesario y lo más probable que el proceso lo lleve a cabo el área de talento humano, junto con otro proceso que garantiza todo el manejo, acorde con la información a nivel organización. | | 122301\_i24 |
| Dado lo anterior, como se evidencia, hay normas que regulan la gestión de bases de datos y por lo cual se hace necesario validar y garantizar su cumplimiento, de esta forma enmarcar la ejecución en la normatividad legal y contar con las autorizaciones pertinentes. | | **Imagen:** 122301\_i25 |

| **Cuadro de texto** |
| --- |
| Contar una base de datos en el desarrollo del ejercicio de reclutamiento, permitirá conocer el histórico de postulados que han participado en el proceso, monitorear los avances de cada candidato según las etapas respectivas del proceso y contar con un repositorio de información a través del tiempo.  Es probable que algunas compañías cuenten con *software* como ERP, donde las bases de datos se gestionan aquí mismo o a través de herramientas ofimáticas. Sin importar la forma es necesario que se garantice que las personas que tendrán acceso a esta información hacen parte del área de talento humano y lo utilizarán para el proceso de reclutamiento, ya que la información que se encontrará es de total manejo confidencial y hasta podrá contener reportes en el marco del proceso de selección. También es recomendable que, con cierta periodicidad y según las políticas de la compañía, se depuren los datos de los candidatos no contratados, ya que muchas compañías cometen el error de no contar con la autorización de sus datos, de acuerdo a la normatividad.    Imagen: 122301\_i26 |

| **Cuadro de texto** |
| --- |
| Otro hecho que promueve en uso de bases de datos en especial para la administración de las hojas de vida, que se administren en el proceso de reclutamiento, es porque en un 80% ya las compañía no reciben ni manejan hojas de vida físicas, posiblemente cuando era así si se requeria consultar una dato o validar si una persona había participado en proceso, el documento estaba de fácil acceso y su consulta era de manera sencilla. Dada el impulso de la tecnología esta opción ya es no posible, por lo cual se hace necesario poder tener el histórico de manera sistematizada |

1. **Mercado laboral**

| Tipo de recurso | Cajón de texto de color |
| --- | --- |
| Teniendo claro lo anterior, en materia de base de datos, es fundamental entender que el mercado laboral es el medio que permite que la oferta de vacantes sea clara y concisa para quien desea acceder a una oportunidad de empleo, y para la persona encargada del proceso de reclutamiento es el canal para realizar adecuadamente su función. | |

| **Tipo de recurso** | Pestañas o tabs horizontales | |
| --- | --- | --- |
| **Introducción** | A continuación, se citarán algunos autores para entender qué es el mercado laboral: | |
| Chiavenato (2009) | Según Chiavenato (2009), establece que el mercado es el lugar donde tienen lugar las transacciones y las relaciones. Mercado significa el espacio de transacciones, el contexto de los trueques y los intercambios entre quienes ofrecen un producto o servicio. El mecanismo de oferta y demanda es la característica principal de todo mercado (p. 106). Aterrizando en el contexto del recurso humano, el mercado laboral es el terreno donde tienen lugar las relaciones teniendo en cuenta la oferta y la demanda presentada. De acuerdo a lo anterior es importante resaltar que para el proceso de reclutamiento la demanda es la cantidad de personal que se encuentra en el mercado y la oferta es la posibilidad de candidatos para seleccionar según cada una de las vacantes. Esta dinámica es volátil y dependerá del momento político o económico del país, así como del perfil que se requiere suplir. Adicionalmente, en este proceso interactúan las políticas regulatorias del país, las cuales, muchas veces, desafían el proceso y lo ponen a prueba, ya que estas políticas exigen registrar el proceso, imponen el costo de carga laboral que se debe cumplir y la competencia en sí misma del mercado laboral. | Imagen: 122301\_i27 |
| Weller, J.(2020) | Sin duda, hablar sobre la situación laboral hace necesario traer acotación los cambios de los últimos tiempos que ha vivido la sociedad en todos los sentidos, y de forma precisa en la manera de trabajar y las tendencias laborales. Como lo expresó Weller, J. (2020), en *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales (p.5)*, posiblemente el cambio de mayor impacto ha sido la digitalización. Se evidencio que estar confinados por varios meses generó el reto de mantener la economía viva, sin salir de casa ni tener contacto con otros. Por lo cual, muchos trabajos que requerían una oficina o realizar de forma manual se trasladaron a un computador desde casa o cualquier lugar del mundo, desencadenado la sustitución de la mano de obra, la transformación de empleos ya existentes y la creación de nuevos trabajos. | Una vista posterior de una empresaria en casa en una videoconferencia con sus colegas durante una reunión en línea. socios en una videollamada. equipo de negocios multiétnico que tiene una discusión en una reunión en línea.  Imagen: 122301\_i28 |
| Oppenhainer, A. (2010) | Dados los cambios en el mercado a causa de la pandemia, cabe mencionar la preocupación en aspectos de educación, pues las tareas operativas o manuales han sido reemplazadas por máquinas con mayor velocidad, y en el mercado laboral son más apetecidos las personas altamente capacitadas y actualizadas. Como lo menciona Oppenhainer, A. (2010) en *¡BASTA DE HISTORIAS! La obsesión latinoamericana con el pasado y las 12 claves del futuro*, realiza la comparación del mercado laboral en Latinoamérica frente a otros lugares del mundo, y puntualmente explica la fórmula como Finlandia logró dejar de ser un país agrícola que explotaba madera a ser un país que exporta y la respuesta es bastante sencilla: educación**.** (p. 3) | Imagen: 122301\_i29 |

