



Nombre de alumno:

Judith Sarai López Santis

Nombre del profesor:

Karina Maricruz Pérez

Nombre del trabajo:

Ensayo: Reclutamiento de los Recursos Humanos

Materia:

Organización de los Recursos Humanos

Grado:

3°

Grupo:

“A”

Comitán de Domínguez Chiapas a 07 de junio de 2020

Reclutamiento de los Recursos Humanos

Con la llegada de las nuevas tecnologías, la vida cotidiana se ha convertido en una gran revolución. Nuestra forma de comunicarnos, de llevar las relaciones personales, ha cambiado por completo. Actualmente es más fácil escribir y enviar un mensaje de texto para saber de la otra persona, e incluso Facebook ayuda en la búsqueda de personas que viven lejos de la ciudad e incluso del país. Pero toda esta tecnología no solo se refleja en la vida personal sino además en la vida profesional, el tema central del presente trabajo es Recursos Humanos y la evolución que esta área ha tenido para el reclutamiento y selección de empleados, principalmente que cumplan con las capacidades y habilidades precisas para cierto puesto de trabajo. Pero ¿Qué se necesita para el reclutamiento? Además de las tecnologías, el uso de internet y redes sociales, existen tipos importantes del mismo, la importancia de la selección y la eficacia que tiene emplear métodos e instrumentos para llevar a cabo el proceso.

El reclutamiento es un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llamar. Para ser eficaz el reclutamiento debe atraer una cantidad de candidatos suficiente para abastecer de modo adecuado el proceso de selección. El reclutamiento es el proceso de identificar e interesar a candidatos capacitados para llenar una vacante. Este se inicia con la búsqueda y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo. Morell y Brunet (1999) *destacan la importancia vital del reclutamiento, afirmando que “el acierto en la selección pasa necesariamente por un adecuado proceso de reclutamiento, a la vez que puede contribuir a reducir de forma significativa, los costes que se derivan del proceso de selección. Y ello porque, de realizarse adecuadamente, el reclutamiento introducirá un «filtro» previo que facilitará la tarea de selección”.*

Esta fase de reclutamiento es la etapa en la que se busca a los mejores candidatos para los puestos a cubrir. En ella se desarrollan diferentes acciones para la búsqueda de perfiles adecuados y para la publicación de ofertas laborales. Es una etapa importante porque tiene la función de transmitir mensaje y la necesidad de encontrar candidatos adecuados. Sin embargo este proceso se divide en reclutamiento interno y externo, y este último se subdivide en enfoque directo e indirecto.

El reclutamiento interno se refiere a cubrir las vacantes mediante la reubicación de los mismos colaboradores. Los reclutadores tendrán que tomar en cuenta aspectos como el desempeño, los conocimientos, habilidades que los candidatos ya poseen. Este proceso de selección se

ejecuta mediante 5 pasos: convocatoria y publicación de la vacante (anuncios dentro de la misma empresa), evaluación de sus habilidades y capacidades por medio de entrevistas, revisión de resultados de las evaluaciones, selección del grupo de candidatos y por último el nombramiento de la persona que ocupara la vacante. Este tipo de reclutamiento es una excelente opción porque ayuda a los empleados a sentirse reconocidos por su esfuerzo y desempeño laboral, brindando la oportunidad de crecer jerárquicamente. Contribuye al ahorro económico de la empresa, porque no invierte en publicidad o servicios de contratación extras; ayuda en la reducción de tiempos de reclutamiento, como conocer al candidato o poner a prueba sus competencias.

A diferencia del reclutamiento interno, el externo busca candidatos fuera de la empresa. Este es el método más utilizado en la selección y adquisición de nuevos talentos humanos. Y funciona de la siguiente manera: principalmente se hace un análisis de la vacante, con una lista de los requerimientos básicos que deben poseer los aspirantes (sexo, edad, nivel de escolaridad, conocimientos en el área); seguido de la divulgación de la vacante, para que este atraiga a las personas, debido a la gran cantidad de tecnología se lanza a distintos medios de comunicación (plataformas de búsquedas de empleo, redes sociales, agencia de talentos, universidades); este medio de reclutamiento puede cambiar la visión de la empresa, pues los nuevos empleados pueden aportar nuevas ideas que aumenten la productividad de la misma, con esto se busca el fortalecimiento y actualización de la base de talentos y equipos de trabajo, mejorando la productividad. De ello se deriva el enfoque directo, consiste en contactar al mercado de trabajo, consultando los archivos de los candidatos (deben tener un currículum o una solicitud de empleo debidamente archivada), candidatos presentados por empleados de la misma empresa (estimulando a los empleados, haciéndolos sentir importante en el servicio que brindan), carteles o anuncios dentro de la empresa, contactos con sindicatos y asociaciones. Este tipo de enfoque es menos costoso, debido a que la misma empresa desarrolla los reclutamientos. Mientras que el enfoque indirecto, es más costoso, utiliza métodos nuevos y estrategias, herramientas de evaluación pertinentes para la colocación de los empleados. Este enfoque consiste en contactar a medios que intervengan en la promoción del reclutamiento. Algunos de ellos es el contacto con universidades y escuelas, entidades estatales, etc., para divulgar las oportunidades ofrecidas por la empresa; conferencias en universidades y escuelas; viajes de reclutamiento a otras localidades, publicando anuncios en la radio, y prensa locales; anuncios en diarios y revistas, este es dirigido a un público en general y por último las agencias de reclutamiento, estas atienden las pequeñas, medianas y grandes empresas, pueden proporcionar empleados con niveles adecuados a la producción

que se necesita. Aunque, este medio puede ser uno de los más costosos, debido a la efectividad que proporciona, dependiendo el tiempo que la empresa requiera a los nuevos empleados, es el costo que esta genera. Por lo tanto es necesario decidir el tipo de reclutamiento más adecuado y conveniente a las necesidades empresariales, pensando sobre todo en la inversión económica y el tiempo en que se efectuará.

