

**TRABAJO DE GRADO**  
**Opción Seminario**

**Impacto Del Proceso De Contratación A Través Del Modelo Por Competencias**

Corporación Universitaria Remington  
Facultad de Ciencias Empresariales  
Especialización el Alta Gerencia

Marcela Guerrero Lara

Alejandra Tellez Arango

Docente Claudia Milena Castaño Zuluaga

Opción de Trabajo de grado Seminario

Mayo 2024

## Tabla de Contenido

Introducción.....	3
Resumen.....	3
Palabras clave.....	3
Pregunta Orientadora de la Búsqueda.....	4
Metodología de la Búsqueda de Información.....	5
Sustentación Teórica De La Pregunta.....	6
Conclusiones.....	8
Bibliografía.....	9

## **Resumen**

El impacto de la contratación por competencias nos permite identificar, desarrollar y retener los perfiles adecuados que se requieren para lograr el cumplimiento de los objetivos empresariales, una selección precisa, fomentando la diversidad e inclusión. Toda compañía debe aprovechar al máximo las capacidades, la experiencia, la formación, la actitud y habilidades blandas y relevantes al cargo que caracterizan a los colaboradores; alineando las capacidades de estos a las competencias necesarias para el cargo y poder ser más productivos.

El proceso de contratación por competencias nos permite analizar objetivamente los perfiles de los cargos y las capacidades de los empleados, mejorar la adaptación al cambio, evitando costos innecesarios en el proceso de contratación asociados a pérdida de tiempo, acreencias prestacionales, reputacionales y riesgos legales, entre otros.

## **Palabras Clave**

Competencias, contratación, Talento Humano, perfiles, costos, cargos, contratación precisa.

### **Pregunta Orientadora de la Búsqueda**

Este trabajo de investigación está centrado en ¿Cuál es el impacto del proceso de contratación a través del modelo por competencias?

La gestión del talento humano por competencias es el proceso que ayuda a identificar las habilidades técnicas, actitudes personales o estilos de relación con otras personas necesarios para cumplir un papel determinado en una organización, que permita encontrar al candidato que se ajuste al cargo. <https://www.beedigital.es/contratacion-laboral/que-es-la-gestion-del-talento-humano-por-competencias/>

La Contratacion por competencias tiene el potencial de mejorar el reclutamiento al interior de las empresas, estudios indican que los candidatos consiguen el trabajo ideal por medio de este proceso.

Inicialmente la empresa debe definir el perfil del cargo, las funciones y las capacidades necesarias para cada cargo de modo que sean cuantificables de forma objetiva para el evaluador.

Cuando este proceso es utilizado de forma apropiada y sistemática, favorece la atracción y retención de talento humano y mejora el desempeño de los colaboradores, también permitirá realizar observación y seguimiento de las habilidades de los colaboradores.

## **Metodología de la Búsqueda de Información**

Con relación a la información consultada, utilizamos la metodología investigativa, consultamos en sitios web como arete-activa.com, beedigital.es, bing.co, y los libros de Alles M. (2019), *Desempeño por Competencias*. Quien señala: “La obra comienza por relacionar el desempeño de las personas con los objetivos y resultados organizacionales, y analiza las formas de medir el desempeño individual, poniendo foco tanto en el logro de los objetivos como en la medición de las competencias. Se desarrollan luego dos instancias posteriores: la retroalimentación y las acciones derivadas de la evaluación, pensando en el progreso futuro de cada colaborador.” Alles M. (2007), “La gestión de recursos humanos por competencias es un modelo que permite alinear el capital intelectual de una organización con su estrategia de negocios, y facilitar al mismo tiempo el desarrollo profesional de las personas”

Se complemento la investigación con la lectura de Chiavenato (2009) quien señala que, la gestión del talento humano es el desarrollo del trabajo en equipo que busca que las actividades se realicen de manera eficaz entre todos los miembros de una empresa o institución con el fin de vincular las tareas que se desarrollan, lo cual ayuda a entablar relaciones favorables a través del dialogo y la actividad participativa con todos los colaboradores de la empresa.

## Sustentación Teórica De La Pregunta

Las competencias se clasifican en: las específicas, necesarias para un cargo de trabajo concreto, difícilmente transferibles a otros, las genéricas, estas se aplican a diferentes cargos dentro de la empresa, las esenciales o umbral, necesarias para lograr el desempeño normal y las diferenciadoras, las que distinguen a aquellos trabajadores idóneos para un cargo de los que forman parte del promedio.