| **Cuadro de texto** |
| --- |
| Mujer de negocios de finanzas que trabaja en una computadora portátil en una oficina oscura negociando y aprendiendo en internet en una oficina oscura por la noche cgi de gerente y trabajador corporativo haciendo análisis e investigación del mercado de valores  Imagen: 122301\_i30  Con la suma de estos dos factores: digitalización más educación, el mercado laboral se mueve con mayor fuerza a tener personal capacitado y competente para desarrollar actividades de análisis, interpretación, sentido crítico, y así poseer la capacidad de acompañar los retos de las organizaciones y estar a la vanguardia día a día.  Sin embargo, el reto no es únicamente para el candidato, en términos de capacitación, formación, preparación o adaptación a las nuevas tendencias laborales. Como hemos visto, el mercado laboral para las empresas, es retador, y reformula permanentemente su estrategia, para ser más competitivos. Hoy en día, la elección de los candidatos y en que empresa quieren trabajar, va mucho más allá de la remuneración que podrían recibir. Hay detalles que se evalúan como: clima laboral, beneficios extralegales (beneficios para estudiar, flexibilidad de tiempo, reconocimiento, ayudas para los hijos/familiares), posibilidades de crecimiento y desarrollo y la estabilidad de la compañía; todo lo anterior se podría resumir en marca empleadora. En este orden de ideas, todas las medidas internas que se ejecuten, no solo beneficiarán al personal contratado, sino que marcarán un diferencial en el mercado laboral, facilitando el proceso de reclutamiento y evitando una rotación temprana. |

1. **Reclutamiento**

| Tipo de recurso | Cajón de texto de color |
| --- | --- |
| Entrando un poco más en materia, se abordará el proceso de reclutamiento; este es el encargado de la atracción de personal, es el que alimenta el proceso de selección y desencadena en la contratación final del candidato. Es preciso reconocer que se tienen fuentes o canales de reclutamiento interno y externo, ambas necesarias, útiles y con públicos de comunicación diferentes. | |

