

**Análisis de los retos de la comunicación digital en los procesos de contratación y
relacionamiento de Lidera Talento Humano**

Autoras:

Juliana Peralta Hendaus

María Fernanda Quintero

Directora:

Carolina Bueno

Artículo proyecto de intervención en comunicación

Proyecto de grado para optar al título de
Magísteres en Comunicación en las Organizaciones

Pontificia Universidad Javeriana Cali

Maestría en Comunicación en las Organizaciones

2024

Resumen

Este artículo analiza el impacto del mundo digital en los procesos de contratación, interacción y relacionamiento con los grupos de interés de Lidera Talento Humano, una empresa de selección y desarrollo profesional fundada en 2008. El mundo digital ha transformado la forma en que las empresas reclutan candidatos, utilizando herramientas como plataformas de contratación en línea, pruebas automatizadas, entrevistas virtuales y estrategias de employer branding.

El artículo describe el trabajo de grado de la Maestría en Comunicación en las Organizaciones que analizó los retos de comunicación y relacionamiento de Lidera Talento Humano en el entorno actual, con el objetivo de reactivar la empresa después de 10 años de inactividad. El estudio empleó diversas metodologías, incluyendo análisis de tendencias en comunicación y operación del sector, creación de perfiles y candidatos y análisis de la competencia.

Como resultado del análisis se creó la plataforma digital de talentos Talento Conecta, para abordar los retos de comunicación y relacionamiento identificados. Se espera que esta plataforma brinde soluciones integrales y actuales para candidatos y empresas.

En conclusión, el artículo presenta una estrategia en comunicación que se espera mejore los procesos de comunicación y relacionamiento de Lidera Talento Humano, optimice la eficiencia en los procesos de reclutamiento y desarrollo profesional e impulse la comercialización de la empresa.

Palabras clave

Servicios de selección de personal, plataformas de reclutamiento en línea, comunicación digital, desarrollo profesional, desarrollo de talento, formación y capacitación

Abstract

This article analyzes the impact of the digital world on the recruitment, interaction and stakeholder engagement processes of Lidera Talento Humano, a recruitment and professional development company founded in 2008. The digital world has transformed the way companies recruit candidates, using tools such as online recruitment platforms, automated tests, virtual interviews and employer branding strategies.

The article describes the Master's degree work in Communication in Organizations that analyzed the communication and relationship challenges of Lidera Talento Humano in the current environment, with the objective of reactivating the company after 10 years of inactivity. The study employed various methodologies, including analysis of trends in communication and operation in the sector, creation of profiles and candidates, and analysis of the competition.

As a result of the analysis, the Talento Conecta digital talent platform was created to address the communication and relationship challenges identified. This platform is expected to provide comprehensive and current solutions for candidates and companies.

In conclusion, the article presents a communication strategy that is expected to improve the communication and relationship processes of Lidera Talento Humano, optimize efficiency in the recruitment and professional development processes and boost the company's commercialization.

Keywords

Recruitment services, online recruitment platforms, end-to-end solutions, career development, talent development, training and coaching

1. Introducción:

Este artículo presenta una síntesis de los resultados del trabajo de grado de la Maestría en Comunicación en las Organizaciones, donde se analiza como el entorno digital ha impactado en los procesos de la empresa y ha impulsado la creación e implementación de una plataforma difital.

Durante los últimos 2 años, Lidera Talento Humano, empresa de servicios de selección creada en el 2008, ubicada en Cali – Valle del Cauca, ha enfrentado una problemática interna crucial debido a su falta de adaptación a los cambios significativos en el mercado de selección y capacitación de personal y en las dinámicas de comunicación e interacción con sus grupos de interés.

Aunque la empresa se estableció con métodos y tecnologías adecuadas en su momento, el entorno empresarial ha experimentado una transformación radical en términos de procesos, plataformas de reclutamiento en línea, pruebas automatizadas, entrevistas virtuales, estrategias de employer branding y tecnologías. Igual sucede con la comunicación, en la actualidad mediada por las redes sociales y el entorno digital.

El impacto de esta transformación, llevó a la empresa Lidera Talento Humano a perder relevancia y visibilidad en el mercado, volviéndose obsoleta en comparación con sus competidores.

Se indentificó que el problema principal de Lidera radica en haber perdido la conexión con sus públicos, esta desconexión se debe principalmente a un rezago en la adopción de nuevas tendencias y tencologías esn su estrategia de comunicación, procesos de selección y capacitación.

En un mundo cada vez más digitalizado, las empresas que no se adaptan a los nuevos canales y herramientas de comunicación quedan rezagadas. Lidera no ha sido la excepción, su

falta de presencia en plataformas digitales y su enfoque tradicional en la comunicación offline la han alejado de sus clientes potenciales, candidatos y demás stakeholders.

Además, los procesos de selección y capacitación de Lidera no se han adaptado a las necesidades del mercado actual. La empresa sigue utilizando métodos tradicionales de reclutamiento y formación, lo que la hace poco atractiva para los candidatos más calificados y competitivos.

En definitiva, la desconexión de Lidera con sus públicos es un problema complejo con raíces profundas. La empresa necesita un cambio radical en su estrategia de comunicación y en sus procesos de selección y capacitación para poder competir en el mercado actual y alcanzar sus objetivos.

El objetivo principal del proyecto fue analizar los retos que impone la transformación digital a Lidera Talento Humano para proponer el diseño de una plataforma de comunicación digital que permita relacionarse con sus grupos de interés y reactivarse comercialmente.

En el contexto actual, donde las empresas deben adaptarse a un mercado laboral más selectivo y exigente, las herramientas tecnológicas juegan un papel fundamental. “Talento Conecta”, se alinea con estas tendencias actuales del mercado, como lo son la experiencia de usuario, la identificación de candidatos idóneos, análisis de datos, esto, permitiendo a Lidera estar a la vanguardia en procesos de comunicación y relacionamiento en línea, así como en tendencias de selección y capacitación de personal, promoviendo su crecimiento y competitividad en el entorno empresarial y digital actual.

Como menciona (Blasco, 2004, p. 143) “las actuales tecnologías están transformando la manera en que las organizaciones interactúan y reclutan personal”. Esto se refleja en el aumento del uso de redes sociales en los procesos de reclutamiento, la realización de

evaluaciones psicológicas a distancia y en línea, y la importancia de las herramientas tecnológicas para la captación, atracción y retención del talento humano.

Por su parte (García, 2007) también destaca la importancia de las redes sociales en los procesos de reclutamiento, subrayando cómo la revolución digital ha optimizado los procesos de captación y retención del talento lo que han permitido una gestión más eficiente de los recursos humanos y una mayor agilidad en los procesos de selección y capacitación.

Finalmente, las palabras (Giacomelli, 2009, p. 58) destacan la innegable influencia de las tecnologías emergentes en el ámbito empresarial, en especial, en la administración de los recursos humanos o, para ser más precisos, en la gestión del personal laboral. En su afirmación, "Pero de lo que no cabe duda es que las nuevas tecnologías de la información tienen una incidencia directa en la gestión empresarial y, concretamente, en la gestión de los recursos humanos, o si se prefiere, gestión de la fuerza de trabajo", queda patente la importancia crucial que las herramientas digitales están adquiriendo en la organización y el manejo eficiente de los empleados dentro de las empresas.

2. Estado de la cuestión

Se han revisado y sondierado diversas fuentes de información, para ofrecer una visión completa y actualizada del tema, abarcando diferentes perspectivas y enfoques.

2.1 El entorno digital, el reclutamiento y el desarrollo profesional

En palabras de (Agudelo 2019, p. 120) la gestión del talento humano se centra en una función crucial: la provisión de personal idóneo para cada puesto de trabajo. Esto implica la rigurosa selección de individuos que posean las capacidades, competencias, actitudes y experiencias necesarias para un desempeño óptimo en sus funciones.

En esencia, la gestión del talento humano se convierte en un proceso estratégico que busca identificar, atraer, desarrollar y retener a los mejores colaboradores, asegurando que sus habilidades y conocimientos estén alineados con los objetivos y necesidades de la organización.

Más allá de la simple contratación, la gestión del talento humano se enfoca en cultivar una fuerza laboral altamente calificada y comprometida, capaz de impulsar el éxito y la competitividad de la empresa.

En el caso de los candidatos, se identificó que factores como los nervios y la presión inherentes a las entrevistas de selección, obstaculizan una comunicación fluida y efectiva. Esta situación genera dificultades para expresar sus habilidades, experiencias y potencial, afectando su desempeño durante el proceso y sus posibilidades de obtener el puesto deseado.

Por otro lado, las empresas empleadoras se veían limitadas por el tiempo disponible para comunicar de manera adecuada sus beneficios laborales, cultura organizacional y propósito de marca. Esta brevedad en la interacción dificulta la construcción de una imagen atractiva para los candidatos, lo que podría generar desinterés y la pérdida de talento potencial.

En conjunto, estas variables configuraban un escenario de comunicación deficiente que afectaba tanto a los candidatos como a las empresas, dificultando la labor de la gestión del talento humano en la identificación del personal idóneo para cada cargo.

En el contexto de las dificultades identificadas en el proceso de selección, resulta fundamental comprender la importancia del reclutamiento dentro de la gestión del talento humano. Tal como lo señalan (García, Murillo, & González, 2010, p. 170), "Para comprender la importancia del reclutamiento se considera relevante describir su ubicación dentro de la gestión del talento humano, dado que este está interconectado con otros lo que lo hace dependiente y a la vez le concede la posibilidad de incidir sobre otros". El reclutamiento no es un proceso

aislado, sino que se encuentra interconectado con otras áreas de la gestión del talento humano, lo que lo convierte en un elemento clave para el éxito de la organización.

Esta interconexión del reclutamiento lo hace dependiente de la efectividad de estas áreas, pero también le brinda la posibilidad de incidir sobre ellas. Un proceso de reclutamiento deficiente puede afectar negativamente la selección, la capacitación y el desarrollo del personal, lo que a su vez puede generar un impacto negativo en la productividad y el desempeño general de la organización.

Por el contrario, un proceso de reclutamiento efectivo puede contribuir a la identificación y selección del personal más idóneo para cada puesto, lo que a su vez puede generar un impacto positivo en la productividad, el desempeño y la competitividad de la organización. Como indica (López, 2010) la selección de personal no se trata de encontrar al candidato más adecuado para un puesto específico, sino de identificar a aquel que posee el potencial y la capacidad de adaptación necesarios para prosperar en la organización.

Más que un proceso aislado, la selección de personal se enmarca dentro de un sistema integral de gestión de recursos humanos, complementando subsistemas como la planificación de personal, el reclutamiento, la capacitación, el desarrollo, los planes de carrera, la remuneración, la seguridad laboral y la auditoría de información.

En el caso de Lidera Talento Humano, su inactividad durante 10 años ha generado una doble brecha que la distancia considerablemente de sus competidores, una brecha tecnológica y una de talento humano.

La brecha tecnológica se evidencia en la falta de adaptación a las nuevas tendencias y tecnologías en su estrategia de reclutamiento. Esto ha dificultado la identificación de candidatos a través de canales digitales, la evaluación precisa de sus habilidades y la gestión eficiente del proceso de selección.

Por otro lado, la brecha de talento humano se refleja en la desactualización de las competencias del personal actual y la dificultad para atraer y retener talento joven calificado. Esta situación ha impactado negativamente en la productividad, el desempeño y la competitividad de la empresa.

En consonancia con lo anterior, Lidera Talento Humano, consciente de la importancia del desarrollo activo del talento humano, ha incorporado en su oferta de valor la actualización profesional y el desarrollo de competencias de los candidatos. Tal como lo señalan (Carranza y Guevara, 2022), un modelo de gestión efectivo va más allá de la simple consecución de objetivos organizacionales. Para lograr un éxito sostenible, es fundamental incluir el desarrollo activo del talento humano como pilar fundamental de la estrategia.

En este enfoque holístico, la gestión no se limita a la contratación y asignación de personal, sino que se convierte en un proceso continuo de identificación, potenciación y retención de talento.

Esta visión del desarrollo del talento humano es fundamental para el éxito a largo plazo de Lidera Talento Humano, al invertir en el crecimiento personal y profesional de sus candidatos, la empresa no solo mejora su propio desempeño, sino que también contribuye al desarrollo del sector de selección de personal en su conjunto.

Comprendiendo la importancia de la comunicación como elemento fundamental para la interacción y el desarrollo de relaciones significativas, Lidera Talento Humano reconoce la necesidad de fortalecer su estrategia de comunicación, teniendo en cuenta que sus procesos de presentación al público eran a través de llamadas telefónicas o visitas presenciales. Con el objetivo de ampliar su alcance y conectar con un público más amplio. Tal como lo señala (Gordillo, 2015), la comunicación es inherente a la naturaleza humana, permitiendo a los

individuos expresar sus opiniones, ideas y experiencias, lo que a su vez fomenta la construcción de grupos de interés más grandes y diversos en la sociedad.

