

Consultoría en Atracción de Talento Humano Basado en un Modelo de Gestión por  
Competencias para Ecosinergia Dialógica e Integradora

Informe Final Consultoría Empresarial

Johana Rodriguez Triana

Carlos Julio Castañeda

Doctor en Ciencias Administrativas

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano

Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad.

Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad

Programa Maestría en Gerencia del Talento Humano

Bogotá, abril de 2025

---

## Tabla de Contenido

Resumen Ejecutivo.....	7
Abstract .....	9
Introducción .....	11
Fase Formulación del Problema.....	13
Contexto Empresarial.....	14
Antecedentes de la Gestión del Talento Humano.....	15
Identificación del Problema .....	16
Fase Planeación.....	17
Justificación.....	18
Objetivos del Proyecto.....	19
Objetivo General.....	20
Objetivos Específicos .....	20
Alcance del Proyecto .....	21
Marco de Referencia.....	23
Marco Teórico .....	24
Marco Normativo .....	28

---

---

	3
Metodología de la Consultoría .....	29
Población .....	30
Stakeholders .....	32
Plan de Trabajo .....	36
Fase Implementación y Monitoreo de las Estrategias .....	37
Desarrollo del Plan de Trabajo .....	37
Estado actual de talento humano .....	37
Trabajo de Campo .....	37
Definición de Competencias Clave y Elaboración de Perfiles de Cargo .....	38
Seguimiento Gerencial .....	39
Matriz Marco Lógico .....	40
Fase Cierre y Conclusiones .....	43
Productos Finales .....	43
Lecciones Aprendidas .....	46
Proceso de tracción de talento humano .....	46
Digitalización de la Información .....	46
Capacitación y Desarrollo .....	47
Financiamiento .....	47

---

---



	4
Comunicación Interna .....	47
Evaluación Continua.....	48
Recomendaciones para la Gerencia.....	48
Corto Plazo.....	49
Mediano Plazo .....	49
Largo Plazo .....	50
Referencias.....	51
Anexos .....	54



## Lista De Tablas

<b>Tabla 1.</b> <i>Alcance del Proyecto</i> .....	22
<b>Tabla 2.</b> <i>Marco Normativo</i> .....	28
<b>Tabla 3.</b> <i>Matriz RACI del Proyecto</i> .....	34
<b>Tabla 4.</b> <i>Matriz Marco Lógico</i> .....	41
<b>Tabla 5.</b> <i>Descripción de Productos de la Consultoría</i> .....	44



## Lista de Ilustraciones

<b>Ilustración 1. <i>Árbol de problemas</i></b> .....	17
<b>Ilustración 2 . <i>Árbol de Objetivos</i></b> .....	21
<b>Ilustración 3. <i>Estructura Organizacional</i></b> .....	31
<b>Ilustración 4. <i>Stakeholders</i></b> .....	33
<b>Ilustración 5. <i>Plan De trabajo</i></b> .....	36



## Resumen Ejecutivo

La atracción o reclutamiento de candidatos calificados ha cambiado en la historia, las organizaciones pueden ajustarlo de acuerdo con los cambios y necesidades que requiera la organización, el proceso de atracción de talento humano es un proceso genérico y transversal en el área organizacional. Esta consultoría en atracción de talento humano basada en un modelo de gestión de para Ecosinergia Dialógica e Integradora surge como respuesta a la falta de procesos estructurados en el reclutamiento, selección, desarrollo y retención del talento humano en la organización, ya que actualmente no cuenta con un modelo estructurado dentro de la misma, lo que ha generado problemáticas en el área de talento humano por ende no han logrado alinear los valores de los colaboradores con los valores de la organización y en consecuencia no han logrado una sinergia entre el rendimiento de los colaboradores en relación al impacto y la sostenibilidad de sus proyectos comunitarios en el tiempo.

El principal objetivo de la consultoría fue atender dicha necesidad de mejorar los procesos de atracción, selección y retención de personal en la organización, mediante el diseño de un proceso de atracción de talento humano basado en gestión por competencias para Ecosinergia que permita alinear los valores de los colaboradores a los valores implícitos de la organización con la visión y misión de Ecosinergia.

En cuanto al alcance del proyecto se desarrollaron varias actividades específicas para determinar el estado actual del estado de la gestión del talento humano en Ecosinergia mediante un análisis DOFA-FODA; por otro lado la realización de entrevistas a los



colaboradores para determinar necesidades de los mismos respecto al proceso de selección, la definición de competencias clave transversales y perfiles de cargo alineados con la estrategia organizacional; el diseño de una propuesta de proceso de atracción de talento humano basado en competencias; sensibilización, socialización y capacitación del equipo; presentación de la propuesta de modelo a la dirección ejecutiva con recomendaciones estratégicas y ejecución del seguimiento gerencial para evaluar avances, eficacia y realizar ajustes pertinentes.

Dentro de las principales lecciones aprendidas, se evidencio la necesidad de organizar los procesos de selección de personal para optimizar y sistematizar la información del talento humano, así como realizar proceso de sensibilización y formación, fortalecer la cultura organizacional, así como vincular el uso de herramientas tecnológicas transversalmente al proceso de optimización de gestión del talento humano. Adicionalmente, se identificó la necesidad e importancia de implementar programas de seguimiento y evaluación continua para garantizar la sostenibilidad de las mejoras implementadas, así como de los cambios en las necesidades que puedan surgir y requerir de una mejora futura por y para el bien de la organización y del proceso de gestión del talento humano.

Con la aplicación de este proceso, Ecosinergia podrá optimizar no solo el proceso de selección de talento humano, sino que también generará un equipo de talento humano más calificado comprometido y alineado con su propósito organizacional, y que podrá atender las necesidades de los colaboradores para que logren alinear la cultura organizacional con los valores, misión y visión para generar una mayor eficiencia en la ejecución de sus proyectos y un impacto positivo en la comunidad.



## **Abstract**

The process of attracting or recruiting qualified candidates has evolved throughout the history of each organization, and each one can adjust this process to its changes and needs. The process itself is transversal to the models of attracting human talent. This consultancy on human talent attraction, based on a management model for Ecosinergia Dialogical and Integrative, arises as a response to the lack of structured processes in the selection, development, and retention of human talent within the organization, as it currently does not have a structured model in place.

This has led to challenges in aligning the values of the talent with the organization's values and, consequently, achieving synchrony between employee performance and the sustainability of their community projects. The main objective of the consultancy was to address the need to improve the processes of attracting, selecting, and retaining staff in the organization by designing a human talent attraction process based on competency management for Ecosinergia, which aligns the values of employees with the implicit values of the organization, as well as its vision and mission.

Regarding the project's scope, several specific activities were developed to determine the current state of human talent management in Ecosinergia through a SWOT analysis; conducting interviews with employees to identify their needs regarding the selection process; defining key transversal competencies and job profiles aligned with the organizational strategy; designing a proposal for a competency-based human talent attraction process; raising awareness, socializing, and training the team; presenting the model proposal to the Executive

---

Management with strategic recommendations; and executing managerial follow-up to evaluate progress, effectiveness, and make necessary adjustments.

Among the main lessons learned, the need to organize personnel selection processes, optimize and systematize human talent information, and conduct awareness and training processes was evident. Additionally, strengthening the organizational culture and integrating the use of technological tools across the process of optimizing human talent management was identified as essential. Furthermore, the necessity and importance of implementing programs for continuous monitoring and evaluation were recognized to ensure the sustainability of the improvements made, as well as addressing any emerging needs that may require future enhancements for the benefit of the organization and its human talent management model. By applying this model, Ecosinergia will be able to optimize not only the process of selecting human talent but also generate a more qualified, committed human talent team aligned with its organizational purpose, capable of meeting the needs of employees to align the organizational culture with the values, mission, and vision, thereby generating greater efficiency in executing its projects and a positive impact on the community.

**Keywords:** Competency management, talent attraction, personnel selection, talent retention, organizational culture.

---

## **Consultoría en Atracción de Talento Humano Basado en un Modelo de Gestión por Competencias para Ecosinergia Dialógica e Integradora**

### **Introducción**

El proceso de atracción o reclutamiento de candidatos calificados ha cambiado a lo largo de la historia en el área organizacional si bien su estructura es muy particular e independiente en cada organización ya que cada una puede ajustar dicho proceso a sus cambios y necesidades; El proceso en sí es transversal en las áreas de Talento humano.

Esta consultoría en atracción de talento humano basada en un modelo de gestión de para Ecosinergia Dialógica e Integradora surge como respuesta a la falta de procesos estructurados en la atracción , selección y retención del talento humano en la asociación ya que actualmente, no cuenta con un modelo estructurado dentro de la misma, lo que ha generado problemáticas desde el talento humano en lograr alinear los valores de los mismos con los valores de la organización y por ende en lograr una sincronidad entre el rendimiento de los colaboradores y la sostenibilidad de sus proyectos comunitarios.

El principal objetivo de la consultoría fue atender dicha necesidad de optimización del proceso de atracción de talento humano y mediante el diseño de un proceso de atracción de talento humano para Ecosinergia que permita alinear los valores de los colaboradores a los valores implícitos de la organización en relación con la visión y misión de Ecosinergia.

En cuanto al alcance del proyecto se desarrollaron varias actividades específicas para determinar el estado actual del estado del área de talento humano en ecosinergia mediante un



análisis DOFA-FODA; realización de entrevistas semiestructuradas a los colaboradores para determinar necesidades de los mismos respecto al proceso de selección, la definición de las competencias clave o transversales y diseñar y estructurar los perfiles de cargo alineados con la estrategia organizacional; por otro lado el diseño de una propuesta del proceso de atracción de talento humano enfocándonos en la sensibilización, socialización y capacitación del equipo para que Ecosinergia pueda proyectar y ejecutar la el proceso de implementación la presentación de la propuesta de modelo a la gerencia con recomendaciones estratégicas y ejecución del seguimiento gerencial para evaluar avances, eficacia y realizar ajustes pertinentes.

Dentro de las principales lecciones aprendidas, se evidencia la necesidad de organizar los procesos de selección de personal para lograr optimizar y sistematizar la información del talento humano, así como realizar proceso de sensibilización y formación, también es indispensable fortalecer la cultura organizacional, así como vincular el uso de herramientas tecnológicas transversalmente al proceso de optimización de gestión del talento humano. Adicionalmente, se identificó la necesidad e importancia de implementar programas de seguimiento y evaluación continua para garantizar la sostenibilidad en el tiempo de las mejoras implementadas, así como de los cambios en las necesidades que puedan surgir y requerir de una mejora futura por y para el bien de la organización y del proceso de gestión del talento

humano. Con la aplicación de este proceso, Ecosinergia podrá optimizar no solo el proceso de selección de talento humano, sino que generará un equipo de talento humano más calificado comprometido y alineado con su propósito organizacional, y que podrá atender las necesidades de los colaboradores para que logren alinear la cultura organizacional con los



valores, misión y visión para generar una mayor eficiencia en la ejecución de sus proyectos y un impacto positivo en la comunidad.

Ante esta problemática, la presente consultoría se enfocó en el diseño del proceso de atracción y selección del talento humano en Ecosinergia para lograr la optimización y garantizar la efectividad de los mismos, teniendo en su equipo de colaboradores el personal idóneo y calificado que se alinee culturalmente, técnicamente y que también se logren alinear con los valores, la misión y visión de la Asociación, promoviendo una mayor estabilidad laboral y un impacto positivo en el clima organizacional ; lo cual va a repercutir en la ejecución y efectividad de los proyectos.

Para alcanzar los objetivos propuestos en esta consultoría se realizó un análisis y diagnóstico más especializado enfocado en el estado actual del área de talento humano; la identificación de oportunidades de mejora, la definición de las competencias transversales y la definición de los descriptivos de cargo los cuales estarán alineados al core de su área y a la estrategia organizacional , por otro lado la socialización del equipo sobre la relevancia de la estructuración de un proceso de selección adecuado también se presentaron las recomendaciones estratégicas a la dirección ejecutiva para que programen la implementación y sostenibilidad del proceso propuesto a largo plazo.

### **Fase Formulación del Problema**

En cuanto a la valoración del estado actual de talento humano en Ecosinergia, se identificó una oportunidad de mejora en el área de talento humano. El problema principal es que, dada la ausencia de un proceso claro y estratégico, la asociación no puede atraer, seleccionar, retener o contratar a colaboradores calificados, los cuales se acojan a los valores y la misión de la asociación, esta oportunidad de mejora a impactado perjudicialmente las

---

operaciones, proyectos y en general el desempeño del equipo de colaboradores generando una alta rotación y retrocesos en los proyectos.

Una vez se identificó el problema en Ecosinergia, se procedió a definir el alcance del proyecto para así, diseñar una solución estratégica y que se encuentre alineada a las necesidades y valores de la organización. Será entonces el alcance la fase que delimite el elemento central que se abordará a través de la consultoría, para atender adecuadamente las oportunidades de mejoras identificadas.

### **Contexto Empresarial**

La asociación Ecosinergia Dialógica e Integradora es una organización con un enfoque ecologista la cual se encuentra ubicada en la Ciudad de Bogotá, está constituida como una entidad sin ánimo de lucro, la cual cuenta con 6 empleados directos los cuales se enfocan en estructurar y ejecutar diversas actividades educativas, investigativas, socio culturales, ecologistas y de derechos humanos; Ecosinergia es una asociación comprometida con la promoción y ejecución de prácticas sostenibles en relación con la defensa de los derechos humanos y el fortalecimiento de redes sociales con poblaciones y comunidades vulnerables.

La organización se fundó con el propósito de generar un impacto positivo en sociedad y el ambiente; a través de la implementación de proyectos culturales, educativos y agroecológicos, los cuales buscan empoderar a las comunidades y demás población vulnerable para que puedan lograr un desarrollo sostenible. A nivel interno la asociación se caracteriza por contar con un equipo multidisciplinario y comprometido, el cual implementa iniciativas orientadas a la justicia social y la sostenibilidad.