**Fuentes de reclutamiento: internas**

| Tipo de recurso | Cajón de texto de color |
| --- | --- |
| Los canales de reclutamiento interno son, principalmente, los colaboradores activos de la organización y los líderes de los procesos. Los primeros son los colaboradores activos de la compañía, quienes juegan un rol de suma importancia, porque pueden generar una ‘venta’ de la compañía en términos positivos desde su experiencia.  Para profundizar sobre el tema de fuentes internas de reclutamiento, lo invitamos a ver el siguiente video: | |

| **Tipo de recurso** | Video motion | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **NOTA** | **La totalidad del texto locutado para el video no debe superar las 500 palabras aproximadamente** | | | |
| **Título** | **Reclutamiento** | | | |
| **Escena** | **Imagen** | **Sonido** | **Narración** | **Texto** |
| **1** | Mujer feliz joven que tiene una entrevista de trabajo en la oficina |  | El cliente interno (colaboradores activos) deberá sentir un ambiente laboral agradable, las promesas en su proceso de contratación cumplidas, la relación con su jefe y compañeros debe ser sana, las condiciones legales de seguridad, salud, salariales y seguridad social garantizadas, contar con posibilidades de desarrollo (personal y laboral) dentro de la organización y sobre todo, debe ser una empresa donde el colaborador se sienta feliz de trabajar allí. Si los anteriores aspectos se cumplen en su totalidad es seguro se podrá tener captadores de talento de forma interna que promuevan las vacantes y faciliten el proceso de reclutamiento. | * Ambiente laboral agradable. * Cumplimiento de contrato. * Relaciones sanas y profesionales. * Garantías en las condiciones legales. * Desarrollo profesional. |
|  |  |  | El hecho que los colaboradores activos atraigan talento genera captación de personas que realmente conocen y quieren trabajar en la organización, porque han conocido la experiencia de primera mano permitiendo que el proceso de reclutamiento sea más fácil y seguramente en el proceso de adaptación a la empresa (en dado caso que se llegue a la contratación), sea más duradero a través del tiempo. Así mismo, cabe mencionar que estos colaboradores desarrollarán un fuerte sentido de pertenencia por la organización y alto liderazgo interno con los otros colaboradores. | Personas que conocen y quieren trabajar en la organización |
|  | Concepto de negocio de recursos humanos, gestión del talento y reclutamiento |  | Como se mencionaba anteriormente, dentro del proceso de reclutamiento interno se encuentran los colaboradores activos y los líderes del proceso, estos últimos tienen un rol activo y participativo en el desarrollo del proceso de reclutamiento, es por ello que es necesario que estén alerta a las personas que puedan reconocer en el mercado laboral, como ex colegas o ex compañeros de estudio que consideren aptos ye puedan incorporarse a la organización según las vacantes que se oferten. Otra manera, además de promover las vacantes existentes, es comunicar de manera constante el impacto positivo que genera la empresa en su vida y los beneficios a los cuales tienen derecho. Siendo el líder un exponente de la marca empleadora que han construido la organización | El líder del proceso:   * Comunica el impacto positivo que genera la empresa en su vida y los beneficios a los cuales tienen derecho. |
|  |  |  | Es importante reconocer que el proceso de atracción de talento humano es la venta de una posibilidad laboral, donde el candidato tiene un rol protagónico y decisorio, basando su elección en los requisitos de la vacante, la empresa que ofrece el empleo y el comparar las diferentes ofertas del mercado laboral. | El candidato tiene un rol protagónico y decisorio. |
|  |  |  | Para que esta fuente de atracción de personal sea efectiva y esté en constante movimiento, en primera instancia, y aunque parezca obvio, es necesario que dentro del plan de comunicaciones de la compañía se tenga definido qué vacantes se van a comunicar y a través de qué medio, así se garantiza el conocimiento interno y el canal dispuesto para la recepción de las hojas de vida.  En muchas compañías se implementan todas estas acciones en el marco del programa de referidos internos, en el cual además de llevar a cabo las acciones mencionadas, los colaboradores que logren atraer personal reciben un beneficio de parte de la compañía, no necesariamente económico, puede ser en tiempo libre o reconocimiento; de esta forma se garantiza que sea una fuente que fluya y logre captar personal de forma constante. | Un plan de comunicaciones de la compañía definido sobre las vacantes y un canal de recepción de hojas de vida |
| **Nombre del archivo** | 122301\_v2 | | |  |

