



Universidad del Sureste

Licenciatura en medicina veterinaria y zootecnia

Tercer cuatrimestre

Capital humano

2do parcial

Actividad de plataforma

M.V.Z.

Luis Enrique Trujillo Palacios

19 de junio de 2020

El reclutamiento

Es la búsqueda que lleva a cabo una empresa u organización para cubrir las necesidades de la misma en lo referente al capital humano.

Reclutamiento es el proceso y el resultado de reclutar. Este verbo refiere al alistamiento de reclutas y a la reunión de personas que se impulsa con un cierto fin.

Es el ejercicio en el que se divulga o publica las necesidades de una empresa en búsqueda de contendientes interesados y capacitados, por lo cual debe especificar las aptitudes que necesita para cubrir su vacante.

Se busca conseguir un número considerable de posibles candidatos para poder elaborar un proceso de selección más nutrido y así tener mayor posibilidad de conseguir al mejor candidato para sus necesidades.

Las actividades básicas que se realizan en el proceso de reclutamiento son:

- Investigar y analizar el mercado de personal.
- Aplicar técnicas de reclutamiento y elegir las fuentes más idóneas.
- Otorgar prioridad al reclutamiento interno sobre el externo.
- Orientar el reclutamiento hacia los criterios de selección, estándares de calidad y competencias establecidos.
- Estudiar el análisis del puesto solicitado, así como las competencias para elegir las fuentes de reclutamiento más adecuadas.

En referente al reclutamiento existen dos tipos: el interno y el externo.

Reclutamiento interno.

El reclutamiento es interno cuando, al presentarse determinada vacante la empresa la cubre a través de sus empleados, ya sea por medio de concurso, convocatoria o por ascensos. Esta forma de reclutamiento es altamente motivadora.

Cabe destacar que este tipo de reclutamiento tiende a ser el más económico para la empresa y trae consigo un beneficio en la motivación de los empleados en general al presentar constantemente la posibilidad de ascender y superarse así mismo, además de la posibilidad de acceder a mejores ingresos, además motiva a su gente a continuar capacitándose para tener lo necesario para buscar un siguiente ascenso.

Pero de lo contrario, el ser una empresa que no fomenta la capacitación constante, amenaza a que los puestos serán cubiertos por empleados no capacitados para llevar a cabo dichas responsabilidades de la manera idónea.

Reclutamiento externo.

Están constituida por los candidatos que provienen fuera de la empresa.

Las ventajas del reclutamiento externo son: trae sangre nueva y nuevas experiencias, renueva y enriquece los recursos humanos, y aprovecha las inversiones en capacitación y desarrollo de personal efectuadas por otras empresas o por los propios candidatos, algunas de sus desventajas son que tarda más que el reclutamiento interno y es más costoso. Entre las principales fuentes de reclutamiento externo se encuentran:

Este proceso tiene pros y contras, que muchas veces inclinan en la mayoría de los casos a las empresas a no optar por esta opción.

Uno de los más determinantes es el tiempo y el dinero que suele costar este tipo de reclutamiento ya que al ser externo la búsqueda de las personas ideales puede llevar más tiempo y por ende más dinero, la publicidad y la difusión que necesita es lo que lo encarece incluso en algunas ocasiones se tiene que contar con intermediarios como bufetes o bolsas de trabajo que lleven a cabo estas actividades.

El proceso de reclutamiento y selección de personal es un conjunto de etapas o pasos que tienen como objetivo el reclutar y seleccionar al personal más idóneo para un puesto de trabajo en una empresa.