---

Ecosinergia se desenvuelve en el sector solidario, el cual afronta diversos retos sociales, ambientales y económicos, los cuales requieren el desarrollo de estrategias innovadoras y de esta manera consolidar alianzas estratégicas que determinen el impacto positivo en la superación de las problemáticas socioambientales del país.

En términos de su entorno, la asociación enfrenta retos relacionados con la sensibilización de la sociedad, la obtención de recursos y la generación de conciencia sobre la importancia de la implementación de prácticas sostenibles; en este sentido, este proyecto de consultoría busca fortalecer su capacidad institucional a través de la atracción del talento humano idóneo para el cumplimiento de objetivos, metas y estrategias.

### **Antecedentes de la Gestión del Talento Humano**

La asociación eco-sinergia es una organización relativamente joven la cual enfrenta desafíos muy relevantes en la gestión de su talento humano ya que no cuenta con un proceso estructurado de atracción selección y retención de personal alineado con las competencias clave; la atracción de talento se ha enfocado en la disponibilidad inmediata más que en el análisis estratégico de la selección teniendo como base las competencias transversales las cuales serán la genética de los colaboradores, de esta manera se han generado diversas

inconsistencias en el desempeño y por ende en la alineación de los colaboradores con los objetivos de la asociación; se han identificado falencias como la falta de perfiles de cargos lo cual dificultan la planificación de la atracción y selección de los colaboradores; anexo no cuentan con herramientas estructuradas o sistemáticas para evaluar el desempeño ni planes de acción, lo cual limita la capacidad de la asociación para responder adecuadamente a las demandas de sus proyectos comunitarios al no contar con el personal idóneo que fortalecerá la estructuración y ejecución de los proyectos con las comunidades.



Las áreas más impactadas son las relacionadas con la sostenibilidad y la gestión comunitaria, ya que estas áreas requieren personal altamente apasionado, calificado y especializado; por otro lado la carencia de estrategias para atraer y retener talento humano ha llevado a altos niveles de rotación y por ende tienen grandes dificultades a la hora de cubrir vacantes muy críticas, estas situaciones han expuesto los requerimientos urgentes del diseño e implementación de un proceso de atracción y selección alineado con las competencias transversales las cuales les permitan reclutar, seleccionar y desarrollar el talento que vaya en la misma línea de los objetivos y valores de Ecosinergia.

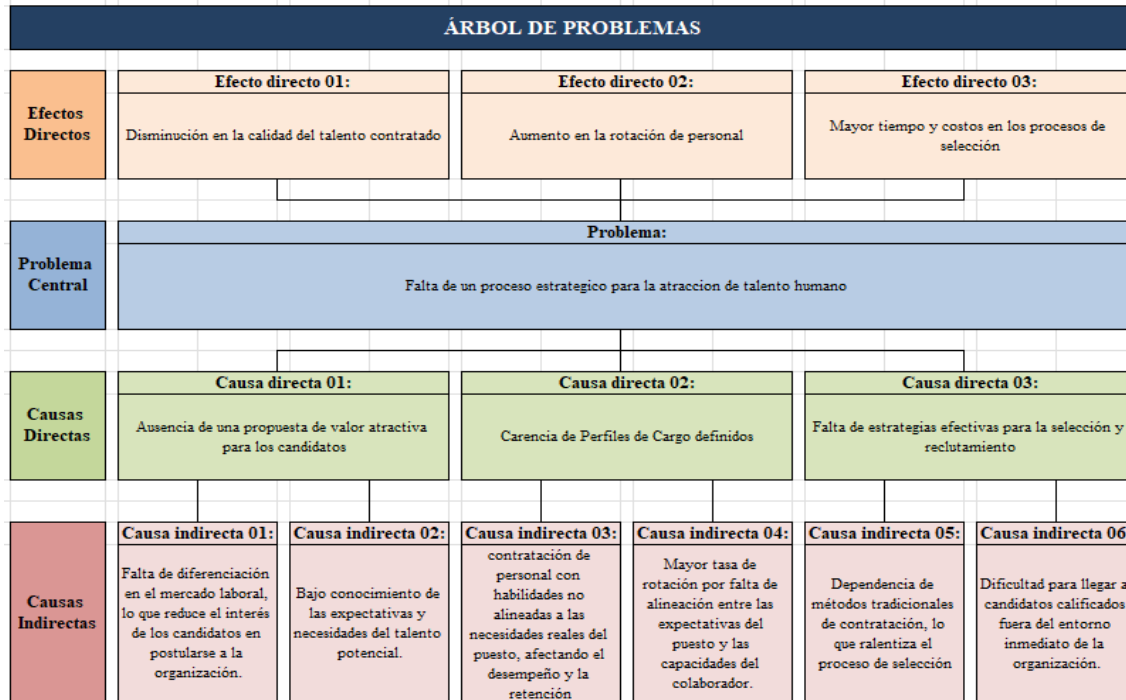
### **Identificación del Problema**

Después de analizar las oportunidades de intervención en Ecosinergia, se identificó un problema central que impacta directamente la gestión del talento humano. Para comprender mejor su origen y consecuencias, se utilizó un árbol de problemas, que permite organizar las relaciones causales entre las distintas variables involucradas (Ilustración I). Este modelo facilita la identificación de las causas directas e indirectas, así como los efectos asociados al problema detectado.

¿Como Diseñar un modelo de atracción de talento humano basado en competencias que garantice la alineación de los colaboradores con los objetivos estratégicos y los valores de eco sinergia?



**Ilustración 1. Árbol de problemas**



Nota: Construcción propia, [2025].

### Fase Planeación

Tras la identificación del problema en la gestión del talento humano de Ecosinergia se modifican las metas de la consultoría para poder establecer con exactitud el alcance del proyecto. En esta fase, se determinan las estrategias y el plan de acción necesario para el diseño del proceso de atracción, selección y retención de talento basado en las competencias transversales. Esta planificación garantiza que cada actividad o acción, se encuentre alineada con los valores, misión y visión de la asociación, logrando de esta manera la optimización de los recursos, lo cual generara un impacto positivo en la gestión del talento humano, lo que a su vez impactara en el fortalecimiento de los proyectos y efectividad de la asociación con la población vulnerable.

## **Justificación**

La administración adecuada del talento humano es primordial para el desarrollo, la evolución y sostenibilidad de Ecosinergia, actualmente la asociación afronta retos muy importantes que van relacionados con la atracción y selección del talento humano idóneo, debido a la falta de una estrategia clara y dinámica que optimice el proceso. Estas circunstancias se han correlacionado con las deficiencias en el desempeño de los colaboradores, lo cual ha impactado fuertemente y genera una alta rotación de personal y lo cual impacta de manera directa la sinergia de los colaboradores con el clima organizacional, los valores y objetivos de Ecosinergia

Entre las causas directas de esta oportunidad de mejora se encuentran la disminución en la calidad del talento humano contratado, el aumento de la rotación de personal y la poca optimización de tiempo, recursos y procesos. Entre las causas indirectas se encuentra la ausencia de una propuesta de valor para los atractiva, la ausencia de la estructuración de perfiles de cargo y la falta de estrategias adecuadas para garantizar la atracción del talento humano idóneo. Como resultado directamente relacionado de esto se produce una reducción en la eficiencia de la asociación en cuanto a la ejecución de los proyectos y una disminución del entusiasmo entre el personal; asimismo se genera un reto para establecer y mantener un equipo de trabajo sólido y comprometido a su causa socioambiental.

---

La implementación de la consultoría permitirá diseñar e implementar un proceso para atracción de talento humano el cual contribuya a estructurar el proceso de atracción de talento humano y de esta manera alinear a los colaboradores con los objetivos y los valores de la Asociación. Siguiendo esta línea de pensamiento no solo se resolverá el problema identificado, sino que también se fortalecerán los procesos internos asegurando que los colaboradores cuenten con las competencias idóneas para ejecutar su trabajo con excelencia.

Una vez se concluya la consultoría Ecosinergia dispondrá de herramientas estratégicas necesarias para mantener el proceso diseñado en completo funcionamiento y garantizar su continuidad en el tiempo ; de este modo podrán potencializar su impacto en las comunidades mediante la implementación de proyectos que busquen mejorar la calidad de vida , hacer las comunidades autosostenibles y crear una cultura de cuidado ambiental y cuidado de toda forma de vida existente coexistiendo bajo la conciencia , el respeto y concepto autosostenible y de cuidado por la vida.

### **Objetivos del Proyecto**

A partir del diagnóstico y el análisis de la situación actual de Ecosinergia Dialógica e Integradora, se logró establecer el propósito central de la consultoría, el cual se encuentra centrado en diseñar un proceso de atracción de talento humano basado en gestión por competencias que le permita a la asociación optimizar los procesos de atracción, selección y retención del talento humano en la asociación. Por ende, se identificaron los problemas clave que afectan la gestión y adquisición de talento humano, considerando las causas y sus efectos, a través de la elaboración del árbol de problemas. Este análisis ha permitido identificar el problema central que se va a abordar, sobre el cual se desarrollarán las estrategias y

---

herramientas que garantizarán la alineación del talento humano con los valores y objetivos estratégicos de la Asociación.

### **Objetivo General**

Diseñar un proceso de atracción de talento humano, basado en gestión por competencias para Ecosinergia, con el propósito de optimizar el reclutamiento y la selección personal el cual estará alineado a la estrategia y los valores de la asociación

### **Objetivos Específicos**

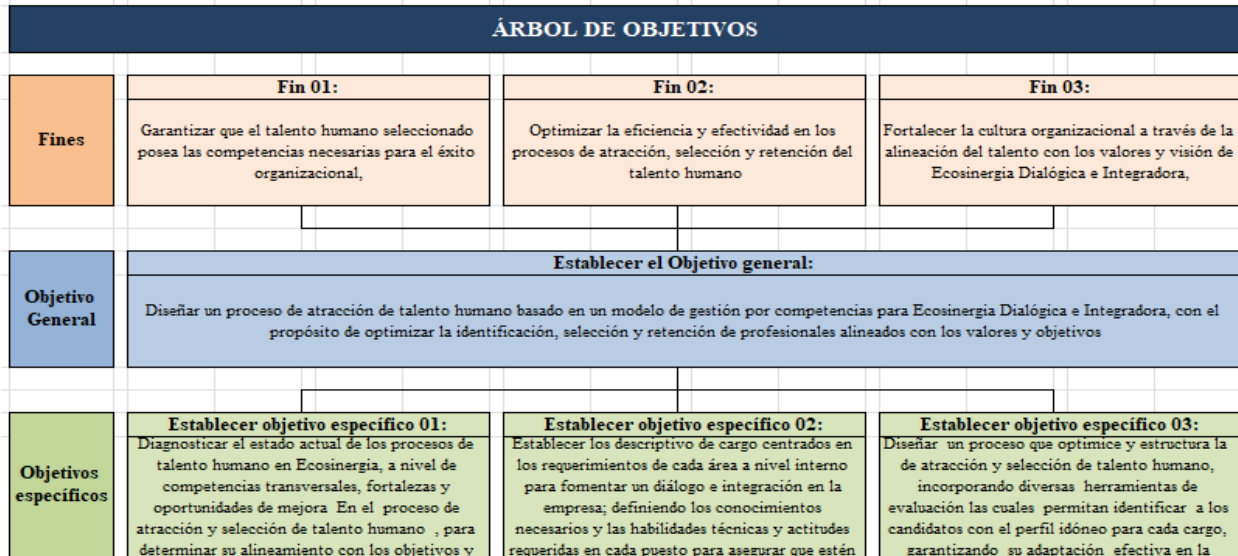
Diagnosticar el estado actual de los procesos de talento humano en Ecosinergia, a nivel de competencias transversales, fortalezas y oportunidades de mejora, en el proceso de atracción y selección de talento humano, para determinar su alineamiento con los objetivos y valores de la asociación.

Establecer los descriptivo de cargo centrados en los requerimientos de cada área a nivel interno para fomentar un diálogo e integración en la empresa; definiendo los conocimientos necesarios y las habilidades técnicas y actitudes requeridas en cada puesto para asegurar que estén en sintonía con los valores y metas estratégicas de la Asociación.

Diseñar un proceso que optimice y estructura la de atracción y selección de talento humano, incorporando diversas herramientas de evaluación las cuales permitan identificar a los candidatos con el perfil idóneo para cada cargo, garantizando su adaptación efectiva en la Asociación.



**Ilustración 2 . Árbol de Objetivos**



Nota: Construcción propia, [2025].

### Alcance del Proyecto

En esta sección se determina el límite y el alcance de la consultoría, especificando las actividades clave que se desarrollaran y por ende los resultados esperados en los entregables. Cada actividad es un compromiso dentro del desarrollo de la consultoría y está vinculada a uno o varios entregables que servirán como evidencia de su cumplimiento. De esta manera, se garantiza que el diseño del proceso de atracción de talento humano para Ecosinergia se desarrolle de manera estructurada, permitiendo su futura implementación con una base sólida y alineada con los objetivos estratégicos de la organización.

**Tabla 1. Alcance del Proyecto**

<b>Alcance del Proyecto</b>			
<b>No.</b>	<b>Actividad / Compromiso</b>	<b>ID.</b>	<b>Producto / Entregable</b>
1	Evaluación del estado actual del proceso de atracción y selección de talento humano en Ecosinergia, identificando fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora	<b>A</b>	Matriz FODA-DOFA sobre el proceso actual de atracción y selección de talento humano, con análisis y recomendaciones
2	Realización de entrevistas, encuestas y análisis documental para identificar las necesidades del talento humano desde un enfoque basado en competencias	<b>B</b>	Informe de investigación con datos recolectados de colaboradores actuales, identificando necesidades y brechas de talento
3	Definición de competencias clave y elaboración de perfiles de cargo alineados con la estrategia organizacional y los valores de Ecosinergia.	<b>C</b>	Documento con factores clave y perfiles de cargo basados en competencias organizacionales Transversales, incluyendo un mapa de competencias
4	Diseño y divulgación del modelo de gestión por competencias.	<b>D</b>	Documento del modelo de gestión por competencias, que incluye

Sensibilización del equipo en la implementación del modelo. lineamientos metodológicos y procesos clave. estratégicos,

5	Presentación del modelo de gestión por competencias a la gerencia y formulación de recomendaciones estratégicas para su futura implementación	E	Documento de presentación del modelo a la gerencia, acompañado de un informe de recomendaciones estratégicas para su implementación
6	Seguimiento gerencial	F	Acta de seguimiento gerencial 1
		G	Acta de seguimiento gerencial 2

Nota: Construcción propia, [2025].

