



**Nombre de alumno: Berenice del Rocio Arguello Dearcia**

**Nombre del profesor: Karina Maricruz Pérez**

**Nombre del trabajo: Ensayo**

**Materia: Organización de Recursos Humanos**

**Grado: 3er Cuatrimestre**

**Grupo: A**

PASIÓN POR EDUCAR

Comitán de Domínguez Chiapas a 07 de Junio de 2020.

## Reclutamiento de los Recursos Humanos

*La verdadera motivación viene del logro, desarrollo profesional,*

*Satisfacción en el trabajo y reconocimiento*

*Frederick Herzberg*

Hoy en día cada persona desarrolla una función importante dentro de nuestra sociedad, como los doctores, los maestros, los antropólogos, los psicólogos y aquellas personas que tengan una carrera universitaria, pero también las personas agricultoras, los ganaderos, los pescadores, desarrollan una función muy valiosa ya que gracias a ellos es que las personas podemos acceder a las frutas, verduras, carne, maíz, entre otras cosas, cada ser humano es un ser importante que desarrolla sus habilidades para el bien de la sociedad y el país, sin embargo algo que se tiene que destacar es que hay personas que carecen del sentido de responsabilidad para ejercer ciertos trabajos y que en algunas ocasiones llegan a generar un descontrol dentro del personal. Es por esto que es fundamental que dentro de una empresa se cuente con lineamientos para la contratación de las personas, un empresario que quiere hacer crecer su empresa o negocio tiene que contar con estrategias que le sean efectivas para conocer a la persona que está por contratar, tiene que conocer en que otros campos de trabajos se ha desenvuelto e incluso saber la personalidad de dicha persona, si analizamos la contratación que se realizan hoy en día existen espacios en donde estos requisitos los pasan por alto, se llega a contratar personal solamente por una necesidad que se presenta en ese momento, como por ejemplo cuando alguien renuncia de manera repentina y necesitas a otra persona urgente para ocupar su lugar, las contrataciones rápidas y sin lineamientos claros para hacerlo ha llevado al fracaso a varias empresas, pues no se asegura que la persona sea alguien beneficiosos para la empresa y para el equipo de trabajo que ya se tiene, tampoco existe un seguimiento del desempeño que hace en su trabajo y en vez de generar un espacio armonioso con el personal lo que se está haciendo es que solo un cierto nivel de personal cargue con el trabajo que le correspondería a otras áreas de trabajo.

En este ensayo hablare sobre la importancia que tiene el reclutamiento de los recursos humanos, los tipos de reclutamientos, y los lineamientos que se tiene que seguir para la contratación de personal.

El reclutamiento de recursos humanos o reclutamiento de personal tiene que ver con el proceso de una empresa en el cual contratan personas con ciertos talentos para desarrollar una función, para ello es necesario analizar a fondo las necesidades que presenta la empresa, conocer que puestos que hay que cubrir, las funciones que desarrollaran y qué papel tiene en el desarrollo de dicho negocio o empresa. En esta fase se busca a los mejores candidatos para las vacantes a cubrir para esto se desarrollan diversas técnicas para la búsqueda de perfiles:

1.- Análisis sistemático del currículum Vitae: Lo que se busca con esto es descartar aquellas personas que no cumplen con los requisitos.

2.- Cuestionarios predefinidos: Aplicar un cuestionario a los aspirantes previo a la entrevista, ayudara a planear mejor la misma e incluso reducir la cantidad de entrevistados.

3.- Guías de entrevistas: Si bien es cierto, ninguna entrevista se desarrolla de la misma manera, tener una pequeña guía nos ayudara a organizar la entrevista y ahorrar.

4.- Aplicación de test de aptitudes: Existen diferentes test y pruebas para saber las aptitudes de la persona pero en varias de ellas lo que se destaca es la personalidad, aptitud verbal, aptitud espacial, aptitud numérica, razonamiento abstracto y mecánico, rapidez y precisión perceptiva.

5.- Proceso de revisión de referencias: Durante este proceso de debe desarrollar un formato para verificar las referencias laborales.

*(Arzarte, Técnicas de Reclutamiento y Selección para Evaluar a un Candidato, Grupo IPS especialistas en RH)*

Estos son algunos de los puntos a considerar a la hora de contratar personal en una empresa, hoy en día podemos encontrar muchos más métodos y podemos acceder a ellos en libros y en internet pero es necesario que cada empresa adapte estos lineamientos a las necesidades que presente y a lo que crea que le será efectivo. Ahora bien existen dos diferentes tipos de reclutamiento de los recursos humanos, el reclutamiento interno y el externo, el primero tiene que ver con que las empresas buscan candidatos entre los trabajadores de la propia empresa, mientras que el segundo tiene que ver con buscar al candidato fuera de la empresa, es decir, se busca el nuevo perfil por medio de la difusión del puesto que se requiere. La ventaja del reclutamiento interno es que el candidato conoce bien a la empresa y sus procesos internos, por lo que el proceso de adaptación es mucho más rápido y económico, sin embargo una de