La eficacia de estos métodos se centra principalmente en hacer un buen trabajo de análisis. José Vera destaca que “no siempre hay que sustituir. Se pueden reorganizar, mecanizar, robotizar, informatizar e, inclusive, externalizar, todas o parte de las tareas que se realizan en un puesto de trabajo”. Definiendo de manera adecuada el perfil de competencias que este puesto de trabajo posee. Existe un segundo análisis que hacer, se trata de definir qué tipo de contratación poner en práctica dentro de la empresa, si el interno o externo, escogiendo además las fuentes de reclutamiento adecuadas. El proceso de selección es algo muy importante también, pues se trata de estudiar cuidadosamente los curriculum, realizar entrevistas previas, entrevistas personales y pruebas de selección de las aspiraciones del candidato.

El objetivo principal de esta selección es encontrar gente de calidad para una empresa u organización. Eligiendo a los candidatos que presenten las cualidades y experiencia profesional más apropiados para el desempeño del cargo, evaluando la potencialidad física y mental de los solicitantes. Cerca del **90% de los fallos en la contratación de personal, se producen al no hacer un buen proceso de selección y no definir con eficacia las competencias personales o técnicas de los candidatos que se buscan.** Por eso la selección del personal es fundamental para crear un equipo competitivo.

En ocasiones puede suceder que varios de los candidatos cumplan las exigencias y merezcan ser postulados para que la empresa solicitante los tenga en cuenta como intereses a ocupar el cargo vacante, la decisión final de aceptar o rechazar los candidatos es siempre responsabilidad de la organización solicitante. Como proceso de decisión, la selección de personal implica tres modelos de comportamiento, el modelo de colocación, de selección y clasificación. En el primero hay un solo candidato para una vacante que debe ser cubierta por él. En el segundo se presentan varios candidatos para cubrir una vacante. Cada candidato se compara con los requisitos que exija el cargo por proveer; pueden ocurrir dos alternativas: aprobación o rechazo. Y en el tercer modelo hay varios candidatos para dada vacante y varias vacantes para cada candidato, cada uno de ellos se compara con los requisitos para ocupar los cargos.

Por medio de esta selección se pueden conocer las fortalezas, debilidades, capacidades, competencias y limitaciones de cada persona. El éxito o fracaso depende de la combinación de los métodos o instrumentos a utilizar. Uno de los principales instrumentos de selección es la hoja de solicitud de empleo en ella se obtiene información personal y profesional de cada individuo. El segundo es la entrevista, y las preguntas de esta pueden basarse en el contenido de la hoja de solicitud. De esa manera se corrobora la información descrita. Los terceros son los test, el uso de estos depende de lo que se busca saber y medir. Por lo tanto se dividen en tres categorías. Los test psicológicos, por medio de ellos se puede conocer la personalidad del candidato; el test de inteligencia, que miden la capacidad de aprendizaje e intelectual; y el test de interés, la misma palabra lo dice, refleja el interés por el trabajo, conociendo los factores de motivación del individuo Con él es posible comparar aquel personal que tuvo éxito anteriormente y decidir su contratación. Y como cuarto punto se tienen a las pruebas de simulación de rendimiento, estas son las muestras de trabajo, que incluyen una réplica del puesto en miniatura, comparar con el elemento de rendimiento laboral y el trabajo de rutina; además incluye los centros de evaluación, como personal ejecutivo, supervisores, psicólogos, quienes los someten a ejercicios simuladores de problemas reales y la administración del personal de trabajo.

El paso siguiente es elegir los instrumentos de selección que han de aplicarse, entre las principales se encuentran: Selección en una sola etapa, trata de decidir los resultados solo con una prueba, como ejemplo utilizando la entrevista; selección secuencial en dos etapas. Se puede tomar una decisión cuando la información estudiada en el primer paso se juzga para aceptar o rechazar al aspirante; y la selección secuencial en tres etapas, se incluye las decisiones tomadas con base en tres técnicas de selección. Estos resultados de la selección producen ahorro a las empresas a la vez proporcionan aumento en la productividad.

Mantener la productividad en una empresa es algo muy difícil porque existen momentos en los que no se reemplaza rápidamente a un trabajador. Por lo tanto es necesario emplear los distintos métodos que el reclutamiento de los recursos humanos ofrece. Debido a la gran tecnología de hoy en día es posible enviar mensajes laborales a distintas partes que se requiera. Y para eso funciona el reclutamiento atraer a personas para conocer sus habilidades y destrezas. Las generaciones de hoy en día tienen ideas aún más innovadoras lo que ayudará al rendimiento favorable de una empresa. Y si hablamos en el área de Ciencias de la Educación, eso busca también, reconocer las capacidades de cada uno de los alumnos, reclutar a docentes capacitados para esta área educativa.

Bibliografía

Bringas, C. S. (2016). Herramientas en los procesos de reclutamiento.

Chiavenato, I. (s.f.). Administración de personal .

Lablanca, I. d. (s.f.). *Gestion de Recursos Humanos*.

Zamudio, I. C. (2018). Eficiencia de la metodología de reclutamiento.