

**ACTIVIDAD:
REPORTE DE LECTURA
UNIDAD 2
2.1 DEFINICIÓN**

ASIGNATURA
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

CATEDRÁTICA
MOLINA ROMÁN SANDY NAXCHIELY

ALUMNO
ROGER ADHEMIR FUENTES ARGUELLO

GRADO
NOVENO

GRUPO
"A"

SISTEMA
CUATRIMESTRAL

MODALIDAD
SEMIESCOLARIZADO

DÍA
SÁBADO

UNIDAD II

RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

Una organización, se tiene que ver como un conjunto de múltiples elementos que la forman, el diseño de la organización requiere de la participación de verdaderos profesionales, no se trata de improvisar, mucho menos de simplemente “irla armando en el camino”, el éxito y el bienestar debe descansar sobre una estructura estratégicamente diseñada.

En una organización, deben existir: planes, programas, estrategias, manuales operativos, desarrollo de políticas etc. Una empresa o entidad u organización, es producto de toda una arquitectura que debe ser ante todo funcional.

Uno de los ejes centrales de la estructura depende de elementos intangibles, pero que enmarcan el éxito de toda organización, y dentro de ella podemos encontrarnos con la cultura, ese conjunto de principios y valores han de ser el corazón que le dé vida y se convierta en el motor que impulse a la organización, pero quiénes son susceptibles de éste principio, obviamente las personas que la integran, si podemos ver esta especie de energía, me gustaría visualizarla de forma toroidal, es decir, viene de adentro, va a hacia afuera, se retroalimenta de lo que encuentra en su entorno y nuevamente regresa a su centro.

En una ocasión escuche al Sr. Carlos Kasuga Osaka, presidente de la empresa Yakult en México, y fundador del Liceo Japonés y llamo poderosamente mi atención una anécdota que mencionaba sobre una persona que vendía periódicos en un semáforo, le pago con un billete de alta denominación, pero el vendedor no tenía cambio, entonces Carlos Kasuga le dijo, que no se preocupara que cuando él volviera a pasar de regreso que le diera su cambio, después de un tiempo pasó nuevamente con su coche y su sorpresa fue, que el vendedor lo esperaba para darle su cambio., Carlos Kasuga Osaka decidió reclutarlo en su empresa, para posteriormente pasado el tiempo volverlo un ejecutivo dentro de ella, cerró su comentario diciendo, es más fácil enseñarle a una persona honesta y sencilla a través de la formación los conocimientos de un alto ejecutivo, que a un gran ejecutivo enseñarle los principios de la honestidad, la lealtad y la honradez.

Me disculpo por la narración anterior, que es real pero que seguramente sin intención omití algún dato, pero que la reflexión está enfocada en la misma dirección, sin embargo ilustra una característica de la complejidad del enfoque de lo que las organizaciones pueden considerar como primordiales o importantes en un proceso de reclutamiento.

Cuando hablamos de reclutamiento de personal, sabemos que existen por cada área o departamento, estructuras como profesiogramas que describen específicamente lo que se requiere, en términos de formación, currículum, habilidades, es decir en pocas palabras un perfil específico de lo que se necesita, y esa cédula con las especificaciones se otorgan a los encargados de los procesos de reclutamiento, selección y en general a las áreas de recursos humanos. Pero qué más hay para tomar una decisión.

A una organización me gusta verla como una unidad “biológica”, “simbiótica”, tiene vida, y cada persona que se encuentra dentro, forma parte de un todo, pero así como ejemplificamos (por nuestras necesidades visuales) a una organización en sus partes como un engranaje, podremos ver a cada ser humano como un pequeño diente que hace girar la maquinaria de un sistema sumamente complejo y superior, pero que si uno está dañado, afectará al otro y al otro, y así sucesivamente hasta parar o dañar a la maquinaria en general, y todo empezó con un “dientecito”.

