



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

TEMA:

ENSAYO IDENTIFICACION DEL TALENTO

MATERIA:

TÉCNICO EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

FECHA DE ENTRGA:

SABADO, 13 de jun de 2020 A

domingo, 21 de jun de 2020

MAESTRO:

Jose Roberto Quiroli Gonzalez

ALUMNO:

Lavith Fernando Stivalet Angulo

ENSAYO DE IDENTIFICACION DE TALENTO

Se llama identificación de talento al proceso de ubicar e interesar a candidatos capacitados para llenar las vacantes de la organización

El proceso de selección es independiente del de identificación de talento. Los departamentos de recursos humanos suelen tener a su cargo la función de identificación del talento

La única norma universal en este campo es que para obtener el éxito profesional los reclutadores deben actuar de manera ética, veraz y competitiva. En las organizaciones actuales cada vez se recurre más al reclutamiento internacional, como el proceso de atraer trabajadores locales para que laboren en el exterior, constituye un campo de crecientes retos profesionales.

Cuando una organización necesita capital humano para cubrir alguna vacante, debe decidir si llevará a cabo un reclutamiento interno

Cada forma de reclutamiento presenta ventajas y desventajas, por lo que se debe analizar qué conviene en cada situación.

La corporación y los planes estratégicos señalan el rumbo que debe adoptar la organización e indican el tipo de puesto y principalmente los labores que con necesidad se deben crear y llevar a cabo. En su plan general los recursos humanos proporcionan el esquema de los puestos que es necesario cubrir mediante el reclutamiento externo y cuales son aquellos que se deben cubrir de una manera interna y precisa. También se debe saber que las promociones internas son menos costosas y más rápidas, dicho grupo de candidatos debe ser más reducido puesto que, cuando es necesario realizar un proceso de reclutamiento externo incluye una cierta cifra de números

Reclutamiento interno comparado con el reclutamiento externo

El reclutamiento interno tiene entre sus ventajas la creación de un clima positivo dentro de la organización, porque sus integrantes perciben la posibilidad de ascender y hacer carrera en ella

Por otro lado el reclutamiento externo tiene las ventajas de que aporta conocimientos, sangre y perspectivas nuevas. Una de las desventajas se cuentan: un proceso de reclutamiento externo siempre es más costoso, complejo y toma más tiempo

En general, los reclutadores llevan a cabo varios pasos, inicia su labor identificando las vacantes que existen en la compañía, mediante la planeación de los recursos humanos. Para cumplir bien su responsabilidad, el reclutador debe considerar tanto las necesidades del puesto como el perfil de la persona que lo desempeñará

El reclutador debe completar varias etapas. Asimismo, la identificación de talento en una organización puede llevarse a cabo a nivel local, nacional o internacional

El reclutamiento local, por último, ofrece la ventaja de la familiaridad con el entorno: en muchos casos, es probable que los interesados en la empresa la conozcan, al menos superficialmente.

Como también a nivel internacional, los costos operativos suelen ser más altos, y el grado de familiaridad de los reclutadores con el mercado de trabajo en que se mueven puede ser menor.

Desafíos del reclutamiento de recursos humanos

Las condiciones específicas en muchas ocasiones pueden variar, los desafíos que los reclutadores enfrentan con más frecuencia incluyen los siguientes aspectos:

Planes estratégicos de recursos humanos

Condiciones del entorno

Políticas corporativas

Habitos y tradiciones en el reclutamiento

Requerimientos del puesto

Costo

Incentivos

planes estratégicos de la corporación señalan el rumbo que debe adoptar la organización e indican los tipos de puestos y labores que se necesita crear y poner en práctica.

Hábitos y tradiciones en el reclutamiento

departamentos de personal, al igual que cualquier otra organización, tienden a preservar los hábitos y políticas que les han permitido alcanzar éxito en el pasado.

ue no permitan la identificación de estrategias más productivas. En la actualidad, las empresas requieren dar respuestas más rápidas al ambiente, lo que ha implicado realizar la función del reclutamiento contando con el apoyo de empresas consultoras especializadas en el campo, de herramientas tecnológicas, o con ambos recursos.

las operaciones de las empresas se vuelven más complejas, ya sea porque aumentan sus sucursales, incrementan sus operaciones en otros países, mantienen a mayor número de personas laborando

- Contar con un servicio especializado en procesos de reclutamiento que resultan más eficientes, de mayor calidad y menores costos, gracias al soporte tecnológico.
- Reducción de 10 a 30% en tiempo y costos, así como obtención de mejores candidatos.
- Se hace posible liberar tiempo corporativo para llevar a cabo actividades de mayor importancia estratégica, como es dedicar más tiempo para evaluar a los entrevistados
 - Se obtienen datos más actualizados de los candidatos, lo cual no sólo permite contactarlos con mayor rapidez, sino conocer los últimos cambios y adiciones a su curriculum vitae.
- Al tener más opciones se hace posible contratar a mejores ejecutivos y profesionales, e incorporarlos con mayor facilidad a la empresa.

Condiciones del entorno

. Entre estos factores se pueden citar las tasas de desempleo nacional y regional, la ausencia o presencia de personal calificado en ciertas áreas, las labores de reclutamiento de otras empresas, incluyendo las de la competencia, y en general el clima económico en que la organización lleva a cabo su labor

Muchos reclutadores de empresas grandes basan sus estimados del mercado de trabajo en tres indicadores esenciales:

- Los principales indicadores macroeconómicos
- El nivel estimado de ventas y/o logros corporativos, comparado con los niveles realmente alcanzados.
- El índice de avisos de solicitud de empleados

CONCLUSION

La identificación del talento, es una tarea que requiere de un conocimiento específico y de las herramientas y contactos adecuados, que ayuden a reunir información precisa sobre las personas para ayudar en las tomas de decisión de los procesos de selección de personal, para un buen desempeño del sujeto y el beneficio de la compañía.

Bibliografía:

ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS

El capital humano de las empresas

Sexta edición

WILLIAM B. WERTHER / KEITH DAVIS

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/c2f2989d851e80e2cc6aa0ebf3a54cb0.pdf>