Tema: Reclutamiento

MATERIAL DE APOYO PARA EL POLILIBRO DE GESTIÓN EMPRESARIAL

UNIVERSIDAD VERACRUZANA
FACULTAD DE CONTADURÍA-ADMÓN
CAMPUS COATZACOALCOS

RECLUTAMIENTO

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

COATZACOALCOS, VER. AGOSTO 2010

LAEC. Ma. Guadalupe Aguirre Alemán

Contenido

- Requisitos previos al reclutamiento
  - Requisición de personal
  - Políticas de personal
  - Análisis de puesto
- Limitaciones del reclutamiento
  - Proceso de reclutamiento
  - Fuentes de reclutamiento
  - Medios de reclutamiento

Reclutamiento

- Puesto vacante

Requisitos previos

Requisición de personal
Políticas de personal
Análisis de puesto

Requisitos previos al proceso de reclutamiento.

Por lo general el proceso de reclutamiento y selección comienza cuando existe un puesto vacante ya sea de nueva creación o bien resultado de alguna promoción interna; para cubrir adecuadamente esa vacante, deben existir previamente ciertos requisitos traducidos en lineamientos, políticas que deben seguirse durante el proceso de dotación de personal.

Estos requisitos previos tienen como objetivo principal, orientar al responsable de esta función sobre el tipo de conducta que debe adoptar al respecto.

Los requisitos previos son los siguientes:

A) La requisición o solicitud al departamento de personal.

B) Políticas de personal.

C) Análisis de puestos.

A. La requisición al departamento de personal

Este documento es una forma que contiene datos importantes sobre el puesto: la unidad orgánica, edad del candidato, grado mínimo de estudios, experiencia, salario entre otros. La requisición de personal la envía el departamento solicitante al jefe de departamento de recursos humanos, con el propósito de que en el tiempo justo y en base a las necesidades específicas, se le suministre del personal necesario.

B. Políticas de personal

Las políticas de personal tienen como finalidad mostrar la extrema importancia que la dirección superior ha dado a la contratación de personal competente y al establecimiento de una guía adecuada para las acciones. Por ejemplo: edad mínima, máxima, preparación.



C. Análisis de puestos

El análisis de puesto es una técnica que se usa comúnmente para obtener una comprensión de un puesto. Básicamente, el análisis de puestos es un procedimiento que tiene como finalidad de determinar 1) qué actividades aplica un puesto y 2) qué tipo de individuo debería ser contratado para efectuar el trabajo.