### Marco de Referencia

Para poder contextualizar de mejor manera el problema identificado y definir los aspectos claves de la consultoría, a continuación, se presentarán los conceptos esenciales y los modelos teóricos existentes que sustentan la propuesta. El marco teórico permitirá que el diseño del proceso de atracción y selección de talento humano desarrollado para Ecosinergia Dialógica e Integradora pueda ser estructurado basado en estrategias que cuenten con un respaldo concreto metodológico en el cual se basaran sus enfoques acercados a la realidad de este.



## **Marco Teórico**

### **El talento Humano**

Las empresas no son solo estructuras arquitectónicas llenas de escritorios y computadoras el alma de las empresas y de su éxito son personas y lo que realmente las hace funcionales es la calidad del talento humano; no basta con tener a los mejores profesionales si no se sienten valorados, motivados o alineados con lo que la organización busca Chiavenato, (2011). De acuerdo con Moreno y Godoy (2012) el talento de las personas de debe comprender desde las habilidades técnicas que poseen los colaboradores y de igual manera debemos asumir una perspectiva más global teniendo en cuenta la capacidad intelectual, las habilidades sociales y las habilidades personales, las cuales son el motor que impulsan las compañías.

Gestionar el talento no es solo contratar y pagar salarios es construir un ambiente donde la gente quiera quedarse y dar lo mejor de sí; hay muy algo claro no es suficiente enfocarse solo en lo técnico y en esas habilidades blandas las cuales determinan cómo nos

comunicamos, como nos relacionamos y logramos trabajamos en equipo o resolvemos los problemas del día a día; las habilidades blandas son igual o podríamos decir más importantes que los conocimientos específicos Gómez-Mejía, Balkin & Cardy, (2016). Al final, lo que hace la diferencia en el trabajo no es solo saber hacer algo sino como lo haces y con quién lo haces.

---

¿Como encontrar a las personas correctas?

Reclutar y seleccionar talento no es un simple proceso donde solo se deben cubrir las vacantes es un arte de los profesionales que con años de experiencia logran encontrar personas que realmente encajan con la cultura de las organizaciones tras meses de entendimiento tanto de la cultura organizacional como de los clientes internos que por lo general tienen requerimiento muy particulares (Dessler, 2013); eso no se logra solo con la implementación de procesos rígidos y mecánicos El reclutamiento, bien hecho, es un arte.

Es saber contar la historia de la empresa de tal forma que atraiga a quienes realmente podrían aportar valor a nivel técnico y organizacional; existen dos formas de hacerlo buscar talento dentro de la empresa o traerlo de afuera; apostar por la gente que ya está en la organización tiene múltiples ventajas ya que conocen la cultura, también están familiarizados con los procesos y sienten que hay oportunidades de crecimiento y todo esto los motiva (Ulrich, 2013); Pero tampoco hay que cerrarse a la posibilidad de tener en la empresa nuevas miradas y enfoques ya que el talento externo por lo general entra con una energía que transforma, el incorporar talento externo trae ideas frescas y permite que la empresa evolucione (Spencer & Spencer, 1993).

Hoy en día, las herramientas digitales han revolucionado la forma en que encontramos a las personas adecuadas, desde inteligencia artificial hasta redes sociales, hay múltiples maneras de filtrar los candidatos, analizar los perfiles y hacer procesos más rápidos y eficientes (Faliagka, Tsakalidis & Tzimas, 2014); pero hay algo que ninguna tecnología puede reemplazar y es indispensable, el ojo humano; porque deberíamos contratar a alguien que cumple solo con



los requisitos técnicos debemos enfocarnos en su nivel de adaptación tanto en el clima organizacional como en el grupo específico de trabajo.

Al entender que más que realizar contrataciones debemos retener nuestro talento actual y potencializarlo, el contratarlo solo es el primer paso el verdadero objetivo es que este colaborador quiera quedarse y se sienta feliz en la empresa haciendo su trabajo que al final del día termina siendo su hogar, ya que los trabajadores suelen compartir más tiempo con sus compañeros de trabajo que con sus familias; muchas empresas suelen perder talento muy valioso porque no saben cómo generar este compromiso o lealtad (Meyer & Allen, 1991); no basta solo con ofrecer una buena compensación o buenos beneficios en cuanto a salario emocional, si el ambiente de trabajo es tóxico o si no hay oportunidades de desarrollo o crecimiento es un factor absolutamente desmotivante para cualquier persona.

La gestión por competencias se ha convertido en una estrategia indispensable para poder potenciar el talento humano dentro de las empresas, no se trata solo de evaluar quién es bueno en qué e identificar sus oportunidades de mejora o sus fortalezas, sino de diseñar planes de desarrollo que cada persona pueda crecer en función a sus diversas habilidades. Thornton & Rupp (2006). Aquí entran muy en juego las estrategias de las empresas para establecer planes de capacitación, desarrollo, liderazgo y una cultura organizacional bien definida Bauer (2010). Por otra parte, Alles, M (2016) define la selección por competencias como “un modelo de gestión que permite alinear a las personas que integran una organización (directivos y demás niveles organizacionales) en pos de los objetivos estratégicos. Para que sea eficaz, la gestión por competencias debe ser implementada con un enfoque sistémico, es decir aplicarse en todos los subsistemas de recursos humanos de la organización” (p.21)

---

Por lo general cuando las empresas suelen invertir en el crecimiento o desarrollo de sus empleados, estos responden con lealtad , cariño y motivación y estos tres factores se ven implícitos en los resultados y la efectividad de su trabajo, los programas de mentoría, coaching y formación en liderazgo no solo suelen mejorar el desempeño, sino que también ayudan a fortalecer la identidad organizacional porque cuando alguien siente que la empresa apuesta por su desarrollo, es más probable que esta persona apueste y de lo mejor de sí por el beneficio de la empresa lo podríamos ver como una relación reciproca . Klein, Polin & Sutton, (2015).

Para hacer que todo esto pueda funcionar la clave está en hacer que la gestión del talento humano tenga la importancia y la comprensión del impacto que esto general en la obtención de resultados esperados a nivel económico, estratico y de relacionamiento; no se trata solo de aplicar modelos porque están de moda y por qué a simple vista sean posiblemente funcionales, sino de entender qué necesita la organización y cómo el talento humano puede hacer que eso suceda.

Las empresas que logran conectar su visión misión y objetivos con el crecimiento de sus colaboradores son las que realmente marcan la diferencia, cambian vidas y hacen país y no solo se trata de hacer grandes discursos motivacionales, si no de soportar esas verbalizaciones con acciones que se vean que se sientan y que reconozcan el esfuerzo, ofrezcan oportunidades reales y alcanzables en el desarrollo sin dejar de lado el promover un ambiente cálido y saludable, porque al final del día, las empresas no son grandes o exitosas solo por sus productos o servicios lo son por las personas que las construyen todos los días.

---

**Marco Normativo**

La gestión del talento humano en Colombia se rige por un marco normativo compuesto por leyes, decretos y normativas los cuales establecen los lineamientos para la atracción, selección y retención del talento dentro de las organizaciones. Estas regulaciones buscan garantizar la equidad, el desarrollo profesional y el cumplimiento de estándares de calidad en el ámbito laboral. A continuación, se presentan las principales normas que fundamentan la propuesta de proceso de atracción de talento humano en Ecosinergia Dialógica e Integradora.

**Tabla 2. Marco Normativo**

<b>Normatividad</b>	<b>Objeto de la norma</b>
<b>Código Sustantivo del Trabajo (CST)</b>	Regula las relaciones laborales en Colombia, estableciendo derechos y deberes de empleadores y trabajadores. Define la contratación, estabilidad laboral y condiciones de trabajo.
<b>Ley 50 de 1990</b>	Introduce reformas al CST, regulando la flexibilización del contrato de trabajo y la liquidación de prestaciones sociales.
<b>Ley 1010 de 2006</b>	Establece medidas para la prevención y sanción del acoso laboral, garantizando ambientes laborales sanos y respetuosos.
<b>Norma Técnica Colombiana NTC 6047</b>	Proporciona directrices para la gestión del talento humano por competencias, promoviendo el desarrollo organizacional basado en habilidades específicas.
<b>Norma ISO 9001:2015</b>	Establece requisitos para la gestión de calidad en organizaciones, incluyendo la capacitación y desarrollo del talento humano.
<b>Norma ISO 26000</b>	Brinda lineamientos sobre responsabilidad social, promoviendo prácticas laborales equitativas, sostenibles e inclusivas.

**Convenios de la OIT  
(142, 111 y 190)**

Regulan el desarrollo de competencias, la equidad en el empleo y la eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo.

---

Nota: Creada con base en la normatividad asociada, [2025].

### **Metodología de la Consultoría**

Project Management Body of Knowledge (PMBOK) es un marco metodológico desarrollado por el Project Management Institute (PMI) el cual proporciona buenas prácticas, herramientas y procesos para ejecutar la gestión efectiva de proyectos. Su enfoque se basa en la integración de áreas del conocimiento como lo son la gestión del alcance, el tiempo, el costo, la calidad, los recursos, la comunicación y los riesgos, entre otras. A través de un ciclo de vida estructurado y las fases bien definidas, el PMBOK permite planificar, ejecutar, monitorear, controlar y cerrar proyectos de manera eficiente, asegurando el cumplimiento de objetivos y de igual manera optimizando los recursos disponibles. (PMI, 2021).

El marco lógico es como un plano para los proyectos, especialmente para aquellos que buscan o se enfocan mejorar algo en la sociedad, es una forma más organizada de pensar, que

nos ayuda a entender los problemas que queremos resolver. Primero establecemos un "árbol de problemas" para lograr identificar todas las ramificaciones del problema, como si fuera un árbol con muchas ramas. Luego, creamos un "árbol de objetivos", que es como la versión positiva del árbol de problemas, donde cada rama representa una solución o una estrategia en la que proyectamos un beneficio para nuestro proyecto

Finalmente, toda esta información la organizamos en una tabla llamada "Matriz de Marco Lógico". Esta tabla nos ayuda a tener claro qué queremos lograr, cómo vamos a medir si

---

---

lo estamos logrando, qué necesitamos para hacerlo y qué cosas podrían salir mal nos da la línea de análisis de desde varias perspectivas las cuales nos puedes ayudar a anticiparnos.

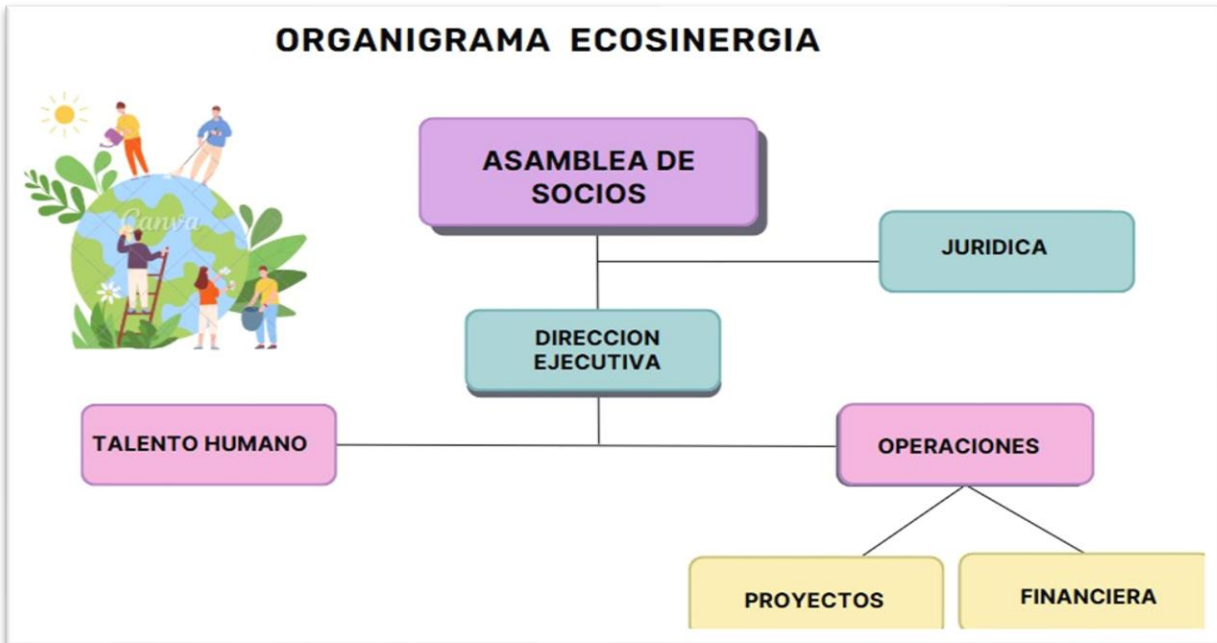
En resumen, el marco lógico es una herramienta que nos ayuda a pensar de forma clara y organizada para que nuestros proyectos tengan más posibilidades de éxito. Esta herramienta nos ayuda a facilitar la coherencia en las diferentes fases de la planificación de las iniciativas y nos promueve un enfoque más orientado a los resultados asegurando la alineación entre los problemas identificados y los objetivos establecidos y las estrategias de intervención (CEPAL, 2005).