En este contexto, Lidera Talento Humano busca establecer una comunicación efectiva y bidireccional con sus grupos de interés, incluyendo candidatos, clientes, colaboradores y la comunidad en general. La empresa entiende que una comunicación fluida y transparente es esencial para generar confianza, fomentar la participación y construir relaciones sólidas con las personas que interactúan con ella.

Consciente de la importancia de la comunicación efectiva y bidireccional con sus grupos de interés, Lina Collazos, Gerente comercial reconoce el potencial de las plataformas digitales para ampliar su alcance, fortalecer su imagen y construir relaciones sólidas.

Tal como se mencionó anteriormente, el auge de las plataformas digitales ha revolucionado la forma en que nos comunicamos, facilitando una interacción más ágil, fluida y constante entre las personas. Estas plataformas han trascendido las barreras geográficas y temporales, permitiéndonos conectar con familiares, amigos, compañeros de trabajo y otros individuos de manera instantánea y sin limitaciones, como lo menciona (Sánchez, 2016) las páginas web se han convertido en una herramienta fundamental para el reclutamiento, ofreciendo una amplia gama de beneficios que optimizan el proceso y lo hacen más eficiente, efectivo y atractivo para los candidatos, convirtiéndose en un aliado indispensable para las empresas en la búsqueda de talento humano. Al igual que (Buenadicha, 2016, p.1) como mencionó en su tesis doctoral “considero el reclutamiento online a través de un sitio web corporativo, la importancia de su utilización se debe a que llega a mayor cantidad de candidatos, esto gracias a la alta difusión que se puede lograr de una vacante, también permite distintos tipos de mensajes para convocar, es decir material audiovisual como imágenes y videos, lo que hace más atractivo la convocatoria”.

La comunicación digital, como parte integral de una buena estrategia de comunicación efectiva, juega un papel crucial en este contexto. Permite a las empresas conectar con sus públicos objetivo de manera más eficaz, construir relaciones sólidas con los candidatos y empleados, y proyectar una imagen de marca positiva y atractiva. Dicha comunicación, se ha convertido en un pilar fundamental para el éxito de las organizaciones. En este contexto, (Pérez, Gómez, y Blanco, 2014) nos mencionan que: “las empresas deben relacionar y complementar las estrategias de comunicación online con las offline, lo que permitirá que tengan un mejor nivel de recuerdo de la marca y la empresa, así como su reputación y credibilidad”, cobra especial relevancia, al destacar la necesidad de integrar las estrategias de comunicación online y offline para fortalecer la presencia de marca, mejorar el recuerdo y consolidar la reputación.

Lidera Talento Humano, reconoce la importancia de esta premisa y se encuentra en total sintonía con la visión planteada por (Pérez, Gómez y Blanco, 2014). Lidera entiende que la combinación estratégica de canales de comunicación digitales y tradicionales permite ampliar el alcance, generar mayor engagement y optimizar los recursos disponibles.

La integración de estrategias de comunicación online y offline no solo beneficia a la empresa, sino que también repercute positivamente en sus grupos de interés. Tanto para candidatos como para empleadores y organizaciones, este enfoque omnicanal brinda un apoyo integral que facilita la interacción, la búsqueda de oportunidades y la construcción de relaciones sólidas.

En este contexto de transformación digital, Lidera Talento Humano comprende la importancia de la comunicación digital como herramienta para estrechar lazos con sus grupos de interés, especialmente con los candidatos y clientes. Tal como lo señala (Gonzales, 2023), “la comunicación digital es el intercambio de información entre dos personas utilizando herramientas digitales; la digitalización de las empresas ha permitido un mayor acercamiento

con los consumidores, de tal manera que se deben diseñar estrategias de comunicación más directas que motiven a los clientes”

Lidera Talento Humano busca aprovechar las ventajas de la comunicación digital para diseñar estrategias más dinámicas y atractivas que motiven a los candidatos y clientes. La empresa entiende que la comunicación digital no se trata solo de transmitir información, sino de crear experiencias que generen engagement, fomenten la participación, construyan una imagen de marca positiva y confiable y contribuyan a estar a la vanguardia de nuevos procesos de selección de personal.

En este contexto, la comunicación digital se convierte en una herramienta fundamental para que Lidera Talento Humano se mantenga actualizada en procesos, metodologías, tecnología e innovación en materia de selección de personal.

Ahora bien, la era digital ha transformado radicalmente el panorama empresarial, incluyendo el sector de Recursos Humanos. Las empresas que adopten con éxito las nuevas tecnologías y estrategias de comunicación podrán fortalecer su competitividad y alcanzar nuevos niveles de éxito, como se menciona en el artículo de (Niubó, 2015, junio 14) la transformación digital no se limita a la implementación de tecnología, sino que implica un cambio profundo en la forma de operar del negocio, centrándose en las personas y en la gestión efectiva del cambio. Los líderes de Recursos Humanos juegan un papel crucial como agentes de cambio, guiando la visión de cómo la tecnología puede facilitar la transformación y aportando soluciones innovadoras que conecten a las personas con los objetivos estratégicos de la empresa. En este nuevo contexto, Lidera Talento Humano debe enfocarse en las personas y en la gestión del cambio. La tecnología debe ser vista como una herramienta para facilitar la transformación y no como un fin en sí misma. Los líderes de Recursos Humanos, como agentes de cambio, deben tener una visión clara de cómo la tecnología puede conectar a

las personas con el negocio y aportar soluciones innovadoras que impulsen el crecimiento y la eficiencia.

2.2 Nuevos tiempos, nuevos retos

La comunicación eficaz es el pilar fundamental sobre el que se erige el éxito de las organizaciones en un entorno empresarial desafiante. Tal como lo señala (Iglesias, 2019, p.5) , en la era digital, las empresas de selección de personal se enfrentan a nuevos desafíos de comunicación para mantener su competitividad. Es fundamental que estas empresas adapten sus estrategias de comunicación para atraer talento, obtener una comunicación fluida, gestionar de forma adecuada la marca, lograr una adaptación a nuevas tendencias; superar estos retos de comunicación, permitirá a las empresas de selección atraer y retener talento de alta calidad, fortalecer su imagen de marca y alcanzar sus objetivos de negocio.

Lidera Talento Humano, comprende la importancia de esta premisa y se encuentra en total sintonía con la visión planteada por las autoras. La empresa entiende que la comunicación efectiva y asertiva no solo es clave para mantener su posición competitiva en el mercado, sino que también es un elemento fundamental para mejorar sus procesos y brindar un servicio integral a sus grupos de interés.

Lidera Talento Humano es consciente que, tras un período de inactividad de 10 años, se encuentra en una posición de desventaja en cuanto a las estrategias de comunicación digital. La empresa reconoce que las herramientas y canales de comunicación han evolucionado considerablemente en los últimos años y que es necesario adaptarse a estas nuevas realidades para seguir siendo competitiva. Tal como lo señala (Iglesias, 2019), "para superar estos retos, las empresas de selección de personal deben desarrollar estrategias de comunicación efectivas que se adapten al entorno digital".

Lina Collazos, Directora comercial de Lidera, menciona que la empresa entiende que la comunicación digital no se trata solo de transmitir información, sino de crear experiencias que generen engagement, fomenten la participación, construyan una imagen de marca positiva y confiable, y contribuyan a estar a la vanguardia de nuevos procesos de selección de personal.

En definitiva, la visión de Álvarez e Isabel sobre los retos de la comunicación en la era digital para las empresas de selección de personal encuentra eco en la filosofía y el enfoque de Lidera Talento Humano.

De hecho, como lo señala (Seguros, S. 2021) en su revista Empresas, edición N° 2, "una tendencia no gestionada puede llegar a ser un riesgo estratégico para una organización". Esta afirmación cobra especial relevancia para Lidera Talento Humano, una empresa que, tras un período de inactividad, busca reinsertarse en un mercado dinámico y altamente competitivo como el de los Recursos Humanos.

El regreso de Lidera Talento Humano a la escena empresarial no está exento de retos. Tras varios años de inactividad, la empresa se enfrenta a un panorama completamente diferente al que dejó atrás. Las tendencias, los procesos y las tecnologías en el sector de Recursos Humanos han evolucionado a un ritmo acelerado, dejando a Lidera Talento Humano en una posición de desventaja frente a sus competidores.

En el panorama laboral actual, los desafíos que enfrentan las organizaciones van más allá de la comunicación efectiva en la era digital. Si bien esta sigue siendo un área crucial, los nuevos tiempos exigen una mirada más amplia e integral hacia la gestión del talento humano.

Este nuevo panorama exige a las organizaciones repensar sus estrategias de gestión del talento humano, adoptando un enfoque holístico que abarque no solo las habilidades técnicas y la experiencia laboral de los empleados, sino también su bienestar integral, su compromiso con la empresa y su alineación con los valores y objetivos organizacionales.

Es aquí cuando la cultura organizacional se convierte en un elemento fundamental para atraer, retener y motivar a los mejores talentos. Una cultura positiva, basada en valores como la transparencia, la comunicación abierta, el respeto y la colaboración, puede generar un sentido de pertenencia y compromiso entre los empleados, impulsando su productividad y satisfacción laboral.

En este sentido, el desarrollo del liderazgo se convierte en un elemento crucial para el éxito de cualquier organización, pues según (Maxwell), "Los buenos líderes lo son no por su poder, sino que por su habilidad de motivar a otras personas", encierra una profunda verdad sobre el liderazgo y su impacto en las organizaciones. Un líder efectivo no se define por su posición jerárquica o por la autoridad que ostenta, sino por su capacidad de inspirar y motivar a los demás para que alcancen su máximo potencial.

Como lo menciona (Huaraca, Carhuaricra, 2023), "el talento humano ha emergido como un factor crucial para el éxito empresarial en un entorno cada vez más competitivo", dicho esto, sugiere que las empresas deben diseñar e implementar prácticas que generen percepciones positivas en los empleados, reflejando la cultura, estrategia y objetivos de la organización, lo que contribuirá significativamente a la retención del talento humano.

Al invertir en la formación y el crecimiento de líderes capaces y motivados, las empresas empoderan a sus empleados para que asuman roles de liderazgo, contribuyan al logro de los objetivos organizacionales y fomenten un ambiente de trabajo positivo y productivo.

La transformación digital ha revolucionado la forma en que las empresas interactúan con sus clientes, empleados y candidatos. En este nuevo escenario, las organizaciones deben adoptar una visión integral que combine lo digital y lo humano, centrándose en las plataformas y en gestión efectiva del cambio. En este contexto, nuestra plataforma, la plataforma Talento Conecta, surge como una respuesta a los desafíos que enfrentan las empresas de selección de

personal en la era digital. Al generar una conexión genuina entre empleadores y candidatos, más allá de una simple transacción, nuestra plataforma se diferencia al poner en el centro el bienestar y desarrollo personal de cada individuo. A diferencia de otras plataformas, Talento Conecta no solo facilita la búsqueda y selección de talento, sino que también fomenta un ambiente de trabajo más humano y colaborativo. Esta propuesta se alinea con la visión de los líderes de Recursos Humanos como agentes de cambio, quienes deben guiar a las organizaciones hacia una transformación digital que impacte positivamente en la experiencia de todos los involucrados.

3. Metodología:

Esta propuesta se desarrolló en 5 etapas:

- 1. Diagnóstico:** análisis de la estrategia de comunicación implementada por Lidera entre el 2008 y el 2012, análisis del nuevo contexto empresarial y el análisis de los desafíos del entorno, evaluación que fundamenta la propuesta.
- 2. Conceptualización:** se define el concepto central de la plataforma digital de talentos, estableciendo objetivos, características y funcionalidades.
- 3. Testing:** estudio de mercado para comprender las expectativas de los candidatos y empleadores con respecto a la utilización de plataformas en línea para procesos de selección y formación.
- 4. Diseño:** la etapa del diseño se dividió en 5 etapas: investigación y análisis, diseño conceptual, diseño visual, prototipo y pruebas y validación final
- 5. Producción:** la etapa de producción se dividió en x etapas: definición de concepto gráfico, datos de contexto y presentación del producto

4. Resultados

Fruto de este análisis, se propone la implementación de la plataforma digital de talentos “Talento Conecta”. Esta iniciativa tiene como objetivo principal abordar las problemáticas de comunicación y relación detectadas, ofreciendo soluciones integrales y modernas tanto para candidatos como para empresas.

Esta plataforma propone fortalecer la visibilidad de Lidera Talento Humano, contribuir a su reconocimiento para lograr posicionarlo como referente en el mercado de selección y capacitación de personal y mejorar la eficiencia en los procesos de reclutamiento y desarrollo profesional, desde la comunicación y la interacción en el mundo digital.

