

Búsqueda de talentos para las empresas



Realizada por Lizeth Roncancio

UNICISO

WWW.PORTALUNICISO.COM

© - Derechos Reservados UNICISO



“Cada ser humano es único e irrepetible”

La búsqueda de talentos es un proceso proactivo para **identificar, atraer y conectar con candidatos que tengan las habilidades y experiencias** necesarias para cubrir puestos de trabajo en una empresa.

Atributos físicos

La búsqueda de talento basada en atributos físicos, tales como la **fortaleza o la destreza con las manos**, a pesar de que esta continúa dándose en muchas ocasiones de forma inconsciente en los **procesos de reclutamiento actuales**, se fue pasando con la llegada del siglo XX.



Talento Empresarial

Se consideró como talento empresarial **la inteligencia tanto verbal, cómo analítica y matemática, así como la lógica**. Estos factores eran vitales a la hora de buscar personal en un mundo en el que el trabajo se estaba volviendo cada vez más profesional y en donde predominaba la estandarización. La experiencia y el nivel de desempeño también son considerados factores importantes en la búsqueda de talento en esta época.

(Sánchez, 2014)



Modelo de competencias

El modelo de competencias surge a finales del siglo XX, y dejando a un lado la búsqueda del talento y centrándose en aspectos de la inteligencia, la experiencia y el desempeño, afirma que lo verdaderamente importante en la búsqueda de talento son las competencias. Este modelo propone que **las personas sean evaluadas en función de una serie de competencias y aptitudes específicas para cada puesto de trabajo**, que además permite predecir el nivel de desempeño que tendrá un trabajador según las competencias que posee y por las cuales se le ha contratado.

(Sánchez, 2014)

Modelo de búsqueda de potencial

La gente, además de tener las competencias necesarias a día de hoy, necesita retroalimentación y motivación constante. El componente anímico y físico de los trabajadores, parece entrar en juego. El enfoque en el comportamiento es importante, teniendo en cuenta el desarrollo del **talento**, porque si los empleados están descontentos en su empleo, les faltará la motivación necesaria para desarrollar su talento en el trabajo, lo que perjudica a la empresa enormemente. Podríamos hablar de tener en cuenta tanto el “potencial”, como los “valores” de dicho trabajador.

(Sánchez, 2014)



Las empresas

Las organizaciones deben contar con talentos preparados para el cumplimiento de sus responsabilidades en función de las metas organizacionales. Si una organización no sabe atraer y retener adecuadamente el talento, corre el riesgo de perderlo más fácilmente y como consecuencia, no solo perjudicarse a sí misma, sino también favorecer a la competencia. En el caso particular de las estrategias de atracción, si las organizaciones quieren hacerle frente al problema de rotación de personal, los directivos deben estar conscientes de lo importante que es establecer un proceso de gestión de talento humano, que contemple un óptimo proceso de reclutamiento, de selección, de contratación e inducción de personal.

(Meneses, 2019)



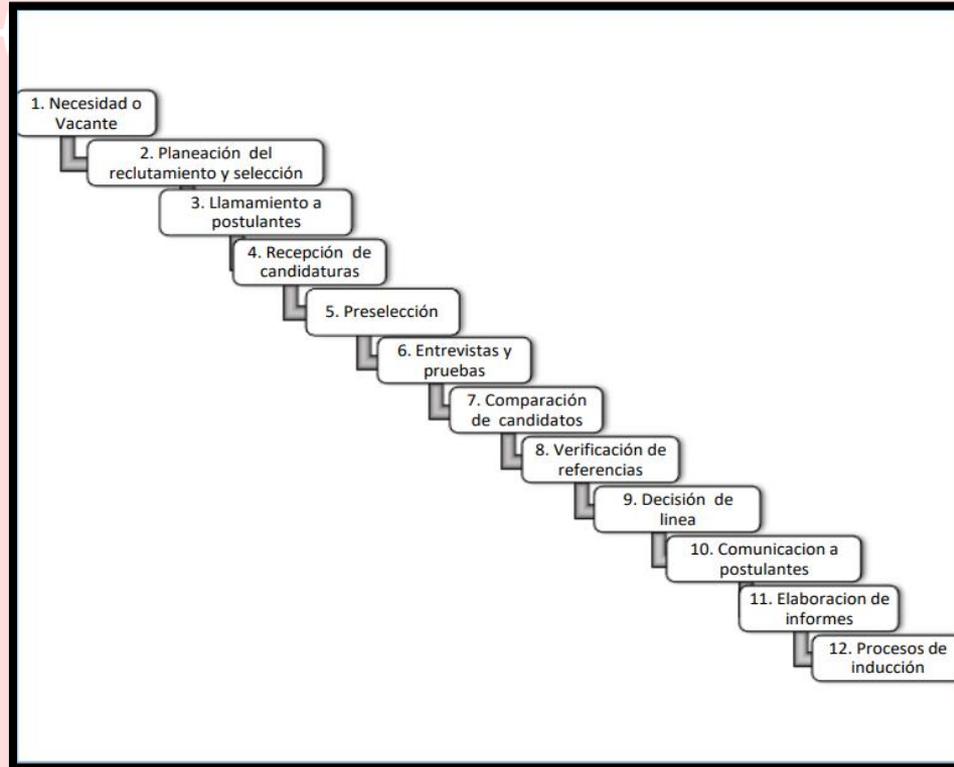
Pasos de un proceso de selección de talentos

- Todo proceso de selección inicia con algo fundamental “una necesidad”, y a partir de la misma se derivan una serie de pasos lógicos encaminados a obtener las postulaciones más idóneas para un cargo. Sin embargo, cada organización definirá el proceso de selección particular a aplicarse en su contexto, así como el orden que llevará el mismo.