**Fuentes de reclutamiento: externas**

| Tipo de recurso | Cajón de texto de color |
| --- | --- |
| Por otro lado, existen fuentes de reclutamiento externas y son la mayor fuente de atracción de personal. | |

| **Tipo de recurso** | Slider pasos | |
| --- | --- | --- |
| **1** | Acá se encuentran los diferentes canales de comunicación usados para reclutar personal. Entre ellos se encuentra el periódico local, siendo el medio más antiguo para el proceso de atracción de talento, pero a causa de la industria tecnológica es el medio menos utilizado, con menor impacto y poco contundente. Además del periódico, están los portales de empleo pagos que permiten publicar las vacantes con sus respectivas condiciones, también son fuentes de reclutamiento las redes sociales con las que cuente la compañía como *Facebook, Instagram, LinkedIn,* entre otras; siendo *LinkedIn* la red social especialista en la búsqueda de empleo y de generar conexiones laborales. Una ventaja de reclutar por plataformas especializadas es la segmentación que realiza el portal, ya que la búsqueda es más acertada y eficiente.  Todas estas fuentes permitirán que el personal que se encuentra en búsqueda activa de trabajo tenga conocimiento de la vacante ofertada, y pueda enviar su hoja de vida según el medio en el que conoció la vacante. Sin embargo, será responsabilidad de quien esté liderando el proceso el validar las hojas de vida, filtrar de acuerdo con los requerimientos y comenzar el proceso de selección.  En términos de costos, la publicación de las vacantes en las diferentes redes sociales podrá ser gratuita gracias a las versiones *free* desde algunos perfiles de la organización o puede tener cierto valor que dependerá de la cantidad y la visibilidad que se requiera en la publicación, y del paquete seleccionado. Todos estos factores los definirá el nivel de rotación que tenga la compañía. | **Imagen:** 122301\_i31 |
| **2** | Otra fuente de reclutamiento externo con la que se cuenta, que también es paga, son las empresas *head-hunters* (cazatalentos), las diferencias con las anteriormente descritas son varias, y una de las importante es el costo por la realización del proceso, en la mayoría de los casos mucho más elevado, ya que las hojas que se reciben ya tienen los filtros requeridos y ajustados al perfil solicitado, garantizando recibir candidatos idóneos para iniciar el proceso de selección. Otra de las diferencias es que esta fuente de reclutamiento se usa para la consecución de cargos administrativos, medios o altos y para perfiles con condiciones muy específicas. | 122301\_i32 |
| **3** | Un tercer canal de reclutamiento externo son los portales de las universidades. Cada institución educativa maneja canales de comunicación con sus estudiantes y egresados para dar a conocer las vacantes que las compañías les comparten. Acá será importante poder establecer los contactos respectivos y generar la socialización con la universidad, para que ellos se encarguen de la divulgación de la información. Como ventajas de esta fuente está que, en términos de la característica de educación buscada, ya hay una proximidad directa con la fuente, y que en su mayoría estas alianzas son gratuitas. | 122301\_i33 |

**Canales de reclutamiento**

| Cuadro de texto |
| --- |
| La activación de cualquier fuente o canal de reclutamiento descrita dependerá del perfil de cargo que se requiera contratar, el volumen de personas requeridas, la necesidad con la que se requieran, la ciudad donde se genere el requerimiento y por último el presupuesto que tenga destinado para ello. |

**Convocatoria**

| Tipo de recurso | Cajón de texto de color |
| --- | --- |
| Teniendo claro el canal o fuente de reclutamiento que se activará junto con la requisición recibida, se llega al siguiente paso del proceso que es la convocatoria. Entiéndase esta como el paso donde se comunica la necesidad de personal que tiene una organización. (Puede realizarse de manera interna o externa.) | |