1. Definición del perfil del postulante. El proceso de reclutamiento y selección de personal empieza con la definición del perfil del postulante, es decir, con la definición de las competencias o características que debe cumplir una persona para que pueda postular al puesto que estamos ofreciendo.
2. 2. Búsqueda, reclutamiento o convocatoria. El siguiente paso consiste en la búsqueda, reclutamiento o convocatoria de los postulantes que cumplan con las competencias o características que hemos definido en el paso anterior (sin necesidad de que tengan que cumplir todas ellas).
3. 3. Evaluación. El tercer paso del proceso de reclutamiento y selección de personal es la evaluación de los postulantes que hemos reclutado o convocado, con el fin de elegir entre todos ellos al más idóneo (o a los más idóneos) para el puesto que estamos ofreciendo.
4. 4. Selección y contratación. Una vez que hemos evaluados a todos los postulantes o candidatos, pasamos a seleccionar al que mejor desempeño haya tenido en las pruebas y entrevistas realizadas, es decir, pasamos a seleccionar al candidato más idóneo para cubrir el puesto vacante.
5. 5. Inducción y capacitación. Finalmente, una vez que hemos seleccionado y contratado al nuevo personal, debemos procurar que se adapte lo más pronto posible a la empresa, y capacitarlo para que se pueda desempeñar correctamente en su nuevo puesto.

Fuentes de reclutamiento

Las fuentes de donde las empresas obtienen candidatos potenciales es una parte fundamental de su estrategia general de reclutamiento. El mercado laboral es extenso, una empresa debe saber dónde buscar para maximizar sus recursos al momento de buscar aplicantes. Algunas de las fuentes más comunes para buscar aplicantes a vacantes son:

Fuentes internas y externas: Las fuentes internas ofrecen candidatos conocidos para la empresa y estos están familiarizados con la empresa. Los candidatos externos son lo contrario, pero pueden aportar diferentes perspectivas a la empresa a causa de su experiencia en otras organizaciones.

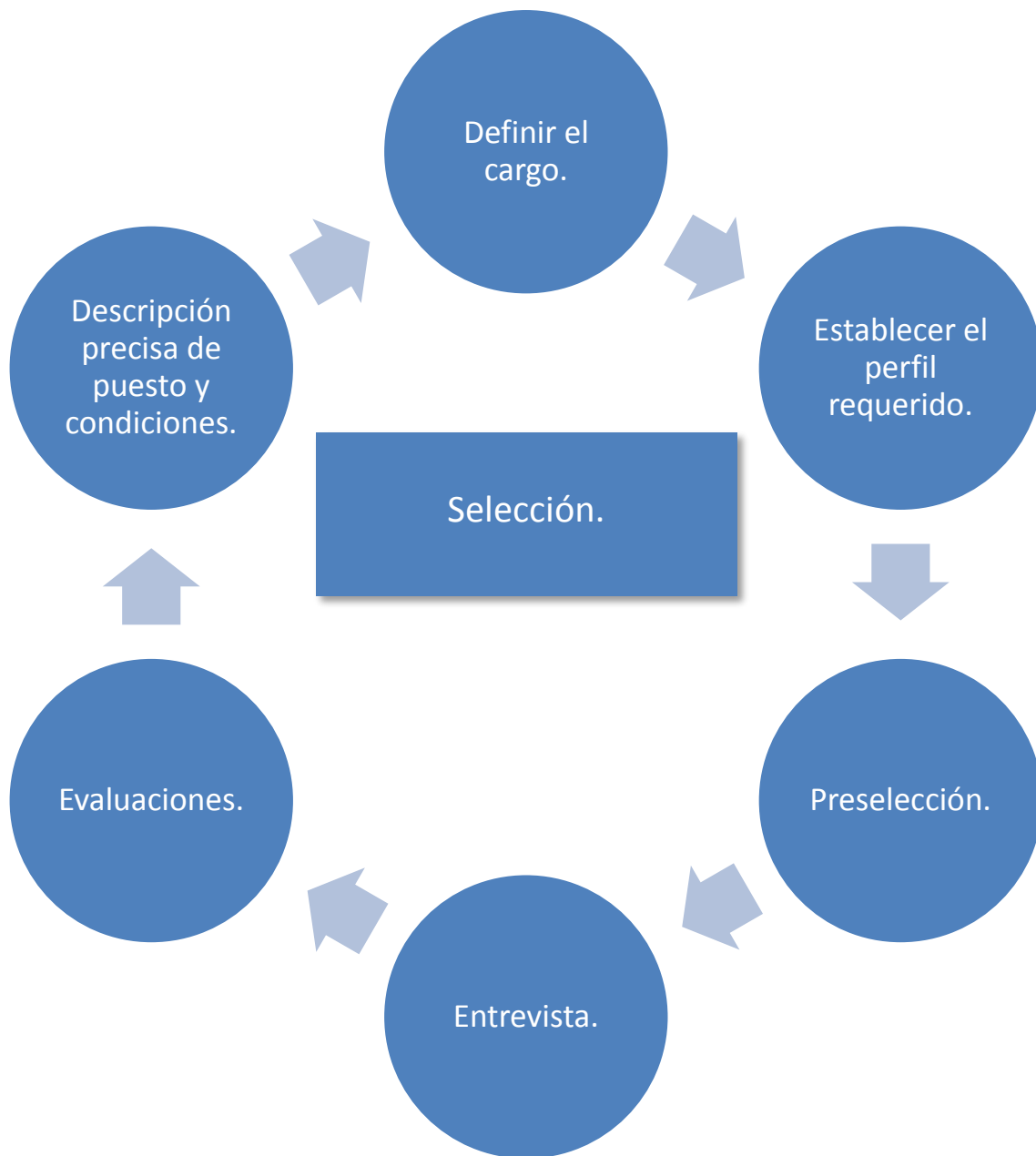
Un ejemplo de fuentes internas puede ser aquellos recién egresados de algunas universidades con las que se puede hacer convenios de prácticas profesionales o servicios sociales en donde se perfilan desde estas actividades a un posible recluta para un área específica. Muchas empresas realizan convenios con universidades para captación de personal.