### **Población**

Para llevar a cabo la consultoría, se realizó un análisis de la estructura organizacional vigente de Ecosinergia Dialógica e Integradora, la cual está conformada por distintos niveles jerárquicos y áreas clave. Esta estructura se basa en un modelo organizativo funcional, donde cada área asume responsabilidades específicas que aportan al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la asociación.



**Ilustración 3. Estructura Organizacional**



Nota: Construcción propia 2025.

En Ecosinergia, la organización se estructura de forma bastante clara, la máxima autoridad es la asamblea de socios son quienes toman las decisiones importantes, las que marcan el rumbo. Justo debajo de ellos, está la dirección ejecutiva la cual se encargan de que todo funcione bien en el día a día, desde lo administrativo hasta lo operativo garantizando excelencia y organización en su proceso, de la dirección ejecutiva dependen tres áreas que son fundamentales: Talento Humano quien se encarga de gestionar el talento nivel transversal y los procesos que requiere el mismo y el área de operaciones quienes supervisan todos los procesos y proyectos internos. El cual se divide en dos el área de proyectos y el área

financiera; el área jurídica es la que brinda el apoyo legal y normativo garantizando que todo se ejecute bajo el marco legal establecido en Colombia.

Para esta consultoría, vamos a trabajar muy de cerca con la directora ejecutiva y el líder de talento humano quienes apoyaran con todo el proceso de buscar, seleccionar y mantener a los mejores talentos. El impacto del proyecto de consultoría abarcará a toda la Asociación, ya que la implementación del proceso de atracción de talento humano afectará transversalmente a cada área. Se espera que los resultados optimicen la eficiencia en la selección, contratación y retención de personal, impactando a los niveles directivo, administrativo y operativo; pero se espera que la intervención genere mejoras en la estructura y desempeño de todos los equipos de trabajo en Ecosinergia Dialógica e Integradora.

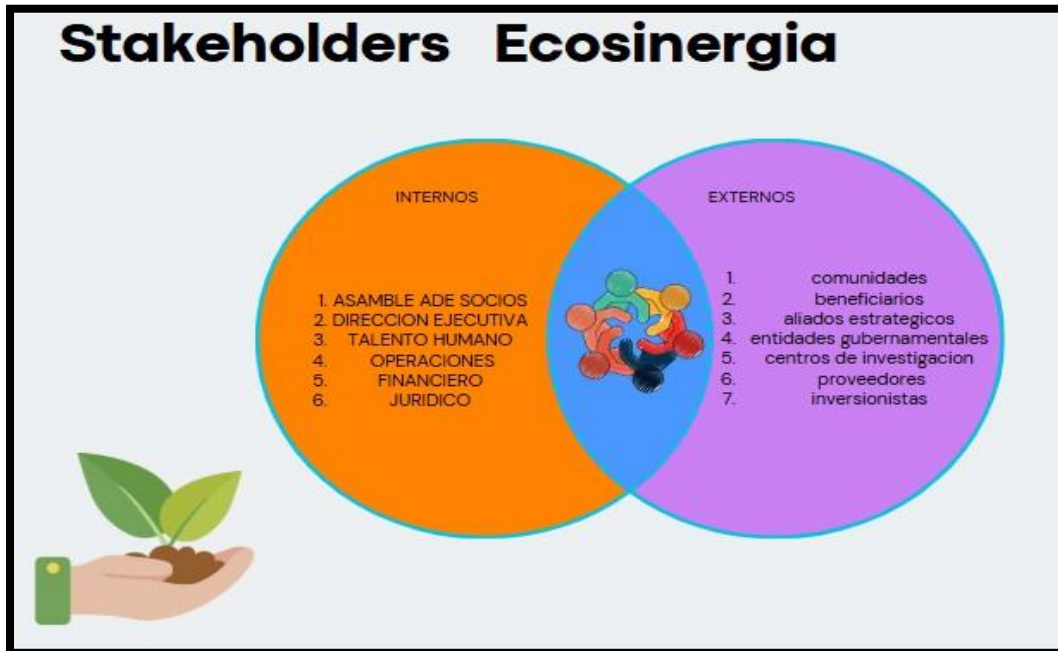
### **Stakeholders**

Para garantizar el éxito de la consultoría, es indispensable identificar a los actores dentro y fuera de la asociación las cuales tienen un relacionamiento constante y suelen participar activamente en el desarrollo de los proyectos y soportaran al consultor.

Este proceso consiste en reconocer a los individuos y grupos que serán afectados, directa o indirectamente, y documentar información clave sobre sus intereses, nivel de participación e influencia en los resultados del proyecto. Los Stakeholders Internos son los actores a nivel interno de la organización los cuales que tienen una relación directa con la gestión y toma de decisiones por otro lado los Stakeholders externos son aquellos actores externos de la organización que influyen en sus actividades o son impactados por ellas.



*Ilustración 4. Stakeholders*



Nota: Creación Propia 2025

Para garantizar el relacionamiento adecuado con los Stakeholder, usamos una herramienta que se llama matriz RACI. El cual nos ayuda a comprender los actores que impactan la consultoría. Con esta matriz, se organiza la información de cada persona o grupo y se determina el nivel de participación y se define las actividades de cada uno, para que todos posean la claridad de sus actividades asignadas y se comprometan con el proyecto. De esta forma, nos aseguramos de que todo el mundo trabaje en la misma dirección y logremos los objetivos establecidos en la consultoría.



**Tabla 3. Matriz RACI del Proyecto**

<b>RACI</b>				
<b>Actividad</b>	<b>Responsable</b>	<b>Autoridad</b>	<b>Consultar</b>	<b>Informar</b>
Evaluación del estado actual del proceso de atracción y selección de talento humano en Ecosinergia, identificando fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora	Consultor	Talento Humano	Dirección Ejecutiva	Asamblea de Socios
Realización de entrevistas, para identificar las necesidades del talento humano desde un enfoque basado en competencias	Consultor	Jefe de Talento Humano	Dirección Ejecutiva	Asamblea de Socios
Definición de competencias Transversales y elaboración de perfiles de cargo alineados con la estrategia organizacional y los valores de Ecosinergia.	Consultor	Jefe de Talento Humano	Dirección Ejecutiva	Asamblea de Socios

Diseño y divulgación del proceso de atracción de talento humano basado en gestión por competencias. Sensibilización del equipo en la implementación del modelo	Consultor	Jefe de Talento Humano	Dirección Ejecutiva	Asamblea de Socios
--	-----------	------------------------	---------------------	--------------------

---

Presentación del proceso de gestión por competencias a la gerencia y formulación de recomendaciones estratégicas para su futura implementación	Consultor	Jefe de Talento Humano	Dirección Ejecutiva	Asamblea de Socios
--	-----------	------------------------	---------------------	--------------------

---

Diseño y divulgación del proceso de Atracción de talento humano.	Consultor	Jefe de Talento Humano	Dirección Ejecutiva	Asamblea de Socios
--	-----------	------------------------	---------------------	--------------------

---

Sensibilización del equipo en la implementación del proceso	Consultor	Jefe de Talento Humano	Dirección Ejecutiva	Asamblea de Socios
---	-----------	------------------------	---------------------	--------------------

---

Nota: Construcción propia, [2025]



## Plan de Trabajo

En la actual sección se especifican las actividades que se tienen programadas para la ejecución del plan de trabajo de la consultoría y se incluye el cronograma que se estableció previamente para la fase de implementación, el objetivo de este cronograma es proporcionar información clara del proceso detallando las acciones que se van a llevar a cabo.

**Ilustración 5. Plan De trabajo**

PLAN DE TRABAJO		Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4				Mes 5				Mes 6				Mes 7							
		Semanas																															
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<b>0. GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CONTRACTUAL</b>																																	
0.1	Obtener autorización de la empresa para el proyecto	■	■																														
0.2	Obtener los documentos de la empresa para el contrato			■	■																												
0.3	Generación del contrato					■	■																										
0.4	Firma del acta de inicio							■	■																								
0.5	Radicar contrato firmado en área jurídica									■	■																						
<b>1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b>																																	
1.1.	Idea del proyecto.	■	■	■																													
1.2	Árbol de problemas.			■	■																												
<b>2. PLANEACIÓN</b>																																	
2.1	Objetivo General.					■	■																										
2.2	Justificación.							■	■																								
2.3	Alcance.									■	■																						
2.4	Población.											■	■																				
2.5	Marco de referencia.													■	■																		
2.6	Plan de trabajo.															■																	
<b>3. EJECUCIÓN Y EVALUACIÓN</b>																																	
3.1	Desarrollo del plan de trabajo.													■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■								
3.1.1	Análisis de la situación actual del proceso de talento humano.													■	■																		
3.1.2	Trabajo de Campo.													■	■																		
3.1.3	Documentos que soportan la consultoría.													■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■								
3.1.4	Divulgar los productos de la consultoría para fortalecer la capacidad institucional.																											■	■				
3.1.5	Seguimiento gerencial.													■																		■	
3.3	Presentación de informes.																	■	■	■	■	■	■	■	■								
3.4	Monitoreo mediante Matriz Marco Lógico													■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■								
<b>4. CIERRE</b>																																	
4.1	Informe de cierre y entregables.																															■	
4.2	Lecciones aprendidas.																																
4.3	Recomendaciones para la gerencia.																																

Nota: Construcción propia, [2025].

## **Fase Implementación y Monitoreo de las Estrategias**

En esta fase realizamos varias actividades como parte del plan de trabajo de la consultoría. Este proceso nos ayudó a optimizar la gestión de la atracción de talento humano de la empresa y a asegurarnos de que estábamos cumpliendo con los objetivos y requisitos planteados en el proyecto.

### **Desarrollo del Plan de Trabajo**

Durante la consultoría, se ejecutaron una serie de actividades siguiendo el plan de trabajo establecido. Esto nos permitió optimizar el proceso de atracción de talento humano de eco sinergia y lo más importante cumplir con los objetivos propuestos al inicio del proyecto.

### **Estado actual de talento humano**

se realizó un diagnóstico completo del área de talento humano en Ecosinergia, usando un análisis FODA/DOFA; gracias a esto se logró detectar el área donde más se requiere la intervención por las oportunidades de mejora y se desarrolló estrategias para optimizar la atracción de talento humano, asegurándonos de que estuviera alineada con los objetivos de ecosinergia.

- (Ver Anexo [A]) - Matriz FODA-DOFA sobre el proceso actual de atracción y selección de talento humano.

### **Trabajo de Campo**

Para comprender a fondo la percepción de los empleados de Ecosinergia y encontrar oportunidades de mejora dentro de la asociación llevamos a cabo entrevistas semiestructuradas; esta herramienta nos permitió identificar las deficiencias del área y evaluar



las opiniones de los colaboradores sobre su proceso de selección y su desarrollo profesional, obteniendo así una visión precisa de sus requerimientos.

- (Ver Anexo [B]) - Informe de investigación con datos recolectados de colaboradores actuales, identificando necesidades y brechas de talento.

- (Análisis de entrevistas semiestructuradas e informe de investigación para proceso de reclutamiento y selección - Formato incluido).

### **Definición de Competencias Clave y Elaboración de Perfiles de Cargo**

En colaboración con la Dirección Ejecutiva, se desarrolló un marco de competencias organizacionales fundamentado en la estrategia y valores de Ecosinergia. A partir de este análisis, se definieron los perfiles de cargo, alineándolos con un proceso de atracción de talento humano basado en competencias. Esto garantiza que cada posición cuente con los conocimientos y habilidades esenciales para un desempeño eficiente y acorde con los objetivos de la organización.

- (Ver Anexo [C]) - Documento competencias transversales y perfiles de cargo.

Como parte de la mejora en la gestión del talento humano, se diseñó un proceso de atracción de talento basado en competencias, integrando lineamientos estratégicos, metodologías y procesos clave para su implementación. Además, se realizaron sesiones de sensibilización con el equipo para asegurar la comprensión y apropiación del nuevo enfoque dentro de la organización.

- (Ver Anexo [D]) - Documento del Diseño de proceso de atracción de talento humano basado en competencias, que incluye lineamientos estratégicos, metodología y procesos clave.



Con el fin de optimizar la atracción de talento humano se ha propuesto a la dirección ejecutiva de ecosinergia un proceso de atracción de talento, este proceso viene acompañado de un informe que detalla recomendaciones clave para su implementación. El objetivo es fortalecer la capacidad de la Asociación para tomar decisiones estratégicas en la gestión de su personal, asegurando que cada contratación sea adecuada y contribuya al logro de los objetivos corporativos.

- (Ver Anexo [E]) - Documento de presentación del proceso a la gerencia, acompañado de un informe de recomendaciones estratégicas para su implementación.

### **Seguimiento Gerencial**

Con el fin de mantener un control minucioso del proyecto, la directora ejecutiva, quien representa a la asociación, realiza dos supervisiones durante su ejecución. Los resultados de cada revisión se registran en las actas de seguimiento, las cuales proporcionan información detallada sobre el progreso y los ajustes requeridos en la consultoría. Estas actas son fundamentales como parte de la documentación de soporte de la consultoría ya que ofrecen un registro transparente de la evolución de la consultoría.

(ver Anexo [F]-2023-MGTH\_F3\_Acta\_Seguimiento\_Gerencial# 01)

(Ver Anexo [G]-2023-MGTH\_F3\_Acta\_Seguimiento\_Gerencial# 02).



## **Matriz Marco Lógico**

Durante el diagnóstico, análisis, diseño y ejecución del proyecto se emplea una revisión constante. De esta manera se controla los ajustes necesarios que van surgiendo en la marcha; de igual manera se compara lo que se está ejecutando con el plan de trabajo para garantizar el cumplimiento de los objetivos de la consultoría. Como parte del seguimiento que se realiza, matriz de marco lógico en el cual se resumen lo aspectos importante del proyecto de una manera estructurada, esta matriz se desarrolla en dos dimensiones en la correlación de lo que hacemos y lo que se logra y como cada actividad nos lleva a un resultado final y por otro lado toda la información de la consultoría cómo evoluciona, lo que se requiere medir y las variables que llegar a ocasionar algún tipo de inconveniente o retraso.



