



EL RECLUTAMIENTO

Jorge Everardo Aguilar –Morales

2019



EL RECLUTAMIENTO

Una vez que se han desarrollado los instrumentos para la selección de personal, la siguiente tarea será reclutar al personal. En la siguiente tabla se señalan los medios y fuentes de reclutamiento y las situaciones en que deben ser utilizados.

MEDIO	SITUACIONES EN LAS QUE SE RECOMIENDA UTILIZAR	CONSIDERACIONES
Periódico:	Cuando busca personal operativo. Cuando requiera una respuesta inmediata. Cuando quiera limitar la oferta a una zona geográfica específica. Cuando requiera que una gran cantidad de público acceda a la información.	El espacio es reducido. El costo usualmente es por palabras utilizadas o tamaño del anuncio. Acudirán a la entrevista una gran cantidad de candidatos que no cubren el perfil. La calidad del anuncio suele ser baja.
Revistas especializadas:	Cuando busca personal especializado. Cuando la limitación geográfica no importa. Cuando se tenga suficiente tiempo. Cuando realice reclutamiento continuo.	La impresión es de buena calidad. Los costos son mayores. La entrega del anuncio tiene que ser con anticipación.
Radio y televisión:	Cuando los puestos que se ofertan son numerosos. Cuando requiere una difusión amplia. Cuando hay pocos candidatos en la zona. Cuando se busca personal operativo.	Se debe contar con un presupuesto alto. Los mensajes deben ser concretos. Se debe remitir a un medio impreso o teléfono para proporcionar mayor información. La creación y producción de comerciales de radio y televisión requiere mucho tiempo y es cara.

MEDIO	SITUACIONES EN LAS QUE SE RECOMIENDA UTILIZAR	CONSIDERACIONES
Materiales impresos:	Cuando se participe en eventos de promoción del empleo.	Su uso es limitado pues requiere que el prospecto asista al lugar en que se proporciona información.
Oficinas de empleo temporal o de "outsourcing":	Cuando requiera de un trabajo específico o especializado que deberá realizarse en un periodo de tiempo específico.	Asegúrese de no utilizar este tipo de empleados solo para evadir responsabilidades legales, recuerde que esta política le acarreará inconvenientes a su empresa más temprano que tarde.
Las oficinas de empleo públicas, privadas y de organizaciones no lucrativas:	<p>Cuando no cuente con un departamento de selección de personal.</p> <p>Cuando su compañía ha tenido dificultades para reclutar personal.</p> <p>Cuando una vacante debe ocuparse enseguida.</p> <p>Cuando le interesa una población específica.</p> <p>Cuando requiera de personas empleadas que estén buscando otras opciones.</p>	<p>Las oficinas de empleo le permitirán optimizar el proceso de reclutamiento.</p> <p>En ocasiones el proceso de reclutamiento realizado por las oficinas de empleo puede ser deficiente por lo que sería recomendable que usted entregue una descripción del puesto, especifique los instrumentos que desea que se utilicen, analice las estadísticas de los procesos que realiza la agencia y establezca una relación duradera con una o dos agencias.</p>

MEDIO	SITUACIONES EN LAS QUE SE RECOMIENDA UTILIZAR	CONSIDERACIONES
Contratación de cazatalentos:	Cuando el tipo de puesto que está ofertando sea muy especializado o de alto nivel.	Revise que la empresa tenga experiencia en estas actividades y reúna con el personal que realizará la búsqueda para asegurarse que se ajustará a los criterios que usted desea.
Escuelas y centros de enseñanza:	Cuando requiera personal con talento pero poca experiencia.	Establezca un vínculo con universidades, permita que estudiantes realicen prácticas profesionales en su empresa de tal manera que pueda tener una idea más real del desempeño del futuro trabajador.
Recomendación del personal:	Cuando requiera personal calificado u operarios.	A menudo los empleados recomendarán a gente eficiente porque su reputación está en juego, sería conveniente desarrollar un programa de incentivos para este tipo de recomendaciones.
Espontáneos:	Cuando desee contar con una base de datos que le permita cubrir vacantes de surjan de manera inesperada.	Es conveniente que a todos aquellos que de manera espontánea se presenten en la empresa se les dé un trato cordial y se les tome sus datos para posibles vacantes en el futuro.

MEDIO	SITUACIONES EN LAS QUE SE RECOMIENDA UTILIZAR	CONSIDERACIONES
<p>Internet:</p>	<p>Cuando requiera hacer una difusión de los puestos a un público global y que utilice tecnología.</p> <p>Cuando desee utilizar un periodo de reclutamiento extenso.</p> <p>Cuando desee proporcionar suficiente información a los candidatos.</p>	<p>Esté preparado para recibir una mayor cantidad de solicitudes de las que usted se imagina.</p>

DIRECCIÓN

DE PERSONAL .COM



es una marca registrada.

Todos los materiales tienen derechos de autor pero existe la autorización para que puedan ser reproducidos sin fines de lucro y notificando a los autores de su reproducción.

DIRECCIÓN
DE PERSONAL .COM



Es un sitio auspiciado
por



GESTIÓN DEL
COMPORTAMIENTO
ORGANIZACIONAL
CONSULTORÍA



El primer despacho de consultoría en América Latina que utiliza de forma explícita los principios derivados de las ciencias del comportamiento PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD Y LA SATISFACCIÓN DEL PERSONAL en un ambiente de trabajo colaborativo.

E-mail: gestiondelcomportamiento@gmail.com

En Facebook/ [direcciondepersonal](https://www.facebook.com/direcciondepersonal)