

 	COLEGIO TÉCNICO COMERCIAL DIOCESANO SANTA MARÍA “FORMANDO PERSONAS CRISTIANAS, LÍDERES, CONSTRUCTORAS DE PAZ”	EMPRESA	
		Fecha de aprobación 21 octubre 2020	Versión: 4
		Licencia de Funcionamiento Resolución No. 0718 del 26 de mayo de 2011	Página 1 de 7

TALLER No. 1	
Nombre:	Fecha:
Tema: Recursos Humanos	Grado:
Docente: Edgar David Sarchi Ruiz	Tipo de Actividad: Individual
Objetivo: Profundizar en los conceptos sobre el área de Recursos Humanos de una empresa	Nota:

1. Lectura:

Lee la siguiente lectura sobre los conceptos, funciones y procesos que se llevan a cabo en el área de recursos humanos y luego contesta el taller, en base a ella.

RECURSOS HUMANOS

El área de Recursos Humanos (también llamada área de Gestión del Talento Humano o Gestión de Personas) es la unidad funcional de la empresa responsable de todo lo relacionado con las personas que trabajan en ella: desde atraer y seleccionar a los mejores candidatos, hasta garantizar que estén capacitados, motivados, bien remunerados y trabajando en un ambiente adecuado.

Las personas son el activo más valioso de cualquier organización. Una empresa puede tener la mejor maquinaria y la mejor tecnología, pero si no tiene las personas adecuadas en los lugares correctos, con las habilidades y la motivación necesarias, no logrará sus objetivos.

Funciones Principales del Área de Recursos Humanos:

1. Planeación del talento humano: determinar cuántas personas necesita la empresa, con qué perfil, en qué momento y en qué cargos, con base en los planes estratégicos de la organización.
2. Reclutamiento y selección de personal.
3. Contratación e inducción del personal nuevo.
4. Capacitación y desarrollo del talento.
5. Evaluación del desempeño.
6. Administración de salarios y nómina.
7. Gestión del clima organizacional y bienestar laboral.
8. Cumplimiento de la legislación laboral colombiana (Código Sustantivo del Trabajo).

Reclutamiento de Personal:

El reclutamiento es el proceso mediante el cual la empresa atrae candidatos interesados y calificados para ocupar las vacantes disponibles. El objetivo es generar una base de postulantes suficientemente amplia para poder elegir al mejor. Existen dos tipos:

RECLUTAMIENTO INTERNO: buscar candidatos entre los empleados actuales de la empresa, mediante ascensos o traslados. Ventajas: el candidato ya conoce la empresa, es más rápido y motiva al personal. Ejemplo: ascender al mejor operario de producción a supervisor de calidad.

RECLUTAMIENTO EXTERNO: buscar candidatos fuera de la empresa mediante: publicaciones en portales de empleo (Computrabajo, LinkedIn, El Empleo), avisos en redes sociales, ferias de empleo, referencias de empleados actuales, contacto con el SENA para egresados de programas técnicos relacionados.

 	COLEGIO TÉCNICO COMERCIAL DIOCESANO SANTA MARÍA “FORMANDO PERSONAS CRISTIANAS, LÍDERES, CONSTRUCTORAS DE PAZ”	EMPRESA	
		Fecha de aprobación 21 octubre 2020	Versión: 4
		Licencia de Funcionamiento Resolución No. 0718 del 26 de mayo de 2011	Página 2 de 7

Selección de Personal:

La selección es el proceso de evaluar y elegir, entre todos los candidatos reclutados, a la persona que mejor se ajusta al perfil del cargo. Las etapas típicas son:

1. Revisión de hojas de vida: verificar que los candidatos cumplan los requisitos mínimos del cargo (experiencia, formación, habilidades).
2. Pruebas técnicas o de conocimiento: evaluar las habilidades específicas requeridas para el cargo. Ejemplo: prueba práctica de manejo de maquinaria para un operario.
3. Pruebas psicotécnicas: miden aspectos de personalidad, aptitudes cognitivas, liderazgo, trabajo en equipo.
4. Entrevista de selección: conversación estructurada para conocer al candidato, verificar su experiencia y evaluar su actitud, comunicación y encaje cultural con la empresa.
5. Visita domiciliaria y verificación de referencias: comprobar que la información del candidato es verdadera y conocer su entorno personal.
6. Examen médico de ingreso: verificar que el candidato tiene las condiciones físicas requeridas para el cargo, según la normativa de salud ocupacional.

Contratación e Inducción:

Una vez seleccionado el candidato, comienza la etapa de vinculación formal:

CONTRATACIÓN: firma del contrato de trabajo. En Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo (CST) regula los principales tipos de contrato:

- Contrato a término fijo: tiene una duración determinada (1 mes, 3 meses, 1 año). Puede renovarse. Muy usado para cargos temporales o de prueba.
- Contrato a término indefinido: no tiene fecha de terminación. El empleado tiene mayor estabilidad y protección. Es el más beneficioso para el trabajador.
- Contrato de obra o labor: dura mientras exista la tarea específica para la que fue contratado. Ejemplo: pintar las instalaciones de la planta.
- Contrato de aprendizaje: con estudiantes del SENA u otras instituciones de formación. El aprendiz recibe un apoyo de sostenimiento, no un salario completo.

