

DOTACIÒN DE PERSONAL



EL RECLUTAMIENTO

Es el proceso para atraer a los individuos de manera oportuna, en cantidades suficientes y con las cualidades apropiadas de manera que presenten su solicitud para ocupar los puestos disponibles en una organización.

La empresa podrá entonces seleccionar a aquellos aspirantes que tengan las cualidades que se apeguen mejor a las descripciones de los puestos.

EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO



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. Búsqueda, reclutamiento o convocatoria.** Consiste en la búsqueda, reclutamiento o convocatoria de los postulantes que cumplan con las competencias o características.
- 3. Evaluación.** La evaluación de los postulantes que hemos reclutado o convocado, con el fin de elegir entre todos ellos al más idóneo para el puesto que estamos ofreciendo.
- 4. Selección y contratación.** 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. Inducción y capacitación.** 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

1. Fuentes internas
2. Aplicaciones directas y recomendaciones
3. Anuncios en periódicos y revistas
4. Agencias de empleo privadas
5. Universidades y colegios
6. Reclutamiento electrónico



DOTACIÓN DE PERSONAL

FUENTES DE RECLUTAMIENTO

1. **Fuentes internas** . Las fuentes internas ofrecen candidatos conocidos para la empresa y estos están familiarizados con la empresa.
2. **Aplicaciones directas y recomendaciones.** Las aplicaciones directas son todas aquellas que ingresan sin que la empresa las haya solicitado.
3. **Anuncios en periódicos y revistas.** Usualmente, esta fuente de reclutamiento atrae a un mayor número de personas para cualquier vacante, pero es importante aclarar que también muchas de esas personas no son los mejores prospectos.
4. **Agencias de empleo privadas.** Estas son empresas que se dedican a ofrecer el servicio de reclutamiento para otras empresas.
5. **Universidades y colegios.** Las empresas se pueden beneficiar de las universidades y colegios ya que pueden rápidamente recomendar a las personas más sobresalientes de sus clases como jóvenes promesas para una empresa.
6. **Reclutamiento electrónico.** Con la evolución del Internet y la computación, surgieron empresas que ofrecen el servicio de reclutamiento de forma electrónica.



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.
- 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.

BIBLIOGRAFIA:

Davenport, Thomas O. Capital Humano, Ed, Gestión 2000. 2000