

NOMBRE DE ALUMNO/A:

CURSO: 4º Medio

ASIGNATURA: Dotación de personal

NIVEL: Cuartos medios

UNIDAD: II

CONTENIDO: Proceso de reclutamiento

OBJETIVO DE APRENDIZAJE: Identificar los pasos para generar un reclutamiento de personal

OA 4 Ejecutar tareas sistemáticas de descripción de cargos, de reclutamiento y de selección de personal, de acuerdo a las necesidades de una empresa, a los procedimientos establecidos y a la normativa vigente.

Unidad II – Proceso de reclutamiento

Introducción: ¿Por qué reclutar?

Habitualmente nos preguntamos cómo es que llegamos a optar a un puesto de trabajo, pues bien generalmente todo esto nace desde una necesidad de adquirir un colaborador, participante o trabajador a un puesto de trabajo en una empresa. Es importante que sepamos el origen de este proceso que implica un estudio previo.

¿En recursos humanos que significa reclutar?

Se define como el proceso de atraer individuos oportunamente en suficiente número y con los debidos atributos y estimularlos para que soliciten empleo en la organización. Igualmente, puede ser definido como el proceso de identificar y atraer a la organización a solicitantes capacitados e idóneos Apoyo o fuentes de reclutamiento

- | | |
|--------------------------------|------------------------------------|
| a) Agencias de empleo privadas | b) Anuncios publicitarios, prensa. |
| c) Servicio público de empleos | d) Amigos de empleados actuales |

• **Siete pasos para el reclutamiento**

- | | |
|--|--|
| 1) Justifica el puesto | 2) Define el perfil adecuado |
| 3) Considera la promoción interna | 4) Determina las vías de reclutamiento |
| 5) Establece los pasos para el reclutamiento | 6) Preselecciona sus candidatos |
| 7) Adapta el contrato | |

• **Reclutamiento interno:** es un proceso de selección que la empresa lleva a cabo entre los empleados ya contratados de la organización e implica lo siguiente:

- | | |
|---|--|
| a) Transferencia de personal | b) Ascensos de personal |
| C) Transferencias con ascensos de personal | d) Programas de desarrollo de personal |
| e) Planes de profesionalización de personal | |

- **Ventajas del reclutamiento interno**

- 1) Es más rápido
- 2) Presenta mayor índice de validez y de seguridad
- 3) Es una poderosa fuente de motivación para los empleados
- 4) Aprovecha las inversiones de la empresa en entrenamiento de personal
- 5) Desarrolla un sano espíritu de competencia entre el personal

- **Desventajas del reclutamiento interno**

- a) Exige que los empleados nuevos tengan condiciones de potencial de desarrollo para poder ascender.
- b) Puede generar conflicto de interés.
- c) Cuando se administra de manera incorrecta, puede conducir a la situación denominada "principio de Peter", al elevar al personal a una posición donde no pueda demostrar competencia.
- d) Se induce a las personas a razonar
- e) Descapitalización del patrimonio humano de la organización

- **Reclutamiento externo:** Surgida la necesidad, y no habiéndose encontrado candidatos válidos dentro de la organización o siguiendo la política de selección propia de la empresa, se decide buscar fuera el personal necesario para cubrir los puestos vacantes, implica lo siguiente:

- a) Archivo conformado por candidatos que se presentan de maneras espontáneas o provenientes de otros reclutamientos.
- b) Candidatos referidos por trabajadores de la misma empresa.
- c) Carteles o avisos en la puerta de la empresa.
- d) Contactos con asociaciones gremiales.
- e) Contactos con universidades, centros de capacitación u otros centros de estudio.
- f) Intercambio con otras empresas.
- g) Anuncios en diarios, revistas, etc.
- h) Agencias de reclutamiento externo. Al considerar estas agencias, se debe tomar en cuenta que éstas lleven a cabo todo un proceso de reclutamiento y preselección.

- **Ventajas del reclutamiento externo**

- El ingreso de nuevos elementos a la empresa
- Renueva y enriquece los recursos humanos de la empresa.
- Aprovecha las inversiones en preparación y en desarrollo de personal

- **Desventajas del reclutamiento externo**

- Generalmente absorbe más tiempo que el reclutamiento interno.
- Es más costoso y exige inversiones y gastos inmediatos con anuncios de prensa, honorarios de agencias de reclutamiento, gastos operacionales de salarios y obligaciones sociales del equipo de reclutamiento, material de oficina, etc.
- En principio, es menos seguro que el reclutamiento interno, ya que los candidatos externos son desconocidos y provienen de orígenes y trayectorias profesionales anexas.
- Por lo general, afecta la política salarial de la empresa, principalmente cuando la oferta y la demanda de recursos humanos están en situación de desequilibrio.

Medios y canales de reclutamiento: En este punto enfocamos directamente a la tecnología, mencionando que la mayor parte de los medios o canales se especifican en internet y diarios de publicitarios en búsqueda de empleos, a continuación se detallan algunos ejemplos:

www.trabajando.cl www.computrabajo.cl www.bne.cl www.laborum.com www.emempleos.cl
www.jobrapido.cl www.chiletrabajos.cl

Actividad

- De acuerdo a la materia expuesta anteriormente, desarrolle los siguiente:
 - 1.- ¿Por qué debemos reclutar?
 - 2.- ¿Por qué el reclutamiento, es importante en una compañía?
 - 3.- ¿Qué nos entrega como beneficio el reclutamiento?
 - 4.- ¿Describa el paso a paso de reclutamiento para un practicante de técnico administración de empresas mención recursos humanos nivel medio?
 - 5.- ¿Por qué motivo debemos realizar reclutamiento interno?
 - 6.- Mencione 2 desventajas del reclutamiento externo
 - 7.- ¿Cuál es la diferencia entre reclutamiento interno y reclutamiento externo?



Dudas y consultas comunicar a profesor Daniel Sepúlveda

Email: profedanielsepulvedap@gmail.com

Fecha de entrega: 29/05/2020