La sincronía en una organización se da en virtud de la capacidad que pueden tener las personas de desear unirse a ese organismo, entonces no se trata nada más de contratar, no se trata nada más de resolver el problema del operario que hace falta, del almacenista, del chofer, del cajero, del mecánico, del contador, del gerente... el espíritu requiere a mi forma de ver, de la misma atención que requiere la formación de la aptitud que se desea contratar, es una búsqueda intencionada de lo adecuado, el contratar a la persona incorrecta puede efectivamente contaminar al sistema completo, y ser precisamente ese “dientecito” que dañe a los demás, porque también para este aspecto negativo existe contagio, podríamos si me permite la analogía, estar metiendo un virus, una enfermedad, y eso es impensable para la organización que tiene bien trazada su visión.

Entonces “atraer a la organización, personal capacitado e idóneo”, adquiere una nueva imagen, eso supone, considerando lo anterior que necesitamos también revisar, los principios, valores y todo lo relacionado a la cultura organizacional, por eso también se ha hablado sobre la importancia de reclutar en los puestos vacantes al mismo personal de la organización, aparte de que sirve como un sistema de incentivo y motivación, permite alimentar al organismo de los propios agentes aclimatados a la energía del mismo organismo, haciendo más fácil todos los procesos, sin resentir la intervención exógena de elementos que desconocen el mismo clima del organismo.

Para mi es importante, mantener dentro de las políticas un sistema rotativo del personal, de tal forma que al mismo tiempo que van desarrollando una cosmovisión con respecto a la organización, se están también capacitando para cubrir las necesidades en un futuro, y ser cada uno de ellos una posibilidad viable para seguir fortaleciendo a todo el sistema (aunque ello también traiga algunas desventajas).

En efecto es más fácil enseñarle a un trabajador que ya se encuentra dentro y, que ha demostrado ser empático con la cultura de la organización en términos de honestidad, responsabilidad, lealtad, compromiso y respeto, las habilidades de un puesto o un cargo, que enseñarle a una persona que no conocemos todos los valores y principios que necesitamos, esto también resuelve el problema del tiempo y los costos, así como también de los esfuerzos, sobre todo cuando existen condiciones en el mercado laboral en el que existe escasez de personal, o con falta de experiencia.

Para un reclutamiento eficiente, es importante contar con el conocimiento de las fuentes más confiables o que más se apegan a nuestras características, también de que cuando ofertemos los puestos vacantes que requerimos especifiquemos como lo hacemos con el perfil profesional el perfil actitudinal o de cualidades, y que representen a mi cultura organizacional, por ejemplo, que se requieren profesionales con altos valores éticos, de servicio, de espíritu de equipo, y especificar que no es necesario presentarse si no se cuenta con alguno de ellos, esto va a ir segmentando

automáticamente el grupo que va a acudir (aunque no lo garantiza), también por citar un ejemplo, mantener el contacto con las fuentes de generación de los mismo profesionales de universidades que tengan compatibilidad con nuestros principios, y que cuentan con una estructura comprobable de esta formación, por hacer alguna mención tenemos a la Universidad Iberoamericana, de origen Jesuita y mantenemos contacto con los consejeros académicos, y abrimos una bolsa de trabajo y sistemas de reclutamiento con dicha universidad, exponemos a la escuela exactamente lo que queremos, y de forma bilateral solucionamos dos problemas, el primero, satisface mi necesidad de ingresar personal que cumpla en la mayor medida mis requerimientos y por la otra, la universidad resuelve en parte los problemas de la ocupación de sus egresados.

Qué sucedería con la Universidad del Sureste, tienen una cultura organizacional, con características específicas de funcionamiento, un clima específico, y normalmente les está haciendo falta personal ya sea administrativo, ejecutivo o docente, mientras establezco un programa de incentivos basado en la recodificación o escalafón, por el otro mantengo el de reclutamiento, con la facilidad de que como los alumnos ya conocen el sistema, mantendremos un perfil más ajustado a lo que la universidad requiere del nuevo personal, pero que de la misma manera, la universidad puede tomar todos los contenidos de la cultura organizacional, e ir a las empresas a ofrecer las cualidades adicionales a las profesionales en las que forma a sus estudiantes y facilitar la necesidad de las dos partes.

Estrategias de alianza pueden resultar muchas, y que pueden resolver en gran parte los problemas de las contrataciones en una organización y que como tal, es de gran utilidad en un proceso de reclutamiento de personal, saber a dónde ir, conocer específicamente que necesitamos, ya proporciona en gran medida la solución de un problema con más garantías.