Talento Conecta, se diferencia por su enfoque, que incluye un blog para proporcionar orientación y recursos relacionados con entrevistas y perfiles a los candidatos y la posibilidad para las empresas de conocer a los candidatos a través de videos que estos subirán a la plataforma. Además, se incorpora la interactividad mediante espacios de referenciación para personas que conocen a los candidatos, como compañeros de trabajo, líderes, docentes y amigos.

4.1. Etapa 1: Diagnóstico: El diagnóstico supuso considerar tres fases:

1. Análisis de la estrategia de comunicación implementada por Lidera entre el 2008 y el 2012.
 - Recopilación de información y contexto: con el objetivo de comprender la estrategia de comunicación implementada por Lidera entre el año 2008 y 2012, se llevó a cabo una reunión presencial con las socias de la empresa para obtener información de primera mano sobre la estrategia implementada en ese periodo.

- Estrategia comercial 2008: Lidera definió una estrategia comercial basada en el relacionamiento uno a uno para promocionar sus servicios y atraer clientes. Esta estrategia se materializaba a través de:
 - Visitas presenciales: se visitaban a las empresas en persona para presentar el portafolio de servicios de Lidera y establecer contacto con los potenciales clientes.
 - Contacto telefónico: se utilizaban los números de teléfono del libro vademécum anual (previo pago) para realizar llamadas de prospección y seguimiento
 - Envío de correos: se realizaban envíos de correo electrónico para establecer contacto con clientes potenciales, enviar brochure y propuestas
- Resultados y desafíos: esta estrategia permitió captar 2 clientes potenciales grandes (más de 1.000 empleados), 1 clientes mediano (más de 100 empleados) y 2 clientes pequeños (menos de 100 empleados). Sin embargo, a pesar de estos resultados, el enfoque presencial y telefónico resultó ser insuficiente para alcanzar un crecimiento sostenido, lo que llevó a la decisión de suspender operación de Lidera en el 2012 (ver Anexo 1)
- Análisis de la estrategia de comunicación: a pesar de no contar con documentación formal inicial, se recopiló información detallada sobre los procesos internos y la estrategia comunicativa del periodo 2008-2012 mediante entrevistas con el personal de Lidera. Esta información permitió identificar:
 - Fortalezas: la estrategia de contacto directo permitió establecer relaciones personales con potenciales clientes y generar un conocimiento profundo de sus necesidades.

- Debilidades: la dependencia del contacto presencial y teléfono limitaba el alcance de la estrategia y la hacía poco escalable.
- Áreas de mejora: implementar canales de comunicación digitales para ampliar el alcance y mejorar la eficiencia de la estrategia

Este examen resultó en la identificación de lecciones aprendidas y áreas de mejora cruciales que derivó en la propuesta de creación de la nueva plataforma digital de talentos. En conjunto, estas etapas proporcionaron una base sólida para el desarrollo de Talento Conecta para su funcionamiento eficaz, alineada con las necesidades de Lidera y las tendencias del mercado laboral actual.

2. Análisis del nuevo contexto empresarial. Se evaluaron los procesos de reclutamiento de la empresa y se llevó a cabo un análisis del nuevo contexto empresarial, considerando las tendencias del mercado laboral, las tecnologías emergentes y las necesidades de los candidatos y empleadores. Para ello, se realizó un mapeo del contexto actual en materia de procesos de reclutamiento, selección y formación, identificando los principales desafíos y oportunidades que enfrenta la industria.
3. Análisis de los desafíos del entorno. Se realiza un análisis para identificar una serie de factores cruciales que influirán en la trayectoria de Talento Conecta. Estos desafíos abarcan desde la competencia en el mercado y la atracción de talento hasta el cumplimiento de regulaciones y la adaptación a las tendencias tecnológicas en constante evolución.

4.2. Etapa 2: Conceptualización:

En la actualidad, el panorama laboral se caracteriza por un ritmo vertiginoso de

1 Se realizó una reunión presencial con las socias de Lidera Talento Humano, con el propósito de recopilar información sobre la estrategia implementada por Lidera en el 2008

2 Para promocionar sus servicios y atraer clientes, Lidera definió en el 2008, una estrategia comercial basada en el relacionamiento uno a uno. Para ello, se daban a conocer de forma presencial, visitando las compañías y haciendo entrega física del portafolio de Lidera y por contacto telefónico (los números de contacto se obtenían a través del libro vademécum, que se publica anualmente y por el cual se debía realizar un pago). Producto de esta estrategia comercial, se lograron captar 2 clientes grandes con más de 1.000 empleados; 1 cliente de más de 100 empleados, y dos con menos de 100 empleados. No obstante, este enfoque resultó insuficiente y conllevó la decisión de suspender la operación de Lidera en el año 2012

cambios, donde las empresas buscan optimizar sus procesos de reclutamiento de talento y los profesionales anhelan oportunidades de desarrollo que impulsen su crecimiento. Es en este contexto que nace “Talento Conecta”, una plataforma digital diseñada para revolucionar el panorama de la selección y capacitación de personal, desde una propuesta de comunicación digital.

La plataforma no solo se propone conectar a candidatos y empleadores, sino que también busca brindar soluciones integrales que aborden las necesidades actuales del mercado laboral. “Talento Conecta” se caracteriza por:

- **Conexión efectiva:** facilita la búsqueda de talento idóneo mediante un sistema de búsqueda avanzado y filtros personalizados, permitiendo a las empresas encontrar candidatos que se ajusten a sus perfiles específicos.
- **Tendencias:** ofrece un blog con contenido relevante y actualizado sobre entrevistas, creación de perfiles, desarrollo profesional y tendencias del mercado laboral, convirtiéndose en un recurso invaluable para candidatos y empresas.
- **Experiencia interactiva:** incorpora espacios de referenciación donde personas que conocen a los candidatos pueden dejar comentarios sobre sus habilidades y experiencias, brindando una evaluación más completa de los postulados.
- **Presentación a través de videos:** permite a los candidatos subir videos para presentar sus aptitudes y experiencias, brindando a las empresas una perspectiva más personal y dinámica de cada postulante.
- **Capacitación y formación al alcance de todos:** Talento Conecta ofrece una amplia gama de cursos online dirigidos a candidatos, líderes y equipos de trabajo de hasta 10 personas, con el objetivo de fortalecer sus habilidades y conocimientos en diversas áreas.

“Talento Conecta” representa un pilar fundamental para el crecimiento y la competitividad de Lidera en el mercado actual. La estrategia que se diseñó para la empresa busca:

- **Fortalecer su visibilidad:** posicionarse como un referente en el mercado de selección y capacitación de personal, aumentando su reconocimiento y prestigio en la industria.
- **Mejorar la eficiencia en sus procesos:** optimizar los procesos de reclutamiento y selección, reduciendo tiempos y costos, y mejorando la calidad de las contrataciones.
- **Promover el desarrollo profesional:** brindar a los candidatos herramientas y recursos para su crecimiento profesional, posicionándose como un aliado estratégico en su trayectoria laboral.
- **Adaptarse a las tendencias:** mantenerse a la vanguardia de las últimas tecnologías y tendencias del mercado laboral, asegurando la relevancia y competitividad de la empresa en el futuro.

4.3 Etapa 3: Testing:

Para garantizar que “Talento Conecta” responda efectivamente a las necesidades del mercado y se posicione como una herramienta valiosa para candidatos y empleadores, se llevó a cabo un estudio de mercado previo al diseño de la plataforma. Este estudio, en forma de encuesta³, tuvo como objetivo principal comprender las expectativas de ambos grupos de interés con respecto a la utilización de plataformas en línea para sus procesos de selección y formación.

A través de la encuesta, se recopiló información sobre las preferencias de los candidatos en cuanto a la plataforma. Se les consultó sobre los temas de blog que les gustaría leer, la posibilidad de participar en videos para presentar sus habilidades y experiencias y la utilidad del contenido web en general.

Esta información permitió comprender mejor las expectativas de los candidatos y ajustar la plataforma para satisfacer sus necesidades.

La realización del estudio de mercado y la implementación de mecanismos de retroalimentación continua han sido elementos cruciales en el desarrollo de la plataforma digital de talentos.

³ Se realizó una encuesta a 70 personas, entre candidatos y empleadores, para la recolección de datos que fueron indispensables para la creación de las secciones de Talento Conecta (ver anexo 5)

Al comprender las expectativas de candidatos y empleadores, se ha logrado crear una plataforma que realmente responde a las necesidades del mercado y se perfila como una herramienta invaluable para conectar talento con oportunidades.

4.4. Etapa 4: Diseño:

El diseño de Talento Conecta se llevó a cabo siguiendo un proceso meticuloso y centrado en el usuario, garantizando que la plataforma sea intuitiva, atractiva y responda a las necesidades reales de candidatos y empleadores. El proceso de diseño se dividió en las siguientes etapas:

Investigación y análisis:

- **Mapa de actores del mercado de recursos humanos:** se analizó y creó un mapa de actores que nos permite visualizar a los diferentes participantes y sus relaciones dentro de este ámbito. (Ver Anexo 2)
- **Estudio de mercado:** el objetivo principal de este estudio fue comprender las expectativas de nuestros grupos de interés en cuanto al uso de plataformas en línea para procesos de selección y formación, así como determinar la idoneidad del contenido planeado para la plataforma y si sería útil proponerlo a través de la encuesta.

- **Análisis de la competencia:** se analizaron las plataformas digitales de talentos existentes para identificar sus fortalezas, debilidades y oportunidades. (ver Tabla 1)
- **Definición de objetivos:** se establecieron objetivos claros y específicos para la plataforma, alineados con la estrategia general de Lidera.
- **Creación de Buyer persona:** se desarrollaron perfiles detallados de los usuarios objetivo, tanto candidatos como empleadores, para comprender sus necesidades, expectativas y comportamientos. (ver Anexo 3)

Diseño conceptual:

- **Ideación de funcionalidades:** se generaron ideas para las funcionalidades de la plataforma, tomando en cuenta los resultados de la investigación y análisis.
- **Creación de wireframes:** se elaboraron wireframes o bocetos de la interfaz de usuario, visualizando la estructura y el flujo de la plataforma.
- **Definición de la arquitectura de la información:** se organizó la información de la plataforma de manera lógica y coherente, facilitando la navegación y el acceso a los contenidos.

Diseño visual:

- **Selección de la paleta de colores:** se eligió una paleta de colores atractiva y profesional, alineada con la identidad de marca de Lidera.
- **Diseño de la tipografía:** se seleccionó una tipografía legible y adecuada para la lectura en pantallas digitales.
- **Creación de elementos gráficos:** se diseñaron iconos, ilustraciones y otros elementos gráficos que aportan visualmente a la plataforma.

Prototipado y pruebas:

- **Desarrollo de prototipos:** se crearon prototipos interactivos de la plataforma para probar su usabilidad y funcionalidad.
- **Realización de pruebas con usuarios:** se llevaron a cabo pruebas de usabilidad, funcionalidad y navegabilidad con usuarios reales, tanto candidatos como empleadores, para recopilar comentarios y sugerencias.
- **Prototipo plataforma:** <https://julianaperalta2510.wixsite.com/plata>

Validación final:

- **Presentación a stakeholders:** se realizó encuesta final para presentación de “Talento Conecta” a los stakeholders clave para obtener su aprobación. (ver Anexo 4)
- **Realización de ajustes finales:** se realizaron los ajustes finales necesarios en función de los comentarios de los stakeholders.

El proceso de diseño de “Talento Conecta” se caracterizó por su enfoque centrado en el usuario, la rigurosidad y la búsqueda constante de la mejora. Este proceso permitió crear una plataforma intuitiva, atractiva y funcional que responde a las necesidades reales de candidatos y empleadores, posicionándose como una herramienta invaluable para conectar talento con oportunidades.

4.5. Etapa 5: Producción:

La fase de producción de “Talento Conecta” , se llevó a cabo siguiendo un enfoque organizado y eficiente, garantizando la entrega de la plataforma en tiempo y forma. El proceso de producción se dividió en las siguientes etapas:

5.1 Definición del concepto gráfico:

- **Establecimiento de la identidad visual:** se consolidó la identidad visual de la plataforma, alineada con el diseño conceptual y la marca Lidera.
- **Creación de assets gráficos:** se desarrollaron los elementos gráficos necesarios para la plataforma, incluyendo iconos, ilustraciones, imágenes y videos.
- **Definición de la guía de estilo:** se elaboró una guía de estilo que documenta la identidad visual de la plataforma y establece las normas para su uso.

A. Determinación del cronograma de desarrollo:

- **Planificación modular:** se dividió el desarrollo de la plataforma en módulos, cada uno con un alcance y objetivos específicos.
- **Estipulación de plazos:** se establecieron plazos realistas para el desarrollo de cada módulo, considerando la complejidad y los recursos disponibles.
- **Asignación de recursos:** se asignaron los recursos humanos y técnicos necesarios para cada módulo, garantizando el cumplimiento del cronograma.

