



Mi Universidad

JOSE ALBERTO CRUZ VAZQUEZ

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL.

I ER Parcial

ENSAYO.

EMANNUEL MOSCOSO.

Licenciatura En Psicología General.

9no Cuatrimestre.

INTRODUCCION.

Los departamentos de Recursos Humanos siempre han tomado un papel secundario dentro de las organizaciones, pero es ahora cuando tienen que actuar como actor principal, afrontando nuevos desafíos, reinventando y digitalizando el departamento para conseguir una marca empleadora atractiva y que consiga retener talento.

La fuerte competencia entre las compañías y unos salarios y beneficios sociales poco atractivos son las dos principales razones con las que se topan las organizaciones para atraer talento a sus equipos. De ahí que se deban afrontar nuevos desafíos para lograr diferenciarse del resto de organizaciones y como dice Leif Edvin son:

“El único valor vital que una empresa tiene es su experiencia, habilidades, innovación y conocimientos de sus empleados.

Algunos de los desafíos más relevantes que deben afrontar los nuevos departamentos de Recursos Humanos son los siguientes:

- Digitalizar y reestructurar los diferentes departamentos de la empresa.
- Implementar nuevas tecnologías en los procesos de reclutamiento y selección.
- Identificar el salario emocional que están exigiendo los actuales y futuros miembros de las organizaciones.
- Incrementar el rendimiento y productividad de los empleados.
- Tener un clima laboral adecuado y que favorezca la felicidad en el trabajo.

- Captar y fidelizar el talento, a través del desarrollo profesional y un atractivo plan de carrera.
- Identificar las necesidades de formación para incrementar las habilidades tecnológicas.
- Gestionar la movilidad interna y externa.

La clave para poder llevar a cabo todos esos nuevos retos es una perfecta comunicación y trabajo en equipo entre todos los departamentos de la empresa, ya que todos y cada uno de sus miembros representan la esencia de la misma. De ahí que sea muy importante tener claros estos tres conceptos: misión, visión y valores. Tener bien definidos estos tres conceptos dentro de la organización y saber transmitirlos como parte de la cultura de empresa es fundamental para asegurar el desarrollo y crecimiento de la compañía, ya que son la base de la estrategia empresarial de la organización y delimitarán sus metas y planificación de objetivos a corto, medio y largo plazo.

Nos encontramos en un entorno tecnológico donde la información fluye de forma vertiginosa a través de los diferentes medios de comunicación y redes sociales, por lo que el desafío principal de los nuevos departamentos de Recursos Humanos es la transformación digital y la implementación de herramientas de reclutamiento 2.0 como fuente principal de reclutamiento, selección y captación de talento. De ahí que se valoren en los profesionales de recursos humanos competencias digitales como conocimiento y comunicación digital, gestión de información, aprendizaje continuo, trabajo y liderazgo en red, visión estratégica y orientación al cliente.

En el reclutamiento 2.0 la inmediatez no existe, se necesita invertir mucho tiempo para detectar a potenciales candidatos e interactuar con ellos. El verdadero reclutamiento 2.0 es conversación, comunicación bidireccional y establecimiento de relaciones. La finalidad del reclutamiento 2.0 va más allá de identificar posibles candidatos:

- Atraer talento a nuestras organizaciones.
- Forjar una reputación positiva y mejorar la visibilidad de nuestra marca como empleador.
- Generar atención hacia nuestra empresa.
- Crear comunidad a través de la conversación.

En definitiva, los departamentos de recursos humanos deben afrontar los diferentes desafíos de una forma proactiva y basándose en la transformación digital de las organizaciones, por lo que hay que ser muy rápidos en la captación de oportunidades e implantación de los cambios imprescindibles para poder situarse entre los primeros respecto a la competencia; con el objetivo de captar, retener y desarrollar un equipo humano con talento, habilidad y motivación para conseguir los objetivos de la empresa con responsabilidad, eficiencia y rapidez.

DESARROLLO.

El departamento de recursos humanos tiene muchas y variadas funciones, una de ellas es el reclutamiento, que exige de estrategia y planteamiento para ser efectivo y no incurrir en más gastos y tiempo del necesario.

El papel que desempeñan los directivos de recursos humanos y sus equipos es vital para el crecimiento de la empresa. Ninguna compañía crece si los profesionales que incorpora no cumplen con los requisitos del puesto y si no son compatibles con los valores de la empresa.

En este artículo hablaremos de los desafíos que se presentan en el reclutamiento y la selección de personal y las herramientas y estrategias que se pueden implementar para mejorarlos.

1. Definir el perfil ideal para la vacante

Es el primer punto y es esencial para que la selección sea efectiva. El desafío es comprender con el gerente todas las habilidades necesarias que debe tener ese perfil, qué aspectos deben estar relacionados con la cultura de la empresa y comprender qué tipo de profesional están buscando.

Una buena forma de hacer frente a este primer reto es elaborar la ficha del Candidato Persona. Una descripción detallada de cómo debe ser, qué estudios debe tener e incluso con qué habilidades cuenta.

Usa un personaje para ejemplificar al candidato ideal. Si quieres sabes más sobre ello, te recomendamos visitar el vídeo Construye al Candidato Persona, donde, en menos de cuatro minutos, CompuTrabajo te cuenta cómo elaborarlo.

2. Procesos con test adecuados a cada vacante

Para crear un buen proceso de selección, es importante que el encargado de recursos humanos dedique tiempo a desarrollar todas las fases del reclutamiento, las ideas y las lleve a cabo.

Para cada vacante se usarán cierto tipo de exámenes o test. Estas pruebas permitirán evaluar a los candidatos y filtrarlas, eliminando aquellos que no sean compatibles y dando como resultado un grupo gestionable de profesionales a los que evaluar personalmente.