las desventajas de este tipo de reclutamiento es la limitación de mirar hacia otras personas, muchas veces las empresas necesitan personas de fuera que hayan trabajado en otros espacios para tener otra visión diferente, otra desventaja es la mala selección del personal pues ascender a alguien puede generar expectativas que no se lleguen a cumplir con la nueva persona que ocupe el puesto, ahora bien una de las ventajas que se tiene en el reclutamiento externo es que hay personas nuevas, con nuevas ideas y puntos de vistas sobre problemas y soluciones dentro de la empresa, habrá un resultado inmediato, y mejora la plantilla de empleados, las desventajas la complejidad que existe a la hora de contratar el candidato adecuado, hay una mayor inversión e implica un mayor riesgo la llegada de un extraño supone una inseguridad mayor que si asciende alguien dentro de la empresa. También está el reclutamiento con enfoque directo e indirecto, el primero tiene que ver con la contratación de manera personal y que la empresa se acerca al mercado de trabajo de manera directa, el segundo se presenta cuando la empresa contacta a intermediarios para que sean ellos quienes se encargan de hacer el reclutamiento, las ventajas son ideas y enfoques diferentes, actualización constante, renueva y enriquece el recurso humano, resultados a corto plazo, las desventajas son mayor tiempo de capacitación, candidatos desconocidos y la frustración del personal.

Los medios para solicitar personal disponible para las empresas en general están clasificados en cuatro grupos:

- Abierto: Se refiere a la difusión de anuncios a través de radio o televisión, publicación en periódicos o revistas especializadas, volantes, recomendaciones del personal y reclutamiento directo.
- Selectivo: Por medio del Servicio Estatal de Empleo, Internet, escuelas especializadas técnicas o profesionales donde los requerimientos de las empresas son más técnicos y de calidad.
- Especializadas en el ámbito ejecutivo: En esta clasificación participan las agencias de colocación, cámaras de comercio y asociaciones de industriales o de empresas.
- Por convenio: Establecidos con las escuelas en el ámbito técnico y superior, patronatos o asociaciones de asistencia privada.

*(Medios de reclutamiento laboral)* Obtenido de: <https://doctrina.vlex.com.mx/vid/medios-reclutamiento-laboral-56255860>

Para finalizar, investigando este tema puedo argumentar que el reclutamiento del personal es un tema de mucha importancia en cualquier empresa ya que de las personas que decida tener el dueño de dicha empresa depende su crecimiento y rendimiento, personalmente creo que un empresario no solo se debe enfocar en los objetivos de su empresa si no también preocuparse por el bienestar de sus empleados, asegurándose que sean espacios de trabajos dignos, que el ambiente laboral sea armonioso, que existan reconocimientos cuando las cosas están saliendo bien, ya que si nos damos cuenta la calidad de trabajo va a depender de lo satisfecho que se sientan las personas.

Es importante retomar que para que la empresa siga creciendo y trabajando de manera armoniosa se necesita analizar muy bien que personas son las realmente necesarias para la empresa, como mencione anteriormente existen muchas formas de reclutar personal y varias recomendaciones que se pueden encontrar en internet pero lo importante es que el jefe tenga la capacidad de adaptarlo a su contexto, tomar en cuenta todas las ventajas y desventajas de solicitar un nuevo perfil, también tiene que hacerlo pensando en el personal, para así no perder el ritmo de trabajo. Cuando ya se conocen muy bien las necesidades y se decide proceder a la contratación del personal también es importante monitorear su integración en el quipo ya que de esta forma podremos asegurarnos de que la persona contratada está generando cambios significativos y provechosos para todos.

Pensándolo un poco a nivel educativo pienso que esto lo podremos aplicar en un salón de clases cuando un niño se integra a la mitad de estudios en el salón, la integración de este alumno será complejo pero si se busca las estrategias adecuadas seria todo un éxito, como docentes tendríamos que monitorear su comportamiento con los demás alumnos, tendremos que buscar métodos didácticos y de otra índole para que la armonía en el salón siga siendo la misma y asegurarnos por medio de la observación que será un alumno que aportara cosas buenas al grupo.

Fuentes:

- <https://www.ips.com.mx/blog/6-tecnicas-de-reclutamiento-y-seleccion-efectivas-para-evaluar-a-un-candidato>
- <https://www.vivus.es/blog/economia-de-hoy/reclutamiento-interno-vs-reclutamiento-externo-asi-contratan-en-nuestras-empresas/#:~:text=El%20proceso%20de%20selecci%C3%B3n%20de,Los%20analizamos%20a%20continuaci%C3%B3n.&text=Mientras%20tanto%2C%20el%20reclutamiento%20externo,personas%20ajenas%20a%20la%20empresa.>
- <https://www.ips.com.mx/blog/pros-y-contras-del-reclutamiento-de-personal-interno-y-externo>
- <https://doctrina.vlex.com.mx/vid/medios-reclutamiento-laboral-56255860>