B. Estudio de mercado post-producción:

- **Recopilación de percepciones:** se recopilaron las percepciones de candidatos, empleadores y líderes de área sobre la plataforma a través de una encuesta.
- **Análisis de resultados:** se analizaron los resultados del estudio de mercado para identificar áreas de mejora y oportunidades de optimización.
- **Implementación de mejoras:** se implementaron las mejoras identificadas en el estudio de mercado, asegurando que la plataforma se adapte a las necesidades y expectativas de los usuarios.

5.2 Datos de contexto y presentación del producto

1. Diagnóstico de canales de comunicación en empresas líderes de Recursos Humanos

Se analizaron los canales de comunicación de empresas que prestan este tipo de servicios en recursos humanos con el objetivo de evaluar si las organizaciones líderes en el mercado de servicios de recursos humanos poseen una estrategia sólida de comunicación, se revisaron las siguientes organizaciones:

Tabla 1.

Comparación empresas líderes en el proceso de reclutamiento

Empresa	Descripción de sus características
Eficacia:	Empresa de selección masiva. <ol style="list-style-type: none"> <li data-bbox="477 1136 1373 1373">1. Sitio web: eficacia tiene un sitio web donde presenta información detallada sobre los servicios que ofrecen, los procesos de selección y los candidatos disponibles. También incluyen testimonios de clientes satisfechos y casos de éxito. <li data-bbox="477 1413 1295 1717">2. Redes sociales: la empresa utiliza plataformas de redes sociales como Twitter, Facebook, LinkedIn e Instagram para compartir noticias, artículos e información relevante sobre la selección de personal. Además, utilizan estas plataformas para interactuar con los usuarios y responder preguntas o consultas. <li data-bbox="477 1757 1360 1854">3. Publicidad en línea y medios tradicionales: Eficacia utiliza anuncios en línea, como Google AdWords y banners publicitarios en

sitios web relevantes, para llegar a un público más amplio. También pueden utilizar medios tradicionales, como periódicos, revistas y boletines informativos, para comunicar sus servicios.

4. Eventos y ferias laborales: la empresa puede participar en eventos y ferias laborales para conectarse y comunicarse con posibles candidatos y empresas interesadas en sus servicios. Estos eventos ofrecen una oportunidad para establecer contactos y promover sus soluciones de selección de personal.

5. Correo electrónico y boletines informativos: Eficacia puede enviar correos electrónicos y boletines informativos periódicos a sus clientes y candidatos registrados para mantenerlos informados sobre las novedades, oportunidades laborales y consejos relacionados con la selección de personal.

6. Contacto directo: la empresa también se comunica de forma directa con sus clientes a través de llamadas telefónicas, reuniones presenciales y videoconferencias para discutir sus necesidades específicas y establecer una relación personalizada.

Eficacia utiliza una variedad de canales de comunicación tanto en línea como fuera de línea para promover sus servicios de selección de personal y llegar a su público objetivo.

Top Management:	La empresa Top Management, al ser una empresa dedicada a la selección de personal para puestos de alto nivel, utiliza diferentes métodos de comunicación para establecer contacto con
------------------------	---

los clientes y candidatos y para gestionar el proceso de reclutamiento:

1. Página web: la empresa tiene una página web donde presenta información sobre sus servicios, su equipo, trayectoria y valores. Esta página web incluye formularios o secciones específicas para que los candidatos interesados se registren, envíen su currículum y se postulen a las vacantes disponibles.

2. Redes sociales: Top Management utiliza plataformas populares como LinkedIn, Facebook, Twitter o Instagram para promocionar su empresa, compartir noticias y artículos relacionados con Recursos humanos y publicar oportunidades laborales.

3. Contacto directo con clientes y candidatos: la empresa se comunica con los clientes a través de llamadas telefónicas, correos electrónicos y reuniones cara a cara para conocer sus necesidades de selección de personal. Del mismo modo, se comunica con los candidatos a través de llamadas telefónicas, correos electrónicos y mensajes para coordinar entrevistas, evaluar su idoneidad y ofrecerles empleo.

4. Correo electrónico: suele enviar correos electrónicos a los candidatos para enviar las pruebas psicotécnicas, informarles sobre el proceso de selección, solicitarles documentación adicional o proporcionar detalles sobre las etapas siguientes del proceso.

Adecco:

Empresa de selección de alto ejecutivo y procesos masivos.

1. Sitio web: la empresa tiene un sitio web donde los solicitantes de empleo pueden encontrar información sobre las vacantes

disponibles, enviar sus currículums y completar formularios de solicitud en línea.

2. Redes sociales: Adecco tiene presencia en varias plataformas de redes sociales, donde publica regularmente ofertas de trabajo y mantiene comunicación con los candidatos.

3. Correo electrónico: la empresa puede comunicarse con los candidatos a través del correo electrónico para solicitarles información adicional, programar entrevistas o notificarles sobre el estado de su aplicación.

4. Llamadas telefónicas: Adecco también puede realizar llamadas telefónicas a los candidatos para realizar entrevistas preliminares y proporcionar información sobre el proceso de contratación.

5. Mensajería instantánea: algunas ocasiones utilizan servicios de mensajería instantánea como WhatsApp para mantener una comunicación más directa y rápida con los candidatos.

6. Ferias de empleo: Adecco y otras empresas de selección de personal suelen participar en ferias de empleo donde los candidatos pueden presentarse en persona, entregar sus currículums y conocer a los reclutadores.

7. Publicidad: las empresas de selección de personal también pueden utilizar anuncios en periódicos, revistas u otros medios de comunicación para promocionar sus servicios y atraer a los solicitantes de empleo.

Nota. La tabla presenta la comparación de las empresas líderes en el proceso de reclutamiento.

Fuente. Elaboración propia según los sitios oficiales, redes sociales (canales de comunicación) de cada una de las empresas: EFICACIA, TOP MANAGEMENT, ADECCO (2024).

2. Análisis comparativo de estrategias de comunicación en empresas de reclutamiento:

Eficacia: se destaca por su amplia estrategia omnicanal, utilizando tanto canales online como offline para llegar a un público amplio. Su sitio web detallado, presencia en redes sociales, publicidad en línea y tradicional, participación en eventos y ferias laborales, y comunicación directa con clientes y candidatos, la convierten en una empresa visible y accesible para potenciales clientes y talento.

Top Management: se centra en la comunicación directa y personalizada, utilizando llamadas telefónicas, correos electrónicos, reuniones presenciales y videoconferencias para establecer relaciones sólidas con clientes y candidatos. Su página web y redes sociales complementan esta estrategia, proporcionando información y oportunidades laborales, pero el foco está en el contacto humano.

Adecco: combina canales online y tradicionales. Su sitio web facilita la búsqueda y postulación a vacantes, mientras que las redes sociales, el correo electrónico, las llamadas telefónicas y la mensajería instantánea permiten una comunicación fluida con los candidatos. Además, participa en ferias de empleo y utiliza publicidad para ampliar su alcance.

3. Diagnóstico de necesidades y expectativas de los públicos objetivos de la Plataforma Digital de Talentos

Con el objetivo de comprender las expectativas de los públicos objetivos de Talento conecta, se realizó un sondeo con 42 candidatos y 28 empleadores de diferentes organizaciones y personas en búsqueda de empleo con el fin de entender las expectativas de

los públicos objetivos. Los datos obtenidos revelaron las necesidades y preferencias de ambos grupos con relación al uso de plataformas en línea para procesos de selección y formación. Se indagó sobre preferencias en temas de blog, la opción de participar en videos para mostrar habilidades y experiencias, así como la utilidad del contenido web en general. Estos datos sirvieron para ajustar la plataforma y definir los temas de cursos, blogs y contenido audiovisual. También se recopiló información sobre la utilidad de la plataforma para encontrar candidatos idóneos, la valoración de videos como herramienta de evaluación y la importancia de la valoración de marcas por parte de los candidatos, lo que influyó en el diseño de funcionalidades para satisfacer las necesidades de los empleadores en sus procesos de selección y reclutamiento. **(ver Anexo 5)**

Los resultados del sondeo mostraron que los blogs son considerados esenciales por los usuarios de “Talento Conecta”, con un (51.4%) de encuestados que los valoran como "muy importantes" y un (37.1%) que los considera "importantes", reflejando así la alta valoración de esta herramienta en la plataforma. Los blogs, al proporcionar información actualizada sobre tendencias en reclutamiento, desarrollo profesional y gestión del talento, resultan especialmente útiles tanto para candidatos en búsqueda de mejora de habilidades como para empleadores en la atracción y retención de talento. Además, ofrecen consejos prácticos para la elaboración de currículums, preparación para entrevistas o progreso en la carrera, especialmente valiosos para aquellos en inicio de carrera o buscando transiciones profesionales. Facilitan la interacción y comunidad entre candidatos, empleadores y expertos en Recursos Humanos, fomentando el intercambio de experiencias, ideas y la construcción de contactos profesionales. La presencia del blog en “Talento Conecta” no solo es un complemento, sino una pieza fundamental para satisfacer las necesidades de los usuarios y alcanzar los objetivos estratégicos de la empresa. Brindar una experiencia completa a través del

blog no solo contribuye a la atracción y retención del talento, sino que también mejora la imagen de marca y posiciona la plataforma.

4. Temáticas para diferentes públicos:

El blog de Talento Conecta se caracteriza por abordar temáticas dirigidas a diferentes públicos, cada una con el objetivo de aportar información relevante y útil:

- **Líderes de área:** se abordan temas como el trabajo en equipo, la gestión del talento, el liderazgo efectivo, la comunicación asertiva y la motivación de equipos, entre otros. Estos contenidos buscan brindar herramientas y estrategias a los líderes para optimizar su desempeño y potenciar el talento en equipos.
- **Candidatos:** se ofrecen consejos prácticos para mejorar la hoja de vida, prepararse para entrevistas de trabajo, desarrollar habilidades blandas y destacarse en el mercado laboral. Estos artículos buscan empoderar a los candidatos y aumentar sus posibilidades de éxito en la búsqueda de empleo.
- **Expertos y equipo de Talento Conecta:** El blog contará con la colaboración de expertos en Recursos Humanos, reclutamiento y desarrollo profesional, quienes aportarán su visión y conocimiento a través de artículos especializados.

El tipo de contenido más atractivo y eficaz en una página web innovadora, según los resultados obtenidos, incluye el contenido audiovisual como videos, presentaciones y podcasts, con un (82.9%) de preferencia. Le siguen las infografías y gráficos visuales con un (51.4%) de preferencia. Esta preferencia se justifica debido a que el contenido audiovisual capta la atención de manera más efectiva y facilita la transmisión de información compleja; las infografías y gráficos visuales presentan datos de forma clara, concisa y atractiva, lo que facilita su comprensión y retención; mientras que las fotografías de alta calidad añaden un componente visualmente atractivo que puede generar una conexión emocional con los

usuarios. Aunque los textos informativos y educativos también fueron valorados por un porcentaje significativo de encuestados (45.7%), se observa una preferencia marcada por formatos más dinámicos y visuales. En contraste, los textos más personales y originales obtuvieron una menor aceptación (1.4%). Por tanto, “Talento Conecta” debe enfocarse en el desarrollo de contenido audiovisual, infografías, gráficos visuales y fotografías de alta calidad para ofrecer una experiencia atractiva y efectiva, lo que se traducirá en mayor compromiso y satisfacción por parte de los usuarios.

El sondeo realizado a 70 usuarios reveló que el (70%) de ellos utiliza páginas web como herramienta común para la búsqueda de empleo, con un (31.4%) de uso regular y un (38.6%) de uso ocasional. Además, el (20%) nunca las ha utilizado, pero el (10%) considera hacerlo en el futuro. La motivación para la utilización de páginas web para la búsqueda de empleo radica en el acceso a una amplia gama de ofertas, la comodidad y facilidad de uso que ofrecen, así como la eficiencia en el proceso de postulación. Por otro lado, algunos usuarios no las utilizan debido a la falta de confianza en la información, preocupaciones por la privacidad de sus datos personales o por preferir métodos tradicionales de búsqueda de empleo. Aunque las páginas web son valiosas para la búsqueda de empleo, es crucial considerar estas motivaciones y preferencias al diseñar “Talento Conecta”, asegurando que cumpla con las necesidades de todos los usuarios al ofrecer una amplia variedad de ofertas, un proceso de búsqueda y postulación sencillo y seguro.