INDUCCIÓN: proceso mediante el cual se presenta a la empresa al nuevo empleado, antes de que comience a desempeñar su cargo. Una inducción completa incluye:

- Presentación de la empresa: historia, misión, visión, valores y estructura organizacional.
- Explicación de las políticas, normas y reglamentos internos de la empresa.
- Recorrido por las instalaciones y presentación con los compañeros de trabajo.
- Explicación detallada del cargo: funciones, responsabilidades, a quién reporta y quiénes dependen de él.
- Entrega de dotación, carnet y herramientas necesarias para el trabajo.

2. TALLER:

Responde el siguiente taller en base a la lectura anterior.

 	COLEGIO TÉCNICO COMERCIAL DIOCESANO SANTA MARÍA “FORMANDO PERSONAS CRISTIANAS, LÍDERES, CONSTRUCTORAS DE PAZ”	EMPRESA	
		Fecha de aprobación 21 octubre 2020	Versión: 4
		Licencia de Funcionamiento Resolución No. 0718 del 26 de mayo de 2011	Página 3 de 7

Sección 1: Tipos de Contrato

1. En Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo regula las formas de contratación. Lee cada característica y escribe el tipo de contrato que corresponde.

Opciones: Término fijo | Término indefinido | Obra o labor | Aprendizaje

Dura únicamente mientras exista la tarea específica para la que la persona fue contratada (ej. pintar las instalaciones).

Contrato para estudiantes del SENA u otras instituciones. Reciben un apoyo de sostenimiento.

No tiene fecha de terminación, brindando mayor estabilidad y protección al trabajador.

Tiene una duración determinada (1 mes, 3 meses, 1 año) y se usa mucho para cargos temporales.

 	COLEGIO TÉCNICO COMERCIAL DIOCESANO SANTA MARÍA “FORMANDO PERSONAS CRISTIANAS, LÍDERES, CONSTRUCTORAS DE PAZ”		EMPRESA	
			Fecha de aprobación 21 octubre 2020	Versión: 4
			Licencia de Funcionamiento Resolución No. 0718 del 26 de mayo de 2011	Página 4 de 7

Sección 2: Reclutamiento de Personal

2. El objetivo del reclutamiento es atraer candidatos calificados. Lee los siguientes casos y decide si la empresa está utilizando un reclutamiento **Interno** o **Externo**.

Caso A: La empresa "Textiles del Valle" necesita un supervisor de calidad. Deciden promover a Carlos, quien ha sido el mejor operario de producción durante los últimos tres años.

Tipo de reclutamiento:

¿Por qué es una ventaja?

Caso B: Una empresa de tecnología abrirá una nueva sede y necesita 5 desarrolladores de software. Publican las vacantes en LinkedIn, Computrabajo y en sus redes sociales.

Tipo de reclutamiento:

¿Por qué usaron este método?

 	COLEGIO TÉCNICO COMERCIAL DIOCESANO SANTA MARÍA “FORMANDO PERSONAS CRISTIANAS, LÍDERES, CONSTRUCTORAS DE PAZ”	EMPRESA	
		Fecha de aprobación 21 octubre 2020	Versión: 4
		Licencia de Funcionamiento Resolución No. 0718 del 26 de mayo de 2011	Página 5 de 7

Sección 3: Etapas de Selección

3. La selección evalúa y elige al mejor candidato. Ordena del **1 al 6** las siguientes etapas del proceso, según el orden típico en que se realizan. Escribe el número en el recuadro.

Entrevista de selección: conversación para conocer al candidato y su encaje cultural.

Examen médico de ingreso: verifica las condiciones físicas requeridas.

Revisión de hojas de vida: verificar requisitos mínimos de experiencia y formación.

Visita domiciliaria y verificación de referencias: conocer el entorno del candidato.

Pruebas técnicas o de conocimiento: evalúa habilidades específicas para el cargo.

Pruebas psicotécnicas: miden personalidad, aptitudes y trabajo en equipo.

Sección 4: Inducción

 	COLEGIO TÉCNICO COMERCIAL DIOCESANO SANTA MARÍA “FORMANDO PERSONAS CRISTIANAS, LÍDERES, CONSTRUCTORAS DE PAZ”	EMPRESA	
		Fecha de aprobación 21 octubre 2020	Versión: 4
		Licencia de Funcionamiento Resolución No. 0718 del 26 de mayo de 2011	Página 6 de 7



4. Una vez contratada la persona, debe pasar por el proceso de inducción. Imagina que eres el gerente de Recursos Humanos. Escribe **tres** acciones o temas importantes que debes incluir en el primer día de inducción de un nuevo empleado.

 	COLEGIO TÉCNICO COMERCIAL DIOCESANO SANTA MARÍA “FORMANDO PERSONAS CRISTIANAS, LÍDERES, CONSTRUCTORAS DE PAZ”		EMPRESA	
			Fecha de aprobación 21 octubre 2020	Versión: 4
			Licencia de Funcionamiento Resolución No. 0718 del 26 de mayo de 2011	Página 7 de 7