**Tabla 4. Matriz Marco Lógico**

<b>MATRIZ MARCO LÓGICO</b>			
<b>Resumen Narrativo del Objetivo</b>	<b>Indicador</b>	<b>Medio de verificación</b>	<b>Supuesto</b>
<b>Fin</b> Contribuir al desarrollo organizacional de Ecosinergia mediante la optimización del proceso de atracción de talento humano basado en competencias, mejorando la selección y retención del personal.	Nivel de satisfacción y desempeño del talento seleccionado	Encuestas de satisfacción, reportes de desempeño y análisis de retención de personal.	Existencia de apoyo directivo y recursos suficientes para la implementación.
<b>Propósito</b> Diseñar un proceso de atracción de talento basado en competencias que garantice la selección efectiva de personal alineado con los valores y objetivos organizacionales	Aceptación y aplicación del proceso por parte de los responsables del reclutamiento.	Registros de selección, informes de talento humano y evaluaciones de desempeño	Número de contrataciones exitosas con base en el proceso de atracción de Talento
<b>Resultados</b> 1. Definición de perfiles de cargo y competencias clave. 2. Diseño del proceso estructurado de atracción de talento. 3. Presentación del diseño	Documentos oficiales de perfiles de cargo, proceso de atracción de talento y	Documentación validada y aprobada por la gerencia, informes de	Disponibilidad del equipo de trabajo y participación del talento humano.

del proceso con seguimiento y ajustes reportes de implementación. y seguimiento implementación

<b>Actividades</b>	1. Diagnóstico del estado actual del proceso.	Cumplimiento	Actas de	Coordinación
	2. Identificación de necesidades y Actas de competencias clave	de cronograma	reuniones	efectiva y acceso
	Cumplimiento de reuniones, Coordinación Actividades transversales.	y entrega d	encuestas de	a la información
	3. Diseño del proceso de atracción de talento humano basado en gestión por competencias.	informes	evaluación y	requerida
	4. Presentación y capacitación del equipo en la implementación del proceso.	registros de	capacitación	

Nota: Construcción Propia, 2025.



### **Fase Cierre y Conclusiones**

Esta es la fase que más expectativas tiene ya que el proyecto finaliza oficialmente con la entrega de los productos finales y el informe detallado donde se describen los cambios propuestos; este documento recopila las mejoras implementadas y la evidencia de la innovación aplicada en la gestión organizacional asegurando su impacto positivo y su importancia en la contribución al crecimiento de la asociación.

### **Productos Finales**

Con la conclusión de esta fase, se procede a la entrega formal de los productos finales, acompañada de un informe exhaustivo que detalla las propuestas. Este documento consolida las mejoras implementadas y la evidencia, asegurando así un impacto positivo y una contribución sustancial al crecimiento de la asociación.



**Tabla 5. Descripción de Productos de la Consultoría**

Descripción de Productos de la Consultoría				
No.	Actividad	ID	Descripción del producto elaborado	Nombre del archivo del producto (con su identificación de anexo)
1	Evaluación y DX del estado actual de talento humano en Ecosinergia	A	Matriz DOFA	Anexo A - Matriz DOFA
2	Realización de entrevistas semiestructuradas para identificar las necesidades de TH	B	Informe de investigación con datos recolectados de los colaboradores identificando las Oportunidades de mejora	Anexo B -Informe de investigación con los datos recolectados (Cliente interno - trabajadores)
3	definición de competencias clave y elaboración de perfiles de cargo alineados con la	C	Documento con perfiles de cargo y mapa de competencias	Anexo C -Perfiles de Cargo y mapa de competencias transversales

estrategia  
 organizacional y los  
 valores de  
 Ecosinergia

4	Diseño y divulgación del proceso de atracción de talento humano	<b>D</b>	Documento con el proceso de atracción de talento humano incluyendo lineamientos y metodologías	Anexo_D- Proceso de selección
5	divulgación del proceso de atracción de talento humano	<b>E</b>	Memorias de la sesión de divulgación	Anexo_E-Documento de presentación del proceso a la gerencia
6	Seguimiento gerencial	<b>F</b>	Actas de Seguimiento	Anexo_F-Seguimiento Gerencial 1 Anexo_G-Seguimiento Gerencial 2



## **Lecciones Aprendidas**

Este informe presenta un inventario de buenas prácticas, aprendizajes y oportunidades de mejora derivados del análisis durante la ejecución de la consultoría en ecosinergia, este análisis busca capitalizar los aspectos de mayor éxito en el proceso y lograr diseñar estrategias para la optimización de futuras intervenciones en pro del desarrollo constante de la asociación.

### **Proceso de tracción de talento humano**

Durante nuestra evaluación e intervención, se identificó que el proceso de atracción de talento humano en Ecosinergia podría beneficiarse de una mayor organización. Actualmente, al no contar con un procedimiento formal, se generan inconsistencias que afectan la selección de personal, ya que es un poco improvisada lo cual dificulta la búsqueda de profesionales que realmente se alineen con la cultura y los objetivos de la organización. Por eso, se propuso la implementación de un proceso estructurado de atracción de talento humano, lo cual significa que se deben enfocar en identificar el perfil adecuado para cada puesto. Al hacerlo, creemos que podremos seleccionar a los candidatos que mejor se ajusten a las necesidades de Ecosinergia, lo que resultaría en una menor rotación de personal y una gestión del talento humano más eficiente.

### **Digitalización de la Información**

Uno de los retos que se identificó es la falta de un sistema documental para tener toda la información del personal centralizada; Como resultado, la información está dispersa, y esto complica mucho el trabajo cuando se requiere información y esto afecta la rapidez con que se



toman decisiones. Para mejorar esto se propone crear un sistema de archivo ordenado o pasar toda la información a formato digital inicialmente empleando el uso de una nube o el drive lo cual reducirá costos inicialmente y de esta manera se podría administrar mejor al personal, encontrar datos con facilidad y apoyar el crecimiento profesional.

La adopción de un Software específico para la gestión de talento humano simplificará la administración del personal, así como acelerará los procedimientos más Lo que garantizará una gestión más eficaz y coherente con las necesidades de la asociación.

### **Capacitación y Desarrollo**

Se detecto que Ecosinergia carece de un plan de capacitación estructurado para sus colaboradores, afectando sus posibilidades de desarrollo profesional. Para solucionar esto, se propone la implantación de programas de formación los cuales potencialicen las habilidades de los colaboradores. Esto no solo mejorará su desempeño, sino que también los motivará y en paralelo también impulsará el crecimiento general de la organización

### **Financiamiento**

El principal problema es que no hay suficientes recursos económicos para mejorar la gestión del talento humano; la falta de fondos dificulta la digitalización de procesos y la capacitación del personal; para que los cambios se hagan realidad, recomendamos buscar financiamiento a través de alianzas, subvenciones y programas de cooperación.

### **Comunicación Interna**

En nuestro análisis se logró detectar que la comunicación interna en Ecosinergia tiene muchas oportunidades de mejora, la falta de diálogo y la coordinación entre las áreas está generando un impacto en los tiempos de la operación y es indispensable para el equipo de



trabajo asegurar que todos estén alineados en con los mismos objetivos, se recomienda la implementación de reuniones sistemáticas para definir las herramientas de trabajo en equipo y poder establecer las estratégicas de comunicación comprensibles y claras para todos los colaboradores lo cual nos facilitara y promoverá la comunicación dentro de la Asociación.

### **Evaluación Continua**

Un aspecto importante que se identifico es que Ecosinergia no cuenta con métodos claros para evaluar el desempeño de su personal, ni para medir qué tan efectivos son sus procesos de gestión de talento. Implementar un sistema de seguimiento les permitiría identificar dónde pueden mejorar, hacer ajustes importantes, y asegurar que su personal siga desarrollándose dentro de la organización. Tener indicadores de desempeño les facilitara la toma decisiones y les permitiría ver si sus iniciativas están funcionando.

### **Recomendaciones para la Gerencia**

Es fundamental que Ecosinergia implemente estrategias a corto, mediano y largo plazo para asegurar que los resultados de la consultoría se mantengan a través del tiempo y tengan un impacto duradero. A continuación, encontrarán las recomendaciones que hemos organizado según su prioridad esto les permitirá consolidar los avances logrados y optimizar la gestión del talento humano dentro de Ecosinergia.



## **Corto Plazo**

**Selección de personal:** La propuesta es implementar un proceso de selección de personal basado en las habilidades que realmente se necesiten para la ejecución de cada cargo y poder definir con precisión cuales son los requerimientos que deben tener los candidatos para lograr optimizarlo y hacerlo más eficiente sería conveniente diseñar un manual o una guía muy concreta para que los profesionales que deban ejecutar el proceso lo puedan hacer sin duda alguna.

**Gestión documental:** Es importante implementar un sistema que permita organizar y administrar la información del talento humano de manera eficiente. Teniendo en cuenta el presupuesto actual, se sugiere la utilización de herramientas digitales gratuitas como Google Drive. Esto mejoraría la organización y facilitaría el acceso inmediato a la información.

**Descriptivos de cargo.** Se recomienda la documentación y estandarización de las funciones relacionada a cada puesto de trabajo. Esta práctica facilitará la clara asignación de tareas, permitirá una mejor definición de las responsabilidades lo cual contribuirá a una ágil integración de los nuevos colaboradores dentro de la estructura organizacional.

## **Mediano Plazo**

**Desarrollo de un plan de capacitación:** Diseñar e implementar programas de formación enfocados en el fortalecimiento de competencias de los colaboradores, con el objetivo de mejorar su desempeño y contribuir al crecimiento organizacional.

---

## **Largo Plazo**

**Cultura Organizacional:** El promover una cultura organizacional centrada en el aprendizaje continuo de los colaboradores e incentivando la participación en los procesos de mejora continua facilitará la construcción de un entorno laboral colaborativo y caracterizado por su capacidad de adaptación y evolución constante lo cual impacta de manera positiva en la ejecución de los proyectos de la asociación.

**Talento Humano:** Para garantizar la eficacia y la continuidad de la gestión de talento humano, es esencial que los procesos de selección, formación y evaluación del personal se establezcan como pilares organizacionales permanentes, se debe buscar asegurar que el equipo de trabajo de ecosinergia siempre este preparado para evolucionar y adaptarse a los desafíos



## Referencias

- Bauer, T. N. (2010). *Onboarding new employees: Maximizing success*. SHRM Foundation.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2005). *Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas*. CEPAL. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5607/S057518\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5607/S057518_es.pdf)
- Congreso de Colombia. (1990). *Ley 50 de 1990. Reforma al Código Sustantivo del Trabajo*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6373>
- Congreso de Colombia. (2006). *Ley 1010 de 2006. Medidas para la prevención y sanción del acoso laboral*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18591>
- Departamento Nacional de Planeación - DNP. (2016). *Documento Guía del módulo de capacitación virtual en Teoría de Proyectos*. Dirección de Inversiones y Finanzas Públicas. [https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Inversiones%20y%20finanzas%20publicas/MGA\\_WEB/Documento%20Base%20Modulo%20Teoria%20de%20Proyectos.pdf](https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Inversiones%20y%20finanzas%20publicas/MGA_WEB/Documento%20Base%20Modulo%20Teoria%20de%20Proyectos.pdf)
-

Dessler, G. (2013). *Human resource management (13th ed.)*. Pearson Education.

Faliagka, E., Tsakalidis, A., & Tzimas, G. (2014). *An integrated e-recruitment system for automated personality mining and applicant ranking*. *Internet Research*, 24(4), 551–572.

<https://doi.org/10.1108/IntR-07-2013-0157>

Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2016). *Managing human resources (8th ed.)*. Pearson.

Hunter, J. E., & Schmidt, F. L. (1996). *Intelligence and job performance: Economic and social implications*. *Psychology, Public Policy, and Law*, 2(3–4), 447–472.

<https://doi.org/10.1037/1076-8971.2.3-4.447>

Klein, H. J., Polin, B., & Sutton, K. L. (2015). *Specific onboarding practices for the socialization of new employees*. *International Journal of Selection and Assessment*, 23(3), 263–283. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12113>

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

Moreno, A., & Godoy, M. (2012). *Gestión del talento humano: una visión estratégica*. Editorial Ecoe Ediciones.

Project Management Institute – PMI. (2021). *A guide to the project management body of knowledge (PMBOK® Guide) – 7th edition*. Project Management Institute.

<https://www.pmi.org/pmbok-guide>

[standards/foundational/pmbok?sc\\_camp=D750AAC10C2F4378CE6D51F8D987F49D](https://www.pmi.org/standards/foundational/pmbok?sc_camp=D750AAC10C2F4378CE6D51F8D987F49D)

---

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior (17th ed.)*. Pearson.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.

Thornton, G. C., & Rupp, D. E. (2006). *Assessment centers in human resource management: Strategies for prediction, diagnosis, and development*. Psychology Press.

Ulrich, D. (2013). *Human resource champions: The next agenda for adding value and delivering results*. Harvard Business Press.

Werther, W. B., & Davis, K. (2014). *Human resources and personnel management (5th ed.)*. McGraw-Hill.



## **Anexos**



## Anexos

### 1. Anexo\_A-Matriz FODA - DOFA



Nota : Elaboración propia 2025

## **Conclusiones**

Después de realizar el diagnóstico y análisis de la situación de Ecosinergia, logre identificar cómo la asociación tiene muchas variables positivas, pero a la vez posee enormes debilidades en la gestión de Talento Humano. Su enfoque sostenible en sinergia con la perspectiva de su pensamiento social ha logrado desarrollar un valor inmenso para la asociación, ya que le brinda la posibilidad de atraer personas apasionadas con estos valores que con seguridad ejecutarán cambios e impactarán la vida positivamente de muchas personas; No obstante, hay áreas básicas con una oportunidad de mejora inmediato que al potencializar impactará positivamente en la operación de Ecosinergia, por ejemplo como la falta de un proceso claro de selección de talento humano, la carencia de herramientas tecnológicas de gestión de personal y de la poca visibilidad en el mercado de trabajo.