Adicional a esto, los resultados del sondeo muestran que los usuarios de páginas web de reclutamiento y desarrollo profesional tienen una clara preferencia por contenido diverso, incluyendo blogs informativos, videos de presentación de candidatos, listados de empleos, guías de desarrollo profesional y comunidades de foros de discusión. Los blogs informativos son valorados por el (54.3%) de los encuestados por ofrecer información valiosa sobre tendencias en reclutamiento y desarrollo profesional. Los videos de presentación de candidatos

(34.3%) permiten una presentación más personalizada de habilidades. Los listados de empleos (55.7%) son esenciales para encontrar oportunidades laborales, y las guías de desarrollo profesional (48.6%) ayudan a mejorar habilidades y carreras.

La gran mayoría de los usuarios (87.1%) considera que una plataforma digital de talentos que ofrezcan vacantes de empleo y recursos de desarrollo profesional sería una herramienta muy útil. Esta opinión es compartida por una minoría significativa (12.9%) que, si bien no la considera una prioridad, reconoce su potencial valor.

La propuesta de que los candidatos presenten videos como parte de su solicitud de empleo ha recibido una recepción mixta por parte de los encuestados. Si bien un porcentaje significativo (64.3%) expresó opiniones positivas, dividiéndose entre "muy positivo" (31.4%) y "positivo" (32.9%), también existe un grupo notable (35.7%) que se muestra neutral (12.9%), indeciso (11.4%) o totalmente en contra (11.4%). Dicha idea de los videos como parte del proceso de solicitud de empleo genera opiniones diversas y presenta tanto ventajas como desafíos potenciales. La Plataforma Digital de Talentos debe considerar cuidadosamente estos aspectos y diseñar una implementación que maximice los beneficios mientras minimiza las desventajas, para ofrecer una experiencia justa y efectiva tanto para candidatos como para empleadores.

Los foros de discusión generan gran interés entre los usuarios, con un (71.55%), (38.65%) "definitivamente" y (32.9%) "ocasionalmente" que se mostró dispuesto a participar. Este alto nivel de interés refleja el deseo de los usuarios de conectarse con otros profesionales, compartir experiencias y ampliar sus conocimientos en el ámbito del reclutamiento y el desarrollo profesional.

Seguidamente, las organizaciones consideran que utilizar una plataforma digital de talentos para crear productos audiovisuales cortos y fortalecer su marca empleadora es una

estrategia muy importante (38.6%) o importante (32.9%). Un 20% de las organizaciones se mantiene neutral ante esta idea, mientras que solo un 8.6% la considera poco importante. Dicho de otra manera, los productos audiovisuales cortos son una forma efectiva de comunicar los beneficios y la cultura de la organización de manera atractiva y digerible, lo que ayuda a atraer talento de manera efectiva y destacarse entre la competencia. Además, contribuyen al fortalecimiento de la marca empleadora al crear una imagen positiva y atractiva de la organización en plataformas digitales.

Por otro lado, el alto interés de las organizaciones en la adquisición de cursos en línea para sus equipos de trabajo, con un (82.9%) (40% "muy interesada" y 42.9% "interesada"), refleja el reconocimiento del valor que ofrecen estos cursos en términos de flexibilidad, accesibilidad y actualización de conocimientos. Este interés se motiva principalmente por la flexibilidad y accesibilidad que brindan los cursos en línea, permitiendo a los empleados aprender a su propio ritmo y desde cualquier lugar.

Finalmente, hay un gran interés entre los usuarios por asistir a webinars, charlas y foros de discusión gratuitos sobre temas relacionados con el reclutamiento y el desarrollo profesional, con un 90% de los encuestados expresando su disposición a participar en estos eventos. De este grupo, un 40% asistiría "definitivamente", mientras que un 50% estaría "interesado en asistir". Solo un 8.6% manifestó no estar interesado. Este alto nivel de interés se motiva principalmente por la oportunidad de aprendizaje y desarrollo profesional que ofrecen estos eventos al permitir aprender de expertos, mantenerse actualizado sobre las tendencias y adquirir nuevas habilidades. Además, la posibilidad de compartir experiencias y conocimientos, construir una comunidad profesional y el acceso gratuito a estos eventos los hacen atractivos y accesibles para una amplia audiencia.

5. Descripción del producto

En este contexto, surge “Talento Conecta” de Lidera Talento Humano, una plataforma digital y completa que complementa el panorama de la gestión del talento, ofreciendo soluciones efectivas para ambos, candidatos y empleadores.

Dicha plataforma nace a partir de un análisis profundo de las necesidades del mercado laboral, tomando como base los resultados de un sondeo exhaustivo, la revisión de literatura especializada y el análisis de estrategias efectivas en el ámbito del reclutamiento y el desarrollo profesional. Esta plataforma se posiciona como la principal fuente en línea para conectar a candidatos y empleadores, brindándoles acceso a recursos y contenido de calidad inigualable.

6. Los pilares fundamentales de la plataforma se basan en:

- **Fortalecer la visibilidad de Lidera:** Talento Conecta potencia la presencia de Lidera en el mercado, consolidándose como un referente indiscutible en selección y capacitación de personal. Esto se logra a través de una estrategia de comunicación digital, que como características principales tiene: la definición de objetivos claros, definición de público objetivo, definir los canales de comunicación, creación de contenido informativo, contenido de valor y atractivo para el público objetivo, optimización para motores de búsqueda (SEO), promoción en redes sociales, análisis de resultados y la creación de contenido de alto valor, entre estos contenido se puede encontrar: la gestión del talento, liderazgo efectivo, comunicación asertiva, trabajo en equipo, innovación y creatividad, cultura organizacional, responsabilidad social empresarial, redacción de CV y cartas de presentación, preparación para entrevistas de trabajo, desarrollo de habilidades blandas, búsqueda de empleo, tendencias en Recursos Humanos, entrevistas a expertos etc. mejores candidatos.

- **Facilitar la búsqueda de talento adecuado:** optimiza el proceso de búsqueda de empleo, permitiendo a los candidatos encontrar ofertas que se ajustan a sus perfiles y habilidades. A su vez, las empresas pueden identificar de manera eficiente a los candidatos ideales para sus vacantes, ahorrando tiempo y recursos valiosos.
- **Desarrollar habilidades clave:** la plataforma ofrece una amplia gama de cursos en línea y recursos educativos de alta calidad para que candidatos y empresas puedan mejorar sus competencias y mantenerse actualizados en las últimas tendencias del mercado laboral. Esto permite a los individuos fortalecer sus habilidades profesionales y a las empresas contar con equipos de trabajo altamente capacitados y preparados para enfrentar los desafíos del futuro.
- **Mejorar la eficiencia en los procesos:** se optimizan los procesos de selección y capacitación, automatizando tareas repetitivas y brindando herramientas de gestión avanzadas. Esto se traduce en ahorros significativos de tiempo y recursos tanto para candidatos como para empresas, permitiendo que se enfoquen en aspectos más estratégicos de la gestión del talento.

7. Innovación y valor añadido:

“Talento Conecta” , va más allá de las plataformas tradicionales de reclutamiento y desarrollo profesional, ofreciendo características innovadoras que brindan un valor añadido excepcional a sus usuarios:

- **Blog de orientación:** un blog especializado ofrece a los candidatos consejos y recursos prácticos para preparar entrevistas, elaborar perfiles profesionales y optimizar su búsqueda de empleo. Esto les permite aumentar sus posibilidades de éxito en el proceso de selección y encontrar el trabajo ideal.

Evaluación a través de videos: los candidatos pueden subir videos a la plataforma para mostrar sus habilidades y aptitudes, permitiendo a las empresas una evaluación más completa y realista de sus perfiles. Esto facilita la identificación de candidatos con las competencias y el potencial adecuados para cada puesto de trabajo.

- **Evaluación de marcas empleadoras:** los candidatos pueden evaluar a las empresas como empleadores, brindándoles información valiosa para mejorar su posicionamiento como marcas atractivas y lugares de trabajo ideales. Esto permite a las empresas conocer la percepción que tienen los profesionales sobre su cultura laboral y sus políticas de gestión del talento, lo que les permite tomar medidas para mejorar su imagen y atraer a los mejores talentos.

5. Conclusiones

- Talento Conecta representa una solución para abordar las problemáticas de selección y capacitación de personal en el contexto empresarial actual, teniendo como base la comunicación.
- La plataforma ofrece herramientas y estrategias alineadas con las tendencias del mercado laboral, como la búsqueda de talento especializado, la evaluación de competencias blandas, la alineación con la cultura organizacional, el desarrollo y capacitación continua, la diversidad e inclusión, la flexibilidad y el teletrabajo, la adaptabilidad y resiliencia, y la retención de talentos.
- La plataforma permite a las empresas optimizar sus procesos de reclutamiento, selección y desarrollo profesional, asegurando la contratación de candidatos idóneos y la retención de talento a largo plazo.

- Se realizará una estrategia de comunicación, para realizar el lanzamiento de Talento conecta, con el proposito de lograr que esta plataforma sea relevante en el mercado de empresas prestadoras del mismo servicio.
- La plataforma atiende las necesidades tanto de las empresas que buscan reclutar talento especializado como de los candidatos que buscan oportunidades laborales que se ajusten a sus expectativas y competencias.
- La plataforma contribuye al crecimiento y competitividad de Lidera en el entorno empresarial actual.
- El caso de Lidera Talento Humano pone de manifiesto la importancia de la adaptación e innovación en el sector de selección y capacitación de personal.
- Las empresas que no se adaptan a las tendencias del mercado laboral y no innovan en sus procesos y servicios corren el riesgo de perder competitividad y relevancia.
- Lidera Talento Humano es un ejemplo de cómo una empresa puede revitalizarse y adaptarse a las nuevas exigencias del mercado a través de la implementación de soluciones innovadoras y efectivas.
- El caso de estudio aporta valiosas lecciones para otras empresas que buscan enfrentar los desafíos del mercado laboral actual y mantenerse competitivas.
- La investigación realizada para el desarrollo de “Talento Conecta” contribuye a la comprensión del mercado laboral actual y las necesidades de las empresas y los candidatos.
- El estudio realizado para el desarrollo de la plataforma aporta información valiosa sobre las tendencias del mercado laboral, las necesidades de las empresas en materia de selección y capacitación de personal, y las expectativas de los candidatos.

- Esta información puede ser utilizada por otras empresas y organizaciones para mejorar sus estrategias de gestión de recursos humanos y desarrollar soluciones más efectivas para el mercado laboral actual.
- La investigación realizada contribuye al avance del conocimiento en el área de gestión de recursos humanos y selección de personal.
- La implementación de la plataforma Talento Conecta representa un hito significativo en la trayectoria de Lidera Talento Humano, no solo al reactivar su presencia en el mercado, sino también al posicionarla como una empresa que está presente en la transformación digital, ha permitido sensibilizar a Lidera sobre el potencial de la transformación digital para lograr objetivos ambiciosos. Al humanizar los procesos de selección y desarrollo profesional, Talento Conecta ha logrado tocar fibras sensibles de líderes, candidatos y empleadores, demostrando que un proceso de reclutamiento va más allá de lo mecánico.

Referencias

Agudelo, B. (2019). *Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia* [Tesis]. Revistas Unilibre.

<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/entramado/article/view/5383/4692>

Buenadicha M. M. (2016). El reclutamiento de personal a través de los sitios web corporativos, M. (2015). *El reclutamiento de personal a través de los sitios web corporativos. Valoración desde la perspectiva de la web como servicio electrónico y como producto* [Tesis Doctoral]. Core AC. <https://core.ac.uk/download/pdf/74507351.pdf>

García, M., Murillo, G., & González, C. (2010). *Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana*. Programa Editorial Universidad del Valle.

García, P. E. (n.d.). Procesos de reclutamiento y las redes sociales. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, Vol. 6(Núm. 12), 13.

<https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/226/1024>

Giacomelli, R. (2009). *Las tecnologías de información y su aplicabilidad en el proceso de reclutamiento y selección*. Daena: International Journal of Good Conscience. 4(2).

<https://es.scribd.com/document/100264478/8-Trevino>

Gonzales, I. (2023, enero 16). *Qué es comunicación digital y por qué es importante en las empresas*. Ilifebelt. <https://ilifebelt.com/que-es-comunicacion-digital-y-por-que-es-importante-en-las-empresas/2016/09/>

Gordillo, A. (2015). El valor agregado de la comunicación al interior de las organizaciones. *Primera Revista Electrónica en Iberoamérica Especializada en Comunicación*, 90(2015), 5. http://www.razonypalabra.org.mx/N/N90/Varia/31_Gordillo_V90.pdf

Iglesias, I. (2019). *Los procesos de selección en la era digital Estrategias para atraer y enamorar el talento*. FC Editorial. <https://www.perlego.com/book/2842023/los-procesos-de-seleccin-en-la-era-digital-estrategias-para-atraer-y-enamorar-el-talento-pdf> (Original work published 2019)

Maxwell, J. C. (n.d.). *Las 21 leyes irrefutables del liderazg. Siga estas leyes, y la gente lo seguirá a usted*. Maxwell Motivation, Inc.,. <https://docs.google.com/file/d/0B0Xlj8RFECKXNzZmMzhiNjEtMTg2Zi00NTE1LTg2ZWUtOTYwMGI0YmU1ZmE4/edit?resourcekey=0-yQSbhf86lsmMtDV003cBLw>

Niubó, T. (2015, junio 14). *¿Qué rol debe jugar Recursos Humanos en la Transformación Digital?* [Blog personal]. Teresa Niubó. https://teresaniubo.com/que-rol-debe-jugar-recursos-humanos-en-la-transformacion-digital/?utm_source=rss&utm_medium=rss&utm_campaign=que-rol-debe-jugar-recursos-humanos-en-la-transformacion-digital#

Pérez, C., Gómez, J., & Blanco, J. (2014). *La comunicación empresarial en la Web 2.0. Estrategias para la gestión efectiva de la reputación corporativa* [Artículo académico].