| **Tipo de recurso** | Rutas /Pasos Horizontal | |
| --- | --- | --- |
| **Paso 1** | Dentro de los elementos necesarios para una convocatoria se encuentra la comunicación sencilla del perfil requerido, con aspectos claves en cuanto a estudios, experiencia, conocimientos o habilidades específicas, y evitando características sociodemográficas. | **Imagen:** 122301\_i33 |
|  | En esta se pueden delimitar el plazo máximo de recepción de hojas de vida y el medio en el cual se realizará la recepción; además de indicar el salario ofertado aunque no es requisito. Así mismo se recomienda que sea una comunicación llamativa, puede o no contar con la información de la empresa (lo cual dependerá si la vacante es confidencial), sin embargo, siempre y cuando sea viable, se recomienda comunicar el logo de la compañía ya que transmite seguridad y confianza en el proceso. | **Imagen:** 122301\_i34 |
|  | Como se explicó anteriormente, esta comunicación no podrá llevar elementos como edad, genero, raza, lugar de nacimiento, orientación sexual, política, o cualquier otro que genere discriminación, y en el marco de las prohibiciones, también en Colombia, es prohibido generar cualquier cobro al candidato en el marco del proceso de selección. Siendo considerado este último como estafa. | 122301\_i35 |

| **Cuadro de texto** |
| --- |
| A continuación, se presenta un ejemplo correcto y uno incorrecto al hacer una publicación para una convocatoria:  **Ejemplo Correcto:**  Iconos vectoriales de mensajes positivos y negativos con una marca de verificación verde y signos x rojos aislados en blanco  Se requiere personal para el cargo de modista/o. Debe contar con experiencia certificable, mínimo de 6 meses en cargos similares y manejo de maquina plana. No es necesario que haya finalizado el bachiller, pero sí debe saber leer y escribir (se hará prueba de validación). Turnos rotativos y domingos libres. Interesados enviar hoja de vida hasta el día 25/09/2022 al correo [selección@empleos.com](about:blank)  122301\_i36  Iconos vectoriales de mensajes positivos y negativos con una marca de verificación verde y signos x rojos aislados en blanco  Ejemplo incorrecto:  La compañía XXX, requiere para el cargo de modista, mujeres menores de 40 años, sin hijos, con disponibilidad de tiempo completo y no podrán ocupar los domingos en cultos o asistencia a iglesias. Interesados enviar hoja de vida al correo: selección@xxxx.com  122301\_i37 |

**Requisición de personal**

| Tipo de recurso | Cajón de texto de color |
| --- | --- |
| Antes de comenzar la búsqueda de personal, es necesario tener la requisición de personal y conocer las necesidades de la vacante.  De acuerdo con el diccionario de la Real Academia Española (RAE), (2014), vacante significa “que está sin ocupar o sin proveer” (párr. 1), en este orden de ideas, para el proceso de reclutamiento, es toda necesidad de personal que tenga la organización, ya sea por un retiro que se haya presentado o por autorización de un cargo nuevo en la plantilla de personal.    **Imagen:** 122301\_i38 | |

| **Tipo de recurso** | Slider Hitos/ Línea de tiempo horizontal | |
| --- | --- | --- |
| **Introducción** |  | |
| Recursos humanos | Como se mencionó, el área de recursos humanos es un área *staff* y de apoyo transversal para la organización. La única manera para tener conocimiento de las vacantes es a través del diálogo con el líder que requiera suplir las necesidades del personal. | Concepto de gestión empresarial remota con un empresario sosteniendo una tableta que muestra análisis y gráficos conectados  **Imagen:** 122301\_i39 |
| Trazabilidad | Con el objetivo de tener trazabilidad del proceso y realizar medición de este, se recomienda que esta comunicación se realice de forma formal, puede ser a través de la plataforma que tenga la compañía para la administración del personal, un formulario electrónico o un correo electrónico; estos canales de comunicación son conocidos como el paso de la requisición. | **Imagen:** 122301\_i40 |

| **Cuadro de texto** |
| --- |
| **Imagen:** 122301\_i41  La requisición es la comunicación formal que recibirá recursos humanos sobre la necesidad de personal, acá es necesario que la solicitud tenga los detalles más precisos para realizar la búsqueda de forma acertada y eficiente.  Las generalidades del cargo como estudios, experiencia, tareas a desarrollar y conocimientos específicos funcionan igual para el mismo cargo, por lo cual no será necesario que estén explícitos en la solicitud, pues se encuentran en el perfil ocupacional del cargo, dentro del manual de perfiles y funciones de la organización. Sin embargo, si es necesario contar con detalles como el turno a desempeñar (de ser rotativo), la sede que requiere el personal, alguna competencia puntual o cualquier otra particularidad que no se encuentre en el perfil ocupacional descrito |