En el caso de las externas podemos tomar a todas aquellas personas ajenas totalmente a la empresa pero que su currículo coincide con las necesidades de la empresa por lo tanto puede desempeñarlas.

Costo del reclutamiento

Para calcular el costo de un proceso de selección es pertinente considerar tres factores presentes durante su implementación: las variables asociadas al reclutamiento (conocidas por la mayoría de las organizaciones), los tiempos invertidos por todas las personas que intervienen en la aplicación de pruebas y entrevistas, y el impacto sobre los resultados obtenidos en la gestión del candidato elegido (productividad).

Los costos del reclutamiento son tangibles y se obtienen del cálculo de la inversión realizada por la organización en las estrategias elegidas en determinado periodo de tiempo. Por ejemplo, cuantifique el costo integral mensual de la organización en la publicación de anuncios en prensa, radio, "internet. Ese resultado suma los costos del acceso a las bases de datos de candidatos o el desarrollo de un programa interno para cubrir las vacantes.



Para elaborar un correcto proceso de selección es necesario tomar en cuenta estos seis puntos de lo contrario ponemos en riesgo tiempo, dinero y que el proceso sea un fracaso completamente.

Es necesario tener bien claro que es lo que nuestra empresa u organización está necesitando, que es lo que necesitamos cubrir para ello debemos establecer el perfil requerido, para su divulgación en el mercado laboral.

Una vez ya se haya difundido esta información podremos llevar a cabo una preselección apoyándonos de algunos aspectos que las personas encargadas de esta preselección puedan tener estipulados acerca de lo que necesitan o no en dichos puestos.

Posterior a esa preselección realizaremos una entrevista como 2do filtro para conocer aún más acerca del perfil de nuestros contendientes al puesto, para averiguar un poco más acerca de sus aptitudes, experiencias y en general su afinidad o falta de esta.

Con lo reunido podemos tener la información necesaria para inclinarnos por alguien, pero aún así es importante evaluar a nuestros contendientes para saber que tipo de información o capacitación necesitarán para cubrir con nuestras necesidades.