Sánchez, E. (2016). Las herramientas virtuales y su influencia en los procesos de reclutamiento y selección de personal en las medianas empresas de Lima, en el año 2015 [Tesis]. Repositorio UTP.
https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2336/Erik%20Sanchez_Trabajo%20de%20Investigacion_Bachiller_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Seguros, S. (2021). Los retos de las empresas en un mundo nuevo (2nd ed.) [Revista Sura empresas]. Seguro Sura. <https://segurossura.com/content/uploads/2021/10/seguros-sura-revista-sura-empresas-edicion-n2.pdf>

López Gumucio, J. R., (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficiencia organizacional. *Perspectivas*, (26), 129-152.

Iglesias, Isabel (2020) El impacto de la era digital en los procesos de selección.
<https://es.linkedin.com/pulse/el-impacto-de-la-era-digital-en-los-procesos-beatriz-blázquez-garcía>

Blasco, Ricardo (2004, p. 143) Reclutamiento, selección de personal y las tecnologías de la información y de la comunicación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 2004, vol. 20 n.o 2

Anexos**1: tabla de clientes:**

Entre el año 2008 y 2012, Lidera prestó el servicio de selección de candidatos de esta manera:

Proceso de Selección de personal 2008 -2012	
Cientes	Candidatos seleccionados
Constructora Bolívar	8
Pimpollo	20
Almacenes Unipunto	7
Pequeños Angelitos	6
Total	41

2: Mapa de actores:



3: Caracterización buyer persona

Gerente de RRHH

<p>Nombre: María Rodríguez</p> <p>Edad: 38 años</p> <p>Cargo: Gerente de Recursos Humanos</p> <p>Salario: 9,500,000 pesos colombianos mensuales</p>	<p>Miedos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Miedo a no poder mantener un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal. ● Miedo a no cumplir con los objetivos de retención de talento de la empresa.
---	--

	<ul style="list-style-type: none"> ● Miedo a que las regulaciones laborales cambiantes afecten la gestión de recursos humanos. ● Miedo a no poder gestionar de manera efectiva los conflictos internos. ● Miedo a no alcanzar las expectativas de desarrollo profesional.
<p>Frustraciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Frustración por la falta de tiempo para dedicar a su familia y amigos debido a las demandas laborales. ● Frustración por la resistencia al cambio en la cultura organizacional en cuanto a la diversidad e inclusión. ● Frustración por la falta de recursos para implementar programas de capacitación y desarrollo. ● Frustración por las limitaciones presupuestarias en la contratación de personal. ● Frustración por la falta de reconocimiento de la importancia del 	<p>Creencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Creencia en la importancia de promover un equilibrio entre el trabajo y la vida personal para el bienestar de los empleados. ● Creencia en la diversidad e inclusión como motores de la innovación y el éxito empresarial. ● Creencia en la formación continua como clave para el desarrollo de los empleados. ● Creencia en la comunicación abierta y la transparencia en la gestión de recursos humanos.

<p>departamento de recursos humanos en la empresa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Creencia en el liderazgo colaborativo y en empoderar a los empleados para alcanzar sus metas.
<p>Objetivos (Laborales, Personales y Profesionales):</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Implementar un programa de flexibilidad laboral en la empresa. ● Alcanzar un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, dedicando más tiempo a la familia y amigos. ● Desarrollar y lanzar un programa de diversidad e inclusión. ● Avanzar en su carrera profesional y obtener un título de posgrado en Recursos Humanos. ● Incrementar la retención de empleados clave. ● Fortalecer la comunicación con su equipo y fomentar la retroalimentación. ● Implementar un programa de bienestar para empleados que incluya 	<p>Retos (Laborales, Personales y Profesionales):</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Encontrar formas efectivas de integrar el trabajo con la vida personal. ● Superar la resistencia al cambio cultural en la empresa. ● Mantenerse al día con las regulaciones laborales cambiantes en Colombia. ● Encontrar tiempo para continuar su educación mientras trabaja a tiempo completo. ● Evaluar y demostrar el impacto real de las estrategias de recursos humanos. ● Promover un ambiente laboral más colaborativo y participativo. ● Lograr una mayor eficiencia en la gestión de recursos humanos

<p>actividades deportivas y de salud mental.</p>	<p>mediante la automatización de procesos.</p>
<p>Preferencias (Laborales, Personales y Profesionales):</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Prefiere un entorno de trabajo que promueva la flexibilidad y el teletrabajo ocasional. ● Prefiere utilizar software avanzado de recursos humanos para simplificar tareas administrativas. ● Prefiere pasar tiempo de calidad con su familia y amigos durante los fines de semana. ● Prefiere asistir a conferencias y talleres sobre liderazgo y desarrollo personal. ● Prefiere practicar yoga y meditación para mantener el equilibrio y la salud mental. ● Prefiere la música clásica y el cine como formas de entretenimiento. ● Prefiere leer libros sobre liderazgo y desarrollo de habilidades. 	<p>Hábitos (Laborales, Personales y Profesionales):</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Programa reuniones regulares con su equipo para seguimiento y planificación. ● Dedicar tiempo cada día para desconectar del trabajo y pasar tiempo con su familia. ● Asigna tiempo para estudiar y avanzar en su educación continua. ● Promueve la retroalimentación constante y la comunicación abierta con su equipo. ● Practica la administración del tiempo para ser más eficiente en sus responsabilidades laborales. ● Establece metas claras tanto en su vida personal como profesional. ● Se ejercita regularmente y sigue una dieta balanceada para mantenerse saludable.

--	--

Candidato

<p>Nombre: Juan Pérez</p> <p>Edad: 28 años</p> <p>Cargo Deseado: Especialista en Comunicación Organizacional</p> <p>Salario Deseado: 4,500,000 pesos colombianos mensuales</p>	<p>Miedos (Laborales, Profesionales, Personales y Entrevistas a Empleos):</p> <ul style="list-style-type: none">● Miedo a no cumplir con las expectativas de la empresa en el puesto de comunicación organizacional.● Miedo a no ser bien remunerado en el nuevo empleo y no poder mantener su nivel de vida actual.● Miedo a no ser seleccionado para el trabajo de sus sueños.● Miedo a no vestir adecuadamente el día de la entrevista y causar una mala impresión.● Miedo a no responder correctamente a las preguntas de la entrevista y no destacarse como candidato.
--	--

	<ul style="list-style-type: none"> ● Miedo a no superar las pruebas internas de la empresa y ser elegido como el candidato adecuado. ● Miedo a no ser lo suficientemente proactivo y capaz de cumplir con las tareas asignadas en el nuevo trabajo.
<p>Frustraciones (Laborales, Profesionales, Personales y Entrevistas a Empleos):</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Frustración por las oportunidades laborales previas que no cumplieron con sus expectativas. ● Frustración por la falta de reconocimiento de su experiencia y habilidades en empleos anteriores. ● Frustración por no haber ingresado a la empresa de sus sueños previamente. ● Frustración por la presión que siente en las entrevistas de trabajo. ● Frustración por no haber obtenido feedback constructivo de empleadores anteriores. 	<p>Creencias (Laborales, Profesionales, Personales y Entrevistas a Empleos):</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Creencia en la importancia de la comunicación efectiva como motor del éxito organizacional. ● Creencia en la necesidad de un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. ● Creencia en la continua formación y desarrollo profesional como clave para el progreso. ● Creencia en la importancia de la autenticidad y la honestidad en la comunicación. ● Creencia en la capacidad de adaptación y aprendizaje constante en el ámbito laboral.

<ul style="list-style-type: none"> ● Frustración por la competencia en el mercado laboral en el campo de la comunicación organizacional. ● Frustración por no haber tenido oportunidades para demostrar su proactividad y capacidad de iniciativa. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Creencia en la importancia de la innovación y la creatividad en la comunicación. ● Creencia en el valor de la retroalimentación para el crecimiento personal y profesional.
<p>Objetivos (Laborales, Profesionales, Personales y Entrevistas a Empleos):</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Obtener un trabajo que le permita aplicar sus conocimientos y experiencia en comunicación organizacional. ● Avanzar en su carrera profesional y llegar a ser un líder en su campo. ● Mantener un equilibrio entre el trabajo y su vida personal para disfrutar más tiempo con su familia. ● Ingresar a una empresa que comparta sus valores y creencias en comunicación ética y efectiva. ● Mejorar sus habilidades de entrevista y destacarse en cada proceso de selección. 	<p>Preferencias (Laborales, Profesionales, Personales y Entrevistas a Empleos):</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Prefiere trabajar en un entorno que promueva la colaboración y la innovación. ● Prefiere un salario competitivo acorde con su experiencia y habilidades. ● Prefiere un horario laboral que le permita equilibrar el trabajo y la vida personal. ● Prefiere vestir de manera profesional y apropiada para cada ocasión. ● Prefiere responder a las preguntas de la entrevista de manera clara y estructurada.

<ul style="list-style-type: none"> ● Obtener feedback constructivo de empleadores para su crecimiento profesional. ● Ser un empleado proactivo y contribuir al éxito de la empresa a través de sus iniciativas. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Prefiere recibir retroalimentación honesta durante los procesos de selección. ● Prefiere dedicar tiempo a actividades al aire libre y la lectura en su tiempo libre.
<p>Hobbies (Personales):</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Practicar senderismo en la naturaleza. ● Leer libros de comunicación y psicología. ● Participar en grupos de debate y discusión. ● Disfrutar de la música clásica y asistir a conciertos. ● Practicar yoga para mantenerse saludable y relajado. ● Realizar voluntariado en proyectos comunitarios. ● Viajar y explorar diferentes culturas. 	<p>Hábitos (Laborales, Profesionales, Personales y Entrevistas a Empleos):</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Prepara cuidadosamente cada entrevista investigando la empresa y practicando respuestas. ● Mantiene un registro actualizado de sus logros y experiencias profesionales. ● Dedicar tiempo a la autoreflexión y el desarrollo personal. ● Realiza ejercicios de comunicación efectiva y oratoria regularmente. ● Se mantiene al día con las últimas tendencias en comunicación organizacional.

	<ul style="list-style-type: none"> ● Practica la planificación y organización para lograr sus objetivos laborales y personales. ● Participa activamente en grupos de networking para ampliar su red de contactos profesionales.
--	---

Líder de área de RRHH

<p>Nombre: Laura Gómez</p> <p>Edad: 42 años</p> <p>Cargo: Líder de Área de Recursos Humanos</p> <p>Salario: 12,000,000 pesos colombianos mensuales</p>	<p>Miedos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Miedo a que los líderes del área de RRHH no asistan a las capacitaciones y talleres necesarios. ● Miedo a que los empleados no vean valor en las capacitaciones y no participen activamente. ● Miedo a no poder alinear la estrategia de RRHH con los objetivos generales de la empresa. ● Miedo a no cumplir con las expectativas de desarrollo y liderazgo de su equipo. ● Miedo a no poder retener el talento clave en el área de RRHH. ● Miedo a la resistencia al cambio dentro del equipo. ● Miedo a no lograr un equilibrio adecuado entre lo laboral y lo personal.
<p>Frustraciones:</p>	<p>Creencias:</p>

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">● Frustración por la falta de compromiso de algunos líderes del área de RRHH con su propio desarrollo.● Frustración por la apatía de algunos empleados hacia las capacitaciones y el desarrollo profesional.● Frustración por las dificultades en la implementación de políticas de RRHH efectivas.● Frustración por la falta de recursos y presupuesto para programas de capacitación.● Frustración por la resistencia de algunos líderes a adoptar nuevas prácticas de liderazgo.● Frustración por la burocracia en los procesos de RRHH que dificultan la agilidad.● Frustración por la falta de tiempo para dedicar a la vida personal debido a las responsabilidades laborales. | <ul style="list-style-type: none">● Creencia en la importancia del desarrollo continuo para el crecimiento de la empresa y sus empleados.● Creencia en la necesidad de la retroalimentación constante para mejorar el desempeño y la motivación.● Creencia en el liderazgo colaborativo y en la importancia de empoderar a los empleados.● Creencia en la adaptación y la innovación como claves para el éxito de RRHH.● Creencia en la importancia de un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.● Creencia en la comunicación abierta y transparente como base de una cultura de desarrollo.● Creencia en el valor de invertir en el desarrollo de los líderes del área de RRHH. |
|--|---|