Las oportunidades externas pueden funcionar también a su favor si se aprovechan en el momento adecuado lo cual les ayudara a ser más estratégicos y adaptarse a la tendencia tecnológica por ende el impacto del trabajo en línea pueden ayudar a facilitar la atracción de talentos sin que impacte la ubicación de los candidatos, claramente toca realizar la proyección a nivel económico y buscar esos apoyos que potencializaran la ejecución de los proyectos con su inversión , pero deben tener en cuenta la volatilidad económica la cual se podría ver impactada por empresarios o entidades internacionales que pueden llegar a ser más competitivos a nivel salarial .

Para enfrentar esa realidad, es muy importante lograr consolidar la reputación de la asociación como un empleador que posee factores atractivos para el mercado laboral, y se hace indispensable lograr capitalizar su imagen e identidad en función del impacto social que tiene Ecosinergia a nivel social y ecológico; Además el lograr implementar un proceso de selección en función de competencias de la asociación con el objetivo de asegurar contrataciones más eficaces será la base de la construcción de relaciones laborales idóneas para poder ejecutar el relacionamiento con las comunidades adecuadamente; Por otro lado el uso de las herramientas digitales en la gestión del talento humano va a facilitar la obtención de esos objetivos de una forma más eficiente logrando la optimización de los procesos internos que se ven impactados , también es super importante explorar a futuro el establecer



planes de capacitación para potencializar el talento humano de Ecosinergia lo cual va a minimizar rotación y maximizar estilos de trabajo.

Finalmente, Ecosinergia promete mucho, pero debe ajustarse a nuevas dinámicas de mercado de trabajo con el fin de consolidar su estabilidad y desarrollo. Si consiguiera conducir de manera más debida los procesos, aprovechar ventajas y contrarrestar debilidades, será capaz de consolidarse como un negocio firme y en el futuro



## **Anexo\_B- Informe de investigación con datos recolectados de colaboradores actuales**

En el contexto actual, tener un equipo bien estructurado y con procesos definidos no es solo deseable, es esencial para que cualquier organización funcione de manera eficiente. En el caso de Ecosinergia Dialógica e Integradora, que la cual se encuentra en pleno proceso de crecimiento y desarrollo, han surgido varios retos relacionados con la gestión del talento humano. Se lograron evidenciar dificultades como la falta de claridad en el proceso de selección, los recursos limitados y las pocas oportunidades de crecimiento para los colaboradores. Todo esto ha impactado tanto en la motivación como en el desempeño general del equipo anexo a esto es la principal razón de la alta rotación.

Como parte de mi formación en la Maestría en Gerencia del Talento Humano, y desde mi perspectiva como psicóloga, desarrolle un diagnóstico organizacional el cual me permitió identificar los principales puntos críticos y las oportunidades de mejora dentro de la asociación. Esta información no solo permite tener un panorama más claro de la situación actual, sino que también sirve como base para diseñar las estrategias que fortalecerán la estructura interna y lograran la optimización de la atracción del talento humano adecuado y alineado a las proyecciones de la organización y también va a promover un desarrollo sostenible para la asociación.

### **Metodología**

Para llevar a cabo este diagnóstico, se realizaron entrevistas semiestructuradas bajo un enfoque cualitativo a seis personas que hacen parte del equipo, abarcando distintos niveles jerárquicos dentro de la organización. A partir de sus testimonios, fue posible recolectar información clave sobre la cultura organizacional, los procesos internos y las percepciones sobre el desarrollo profesional de los colaboradores de Ecosinergia; Al realizar el análisis de las respuestas, se identificaron varios patrones comunes en las inquietudes y necesidades expresadas por los colaboradores.

Esto permitió reconocer con mayor claridad las principales oportunidades de mejora que tiene Ecosinergia en cuanto a su gestión del talento humano.

.

---

INSTRUMENTO ENTREVISTA SEMI ESTRUCTURADA

POLITECNICO GRANCOLOMBIANO

NOMBRE

CARGO

1	¿Cómo describiría el proceso de selección y contratación en la organización?
2	¿Cuáles cree que son las competencias clave que debe tener un colaborador en su puesto?
3	¿Considera que el talento humano actual posee las competencias necesarias para desempeñar eficazmente sus funciones? ¿Por qué?
4	¿Qué aspectos cree que deberían mejorarse en la atracción y selección del talento en la organización?
5	¿Qué recomendaciones daría para el proceso de selección o reclutamiento realizado en la empresa?
6	¿Para usted qué es una competencia laboral?
7	Teniendo en cuenta que un modelo de gestión por competencias es un enfoque que alinea las habilidades, conocimientos y actitudes de los colaboradores con los objetivos estratégicos de la organización, ¿qué elementos considera esenciales para su implementación dentro de la empresa?
8	¿Qué estrategias o herramientas cree que podrían ayudar a mejorar la atracción, selección y retención del talento en la empresa?
9	¿Cuáles son las principales competencias que se deberían priorizar en la organización?
10	¿Cuáles considera son las dificultades que se hacen presentes hoy en día para captar el mejor talento humano para la organización?

Nota : Creación Propia Avalada por Juan Carlos Osma 2025

## **Análisis de Resultados**

### **Análisis de Resultados – Diagnóstico Organizacional de Ecosinergia**

Desde mi experiencia en el área organizacional y en el marco de este diagnóstico, quiero compartir algunos hallazgos relevantes que surgieron del análisis de las entrevistas realizadas al equipo de Ecosinergia; Los colaboradores coincidieron en varias problemáticas que hoy los están afectando directamente y estas oportunidades de mejora impactan su desempeño, su bienestar laboral y su proyección profesional en Ecosinergia.

#### **1. Procesos no estructurados ni estandarizados**

Uno de los hallazgos más significativos tiene que ver con la ausencia de procesos claros y documentados para la gestión del talento más puntualmente la carencia de un proceso de atracción de talento humano estructurado y claro; por otra parte la contratación, se hace de forma improvisada, sin criterios técnicos definidos ni lineamientos estructurados. Esto ha traído como consecuencia dificultades para vincular personas con el perfil adecuado, generando confusión en los roles, poca claridad en las responsabilidades y una pérdida de eficiencia en la dinámica organizacional de la asociación.

#### **2. Falta de recursos**

El equipo también señaló una oportunidad de mejora muy importante en cuanto a recursos, tanto financieros como tecnológicos; Esta escasez les impide lograr implementar herramientas de gestión que apoyen de forma efectiva y que optimice el trabajo del área de talento humano, por otro lado también se ve afectado el acceso a formación, lo cual limita el crecimiento de los colaboradores y reduce la posibilidad de mejorar la experiencia laboral dentro de la asociación, En palabras simples, muchos sienten que están haciendo lo mejor posible... pero sin las herramientas adecuadas.

#### **3. Falta de claridad en las funciones**

Un punto que surgió con mucha fuerza fue la necesidad de definir con mayor precisión las funciones de cada cargo, La falta de descripciones claras está generando una distribución desigual de las cargas laborales, lo cual está afectando la motivación y el sentido de los propósitos de varios miembros del equipo. Cuando no hay claridad sobre qué se espera de cada persona, es muy difícil establecer metas, evaluar el desempeño o incluso reconocer los logros ya que las funciones no estas delimitadas.



#### **4. Escasas oportunidades de crecimiento**

Este es, quizás, uno de los aspectos más sensibles, en la actualidad Ecosinergia no tiene planes de formación ni rutas de desarrollo profesional, lo cual hace que esta falta de oportunidades para los colaboradores no desarrolle esa visualización a futuro o ese plan carrera, lo cual incrementa el riesgo de rotación; Sabemos que cuando las personas no ven posibilidades de crecimiento, buscan otras opciones que sí les permitan avanzar en su carrera y tener una proyección profesional adecuada.

#### **Análisis Cuantitativo**

Este análisis cuantitativo se realiza basado en las entrevistas realizadas a los colaboradores de Ecosinergia se identificó que el 83% de los colaboradores entrevistados expresaron la falta de procesos claros como una barrera importante en su trabajo diario. Por otro lado, el 67% de los trabajadores entrevistados identificaron la escasez de recursos como un factor limitante para su desempeño, de igual manera 100% de los trabajadores entrevistados señalaron la necesidad urgente de poder definir las funciones específicas dentro de sus roles y finalmente 83% de los trabajadores entrevistados expresaron su preocupación por la ausencia de oportunidades de formación, desarrollo y Crecimiento.

Desde una perspectiva organizacional, es clave poder implementar un proceso de atracción de talento basado en competencias, el cual tendrá que estar acompañado de herramientas tecnológicas que impacten y logren optimizar los procesos internos; Asimismo el lograr definir los perfiles de cargo, y de esta manera lograr la distribución de las cargas laborales de manera adecuada y crear planes de formación contribuirá a fortalecer el compromiso de los colaboradores y también ayudara consolidar una cultura organizacional más sólida. Si Ecosinergia toma la decisión y decide actuar de manera estratégica frente a estos desafíos, tiene una gran oportunidad de crecer, no solo como asociación a nivel nacional, sino como un referente de impacto social que valora y potencia el talento de su gente lo cual le dará visibilidad a nivel internacional.



### **Anexo- C- Competencias transversales y Descriptivos de Cargo**

En Ecosinergia tiene muy claro que, si realmente quieren generar un impacto positivo en las poblaciones vulnerables y en el medio ambiente , necesitan contar con un equipo humano fuerte, comprometido y alineado con ese propósito. Por eso, desde el área de talento humano y en articulación con la dirección ejecutiva, definimos un conjunto de competencias clave que consideramos fundamentales para todas las personas que hacen parte de la organización. Estas competencias no solo van a facilitar el trabajo colaborativo, sino que también reflejan los valores que los identifican como Asociación. También les van a permitir que cada integrante del equipo pueda crecer tanto en lo personal como en lo profesional, lo cual para Ecosinergia es igual de importante que el logro de resultados.

La idea es que cada colaborador entienda con claridad cómo puede aportar a que logren cumplir con la misión y visión, construyendo día a día un entorno laboral donde la ética, la innovación y la colaboración no sean solo palabras, sino parte natural de su forma de trabajar y relacionarse.







#### **Competencias Transversales Eco sinergia**



Nota : Creación Propia 2025



## Ilustración Mapa de Competencias Transversales

Competencia	Descripción	Conductas Asociadas
 <b>Trabajo en equipo</b>	Capacidad de colaborar con otros desde la escucha, el respeto y la construcción conjunta.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participa activamente en espacios grupales.</li> <li>- Escucha y valora ideas.</li> <li>- Promueve la cooperación.</li> </ul>
 <b>Relacionamiento</b>	Habilidad para generar vínculos positivos y empáticos dentro y fuera de la organización.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se comunica con claridad.</li> <li>- Genera confianza.</li> <li>- Maneja adecuadamente los conflictos.</li> </ul>
 <b>Innovación</b>	Capacidad de proponer y aplicar ideas nuevas para mejorar procesos y formas de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Propone ideas creativas.</li> <li>- Se adapta al cambio.</li> <li>- Busca nuevas soluciones.</li> </ul>
 <b>Excelencia</b>	Compromiso con la calidad, el logro de resultados y la mejora continua.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabaja con responsabilidad.</li> <li>- Cumple objetivos.</li> <li>- Mejora continuamente.</li> </ul>
 <b>Ética</b>	Coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace, actuando con integridad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toma decisiones con honestidad.</li> <li>- Respeta normas.</li> <li>- Aprende de sus errores.</li> </ul>
 <b>Cuidado por la vida</b>	Responsabilidad frente al bienestar propio, de otros y del entorno natural.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomenta la sostenibilidad.</li> <li>- Practica el autocuidado.</li> <li>- Actúa con conciencia social y ecológica.</li> </ul>

Nota : Creación Propia 2025



# DESCRIPTIVO DE CARGO

## Descriptivos De Cargo Ecosinergia

Como consultora en proceso de diagnóstico y fortalecimiento organizacional de Ecosinergia, he podido evidenciar la importancia que tiene para la Asociación la claridad en los roles y funciones de su equipo de trabajo. En este sentido, es fundamental comprender que los descriptivos de cargo no deben ser vistos únicamente como un requisito administrativo o un simple documento más en la gestión del talento, sino como una herramienta muy estratégica que brinda dirección, propósito y coherencia al quehacer diario de cada colaborador.

Desde una perspectiva organizacional, el contar con las funciones claramente definidas contribuye a lograr alinear las expectativas, las cuales van a facilitar la comunicación interna y fortalecer el trabajo colaborativo. Cuando una persona tiene claridad sobre lo que se espera de ella, puede desempeñarse con mayor seguridad, asumir con responsabilidad sus tareas y proyectarse en su desarrollo personal y profesional.

Durante el proceso, se identificó que Ecosinergia ha avanzado en la construcción de perfiles para distintos niveles, desde el equipo operativo hasta la dirección ejecutiva, con un enfoque que busca no solo delimitar funciones, sino también conectar cada rol con los valores y propósitos institucionales. Esta práctica permite orientar los esfuerzos individuales hacia las metas comunes lo cual va a favorecer tanto el desempeño como el sentido de pertenencia de los colaboradores. En este contexto, los descriptivos de cargo funcionan como una guía que le va a permitir a cada colaborador ubicarse dentro de la estructura organizacional, y de esta manera lograr comprender su aporte al logro de la misión y visualizar oportunidades de mejora y crecimiento. Más allá de definir “qué hace” cada uno, estos documentos capturan la esencia del rol, facilitando que el ejercicio profesional sea más consciente, eficiente y alineado con un modelo organizacional sostenible.

