DAVID ALBERTO VAZQUEZ GARCIA

UNIVERSIDAD DEL SURESTE

MEDICINA VETERINARIA

Y

ZOOTECNIA

CAPITAL HUMANO

ING:

JUAN AGUSTIN

ENSAYO

05/07/20

RECLUTAMIENTO:

El reclutamiento es un conjunto de acciones que tiene por objetivo atraer candidatos potencialmente calificados con el fin de que se incorporen a la organización. El proceso de reclutamiento continúa con un proceso de selección con vistas a establecer cuáles de los candidatos potenciales cubren mejor los requerimiento del puesto, es por ello que el reclutamiento viene antes que la selección.

PROCESO DE RECLUTAMIENTO:

El reclutamiento y selección de personal es el proceso en el cual las empresas contratan al talento adecuado para ocupar un puesto, por ello es de vital importancia tener una estrategia y planeación de reclutamiento, ya que sin el capital humano necesario, ninguna compañía puede ser competitiva.

Dentro de la planeación estratégica las empresas deben incluir el reclutamiento y selección de personal. Usualmente son las áreas de Recursos Humanos (RR.HH.) las responsables de realizar esta planeación, sin embargo, existen casos en que no se cuenta con este departamento, por lo que el reclutamiento recae en los líderes de las áreas que necesitan de nuevos trabajadores.

La mejor forma de solucionar la falta de tiempo o recursos para la atracción y contratación de talento es a través de la alianza con una agencia de reclutamiento y selección de personal que provea de herramientas y experiencia necesarias para encontrar el talento adecuado.

FUENTES Y MEDIO DE RECLUTAMIENTO:

1. Anuncios

Es el método clásico, pero no por ello obsoleto, todo depende del medio en que se publique la vacante. La mayoría de las empresas utiliza la prensa para comunicar sus anuncios, pero también se puede acudir a la radio, revistas especializadas y, por supuesto, Internet. Este último medio posee gran demanda debido a su accesible costo y diversidad de formatos, que van desde banners, Redes Sociales y hasta plataformas generadas exclusivamente con ese objetivo.

Cabe señalar que el Internet, a diferencia de los medios convencionales, es altamente segmentable.

 2. Recomendaciones

Las recomendaciones son otro método tradicional que consiste en preguntar a los propios trabajadores y en los círculos profesionales o sociales si conocen a personas con el perfil que estamos buscando.

Las recomendaciones suponen un reclutamiento casi inmediato, gracias a que tenemos una referencia de primera mano sobre cada postulante. El inconveniente es que el número de candidatos suele ser bastante limitado, por lo que tiene mejores resultados en las empresas de gran tamaño.

3. Base de datos

El personal de Recursos Humanos de la empresa debe mantenerse siempre atento a las solicitudes espontáneas que recibe la empresa. Una documentación bien organizada puede convertirse en una base de datos importante, que ayude a cubrir futuras vacantes.

 4. Universidades

Existen empresas que constantemente reclutan practicantes. En estos casos es conveniente acercarse a universidades, con la finalidad de crear convenios que le permitan recibir alumnos para realizar sus prácticas profesionales o incluso recién egresados. Por obvias razones, esta fuente carece de perfiles con experiencia.

5. Agencias de reclutamiento de personal

En este punto entra IPS. Las agencias de reclutamiento de personal son una fuente ideal para empresas que buscan un amplio número de candidatos, pero también para aquellas que requieren personal altamente capacitado. Además, acudir a un intermediario facilita los procesos de reclutamiento y selección de personal.

COSTO DE RECLUTAMIENTO:

El costo por contratación de personal es una métrica que calcula cuánto le cuesta a tu compañía contratar nuevos trabajadores.

Una de las necesidades de una empresa es evaluar el costo de cada producto o servicio vendido por la empresa. Los costos de personal están obviamente incluidos en la esta evaluación.

Para monitorear el costo por contratación también necesitas monitorear los costos internos y externos de reclutamiento, así como el número total de contrataciones de un período particular, por ejemplo, mensual o anual.

HOJA DE SOLICITUD Y CURRICULUM VITAE:

Aunque el Curriculum Vitae y la solicitud de empleo son dos documentos bien distintos, cada vez son más los candidatos que apuestan por el currículum y la solicitud de empleo como técnica de búsqueda de empleo. ¿Por qué? Porque mientras la solicitud de empleo tiene una estructura predeterminada que el candidato ha de rellenar con los datos solicitados, el currículum funciona como un auténtico resumen de nuestra trayectoria profesional.

Así pues, a pesar de que currículum y solicitud de empleo no son lo mismo, pueden utilizarse conjuntamente para responder una oferta de empleo o para postularnos como candidatos con una carta de auto candidatura. A no ser que el reclutador solicite expresamente el envío del currículum o la solicitud de empleo; en este caso tendremos que optar por uno de ellos en detrimento del otro.