

GUÍA PARA EL APRENDIZAJE N°3

Desde: 17/08/2020 Hasta: 28/08/2020

NOMBRE DE ALUMNO/A: CURSO: 4° Medio.....

UNIDAD II: Investigación interna de necesidades

CONTENIDO: El proceso de reclutamiento

OBJETIVO DE APRENDIZAJE: Identificar el proceso de reclutamiento a partir de las necesidades

OA 1 - 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 – El proceso de reclutamiento/externo

Activación del pensamiento:

La búsqueda por el profesional perfecto para ocupar una vacante no es tarea fácil. Además de conseguir atraer candidatos interesados en trabajar en la empresa, hay que considerar una serie de factores para saber si los profesionales encajan en el perfil de la organización. A continuación conoceremos algunos de ellos.

El reclutamiento externo sigue siendo el modelo más tradicional **de selección y adquisición de nuevos talentos**. El motivo es simple: esta modalidad trae innumerables beneficios tanto para el departamento de RRHH, como para la empresa en general.

¿Qué es el reclutamiento externo?

Esta modalidad de proceso selectivo busca candidatos en el mercado, es decir fuera de la empresa, para ocupar un cargo. Para ello, usted necesita entender exactamente cuáles son los requisitos del cargo, las competencias laborales y el perfil del departamento que hace la requisición.

Generalmente, el reclutamiento externo funciona de acuerdo con algunos pasos. Son los siguientes:

Análisis de la vacante

Junto al gestor de la vacante, el profesional de RRHH hace una lista de todos los requisitos mínimos que deben tener los candidatos, como por ejemplo el nivel de estudios, título técnico o profesional (si lo requiere), conocimientos técnicos imprescindibles para la ejecución de las actividades, dominio de idiomas, experiencia laboral, etc.

Esa información se utiliza para crear la descripción de la vacante. Todos estos elementos deben ser bastante claros para que los interesados puedan ver si tienen o no lo que se necesita para integrar el proceso selectivo.

Divulgación de la vacante

El segundo paso es la divulgación de la vacante para la atracción de candidatos. Esto puede ser hecho en diversos canales de comunicación, siendo los más comunes:

- Plataformas para la búsqueda de empleo, Siempre clasifica y especifica correctamente el perfil requerido para el trabajo, para tener éxito en este tipo de portales.
- Páginas de empleo dentro del sitio oficial: es importante que toda empresa tenga una página web con una descripción de su misión, visión y valores. Además, tener la opción de “trabaja con nosotros” puede acercarte a un personal valioso.
- Redes sociales, siendo una de las plataformas más consultadas actualmente, colocar anuncios en las redes sociales de tu empresa puede ser de gran ayuda. Si cuentas con una cantidad de seguidores importantes, ni siquiera es necesario que promociones la publicación y puedes ahorrarte dinero. Sin embargo, si deseas llegar a muchas más personas, paga una pequeña cuota correspondiente al pago de la publicidad. Una de las más usadas es LinkedIn.
- Agencias de empleos, las agencias de reclutamiento son una de las opciones más utilizadas, por ser más rápidas y capaces de encontrar el perfil que necesites.
- Universidades.

Al demostrar interés por la vacante, los candidatos envían su hoja de vida (curriculum) para ser analizada por RR.HH.

Inicio de las entrevistas

Hay muchas maneras de entrevistar a un candidato durante el reclutamiento externo. En general, el primer contacto se realiza por teléfono y/o correo electrónico, se recopila información básica sobre los candidatos. El contacto funciona como una forma de confirmar los datos que figuran en el currículum.

Después, se programan entrevistas que pueden ser en grupo o individuales, para luego pasar a un proceso de selección, en caso de haber sido considerado.

Ventajas que brinda el reclutamiento externo

El modo de reclutamiento que utilices determinará directamente el nivel de productividad y rendimiento de tu empresa. Por tanto debes pensar bien cuál método de selección de personal es más conveniente. Las ventajas encontradas en cuanto al reclutamiento externo son las siguientes:

- Puede cambiar la visión de tu empresa, aportando nuevas ideas que pueden ser útiles.
- Renueva y tiene la posibilidad de mejorar el ambiente laboral presente en la empresa.
- Ayuda a actualizar y alimentar tu base de talentos, fortaleciendo los equipos de trabajo y mejorando la productividad.

Desventajas de sólo utilizar el reclutamiento externo

- Suele llevar un poco más de tiempo que el reclutamiento interno.
- Requiere de una inversión inmediata y tal vez, imprevista, para anuncios de prensa, publicidades, entre otros.
- Es considerado menos seguro: no se conoce con exactitud el recorrido o personalidad de los candidatos y no existe forma de verificarlo.

Síntesis

El reclutamiento es externo cuando al existir determinada vacante, una organización intenta llenarla con personas o candidatos externos atraídos por las técnicas de reclutamiento.

Actividad

Referente a la materia expuesta, desarrolle lo siguiente:

- 1.- ¿Cuál es la información que se utiliza para crear la descripción de la vacante? indique cada una de ellas.
- 2.- ¿Por qué es importante que toda empresa tenga una página web y qué debe contener para hacerla más atractiva al candidato?
- 3.- ¿Cuál es la importancia y beneficio de las redes sociales al momento de publicar un aviso de empleo? Comente.
- 4.- ¿Por qué es conveniente analizar las ventajas y desventajas del reclutamiento externo, al momento de decidir el modo de reclutamiento a utilizar? Explique.
- 5.- Qué significa?
 - a) Requisitos del cargo
 - b) Competencias laborales
 - c) Visión y misión de empresa

Dudas y consultas profesores: Daniel Sepúlveda –Mónica Carrasco-Ana Rivera

Email: profedanielsepulvedap@gmail.com

monica.carrasco@colegiofernandodearagon.cl

ana.rivera@colegiofernandodearagon.cl

Fecha de entrega: 28 de Agosto 2020