



NOMBRE DE ALUMNOS: VERÓNICA ESCANDÓN AQUINO

GRADO: 8

GRUPO: A

COMITÁN DE DOMÍNGUEZ CHIAPAS A 09 DE 07 DE 2021



## LA IMPORTANCIA DEL RECLUTAMIENTO EN EL TRABAJO LABORAL

Parte importante en las empresas es reclutando ya que ayuda a saber cuales son las personas correctas e indicadas para laborar en una empresa o lugar asi como estar atentos de sus habilidades.

La primera etapa del proceso de reclutamiento se da cuando surge la vacante. Existen diversos motivos por lo que un área o departamento de la organización registra la existencia de una futura vacante: la renuncia de uno de los integrantes del equipo, el mayor volumen de trabajo, la jubilación, el des o por falta grave, e incluso ausencias por vacaciones o descanso médico, generándose en estos dos últimos casos una vacante temporal dependiendo de las funciones asumidas por la persona que se ausentará del centro de trabajo.

Por lo general el surgimiento de una vacante se puede establecer con anticipación (salvo una emergencia como accidente o fallecimiento). Las renunciaciones, despidos, jubilaciones y vacaciones son previsible. Por ejemplo, las renunciaciones se deben avisar con por lo menos 30 días de anticipación.

El área solicitante debe remitir al departamento de recursos humanos un documento en el que solicita abrir la vacante indicando las características y el perfil de la persona a reclutar.

### Reclutamiento interno

El reclutamiento interno es la primera fuente de reclutamiento ya que hay que iniciar investigando en la propia compañía. Se da cuando la empresa llena una vacante mediante la reubicación de sus empleados, los cuales pueden ser ascendidos, transferidos con promoción, programas de desarrollo personal y planes de profesional. El éxito de un sistema de promoción interna depende en gran parte del acierto con que se diseñe y se controle. Cuando las reglas se ponen en práctica para este tipo de promoción, se evita el problema del empleado de "puerta giratoria", es aquel que vive solicitando cuantos cargos se ofrecen. De igual forma se le da al proceso prestigio y seriedad, para aumentar la eficacia del mismo.

Un primer mecanismo orientado a cubrir una vacante abierta es el reclutamiento interno, es decir, mediante la selección de un colaborador de la compañía para cubrir el puesto. Los mecanismos pueden ser: la transferencia simple, la transferencia con promoción y el ascenso.

Un proceso de reclutamiento interno debe ser realizado en forma eficaz y transparente. Es importante darles a los colaboradores la oportunidad de expresar su interés por cubrir determinada vacante. Para ello deben existir canales de comunicación que permitan saber que la vacante se ha producido.

Seguidamente se puede convocar a un concurso interno en el que se establezca con claridad el proceso de selección, que debe contar con el análisis de los resultados de las evaluaciones de desempeño, la revisión de las capacitaciones y entrenamiento recibidos, entre otras consideraciones.

Así también cuenta con ventajas y desventajas

Ventajas : Le resulta a la empresa más económica y más rápida. o Hay motivación para el empleado; por el ascenso, las oportunidades de entrenamiento y desarrollo. o Se crea un espíritu de competencia. o Se descubren talentos escondidos.

Desventajas :

Conflicto de intereses entre los empleados. o El ascenso se hace únicamente a personas que los gerentes o supervisores desean. o La empresa prefiere traer "sangre nueva" en lugar de promover a los empleados actuales.

Reclutamiento externo

Existen diversas fuentes de reclutamiento externo:

- Candidatos espontáneos: son aquellas personas que dejan su currículum en la empresa sin que se les haya solicitado, esperando ser tomados en cuenta en un proceso de selección posterior.
- Recomendaciones de los empleados de la empresa: los colaboradores pueden recomendar a personas para las vacantes que surjan. Esto es ventajoso porque

los empleados suelen recomendar a sus colegas y el recomendado puede tener un buen desempeño correspondiendo la confianza de quien lo recomendó.

- Anuncios en periódicos: estos anuncios sirven para buscar candidatos para posiciones muy especializadas, difíciles de llenar. También sirven para reunir una base de datos de posibles candidatos para diferentes posiciones.
- Agencias de empleos: actúan como "puentes" entre las vacantes y los candidatos. Las hay tradicionales y online. Estas últimas pueden reunir una cantidad importante de currículos en poco tiempo y en forma electrónica, facilitando su almacenamiento.
- Empresas identificadoras de nivel ejecutivo o cazadoras de talentos (head hunter): son organizaciones dedicadas a la búsqueda de candidatos a posiciones de dirección o ejecutivas, por encargo de la empresa contratante.

Para concluir el reclutamiento es el proceso mediante el cual la organización asemeja y atrae a futuros practicantes capacitados e capaces para el desempeño de los objetivos organizacionales.

A su vez el reclutamiento del personal constituye un eslabón de una cadena de administración de recursos humanos al que le siguen otros eslabones como la selección, la capacitación y la evaluación. En ligado, esta cadena debe tener como meta la promoción y selección de colaboradores de acuerdo a los requerimientos de la organización.

Fuentes :

<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/09/el-reclutamiento-de-los-recursos-humanos/v>

[http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03\\_1823.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_1823.pdf)