### **Etapas del Proceso de Contratacion:**

Conocimiento de las competencias relevantes para el puesto y sensibilización: Tener claras las competencias del cargo, si el cargo se ha creado recientemente, se hace necesario extraer la información de las competencias de cargos afines, si el cargo ya existe, se deben alinear las competencias existentes y evaluar el personal que se ha desempeñado en dicho cargo.

Definición de las competencias relevantes: Una cosa es conocer qué competencias son claves para un determinado cargo y otra distinta definir las correctamente para poder medirlas. Es necesario definir qué competencias son más importantes que otras y así poder medir el resultado.

Medición de las competencias: Una vez conocidas y definidas las competencias, en un proceso de contratación, se deben medir, para poder saber en qué grado están presentes en cada uno de los candidatos.

Evaluación de las competencias de cada persona: Finalmente se evalúan las competencias que reúnen cada uno de los candidatos al cargo propuesto, medir nos permite tener datos objetivos para poder decidir qué candidatos son los más apropiados y cuáles no para el cargo definido.

Algunas de las Ventajas a la hora de aplicar la Gestión del Talento Humano por competencias son la optimización del rendimiento de los colaboradores, encaminándolos hacia el mejoramiento de los objetivos asignados, mejora en el ambiente laboral, donde predominan la motivación, la confianza, el desarrollo personal y el sentimiento de formar parte de la empresa, se genera reconocimiento de la marca empleadora, de modo que más personas con talento quieren formar parte de ella. Beedigital (2019).

Al analizar las competencias de una persona se deben tener en cuenta tres conocimientos asociados a los tecnicismos del cargo, los cuales deben ser verificados, las destrezas necesarias para la puesta en práctica de los conocimientos y competencias, que nos confirman que el colaborador se desempeña exitosamente, característica que hacen que se marque la diferencia en el candidato.

## Conclusiones

De acuerdo a la metodología de la búsqueda de información, hemos encontrado que las organizaciones vienen implementado un modelo de contratación por competencias, teniendo en cuenta las políticas internas de compañía, procesos de calidad y requerimientos del cargo como son títulos académicos, tarjeta profesional, experiencia certificable, entre otros de obligatorio cumplimiento.

Los procesos de contratación por competencias resultan ser una excelente guía para nosotros como gerentes de Talento Humano, que nos permite identificar las capacidades de una persona para un cargo específico a través de un perfil cuantificable y medible, disminuyendo costos y ausentismo laboral, proporcionándonos una base para la gestión del cambio y establece un sistema de contratación justo, equitativo y eficiente, además fortalece los factores culturales, estratégicos y de desempeño individual, por lo tanto, se debe mantener en constante mejora, y poder así identificar puntos débiles, de lo contrario se convertirá en un proyecto más de la empresa; pero haciéndolo de la forma correcta, facilita la búsqueda y retención de talento, seleccionando los perfiles apropiados para cada cargo y profesionales mejor calificados, quienes se interesaran por trabajar en una empresa con reputación y logro de resultados.

Este proceso se enfoca en habilidades puntuales de la persona que ocupara el cargo, contribuyendo en la igualdad de oportunidades de la contratación, reforzando el capital humano, y en general contribuyendo a la mejora en la calidad del proceso

## Referencias Bibliográficas

[Alles, M (2006). Selección por competencias. Recuperado de [https://www.google.com.co/books/edition/Selecci%C3%B3n\\_por\\_competencias/Vsmq568qZ7sC?hl=es-419&gbpv=1&kptab=overview](https://www.google.com.co/books/edition/Selecci%C3%B3n_por_competencias/Vsmq568qZ7sC?hl=es-419&gbpv=1&kptab=overview)]

Alles, M. A. (2006). Selección por competencias. Argentina: GRANICA.

Alles, M. A. (2007). Gestión por competencias: el diccionario. Argentina: Granica.

Alles, M (2019). Desempeño por competencias (3ra edición): Estrategia, evaluación de personas: desarrollo 360°. (n.p.): Ediciones Granica.

Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. Mc graw hill

[Qué es la gestión del talento humano por competencias]. (s.f).Recuperado de <https://www.beedigital.es/contratacion-laboral/que-es-la-gestion-del-talento-humano-por-competencias/>