<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Asegurar que al menos el 90% de los líderes de RRHH asistan a las capacitaciones programadas. ● Implementar un programa de desarrollo de liderazgo que impacte positivamente en el desempeño del equipo. ● Alinear las políticas de RRHH con la estrategia general de la empresa en el próximo año. ● Incrementar la participación de los empleados en programas de desarrollo ● Retener al talento clave en el área de RRHH. ● Mejorar la eficiencia de los procesos de RRHH ● Mantener un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal. 	<p>Retos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Motivar y comprometer a los líderes de RRHH para que asistan a las capacitaciones. ● Generar interés y entusiasmo en los empleados para participar activamente en las capacitaciones. ● Alinear las políticas de RRHH con la estrategia empresarial en un entorno en constante cambio. ● Superar la resistencia al cambio y fomentar una cultura de desarrollo continuo en el equipo. ● Encontrar recursos y soluciones creativas para los programas de capacitación con presupuesto limitado. ● Implementar prácticas de liderazgo más efectivas en el área de RRHH. ● Mantener un equilibrio saludable entre lo laboral y lo personal a pesar de las demandas laborales
<p>Preferencias:</p>	<p>Hobbies:</p>

<ul style="list-style-type: none"> ● Prefiere un entorno laboral que promueva la colaboración y el aprendizaje continuo. ● Prefiere utilizar herramientas digitales avanzadas para la gestión de RRHH. ● Prefiere mantener una comunicación abierta y transparente con su equipo. ● Prefiere dedicar tiempo a actividades al aire libre y la práctica de yoga para el bienestar personal. ● Prefiere asistir a conferencias y talleres relacionados con el liderazgo y desarrollo organizacional. ● Prefiere la lectura como fuente de conocimiento y crecimiento personal. ● Prefiere pasar tiempo de calidad con su familia y amigos durante los fines de semana. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Practicar senderismo en la naturaleza. ● Leer libros de desarrollo organizacional y liderazgo. ● Participar en grupos de debate y discusión. ● Disfrutar de la música clásica y asistir a conciertos. ● Practicar yoga para mantenerse saludable y relajado. ● Realizar voluntariado en proyectos comunitarios. ● Viajar y explorar diferentes culturas.
<p>Hábitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Programa reuniones periódicas con su equipo para seguimiento y planificación. 	

<ul style="list-style-type: none"> ● Dedicar tiempo cada día para revisar y responder correos electrónicos y comunicaciones internas. ● Asigna tiempo regularmente para el desarrollo de políticas de RRHH y programas de capacitación. ● Realiza ejercicios de comunicación efectiva y liderazgo. ● Practica la administración del tiempo para ser más eficiente en sus responsabilidades laborales. ● Establece metas claras tanto en su vida personal como profesional. ● Promueve la retroalimentación constante y la comunicación abierta con su equipo y empleados. 	
---	--

Profesionales - colaboradores

<p>Nombre: Andrea Sánchez</p> <p>Edad: 35 años</p> <p>Cargo: Analista de Proyectos</p>	<p>Miedos:</p>
--	-----------------------

<p>Salario: 4,800,000 pesos colombianos mensuales</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Miedo a no avanzar en su carrera y quedarse estancada en su puesto actual. ● Miedo a no estar al día con las últimas tendencias en su campo de trabajo. ● Miedo a no cumplir con las expectativas de sus superiores. ● Miedo a no encontrar un equilibrio entre el trabajo y su vida personal. ● Miedo a no aprovechar al máximo las oportunidades de capacitación. ● Miedo a no ser reconocida por sus contribuciones a la empresa. ● Miedo a no poder adaptarse a cambios en la organización.
<p>Frustraciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Frustración por la falta de tiempo para dedicar al desarrollo personal y profesional. ● Frustración por la falta de recursos para participar en capacitaciones fuera de la empresa. 	<p>Creencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Creencia en la importancia del aprendizaje continuo para el crecimiento profesional. ● Creencia en la comunicación abierta y la colaboración en el trabajo en equipo.

<ul style="list-style-type: none"> ● Frustración por la falta de reconocimiento por parte de la alta dirección. ● Frustración por los obstáculos burocráticos que ralentizan los proyectos. ● Frustración por la falta de comunicación efectiva en el equipo. ● Frustración por no poder influir más en la toma de decisiones. ● Frustración por no poder trabajar en equipo de manera más eficiente. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Creencia en la proactividad y la iniciativa como motores del éxito. ● Creencia en la capacidad de cada individuo para contribuir al crecimiento de la empresa. ● Creencia en la necesidad de equilibrar el trabajo y la vida personal para el bienestar. ● Creencia en el valor de la retroalimentación para el desarrollo profesional. ● Creencia en la importancia de establecer objetivos claros y medibles.
<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Avanzar a un puesto de liderazgo en los próximos 3 años. ● Completar al menos 2 cursos de capacitación en desarrollo profesional en el año presente ● Ser reconocida por su contribución en al menos un proyecto estratégico. 	<p>Retos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Encontrar tiempo para el desarrollo personal y profesional. ● Superar las limitaciones presupuestarias para acceder a capacitaciones externas. ● Destacarse en proyectos estratégicos y ser reconocida por la alta dirección.

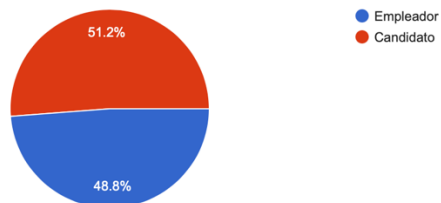
<ul style="list-style-type: none"> ● Mejorar sus habilidades de comunicación y trabajo en equipo. ● Lograr un equilibrio adecuado entre el trabajo y su vida personal. ● Obtener retroalimentación constructiva para mejorar su desempeño. ● Alcanzar un aumento salarial del 10% en el próximo año. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Mejorar la comunicación y colaboración en el equipo de trabajo. ● Mantener un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal. ● Buscar oportunidades de retroalimentación y crecimiento. ● Demostrar su valor y justificar un aumento salarial.
<p>Preferencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Prefiere un ambiente laboral que fomente la innovación y el aprendizaje continuo. ● Prefiere asistir a capacitaciones relacionadas con su campo de trabajo. ● Prefiere un liderazgo que promueva la comunicación abierta y el trabajo en equipo. ● Prefiere tener tiempo libre para actividades de ocio y familiares. ● Prefiere recibir retroalimentación regular y constructiva. ● Prefiere establecer objetivos claros y medibles en su trabajo. ● Prefiere mantener un estilo de vida activo y saludable. 	<p>Hobbies:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Practicar senderismo en la naturaleza. ● Leer libros de desarrollo personal y profesional. ● Participar en grupos de debate y discusión. ● Disfrutar de la música y asistir a conciertos. ● Practicar yoga para mantenerse saludable y relajado. ● Participar en actividades de voluntariado en su comunidad. ● Viajar y explorar diferentes culturas.

<p>Hábitos:</p> <ul style="list-style-type: none">● Dedicar tiempo diariamente a aprender algo nuevo relacionado con su trabajo.● Planificar con anticipación para aprovechar al máximo su tiempo.● Buscar oportunidades de desarrollo y capacitación en línea.● Practicar la comunicación efectiva con su equipo y superiores.● Establecer metas claras y realizar un seguimiento regular de su progreso.● Mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal con límites claros.● Participar activamente en actividades de voluntariado y networking para crecimiento personal y profesional.	

4: Encuestas después de diseñar plataforma:

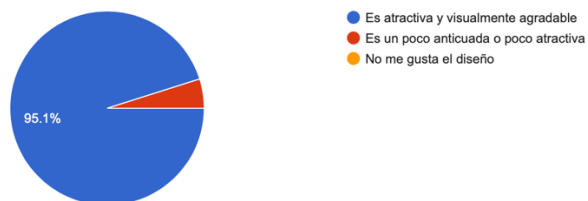
1. ¿Eres un candidato en busca de empleo o un empleador en busca de candidatos? [Copiar](#)

41 respuestas



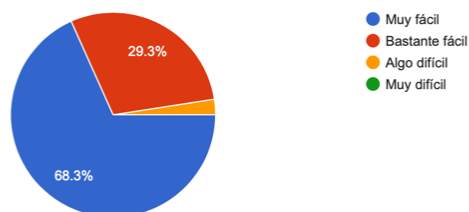
¿Qué te parece el diseño y la interfaz de Talento Conecta? [Copiar](#)

41 respuestas



¿Qué tan fácil es encontrar la información que buscas en Talento Conecta? [Copiar](#)

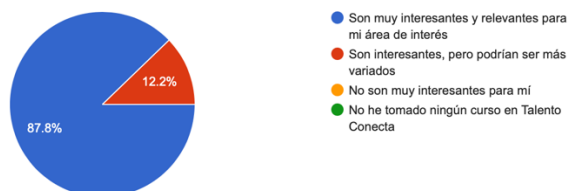
41 respuestas



¿Qué te parecen los temas de los cursos que se ofrecen en Talento Conecta?

[Copiar](#)

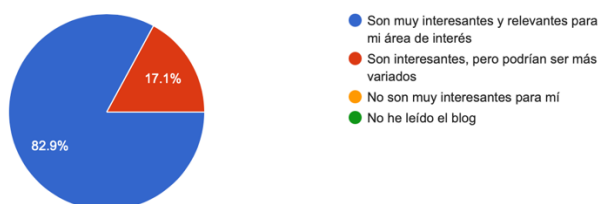
41 respuestas



¿Qué te parecen los temas que se tratan en el blog de Talento Conecta?

[Copiar](#)

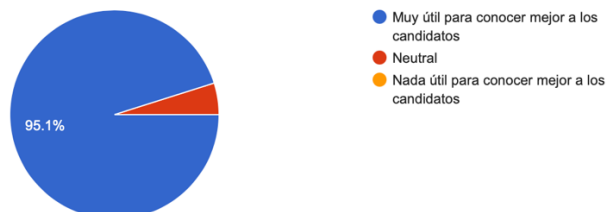
41 respuestas



¿Qué te parece la opción de que los candidatos presenten videos como parte de su solicitud de empleo?

[Copiar](#)

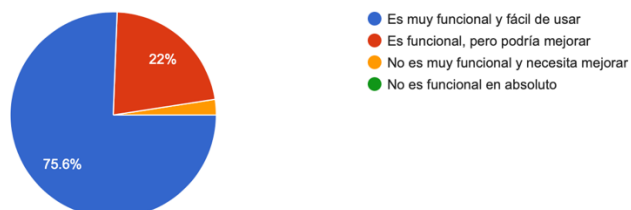
41 respuestas



¿Qué te parece la funcionalidad de Talento Conecta?

[Copiar](#)

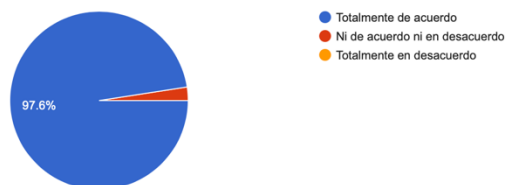
41 respuestas



¿Crees que Talento Conecta puede ayudar a optimizar los procesos de reclutamiento y selección de las empresas?

[Copiar](#)

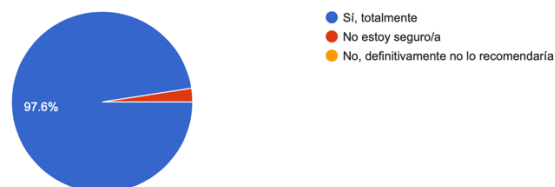
41 respuestas



¿Recomendarías Talento Conecta a otras empresas para optimizar sus procesos de reclutamiento y selección?

[Copiar](#)

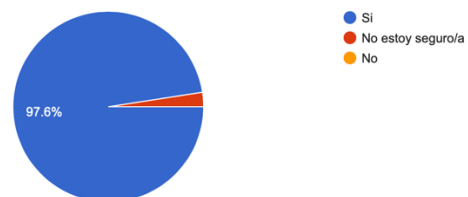
41 respuestas



¿Crees que Talento Conecta ofrece herramientas y recursos útiles para el crecimiento profesional de los candidatos?

[Copiar](#)

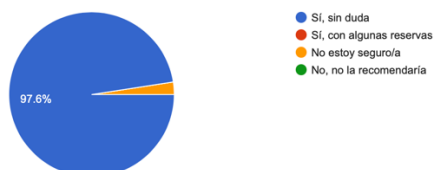
41 respuestas



¿Recomendarías Talento Conecta a otras personas?