El uso de test telemáticos puede ayudar a mejorar los tiempos de contratación y automatizar la revisión de estos, sin necesidad que el reclutador invierta tiempo en la corrección.

El reclutador podrá optimizar el proceso y usar las reglas automáticas para que un perfil pase o no a la siguiente fase según el resultado obtenido en la prueba.

Es necesario que las pruebas se adecuen al área y al perfil que buscan. Sherlock dispone de varios exámenes a tu alcance para poder evaluar de forma óptima a tus candidatos.

La tecnología permite que el gestor dedique su tiempo a cuestiones más estratégicas y a la vez invierta tiempo de calidad con las personas con mayor grado de adecuación.

3. Alinear las expectativas entre empresa y candidato

Es uno de los motivos principales por los cuales una persona abandona su puesto de trabajo. Lo que se ha prometido en la entrevista o en la oferta no tiene congruencia con lo que el candidato se encuentra al entrar a trabajar.

Realizar una buena oferta laboral, dar información de la vacante y detallar de forma realista el puesto, garantiza que el profesional que se une a la organización sepa lo que esperan de él.

No se trata solo de aclarar el objetivo que la empresa tiene puesto en el nuevo colaborador, se trata también de conocer qué es lo que espera el profesional de su etapa en la empresa, qué objetivos tiene al aceptar ese puesto, etc.

La escucha activa por parte de la empresa puede marcar la diferencia, aumentar la retención del colaborador y a la vez proporcionar una excelente Candidate Experiencia a todos los perfiles, independientemente de que acaben formando parte o no de la compañía.

Estos puntos harán que el candidato y la empresa tengan una relación transparente desde el primer momento.

4. Tiempos de contratación

La gran demanda de trabajo y la agenda que tienen los reclutadores hace que la contratación de nuevos profesionales a corto plazo se haya convertido en un verdadero desafío. En algunos sectores, como por ejemplo el tecnológico, es casi una lucha atraer a ese profesional.

Ya no solo basta con trabajar el Employer Branding de la compañía, la empresa debe favorecer procesos de selección cortos y con un periodo establecido para la incorporación de profesionales.

El uso de ciertas herramientas permite optimizar el tiempo de atracción y gestión de currículos, la detección de perfiles y la automatización de los procesos.

5. Digitalización de RR.HH.

Es uno de los temas más candentes en el sector. La tecnología ha invadido la rutina de las empresas y el departamento de recursos humanos no puede quedarse atrás.

Ya no hay otra opción válida. Hace años los CV's se recibían en mano, más tarde por correo electrónico y actualmente se reciben currículums de más de cuatro fuentes de reclutamiento.

Para centralizar todo ese trabajo, Excel y sus hojas de cálculo ya no dan más de sí. Es necesario un sistema centralizado que permita detectar los candidatos duplicados, crear una base de datos eficaz y limpia, y la posibilidad de tener un histórico de cada persona en cada momento de contacto con la empresa.

El desafío aquí es encontrar los recursos adecuados para el área y justificar la importancia de contratar herramientas que puedan marcar la diferencia en los resultados.

Si necesitas información sobre el costo de Sherlock y su utilidad en tu empresa, contáctanos y nuestros asesores harán un estudio personalizado para que puedas ver los beneficios que tendrá la implementación de esta herramienta en tu labor diaria.

CONCLUSION.

Algunas preocupaciones en el proceso de selección y contratación, son el tiempo y el costo necesarios para tomar decisiones sobre el personal. Es importante determinar factores tales como gastos en publicidad, honorarios de las agencias (si se utilizan), costos de los materiales de las pruebas, tiempo dedicado a entrevistar candidatos, costo de la verificación de las referencias, exámenes médicos, tiempo inicial que se requiere para que el nuevo empleado se familiarice con el trabajo, etc. La selección del personal más idóneo para el trabajo es sólo el primer paso para crear un equipo eficaz; después del proceso de reclutamiento y selección los primeros días y semanas pueden ser cruciales para integrarlos a la organización. Introducir a los nuevos empleados a la empresa, sus funciones, tareas y personal, es lo que implica el proceso de inducción; otro aspecto incluso que se puede considerar tan importante como la inducción es la socialización organizacional, que es la adquisición de aptitudes y capacidades laborales, adopción de roles apropiados y adaptación a las normas y valores del equipo de trabajo. La experiencia inicial en una empresa puede ser muy importante para la conducta futura del personal en capacitación, sobre todo cuando el primer contacto es con las personas que puedan servirles de modelo para su comportamiento futuro. Una buena descripción del puesto indica a todos las responsabilidades del titular del mismo, no es sólo una relación detallada de todas las actividades que se espera que realice la persona, sin especificar cómo llevarlas a cabo. En vez de ello, expone la función básica del puesto, los resultados esperados y las relaciones de dependencia a existentes. Una buena organización necesita establecer objetivos y una planeación ordenada, la falta de diseño es ilógica, cruel, un desperdicio e ineficiente. Es ilógica porque lo que se requiere primero es un buen diseño o planeación, tanto si se habla de ingeniería o de la práctica social. Es cruel porque quienes más sufren por la falta de diseño en la organización son aquellas personas que trabajan en la misma. Es un desperdicio porque a menos de que los trabajos se ordenen con claridad al largo de líneas de especialización funcional, es imposible

capacitar a nuevos hombres (o mujeres) para que ocupen puestos cuando sus titulares sean ascendidos, renuncien o se jubilen. Y es insuficiente porque si la administración no se basa en principios se basará en personalidades, con el consiguiente aumento de políticas de la compañía.