En conclusión, la implementación y uso adecuado de los perfiles de cargo en Ecosinergia representa un paso clave hacia la consolidación de una estructura más clara, colaborativa y orientada al desarrollo del talento humano. Como consultora y desde mi rol como psicóloga organizacional, considero que este avance es un pilar esencial para fortalecer la gestión interna y acompañar el crecimiento sostenible a través del tiempo en la Asociación.



# DESCRIPTIVO DE CARGO

## DIRECTOR EJECUTIVO

### Misión del Cargo

Definir y ejecutar la estrategia global de la organización, garantizando el crecimiento sostenible, la rentabilidad y la consolidación de la entidad en el mercado.

### Objetivos del Cargo

- Establecer la visión, misión, objetivos y planes de acción a largo plazo, orientados al fortalecimiento y expansión de la asociación
- Liderar el proceso de toma de decisiones clave en temas de inversión, alianzas estratégicas y políticas internas, asegurando el cumplimiento de metas y resultados.
- Supervisar el desempeño de todas las áreas funcionales, garantizando una coordinación efectiva y la optimización de recursos humanos, financieros y tecnológicos.

### Funciones del Cargo

- Definir, en conjunto con la asamblea de socios, la estrategia global y los objetivos institucionales a corto, mediano y largo plazo.
- Evaluar y decidir sobre inversiones, alianzas estratégicas, nuevos mercados y oportunidades de expansión.
- Supervisar el cumplimiento de indicadores clave de desempeño (KPIs) en áreas como operaciones, finanzas, recursos humanos y proyectos.
- Representar a la organización en reuniones, foros, eventos y negociaciones, asegurando el posicionamiento y la imagen corporativa.
- Asegurar el cumplimiento de normativas legales, éticas y de responsabilidad social, implementando políticas que garanticen la transparencia y el buen gobierno corporativo.
- Desarrollar y mantener relaciones estratégicas con clientes, socios, inversionistas y organismos reguladores y ONGs

### Requisitos Académicos:

- Pregrado : Administración de Empresas, Economía, Ingeniería o carreras afines.
- Postgrado, : especializaciones o un MBA
- Deseables certificaciones en liderazgo y dirección estratégica.

### Experiencia:

- Experiencia mínima de 12 años en roles de alta dirección o gerencia general, preferiblemente en sectores relacionados con energía, sostenibilidad o industrias afines.
- dirección y coordinación de equipos de alto rendimiento, con capacidad para tomar decisiones estratégicas y gestionar cambios organizacionales.
- planificación estratégica, análisis financiero, gestión de recursos y desarrollo de negocios, así como experiencia en la representación institucional y establecimiento de relaciones estratégicas.



# DESCRIPTIVO DE CARGO

## LIDER JURIDICO

### Misión del Cargo:

Gestionar, asesorar y supervisar todos los aspectos legales y fiscales de la Asociación garantizando el cumplimiento normativo, la optimización fiscal y la mitigación de riesgos legales.

### Objetivos del Cargo:

- Asegurar que la Asociación cumpla con todas las disposiciones legales y fiscales vigentes, adaptándose a los cambios legislativos.
- Proveer orientación legal y fiscal oportuna y eficaz a la alta dirección y demás áreas de la organización.
- Identificar, evaluar y mitigar riesgos legales y fiscales, implementando controles internos y políticas preventivas.
- Desarrollar e implementar estrategias que permitan una gestión fiscal eficiente y beneficiosa para la organización.

### Funciones del Cargo:

- Supervisar y coordinar el área jurídica y fiscal, estableciendo procedimientos y controles que garanticen el cumplimiento normativo.
- Asesorar a la dirección y equipos operativos sobre implicaciones legales y fiscales en decisiones comerciales y estratégicas.
- Revisar, elaborar y negociar contratos, convenios y acuerdos, asegurando que cumplan con las normativas aplicables.
- Monitorear cambios en la legislación y normativas fiscales, actualizando las políticas internas y comunicando las novedades a la organización.
- Coordinar y gestionar auditorías internas y externas, y mantener relaciones con asesores externos, bufetes y consultores fiscales.
- Representar a la organización en procesos judiciales, administrativos y en negociaciones con entidades regulatorias.

### Requisitos Académicos:

- Pregrado: Profesional en Derecho, Deseable especialización o formación complementaria en Derecho Fiscal, Tributario o áreas afines.
- Postgrado: derecho fiscal, tributario, comercial y/o social

### Experiencia:

- Experiencia mínima de 6 a 9 años en áreas jurídicas y fiscales, preferiblemente en organizaciones de mediano a gran tamaño.
- asesoría legal y fiscal, elaboración y revisión de contratos y convenios, gestión de litigios y auditorías.
- normativa legal y fiscal, y habilidad para interpretar y aplicar cambios regulatorios.
- Experiencia en el liderazgo y coordinación de equipos, con capacidad para gestionar relaciones con entidades regulatorias y asesores externos.



# DESCRIPTIVO DE CARGO

## LIDER DE TALENTO HUMANO

### Misión del Cargo:

Gestionar, desarrollar y potenciar Talento humano de la organización, mediante la implementación de estrategias integrales que promuevan el bienestar, el crecimiento profesional y el compromiso de los colaboradores.

### Objetivos del Cargo:

- Diseñar y ejecutar políticas y programas de gestión del talento humano que impulsen el desarrollo, la retención y la motivación del personal.
- Fomentar un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, que contribuya a la mejora continua del clima laboral y la cultura organizacional.
- Asegurar el cumplimiento de las normativas laborales y brindar asesoría a la alta dirección y líderes en temas relacionados con recursos humanos y desarrollo organizacional.

### Funciones del Cargo:

- Elaborar y poner en marcha el plan estratégico de gestión de talento humano, alineado con la misión y visión de la organización.
- Dirigir los procesos de reclutamiento, selección, inducción, capacitación, evaluación del desempeño y desarrollo profesional de los colaboradores.
- Diseñar e implementar programas de capacitación y desarrollo que respondan a las necesidades actuales y futuras de la organización.
- Supervisar y gestionar las políticas de compensación, beneficios y reconocimiento, asegurando su coherencia y competitividad en el mercado.
- Monitorear y evaluar indicadores clave relacionados con el clima laboral, el rendimiento del personal y la eficacia de los procesos de recursos humanos, proponiendo acciones de mejora.
- Asegurar el cumplimiento de la legislación laboral y las normativas internas, gestionando adecuadamente los conflictos y promoviendo relaciones laborales saludables.

### Requisitos Académicos:

- Pregrado : Psicología, Administración de Empresas, ingeniería industrial
- Postgrado: gestión del talento humanos y SST
- Deseable certificaciones coaching, desarrollo organizacional o áreas relacionadas.

### Experiencia:

- Experiencia mínima de 6 a 9 años en roles de liderazgo en el área de recursos o talento humanos, preferiblemente en entornos dinámicos y en crecimiento.
- legislación laboral, gestión del cambio y desarrollo organizacional.
- Experiencia comprobada en el diseño e implementación de estrategias para el desarrollo, la retención atracción desarrollo y el bienestar de los colaboradores, así como en la resolución de conflictos y en la mejora del clima laboral.



# DESCRPTIVO DE CARGO

## LIDER DE OPERACIONES

### Misión del Cargo:

Dirigir y coordinar las operaciones en el área de ecosinergia, integrando la planificación y ejecución de proyectos junto con el desarrollo del capital humano. Este cargo es responsable de garantizar la eficiencia operativa y el cumplimiento de los objetivos estratégicos, estableciendo sinergias entre los equipos de proyectos y talento humano.

### Objetivos del Cargo:

- Supervisar y coordinar las actividades operativas, de proyectos y Financiera para asegurar la alineación y el logro de los objetivos estratégicos.
- Administrar de forma eficiente los recursos humanos, financieros y tecnológicos, garantizando la sostenibilidad y competitividad de las operaciones.
- Promover la implementación de metodologías modernas y herramientas tecnológicas en la gestión de proyectos y desarrollo de personal, impulsando la mejora continua.
- Fomentar una comunicación efectiva y un ambiente colaborativo entre las diferentes áreas, garantizando que los proyectos y estrategias de desarrollo de talento se ejecuten en forma coordinada.

### Funciones del Cargo:

- Planificar, coordinar y supervisar la ejecución de proyectos de ecosinergia, asegurando el cumplimiento de cronogramas, presupuestos y estándares de calidad.
- Supervisar al equipo de proyectos, estableciendo que el Líder de Proyectos le reporte directamente para asegurar el alineamiento estratégico y operativo.
- Diseñar e implementar estrategias operativas que optimicen el uso de recursos y minimicen riesgos mediante metodologías como PMI, Agile o Lean.
- Gestionar procesos de reclutamiento, capacitación y desarrollo del personal, fomentando el crecimiento profesional y la cohesión del equipo.
- Establecer y monitorear indicadores clave de desempeño (KPIs) para evaluar la eficacia operativa, el avance de proyectos y la satisfacción del equipo.

### Requisitos Académicos:

- Pregrado: Industrial, Energética, Ambiental), Administración de Empresas,
- Postgrado : gestión de operaciones, proyectos, recursos humanos y sostenibilidad.
- Deseables Certificaciones en metodologías de gestión (como PMP, Scrum Master) y en liderazgo o desarrollo organizacional serán un plus.

### Experiencia:

- Experiencia mínima de 5 años en roles de liderazgo, preferiblemente en sectores relacionados con la energía, la sostenibilidad o industrias afines.
- Experiencia comprobada en la gestión integral de operaciones, proyectos y equipos multidisciplinarios, con un enfoque en la eficiencia operativa y el desarrollo del talento humano.
- Conocimientos sólidos en la aplicación de metodologías de gestión (PMI, Agile, Lean, etc.) y en el uso de herramientas tecnológicas para la planificación y seguimiento de proyectos.



# DESCRIPTIVO DE CARGO

## LIDER DE FINANCIERO

### Misión del Cargo

Gestionar, planificar y controlar todas las actividades financieras de la organización, garantizando la óptima asignación y uso de recursos, el cumplimiento de normativas contables y fiscales, y la generación de información precisa para la toma de decisiones estratégicas.

### Objetivos del Cargo

- Administrar de manera eficiente el flujo de recursos financieros, asegurando la viabilidad y rentabilidad de la organización.
- Desarrollar, implementar y supervisar presupuestos, proyecciones financieras y planes de inversión, así como establecer controles internos para mitigar riesgos.
- Elaborar y analizar informes financieros que permitan evaluar el desempeño de la organización y detectar oportunidades de mejora.
- Asegurar el cumplimiento de las políticas financieras internas y la legislación vigente en materia contable, fiscal y regulatoria.

### Funciones del Cargo:

- Elaborar y gestionar el presupuesto anual, realizando seguimiento a la ejecución y proponiendo ajustes cuando sea necesario.
- Supervisar la contabilidad, tesorería, gestión de inversiones y control interno, garantizando la integridad de la información financiera.
- Coordinar la elaboración de estados financieros, reportes de gestión y análisis de variaciones, facilitando la toma de decisiones por parte de la alta dirección.
- Evaluar y gestionar riesgos financieros, proponiendo estrategias para su mitigación y optimización de recursos.
- Asesorar en procesos de financiamiento, inversión y evaluación de proyectos, aportando análisis de rentabilidad y viabilidad económica.

### Requisitos Académicos

- Pregrado Contabilidad, Finanzas, Economía, Administración de Empresas o áreas afines.
- Postgrado, especializaciones en el área financiera.

### Experiencia:

- Experiencia mínima de 5 a 7 años en roles de liderazgo en finanzas, preferiblemente en organizaciones de mediano a gran tamaño.
- Historial comprobado en la elaboración y seguimiento de presupuestos, análisis financiero y gestión de riesgos.
- Conocimiento sólido en normativas contables y fiscales, y en el uso de herramientas tecnológicas para la gestión financiera.
- Experiencia en la coordinación y dirección de equipos, con capacidad para trabajar de manera transversal con otras áreas de la organización.



# DESCRIPTIVO DE CARGO

## LIDER DE PROYECTOS

### Misión del Cargo

Dirigir y coordinar la planificación, ejecución y seguimiento de proyectos orientados a la integración y optimización de energías renovables y soluciones sostenibles, promoviendo el uso eficiente de recursos y la innovación en el sector.

### Objetivos del Cargo:

- Diseñar, implementar y monitorear proyectos de eco sinergia, asegurando que cada iniciativa se alinee con las estrategias corporativas y los estándares de calidad establecidos.
- Gestionar equipos multidisciplinarios, fomentando la colaboración y comunicación efectiva entre las diferentes áreas involucradas.
- Optimizar el uso de recursos técnicos, humanos y financieros, garantizando el cumplimiento de los plazos y presupuestos asignados.
- Identificar oportunidades de mejora en procesos y tecnologías, promoviendo la adopción de metodologías y herramientas que impulsen la eficiencia y la sostenibilidad.

### Funciones del Cargo:

- Elaborar y ejecutar el plan de proyectos, definiendo cronogramas, hitos y objetivos específicos.
- Coordinar y asignar tareas al equipo de trabajo, asegurando una distribución equilibrada de responsabilidades.
- Supervisar el avance de cada proyecto mediante el seguimiento de indicadores clave de desempeño (KPIs) y realizar ajustes cuando sea necesario.
- Realizar análisis de riesgos y proponer medidas correctivas para minimizar impactos en la ejecución de los proyectos.
- Gestionar el presupuesto asignado, controlando los costos y optimizando los recursos disponibles.
- Establecer y mantener una comunicación fluida con la alta dirección, clientes y proveedores, reportando avances, desafíos y logros.

### Requisitos Académicos

- Pregrado (Industrial, Energética, Ambiental), Administración de Empresas, Gestión de Proyectos o áreas afines.
- Postgrado especializaciones, diplomados o certificaciones en gestión de proyectos (como PMP, Scrum Máster) y/o en energías renovables y sostenibilidad.