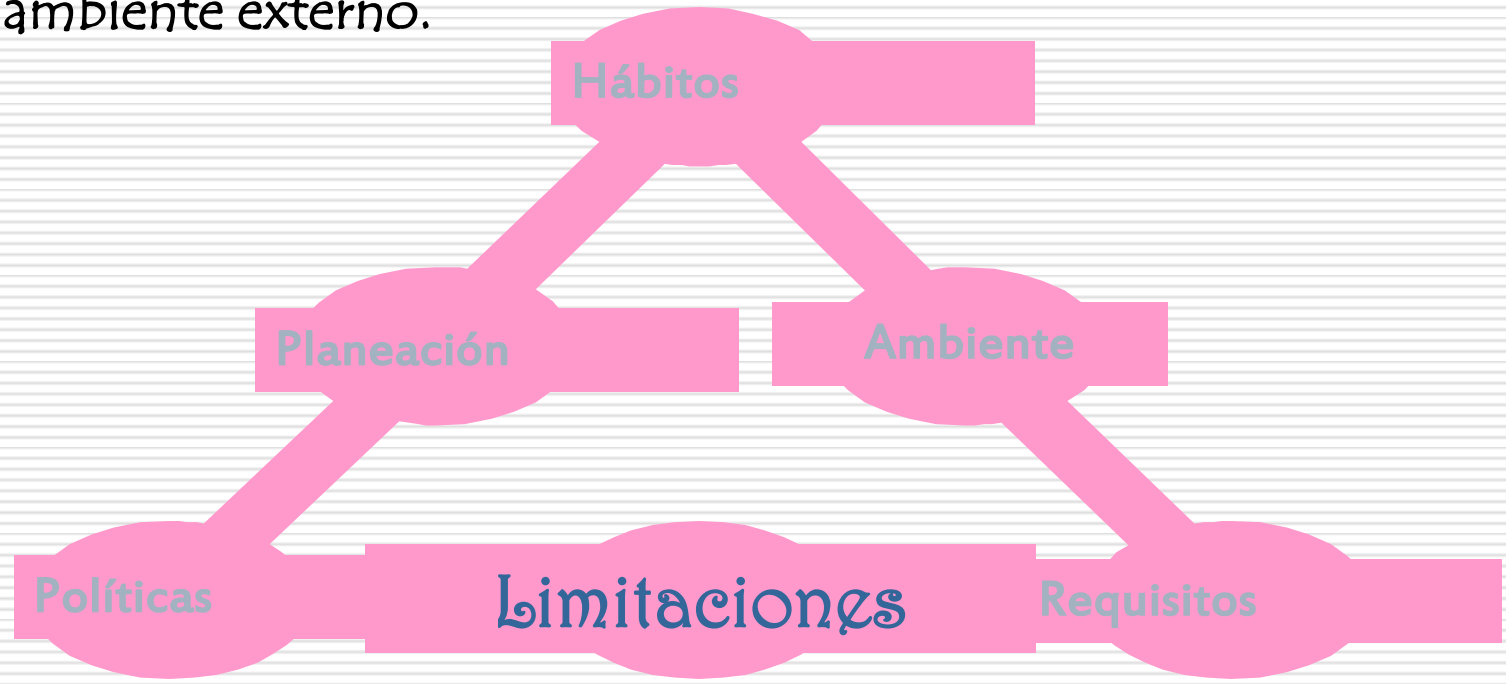
El Reclutamiento De Personal:

El reclutamiento es el primer paso para proporcionar recursos humanos apropiados a la organización una vez que se ha abierto una vacante.



Limitaciones De Reclutamiento:

Un buen reclutador debe ser sensible a las limitaciones que recaen sobre el proceso de reclutamiento. Estas limitaciones son impuestas por la organización, el reclutador y el medio ambiente externo.

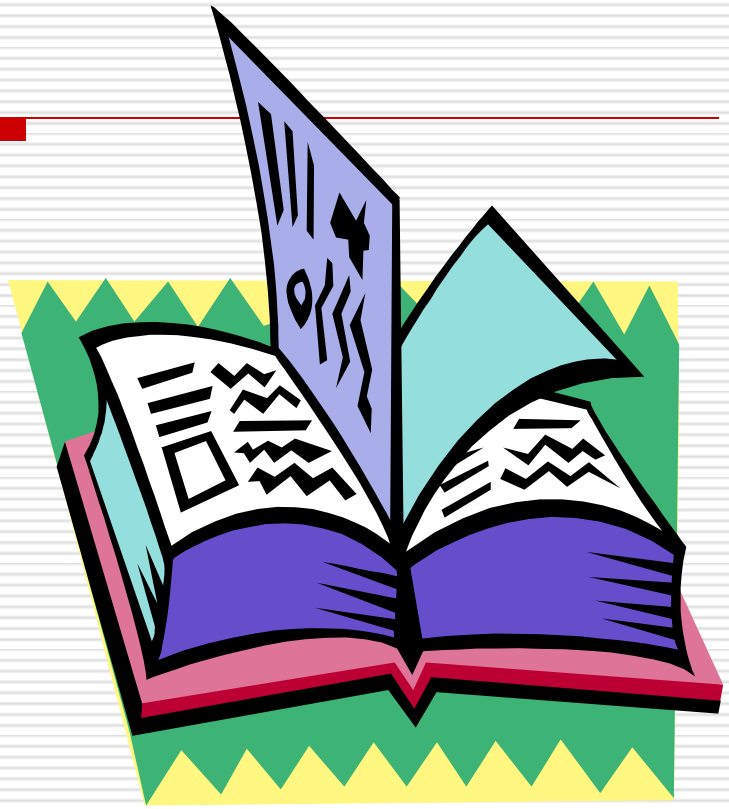


Aunque la importancia de los mismos puede variar de una situación a otra, las restricciones más comunes son:

- Políticas de personal
- Planeación de personal
- Hábitos del reclutador
- Requisitos de puestos
- Condiciones ambientales

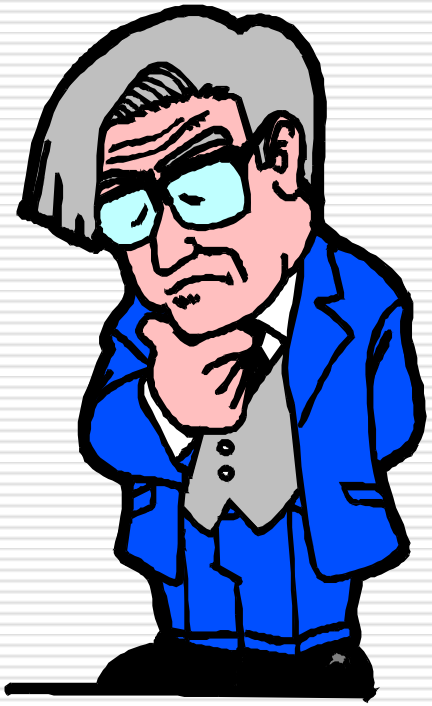
Políticas de personal.

Estas son una fuente poderosa de restricciones. Estas políticas tratan de obtener uniformidad, economía beneficios de relaciones y otros aspectos que no están relacionados con el reclutamiento.



Planeación de personal.

Este es otra limitación que se debe considerar por los reclutadores. Por medio de los inventarios de habilidades y escalas de ascensos, el plan indica los puestos que se deben cubrir mediante el reclutamiento interno. El plan ayuda a los reclutadores porque resume las necesidades futuras.



Hábitos del reclutador.

El éxito logrado en el pasado por un reclutador puede fomentar hábitos. En si, los hábitos pueden eliminar la toma de decisiones que llevan mucho tiempo, pasa llegar a las mismas respuestas.



Condiciones ambientales.

Las condiciones del medio externo influyen poderosamente en el reclutamiento. A medida que cambia la economía, las ventas y los anuncios de búsqueda de empleados, los reclutadores deben adecuar sus esfuerzos a las circunstancias.



Requisitos de puestos.

Esta última resulta muy útil, porque revela las características importantes del puesto y los solicitantes. El conocimiento de los requisitos de un puesto le permite al reclutador escoger el mejor método para encontrar candidatos, dadas las limitaciones bajo las cuales debe funcionar.



Proceso de reclutamiento

Desde el punto de vista de la organización, el proceso de reclutamiento no es simple. En este proceso se distinguen dos fases importantes que son:

a) Fuentes de reclutamiento
b) Medios de reclutamiento

a) Fuentes de reclutamiento.

Son los lugares de origen donde se podrán encontrar los recursos humanos. Una de las fases mas importantes del reclutamiento es la identificación, selección y mantenimiento de las fuentes que pueden ser utilizadas adecuadamente, como fuentes de candidatos que presentan probabilidades de atender requisitos preestablecidos por la organización.

Las fuentes de reclutamiento se dividen en:

Fuentes internas

Son las oportunidades que se presentan para encontrar aspirantes dentro de la organización y están representadas básicamente por:





- ✓ Los trabajadores de la propia organización.
- ✓ Contactos con sindicatos.
- ✓ Los familiares o personas recomendadas por los trabajadores.



Fuentes externas

Son aquellos lugares de contacto indirecto donde incidirán las técnicas de reclutamiento.

Están representadas por:

- ✓ Bolsas de trabajo.
- ✓ Oficinas de colocación.
- ✓ Otros empleos.
- ✓ Por el público en general.



b) Medios de reclutamiento.

El reclutamiento es básicamente un proceso de comunicación al mercado de trabajo: exige información y persuasión. Son las diferentes formas o conductos que se utilizaran para enviar el mensaje o interesar a los candidatos y así atraerlos hacia la organización.



Periódicos