[Copiar](#)

41 respuestas

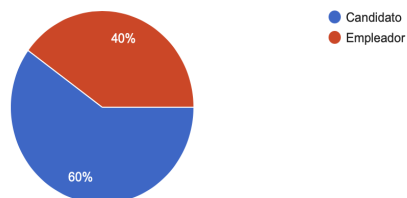


5: Encuestas antes del diseño de la plataforma

1. ¿Eres un candidato en busca de empleo o un empleador en busca de candidatos?

[Copiar](#)

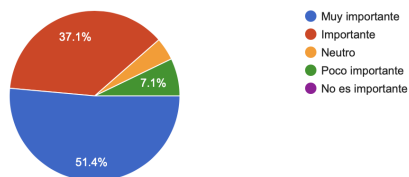
70 respuestas



2. ¿Cuán importante crees que son los blogs que ofrecen recursos, consejos y guías relacionadas con el reclutamiento y el desarrollo profesional en una página web?

[Copiar](#)

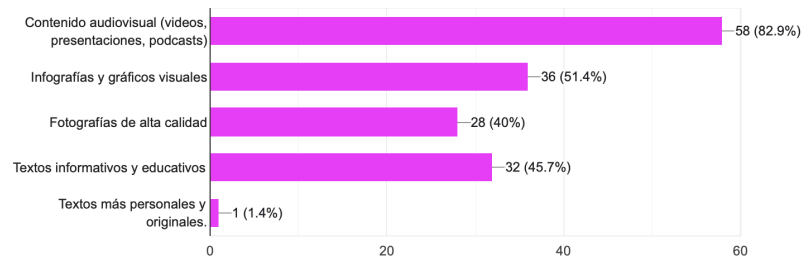
70 respuestas



3. En tu opinión, ¿qué tipo de contenido consideras más atractivo y eficaz en una página web innovadora? (Selecciona todas las opciones que apliquen)

[Copiar](#)

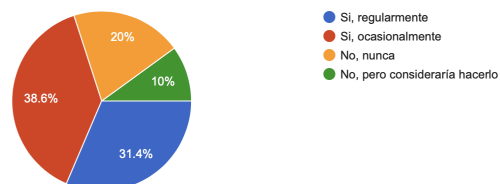
70 respuestas



4. ¿Has utilizado páginas web para postularte a empleos?

[Copiar](#)

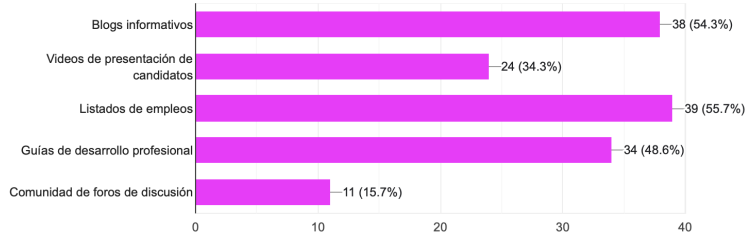
70 respuestas



5. ¿Qué tipo de contenido consideras más atractivo en una página web de reclutamiento y desarrollo profesional? (Puedes seleccionar más de una opción)

[Copiar](#)

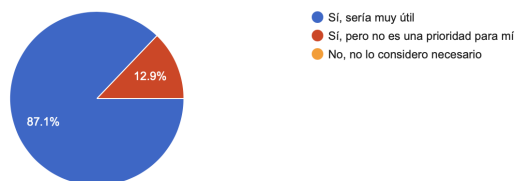
70 respuestas



6. ¿Te gustaría que existiera una plataforma de talentos en línea donde puedas encontrar vacantes de empleo y recursos relacionados con el desarrollo profesional?

[Copiar](#)

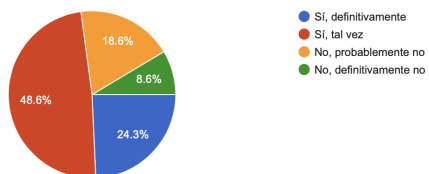
70 respuestas



11. ¿Considerarías ver videos de candidatos como parte de su proceso de selección?

[Copiar](#)

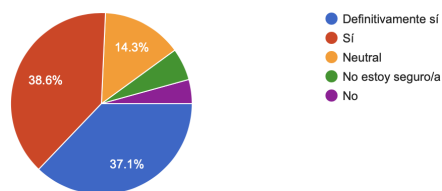
70 respuestas



16. ¿Estaría dispuesto a adquirir cursos en línea que ofrezcan flexibilidad de tiempo y certificación, que aborden temas relacionados con la mejora de su currículum, técnicas de entrevista, respuestas efectivas, así como otros aspectos relacionados con la selección de personal y desarrollo profesional para ayudarle a encontrar trabajo?

[Copiar](#)

70 respuestas



6: Portada Talento conecta





7: Marca empleadora

Marca empleadora

video marca



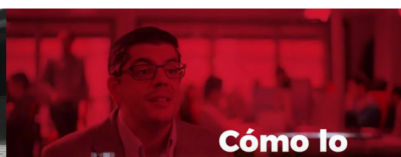
Video Institucional ci5



Vádeo corporativo GECOL 2023



IMPRES VIDEO CORPORATIVO 4K



8: Presentación candidatos:



Lina Isabel Caicedo f t in
Diseñadora Industrial -
Especialista en comunicación
estratégica



Laura Valencia f t in
Diseñadora Industrial -
Especialista en Mercadeo



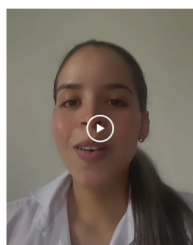
Alejandra Méndez f t in
Publicista



**Rusbell Balanta
Gómez** f t in
Administrador de Negocios

Lina Isabel Caicedo

Perfil personal



Soy Lina Isabel Caicedo, una apasionada diseñadora Industrial graduada de la Autónoma de Occidente de Cali, con una especialización en comunicación estratégica de marca en entornos digitales. Mi mundo gira en torno a la creatividad y la tecnología, y disfruto combinar ambas para crear experiencias únicas que conecten a las marcas con su audiencia en el ámbito digital. Además de mi amor por el diseño, encuentro felicidad en la compañía de amigos y familia, la práctica de deportes, explorar nuevos destinos de viaje y aprovechar mi experiencia laboral tanto en diseño de exhibición comercial como en diseño de espacios. Como freelance, he incursionado en la creación de contenido, y mi destreza en plataformas como Instagram, Facebook y YouTube ha demostrado ser una de mis habilidades más destacadas en este momento, permitiéndome compartir mi pasión con un público más amplio y diverso.

[Descargar CV](#)

9: Nosotros:

Misión

Brindar soluciones que impulsen el logro de metas, demostrando una adaptación excepcional a los objetivos y necesidades de cada cliente. Mediante enfoque personalizado y metodologías innovadoras, guiar y empoderar a individuos y equipos hacia el éxito

Visión

Posicionarse como la opción líder indiscutible en el Sur Occidente colombiano en el ámbito de la consultoría empresarial para el año 2025. A través del compromiso con la excelencia y la innovación constante. Ser reconocida como la firma referente que transforma organizaciones y maximiza su potencial en la región

10: Presentación de cursos:





Cultura de liderazgo

¡Lidera con inspiración y transforma tu organización!

¿Sueñas con ser un líder que motive e impulse a su equipo?

Descubre el poder del liderazgo inspirador y la cultura organizacional en nuestro curso online. Adquiere las herramientas esenciales para:

- * Potenciar a tu equipo y desbloquear su máximo potencial.
- * Construir una cultura inclusiva y colaborativa.
- * Liderar con autenticidad, empatía e inteligencia emocional.
- * Comunicarte de manera efectiva e influir positivamente.
- * Aplicar estrategias probadas de líderes exitosos.

[Conoce el curso](#)

[Inicio](#) [Candidatos](#) [Cursos](#) [More](#)



Q. Search...

[Iniciar sesión](#) [f](#) [t](#) [v](#)

Curso online de cultura de liderazgo

¡Descubre el poder transformador del liderazgo inspirador y la cultura organizacional! Únete a nuestro curso para adquirir las herramientas esenciales que te permitirán potenciar a tu equipo y construir una cultura de liderazgo inclusiva. ¡Empodérate y desata tu potencial transformador hoy mismo!

Descubre el poder de la cultura organizacional y el liderazgo transformador en nuestro curso online. Sumérgete en un viaje de aprendizaje donde adquirirás las herramientas esenciales para convertirte en un líder motivacional que inspire y potencie a su equipo hacia el éxito. Desde desentrañar los entresijos de la cultura organizacional hasta explorar cómo el liderazgo afecta directamente a la productividad y el bienestar de los empleados, este curso te equipará con conocimientos sólidos y habilidades prácticas. Aprenderás a construir una cultura de liderazgo inclusiva y efectiva, dejando atrás los modelos obsoletos basados en el miedo. Exploraremos la inteligencia emocional y la gestión de emociones como pilares fundamentales para liderar con autenticidad y empatía. Además, te sumergirás en técnicas avanzadas de comunicación, negociación y motivación que te ayudarán a influir positivamente en tu equipo y en tu entorno laboral. A través de ejemplos inspiradores y estudios de caso, aprenderás de líderes destacados y sus estrategias probadas. Prepárate para poner en práctica tus nuevos conocimientos mientras exploramos la cultura de liderazgo en acción. Descubre cómo transformar tu lugar de trabajo y desbloquear el máximo potencial de tu equipo.

¡Únete a nosotros y haz del liderazgo una fuerza transformadora en tu vida profesional!

¿Qué necesitas para tomar el curso?

- 01** Conocimiento básico de conceptos de liderazgo.
- 02** Apertura y humildad para explorar contenidos innovadores, reflexionar, re-aprender y sacar conclusiones
- 03** Un computador con editor de texto para realizar las actividades propuestas en el curso

¿Qué aprenderás en este curso online de liderazgo y cultura organizacional?

- ✓ Aprenderás qué es la cultura organizacional y su importancia en las empresas y organizaciones
- ✓ Adquirirás las herramientas necesarias para convertirte en un líder motivacional que inspire a sus equipos de trabajo
- ✓ Aprenderás habilidades de liderazgo que te ayudarán a gestionar a tus equipos de mejor manera
- ✓ Aprenderás cómo fomentar el liderazgo en tus equipos de trabajo y en tu organización
- ✓ Comprenderás la estrecha relación entre liderazgo, cultura organizacional y la estrategia de tu empresa

Temario del curso

7 Módulos | 36 Clases | 2h 37m de duración total

Antes de empezar - 2 clases 6m 53s
La cultura del miedo - 5 clases 19m 33s
Habilidades clave - 10 clases 40m 36s
El Líder que necesitamos - 9 clases 39m 48s
Los secretos de dos líderes - 6 clases 27m 33s
La cultura en acción - 3 clases 11m 57s
Conclusiones - 1 clases 3m 48s

DIFICULTAD

Curso de nivel intermedio

Este curso de liderazgo y cultura organizacional es de nivel intermedio, ya que requerirá que tengas conocimientos en liderazgo y seas o estés en ruta de convertirte en líder. No tocaremos terminología básica, por lo que es importante que estés relacionado con la gestión de equipos y los procesos de liderazgo.

Este curso será ideal para desarrollar tu potencial como líder motivacional, te permitirá entender cómo puedes generar cambios en tu organización a través del fomento de una cultura organizacional en tu empresa.

Si eres un líder actual o potencial, emprendedor, coordinador o jefe de capital humano, talento y capacitación, psicólogo organizacional, coach, futuro CEO y MBA, este curso es perfecto para ti!

¿Qué habilidades voy a aprender en este curso de liderazgo y cultura organizacional?**Liderazgo**

En este curso aprenderás a desarrollar tu liderazgo y entenderás cómo influir en un equipo, identificando y desarrollando una cultura de liderazgo para aplicarla en tu equipo de trabajo

Cultura Organizacional

Analizarás la cultura de tu equipo y realizarás un plan de cómo transformarla en una cultura de liderazgo

Gestión de equipos

Conocerás cómo ser un líder motivacional que inspire a su equipo y haga evolucionar su cultura

Preguntas Frecuentes**¿Tengo acceso ilimitado a las clases?**

¡Sí! Luego de que realices la compra vas a poder acceder a las clases cuando y donde quieras. El curso se queda en tu cuenta de Lídera para siempre. :)

¿Cuándo inicia el curso?

Todo el contenido es 100% en línea, con clases pregrabadas a las que tendrás acceso luego de la compra del curso. ¡Puedes iniciar y desmenuarlo a tu propio ritmo!

¿Cómo obtengo el certificado del curso?

Luego de que termines el curso, debes de desarrollar el proyecto y publicarlo con la comunidad. El profesor del curso y equipo de Lídera lo revisará y a todo va bien, se te emite la certificación para que lo descargues desde tu cuenta.