**Hoja de Vida**

| Tipo de recurso | Cajón de texto de color |
| --- | --- |
| Una vez efectuada la convocatoria de la vacante, se comenzará con la recepción de las hojas de vida. Todo lo realizado en el marco de la planeación ha sido para llegar a este momento y contar con la herramienta más valiosa e indispensable en el desarrollo del proceso de reclutamiento y selección que es la hoja de vida. | |

| **Tipo de recurso** | Infografía interactiva Punto caliente | |
| --- | --- | --- |
| **Texto introductorio** | La hoja de vida es el documento donde el candidato plasma y comunica la información principal sobre: | |
|  | | |
| **Código de la imagen** | 122301\_i42 | |
| **Punto caliente 1** | Datos personales: nombre, apellidos, identificación, teléfono, correo electrónico y lugar de residencia (ciudad o en su defecto barrio, no es pertinente la dirección). | Nombre |
| **Punto caliente 2** | Educación: acá se podrá encontrar los estudios significativos en el marco de su desarrollo y deben estar con fecha de culminación. | Educación |
| **Punto caliente 3** | Experiencia laboral: se recomienda que se encuentren descritas las más recientes a más antiguas, con fecha inicio, fecha de finalización, y enumerando las funciones más relevantes desarrolladas durante el período laboral. | Experiencia laboral |
| **Punto caliente 4** | En el momento en que la persona líder del proceso de reclutamiento recibe las diferentes hojas de vida, determina el avance o no de los candidatos, contrastando el perfil del cargo y la convocatoria realizada; en ese momento dará inicio al proceso de selección, este se encarga de hacer la evaluación de las competencias blandas y técnicas del candidato, y determinar si se continúa o no con el proceso de contratación. | Habilidades |

| **Cuadro de texto** |
| --- |
| Es importante tener presente, que la hoja de vida es un documento que contiene información sensible o confidencial de la persona (como número de identificación, teléfono de contacto, dirección de residencia, entre otros), por lo cual la empresa debe tener claro cuál será la disposición y almacenamiento que haga con esta data.  Una transformación adicional que se ha vivido en las organizaciones impulsada por la tecnología, es el hecho que ya casi no se reciben hojas de vida impresas/físicas.  Sin embargo, si aún llegara a presentarse el caso, es de suma importancia garantizar el archivo confidencial, acceso restringido y permitido para ciertas personas y validar el proceso para su destrucción final, en caso dado que la persona no haya sido seleccionada.  Si por el caso contrario, la recepción de hojas de vida se maneja de forma digital, también es importante que se valide el archivo y, seguramente, el acceso será a través de un computador o plataforma en la nube, pero de igual forma, no puede ser visible para toda la organización.  **imagen:** 122301\_i43 |

| **Cuadro de texto** |
| --- |
| Recuerde explorar los demás recursos que se encuentran disponibles en este componente formativo; para ello, diríjase al menú principal donde encontrará la síntesis, material complementario, entre otros. Adicional, lo invitamos a resolver la actividad didáctica para reforzar los conceptos estudiados. |

| **Tipo de recurso** | Síntesis |
| --- | --- |
| Gestión integral de procesos del talento humano  Síntesis: Reclutamiento de personal idóneo según normatividad y políticas organizacionales | |
| **Introducción** | El siguiente mapa integra los criterios y especificidades de los conocimientos expuestos en el presente componente formativo: |
| **Imagen:** 122301\_i44 | |