### Experiencia

- Experiencia mínima de 6 a 9 años en gestión y liderazgo de proyectos, preferiblemente en el sector energético o en iniciativas relacionadas con la sostenibilidad.
- Conocimientos sólidos en metodologías de gestión de proyectos y en el uso de herramientas tecnológicas para la planificación y seguimiento (MS Project, Trello, Asana, entre otros).
- Experiencia comprobada en el trabajo con equipos multidisciplinarios y en la coordinación de proyectos complejos.



## MANUAL DEL PROCESO DE ATRACCIÓN DE TALENTO HUMANO



ECOSINERGIA DIALÓGICA E INTEGRADORA

MARZO 2025

---

## 1. INTRODUCCIÓN

Ecosinergia Dialógica e Integradora reconoce que el crecimiento sostenible de la organización está intrínsecamente relacionado con la calidad humana y profesional de sus colaboradores. En coherencia con su propósito institucional, se implementa un proceso de atracción de talento humano basado en competencias, orientado a vincular personas comprometidas, con altos estándares éticos, sociales y ambientales.

Este manual tiene como objetivo establecer un marco normativo claro, eficiente y medible para garantizar que los procesos de atracción y selección se alineen con la cultura organizacional, fortalezcan el clima laboral y aseguren la idoneidad de los perfiles seleccionados.

## 2. OBJETIVO GENERAL

Estandarizar el proceso de atracción de talento humano en Ecosinergia, asegurando que cada etapa se ejecute con transparencia, calidad y en armonía con los principios institucionales de sostenibilidad, inclusión, diálogo y desarrollo humano.

---

### 3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar la adecuada difusión de las vacantes disponibles.
- Optimizar la selección de candidatos a través de metodologías basadas en competencias.
- Implementar herramientas de evaluación técnica y psicotécnica.
- Documentar y sistematizar el proceso de selección.
- Promover la equidad, la diversidad y la no discriminación en cada fase del proceso.



## Proceso Atracción de Talento Humano



### Requisición de Personal

Recepción del requerimiento y validación del perfil de cargo.

### Publicación

Publicación de la vacante (interna y externa).

### Evaluación I Fase

Pruebas psicotécnicas  
Pruebas técnicas.

### Definición

Comité de selección  
  
Toma de Decisión

### Ofrecimiento

Ofrecimiento salarial



1

2

3

4

5

6

7

8

### Validación de requisitos mínimos

Recepción y verificación de hojas de vida.

Preselección de candidatos

### Evaluación II Fase

Assessment Center  
Entrevistas (semifinal y final).

### Validación

Verificación de referencias laborales.

### Cierre

Formalización del contrato

## 4. ETAPAS DEL PROCESO DE ATRACCIÓN DE TALENTO HUMANO

### 1. Requisición de personal y validación del perfil

- Solicitud formal de vacante por parte del área solicitante.
- Validación del perfil con Talento Humano, incluyendo funciones, competencias y condiciones contractuales.

### 2. Publicación de la vacante

- Internos Difusión en medios (intranet, correos institucionales)
- Externos (portales especializados, universidades, redes sociales).

### 3. Recepción y verificación de hojas de vida

- Validación de requisitos mínimos
  - Aprobacion de Preseleccion
-

#### **4. Preselección y aplicación de pruebas**

- Pruebas psicotécnicas (ej. DISC, ERI).
- Pruebas técnicas diseñadas por el líder del área.
- Assessment Center, en caso de cargos directivos o estratégicos.

#### **5. Entrevistas estructuradas**

- Entrevista semifinal: Talento Humano + Líder de área.
- Entrevista final: Dirección Ejecutiva + Talento Humano.

#### **6. Comité de selección y toma de decisión**

- Evaluación de resultados cuantitativos.
- Revisión del ajuste cultural, técnico y competencial.
- Calificación final (escala sobre 5 puntos, mínimo aprobatorio: 3.6).

#### **7. Verificación de referencias y oferta laboral**

- Contacto con anteriores empleadores.
  - Análisis de antecedentes laborales y éticos.
  - Presentación de oferta formal.
-

## 8. Formalización y cierre del proceso

- Firma de contrato.
- Entrega de documentos y bienvenida institucional.
- Inducción al cargo y a la cultura organizacional.

## 5. RESPONSABILIDADES CLAVES

- Talento Humano: Coordinación del proceso, validación de requisitos, aplicación de pruebas e inducción.
- Líder del área: Definición de competencias técnicas, diseño de pruebas específicas y participación en entrevistas.
- Dirección Ejecutiva: Toma de decisiones finales, validación cultural y aprobación de la contratación.

## 6. INSTRUMENTOS Y FORMATOS

- Formato de requisición de personal.
  - Guía de entrevistas estructuradas.
  - Informe de evaluación psicotécnica sera implementado el informe del proveedor de servicios MAGNETO
  - Las Evaluaciones técnicas seran diseñadas por cada lider de posicion.
  - Formato de verificación de referencias laborales.
-

- Registro de calificación y decisión final.

## 7. CONSIDERACIONES FINALES

Este manual deberá ser revisado y actualizado periódicamente por el área de Talento Humano, con el fin de garantizar su pertinencia, eficacia y alineación con las necesidades organizacionales y del entorno laboral. Su cumplimiento es obligatorio para todos los actores involucrados en el proceso de atracción y vinculación de personal.



## 8. ANEXOS

- Formato de requisición de personal.

ECOSINERGIA DIALOGICA E INTEGRADORA		
REQUERIMIENTO DE PERSONAL		OBSERVACIONES
<b>Datos Generales de la solicitud</b>	Fecha	
	Nombre del Solicitante	
	Cargo del Solicitante	
	Área/Departamento	
	Correo Electrónico	
	Teléfono	
<b>Información de la Vacante</b>	Nombre del Cargo	
	Número de Vacantes	
	Tipo de Contrato	
	Modalidad Laboral	
	Base de Trabajo	
<b>Justificación de la Solicitud</b>	Motivo de la Vacante	
<b>Aprobaciones</b>	Firma del Solicitante	
	Firma Lider de Talento Humano	
	Firma Director Ejecutivo	

## Guía de Entrevista por Competencias

Ecosinergia Dialógica e Integradora  
Área de Talento Humano

### INFORMACIÓN GENERAL DEL CANDIDATO

<b>NOMBRE COMPLETO:</b>	
<b>FECHA DE LA ENTREVISTA:</b>	
<b>CARGO AL QUE APLICA:</b>	
<b>ÁREA:</b>	
<b>ENTREVISTADOR(ES):</b>	

### 2. COMPETENCIAS A EVALUAR

HABILIDADES BLANDAS	No evidenciado 1-1.5	Basico 1.6 - 2.5	En Desarrollo 2.6 - 3.5	Comprobado 3.6 - 4.5	Perfeccionado 4.6 - 5.0
Comunicación Asertiva					
Trabajo en Equipo					
Orientación a Resultados					
Adaptabilidad al Cambio					
Liderazgo (si aplica)					
Ética y Responsabilidad					
Conocimiento Técnico del Cargo					

### 3. Preguntas por Competencia

- 1. Cuéntame sobre una situación en la que tuviste que resolver un conflicto en equipo.

- 2. ¿Cómo manejas situaciones de presión o cambio en tu entorno laboral?

- 3. Dame un ejemplo de una meta que hayas alcanzado y cómo lo lograste.

- 4. ¿Cuál ha sido tu mayor reto ético en un trabajo anterior y cómo lo enfrentaste?

- 5. ¿Qué conocimientos y herramientas técnicas consideras que son indispensables para este cargo?

#### 4. OBSERVACIONES DEL ENTREVISTADOR

criterio	Calificacion	1 a 5
Presentación personal		
Claridad y coherencia en sus respuestas		
Lenguaje verbal y no verbal		
Alineación con los valores de Ecosinergia		

#### 5. Calificación Global (escala 1 a 5)

Evaluacion	Calificacion
Comunicación Asertiva	
Trabajo en Equipo	
Orientación a Resultados	
Adaptabilidad	
Ética/Responsabilidad	
Conocimiento Técnico	
Puntaje Total / Concepto Elegible o no Elegible	

#### 6. Recomendaciones Finales

- ¿Recomienda la vinculación del candidato? (Sí / No / Requiere nueva evaluación)

SI	
NO	

- Justificación:

## Formato de Verificación de Referencias Laborales

- Nombre del candidato:
- Cargo al que aplica:
- Empresa anterior:
- Nombre del contacto:
- Cargo del contacto:
- Teléfono / Email:

Preguntas guía:

- ¿Cuál fue el cargo que desempeñó el candidato?

- ¿Durante qué tiempo trabajó en la empresa?

- ¿Qué funciones desempeñaba?

- ¿Cómo calificaría su desempeño general? (1 a 5)

- ¿Qué habilidades destacaba el candidato?

- ¿Tuvo reportes disciplinarios o conflictos?

- ¿Recomendaría su vinculación? ¿Por qué?

Observaciones del verificador:

Verificado por: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_



## ACTA DE COMITÉ DE SELECCIÓN

- Fecha de la reunión: \_\_\_\_\_
- Cargo convocado: \_\_\_\_\_
- Área: \_\_\_\_\_
- Candidatos evaluados: \_\_\_\_\_

Participantes del Comité:

Talento Humano

Líder de Área:

Dirección Ejecutiva :

Desarrollo de la reunión:

Se presentan los resultados de las entrevistas, pruebas psicotécnicas y técnicas, así como la evaluación de referencias laborales. Cada miembro del comité expone sus observaciones respecto a los candidatos.

Candidato(s) recomendado(s):

1. \_\_\_\_\_
  2. \_\_\_\_\_
  3. \_\_\_\_\_
-

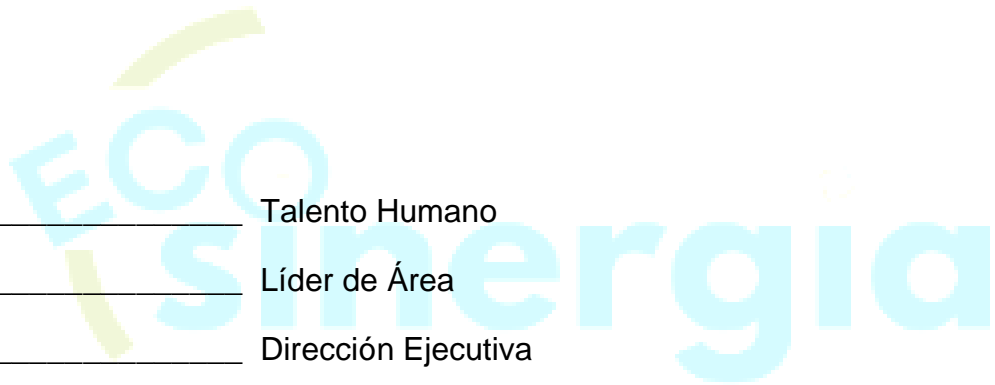
## DECISIÓN FINAL

El comité decide

Firmas:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Talento Humano  
Líder de Área  
Dirección Ejecutiva



## CONSULTORÍA EN ATRACCIÓN DE TALENTO HUMANO

### ECOSINERGIA DIALÓGICA E INTEGRADORA

#### Introducción

En el marco del fortalecimiento organizacional de Ecosinergia Dialógica e Integradora, se llevó a cabo una consultoría especializada en gestión del talento humano. Este proceso tuvo como propósito estructurar y formalizar el modelo de atracción de talento con enfoque por competencias, garantizando una vinculación coherente con la misión, visión y cultura institucional.

#### Objetivo General del Proceso

Diseñar e implementar un modelo integral, estandarizado y eficaz para la atracción y selección de talento humano, que asegure la vinculación de perfiles idóneos, éticos y altamente comprometidos con los valores de Ecosinergia.

#### Objetivos Específicos

- Establecer lineamientos claros y unificados para el proceso de selección.
- Fortalecer los criterios de evaluación técnica, psicotécnica y competencial.
- Asegurar trazabilidad, transparencia y objetividad en cada etapa del proceso.
- Promover el ajuste cultural de los candidatos con el modelo organizacional.



## **Alcance de la Consultoría**

La consultoría abarcó las siguientes acciones estratégicas:

- Diagnóstico del proceso actual de selección.
- Revisión y alineación del mapa de competencias institucional.
- Creación del manual de atracción de talento humano.
- Estandarización de formatos clave: requisición de personal, entrevistas, pruebas y verificación de referencias.
- Desarrollo de un sistema de indicadores de evaluación por competencias.

## **5. Evaluaciones Técnicas y Psicotécnicas**

- Las evaluaciones psicotécnicas serán administradas y diagnosticadas a partir de los resultados proporcionados por el proveedor externo Magneto , asegurando objetividad y respaldo metodológico.
- Las evaluaciones técnicas serán diseñadas, aplicadas y calificadas directamente por el líder del área solicitante, considerando las particularidades y niveles de exigencia de cada posición.

## **6. Resultados Alcanzados**

- Manual institucional del proceso de atracción de talento humano.
  - Formato de requisición de personal (Word y Excel).
  - Guía de entrevistas estructuradas por competencias.
  - Acta de comité de selección.
  - Formato de verificación de referencias laborales.
- 
-

## 7. Recomendaciones para la Implementación

- Socializar los lineamientos del proceso con todos los líderes de área.
- Capacitar al comité de selección en entrevista por competencias.
- Asignar responsables del diligenciamiento y control de formatos.
- Realizar seguimiento semestral al modelo implementado para ajustes y mejoras.
- Integrar los procesos con plataformas tecnológicas institucionales.

## 8. Conclusión

La presente consultoría representa un paso significativo hacia una gestión del talento más estratégica, profesional y coherente con los retos actuales de Ecosinergia. El conjunto de herramientas y lineamientos entregados permitirá consolidar procesos más justos, eficientes y orientados a la sostenibilidad institucional.

**\*\*Elaborado por:\*\*** Consultor en Gestión del Talento Humano

**\*\*Presentado a:\*\*** Gerencia General de Ecosinergia Dialógica e Integradora