(Urango, 2020)



En líneas generales, un proceso de selección de talentos puede diagramarse de la siguiente manera:



Capacidades necesarias



Conocimientos

Derivados tanto de estudios formales, como de origen informal.



Competencias y valores

Son los aspectos personales de cada persona y se trabajan de manera conjunta.



Experiencia

Provee tanto de conocimiento como de competencias, y se trabajan de forma separada.

(Alles, 2009)



¿Cómo potenciar mi talento?



Conóctete mejor

Tu realidad

Presente y futuro. Donde estás y dónde quieres llegar.

Quién quieres ser

Define tu identidad auténtica y elige tus relaciones, conversaciones e influencias.



Frenos

Desarrolla tu mentalidad de abundancia para neutralizar tu saboteador interior.

Quién eres realmente

Descubre quien eres relacionado con tu pasado, tus valores y tu verdadera esencia.

Tu independencia

Descubre lo que de verdad te motiva y cuáles son tus metas en la vida.

Construye una oferta



Tú proposito

Conectar tu talento con tu propósito de vida.



Tu nueva vida

Ordena tu vida y mente con nuevos hábitos y rutinas.



Tus clientes

Descubre a quién te diriges y elabora un mapa de empatía con tus posibles clientes.



Auto Emprender

Utiliza tu talento para emprender, conociendo tu misión y visión.



Tu oferta

Transforma tu idea en una oferta ganadora.

Comunica y atrae



Tu marca

Define tu marca personal en relación a tu historia, mostrando tu talento con autenticidad.



Atrae

Date a conocer, teniendo confianza y credibilidad como el referente y experto que eres en tu campo.

(Díaz, 2022)



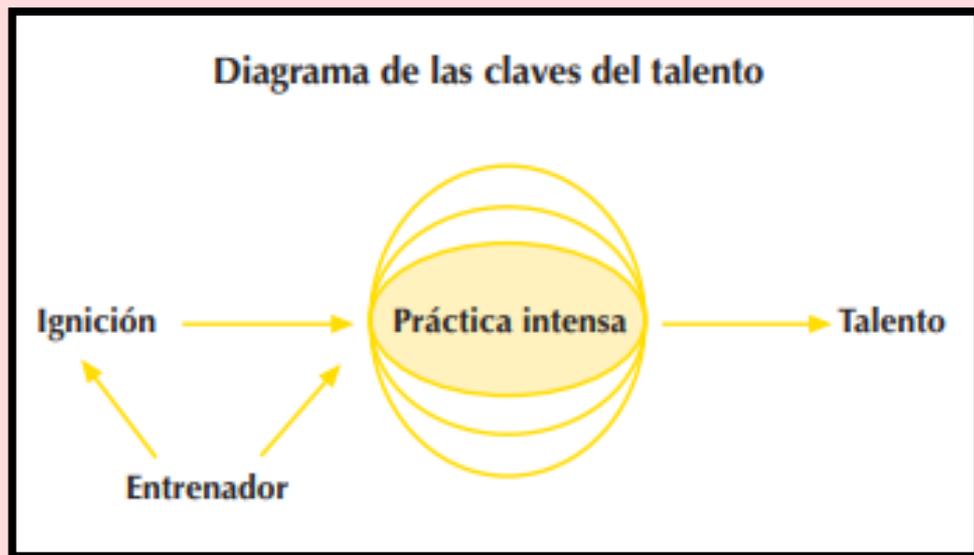
Práctica tu talento

La idea de que todas las habilidades se desarrollan a partir del mismo mecanismo parece extraña y sorprendente, ya que el abanico de habilidades es muy amplio. **Los jugadores de tenis, los cantantes de música o los pintores al óleo no parecen tener muchas cosas en común pero, en su tarea cotidiana, todos aumentan su rendimiento y mejoran gradualmente el ritmo, la velocidad y la precisión.** Pulen el circuito neural, obedeciendo las leyes de las claves del talento.



(Coyle, 2009)

El talento no es simplemente un don grabado en los genes. **El talento puede desarrollarse si se conocen sus tres elementos básicos: la práctica intensa, la ignición y la presencia de un maestro instructor.**



(Coyle, 2009)





“Con un talento ordinario y una perseverancia extraordinaria, lo puedes conseguir todo.”

—Thomas Fowell Buxton

Referencias

Alles, M. (2009). Construyendo talento. Ediciones Granica SA.

Armas Ortega, Y. M., Llanos Encalada, M., & Traverso Holguin, P. (2017). Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales.

Díaz, V. F. (2022). Crea tu Plan B: Desata tu talento y alcanza tu libertad profesional. Profit Editorial.

Coyle, D., & di Masso, G. (2009). Las claves del talento. Barcelona: Planeta.

Meneses Pinto, K. J. (2019). Estrategias de atracción y retención del talento humano para disminuir la rotación de personal.

Sánchez Fernández de Valderrama, M. (2014). Búsqueda, retención y atracción del talento en la actualidad: la guerra por el talento.

Urango Morales, S. M. (2020). Análisis de la gestión del Talento Humano como influencia en la competitividad de las empresas en Colombia.

CREDITS: This presentation template was created by **Slidesgo**, including icons by **Flaticon**, infographics & images by **Freepik**



CITA DE LA GUÍA

Roncancio, L. (2024). Búsqueda de talentos para las empresas.
UNICISO. Disponible en: www.portaluniciso.com

SÍGUENOS:



CREDITS: This presentation template was created by Slidesgo, including icons by Flaticon, and infographics & images by Freepik.

UNICISO
WWW.PORTALUNICISO.COM

© - **Derechos Reservados UNICISO**