**ACTIVIDAD DIDÁCTICA**

| **Tipo de recurso** | Actividad didáctica. Verdadero y falso | |
| --- | --- | --- |
| Apreciado aprendiz, a continuación, encontrará una serie de preguntas que deberá resolver, con el objetivo de evaluar la aprehensión de los conocimientos expuestos en este componente formativo. | | **Imagen 1:** 122301\_i45 |
| 1. La normatividad legal vigente tiene mayor relevancia e importancia en el marco del proceso de reclutamiento que las políticas organizacionales. | | **imagen 2:** 122301\_i46 |
| Verdadero. (correcto)  Buen trabajo. ¡Las políticas organizacionales no revisten tanta importancia como la normatividad legal en el proceso de reclutamiento! | | Falso.  Incorrecto. La normatividad legal vigente es lo que da las pautas para las políticas organizacionales. |
| 1. Dentro de las políticas que tiene una organización se puede encontrar la política de discriminación. | | Ilustración de vector de concepto abstracto de discriminación en el lugar de trabajo. discriminación contra el empleado, solicitante de empleo, igualdad de oportunidades laborales, acoso sexual, metáfora abstracta de prejuicio.  **Imagen 3:** 122301\_i47 |
| Verdadero.  Incorrecto. Existen políticas que promueven las no discriminación. | | Falso. (Correcto).  Buen trabajo. Las políticas que se pueden encontrar son las de igualdad. |
| 1. Contar con una planeación a través del Diagrama de Gantt, sirve para tener la visual completa del proyecto, validar avances y ajustar las fechas de compromiso, si es necesario. | | Diagrama de gantt lineal de diseño plano  **Imagen 4:** 122301\_i48 |
| Verdadero. (Correcto).  Muy buen trabajo. El Diagrama de Gantt es un gran apoyo a la hora de planear nuestros proyectos. | | Falso.  Incorrecto. Las características de este diagrama realmente da una amplia visión en la planeación de un proyecto. |
| 1. Aproximadamente el costo laboral de un colaborador es el 53% de su salario. | | **Imagen 5:** 122301\_i49 |
| Verdadero  Por favor validar la respuesta, ya que está errada. Recuerda revisar Presupuesto en Talento humano | | Falso (correcto)  Excelente, lección aprendida. |
| 1. La ley que regula la gestión de bases de datos es la **Ley 1581 de 2012.** | | **Imagen** 122301\_i50 |
| Verdadero.(Correcto).  Buen trabajo. Esta ley estipula la normatividad para la gestión de bases de datos e información de colaboradores. | | Falso.  Incorrecto. Esta ley sí regula la gestión de bases de datos. |
| 1. En el proceso de reclutamiento existen únicamente fuentes o canales de reclutamiento externas. | | Concepto de reclutamiento ilustrado con personas  **Imagen** 122301\_i51 |
| Verdadero.  Incorrecto. También se pueden encontrar otros tipos de reclutamiento además del externo. | | Falso. (Correcto).  Buen trabajo. También se encuentra el reclutamiento interno. |
| 1. La requisición de personal debe contener todos los detalles del cargo a seleccionar, como educación, experiencia, habilidades, turnos de trabajo, sede, entre otros. | | **Imagen** 122301\_i52 |
| Verdadero. (Correcto).  Buen trabajo. Estos son datos necesarios para que el candidato tome la decisión de aplicar o no. | | Falso.  Incorrecto. Ninguna vacante se debe publicar sin cumplir con estos datos. |
| 1. Fuentes de reclutamiento externas son los colaboradores, redes sociales y universidades. | | **Imagen** 122301\_i53 |
| Verdadero.  Incorrecto. Los colaboradores no hacen parte de las fuentes de reclutamiento externas. | | Falso. (Correcto)  Correcto. Las fuentes de reclutamiento externo son aquellas con las que atraemos personal fuera de la empresa. |
| 1. El proceso de reclutamiento es el que alimenta el proceso de selección. | | **Imagen** 122301\_i54 |
| Verdadero. (Correcto)  Buen trabajo. Es un proceso indispensable para cubrir vacantes de la empresa. | | Falso.  Incorrecto. Sin reclutamiento no sería posible que se diera una selección de personal para cubrir una vacante. |
| 1. Es necesario alinear el proceso de reclutamiento con la estrategia corporativa. | | **Imagen** 122301\_i55 |
| Verdadero. (Correcto).  Buen trabajo. Todos los procesos de la empresa deben relacionarse entre sí para generar un beneficio corporativo. | | Falso.  Incorrecto. Si no se alinean todos los procesos, puede verse afectada la productividad de la empresa. |
| **Retroalimentación general positiva:**  ¡Felicitaciones! Ha logrado una óptima aprehensión de los conocimientos relacionados con el reclutamiento de personal idóneo, según normatividad y políticas organizacionales.  **Retroalimentación general negativa:**  ¡Inténtelo de nuevo! Lo invitamos a revisar nuevamente el material de estudio para afianzar los conocimientos presentados. ¡Ánimo! | | |

**MATERIAL COMPLEMENTARIO**

| Tipo de recurso | Material complementario | | |
| --- | --- | --- | --- |
| Tema | Referencia APA del material | tipo | Enlace |
| Reclutamiento | Sukhwani, A. (2021) *¿Cómo atraer talento en entornos competitivos?* (video). YouTube. | Video | <https://youtu.be/cTNQvp_gibM> |
| Planeación | Saber programas. (2017). ¿Cómo crear un diagrama de Gantt en Excel (video). YouTube. | Video | <https://youtu.be/chR6kx4btDQ> |
| Mercado laboral | Universidad EAFIT. (2021). La Marca Empleadora, es una experiencia construida por todos (video). YouTube. | Video | <https://youtu.be/QD2KldypYZc> |
| Políticas organizacionales | Zavala, H. (Productor). (2022). *¿Por qué es importante la diversidad e inclusión en el lugar de trabajo?* [Podcast] | *Podcast* | <https://open.spotify.com/episode/65ElfV8tvlsYuqgrWMUzKe?si=gzTYPPEdS_mCizW1_ql1aA> |

**GLOSARIO**

| **Tipo de**  **recurso** | Glosario |
| --- | --- |
| Diversidad: | diferencia o distinción de personas según sus características. |
| Fuentes de reclutamiento | canal de comunicación a través del cual se informa sobre la vacante a cubrir. |
| *Head hunter* | empresa dedicada a “cazar talento” o atraer candidatos con los requerimientos solicitado por la compañía contratante. |
| Hoja de vida: | documento suministrado por los candidatos para ser evaluado en el marco del proceso de reclutamiento. |
| Inclusión: | hace referencia a la acción donde todas las personas tienen las mismas posibilidades y pueden participar. |
| Marca empleadora | propuesta de valor que una empresa ofrece a sus colaboradores presentes o futuros, reflejada en la reputación que tienen. |
| PHVA | ciclo de la planeación: planear, hacer, validar, actuar, |
| Presupuesto: | acción por la cual se proyectan los costos asociados a cierta actividad. |
| Reclutamiento: | proceso por el cual se realiza la atracción de personal idóneo para dar inicio al proceso de selección. |
| SG-SST: | sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. |

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:**

| **Tipo de recurso** | Bibliografía |
| --- | --- |
| Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano.* McGraw Hill. <https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf> | |
| Ley estatutaria 1581 de 2012. Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales. Octubre 17 de 2012. Reglamentada por el Decreto Nacional 1377 de 2013, Reglamentada Parcialmente por el Decreto 1081 de 2015. Ver sentencia C-748 de 2011. Ver Decreto 255 de 2022. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=49981> | |
| Meardon, E. (2022). *¿Qué son los diagramas de Gantt?*. Atlassian. <https://www.atlassian.com/es/agile/project-management/gantt-chart> | |
| Norma Técnica Colombiana. (2015). *Sistema de Gestión de Calidad. Requisitos* (ISO 9001). [NORMA ISO 9001 2015.pdf (dnp.gov.co)](https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Normograma/NORMA%20ISO%209001%202015.pdf) | |
| Oppenheiner, A. (2010). *¡Basta de historias!: La obsesión latinoamericana con el pasado y las 12 claves del futuro*. [Basta\_de\_historias\_de\_andres\_oppenheimer.pdf (caftabusiness.com)](https://caftabusiness.com/forumeconomicus/docs/Basta_de_historias_de_andres_oppenheimer.pdf) | |
| Real Academia Española. (2014). *Vacante*. Diccionario de la lengua española. [vacante | Definición | Diccionario de la lengua española | RAE - ASALE](https://dle.rae.es/vacante?m=form) | |
| Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. Revista de la educación *superior.*  <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf> | |