

PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN E INTEGRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Sugey Jiménez Rodríguez

yeyejmnz@gmail.com

Alejandro Martínez Cruz

Alax-2@hotmail.com

ASESOR:

J. Reyes Medellín Zúñiga

reyes.medellin@uaslp.mx

Universidad Autónoma de San Luis Potosí
Unidad Académica Multidisciplinaria Zona Huasteca

INTRODUCCIÓN

Los recursos humanos son de suma importancia para el logro de metas y objetivos de una organización o empresa; para lograr ser una organización productiva y competitiva es importante desarrollar una gestión de recursos humanos que garantice la disponibilidad de un personal capacitado, competente, actualizado y motivado hacia el trabajo productivo y, comprometido con el futuro de la organización.

En la mayoría de las organizaciones el proceso de formación del personal debe estar en función de potenciar el crecimiento académico, el mérito individual y profesional, el desempeño laboral, en función de los propósitos organizacionales, lo cual se logra con la puesta en marcha de programas integrados y coherentes que permitan seleccionar, asignar, desarrollar y dirigir el desarrollo del recurso humano de manera sostenida y permanente. En esta ponencia se analiza la temática referida a la gestión de recursos humanos en organizaciones de servicio.

Dentro de la gestión de recursos humanos, se deben tomar en cuenta las funciones principales de la gestión con los siguientes indicadores:

1. Planificación, reclutamiento y selección de personal
2. Desarrollo de recursos humanos.
3. Remuneración e incentivos.
4. Seguridad e higiene.
5. Relaciones con los empleados y relaciones laborales.
6. Investigación de recursos humanos.

La responsabilidad de una empresa es la producción y distribución de bienes y servicios, pero también de responder a su ambiente y participar activamente para mejorar la calidad de vida de la comunidad, interactuando con los elementos ambientales. Al elegir a las personas mejor calificadas para laborar en la compañía, se incrementan los niveles de satisfacción laboral, ya que ellos cuentan con intereses similares a los de la organización; se incrementan además la productividad y la calidad.

Para la selección eficaz de personal se requiere una clara comprensión de la naturaleza y propósito del puesto que se va a llenar. Se debe hacer un análisis objetivo de los

requerimientos del puesto, y en lo que sea posible, se tiene que diseñar el empleo para que cumpla con las necesidades organizacionales e individuales.

Palabras claves: reclutamiento, personal, función de personal, estrategia, empleo.

PROCEDIMIENTO Y SELECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La selección de recursos humanos es la elección de la persona adecuada para un puesto adecuado y a un costo adecuado que permita la realización del trabajador en el desempeño de su puesto y el desarrollo de sus habilidades y potenciales a fin de hacerlo más satisfactorio a sí mismo y a la comunidad en que se desenvuelve para contribuir, de esta manera, a los propósitos de la organización.

El considerar a las funciones de reclutamiento, selección e integración de recursos humanos como entidades que comprenden un procedimiento, es factor determinante para lograr niveles óptimos de eficiencia en las funciones de una compañía. Al elegir a las personas mejor calificadas para laborar en la compañía, se incrementan los niveles de satisfacción laboral, ya que ellos cuentan con intereses similares a los de la organización; se incrementan además la productividad y la calidad.

Para la selección eficaz de personal se requiere una clara comprensión de la naturaleza y propósito del puesto que se va a llenar. Se debe hacer un análisis objetivo de los requerimientos del puesto, y en lo que sea posible, se tiene que diseñar el empleo para que cumpla con las necesidades organizacionales e individuales. Entre otros factores a tomar en cuenta se encuentran las habilidades requeridas (técnicas, humanas, conceptuales y de diseño) puesto que estas varían con el nivel de jerarquía organizacional. Cuando se selecciona y contrata a uno de los aspirantes a ocupar un puesto dentro de la organización, es necesario no perder de vista el hecho de que una nueva personalidad va a agregarse a ella. Un buen programa de administración de recursos humanos que establezca un sistema técnico de selección de personal quedaría inconcluso si descuidara la importancia y trascendencia que implica la recepción del personal de nuevo ingreso, la información que se le proporciona y su progreso en el trabajo; es necesario establecer una sistema de inducción del nuevo trabajador.

Las necesidades básicas de seguridad, pertenencia, estima y reconocimiento se satisfacen en el nuevo trabajador con un programa bien diseñado e implementado de integración de recursos humanos. Los procedimientos improvisados, las bienvenidas casuales y la falta de información pueden precipitar la ansiedad, la desilusión, la conducta defensiva o, en el caso extremo, la renuncia súbita. Por lo tanto, con un programa de integración de recursos humanos se logra una adaptación del trabajador más efectiva y una reducción de su nivel de ansiedad frente al nuevo puesto: además de fomentar las buenas relaciones públicas de la empresa con su nueva fuerza de trabajo.

RECLUTAMIENTO

Existen algunas variaciones en las etapas específicas del proceso de selección:

1. Se establecen los criterios de selección, por lo general con base en los requerimientos laborales actuales, y en ocasiones futuros, del puesto. Estos criterios incluyen partidas tales como la educación, el conocimiento, las aptitudes y la experiencia.
2. Se le pide al candidato que llene un formulario de solicitud (se puede omitir este paso si el candidato para el puesto proviene de la propia organización).
3. Se realiza una entrevista preliminar para detectar los candidatos más prometedores.
4. Se puede obtener información adicional comprobando las aptitudes del candidato para el puesto.
5. El gerente, su superior y otras personas de la organización realizan entrevistas informales.
6. Se revisa y verifica la información proporcionada por el candidato.

El procedimiento de reclutamiento, selección e integración de recursos humanos es el conjunto de actividades administrativas destinadas a proveer, de manera oportuna y a un costo adecuado, de personal calificado a una organización, buscando el justo equilibrio entre las necesidades de los trabajadores y de la propia empresa. El proceso permanente mediante el cual una organización reúne solicitantes de empleo, de manera oportuna, económica y con suficiente cantidad y calidad, para que posteriormente concursen en la función de selección, es todo lo que implica el Reclutamiento de recursos humanos, además de dividir a los solicitantes de empleo que se consideran aspirantes, en cuatro grupos principales:

- Persona que nunca han sido contratadas.
- Personas desempleados por diversas razones.
- Personas subempleadas o con empleo actual.
- Empleados de la compañía para promoción o puestos vacantes.
- Todos los integrantes de una empresa deben de comprender la estructura de su organización para que ésta pueda operar. Muchos planes de organización bien concebidos fracasan porque los miembros de la organización no los comprenden.

Un manual de organización bien redactado (que contenga una exposición de la filosofía, los programas, las gráficas de la organización y un bosquejo de las descripciones de puestos) ayuda mucho a lograr que la organización sea comprensible. En lo que se refiere a las organizaciones, cultura es patrón de comportamiento general, creencias compartidas y valores comunes de los miembros.

La cultura se puede inferir de lo que dicen, hacen y piensan las personas dentro de un ambiente organizacional. Implica el aprendizaje y la transmisión de conocimientos, creencias y patrones de comportamiento a lo largo de cierto periodo, lo que significa que la cultura de una organización es bastante estable y no cambia con rapidez. Además cuando el personal

participa en el proceso de toma de decisiones y ejerce la autodirección y el autocontrol, se siente comprometido con sus propios planes.

El propósito de una organización es ayudar a lograr que los objetivos tengan significado y contribuyan a la eficacia organizacional; la estructura de una organización es eficaz si le permite al personal contribuir a los objetivos de la empresa, si está estructurada para ayudar al logro de los objetivos de la empresa con un mínimo de consecuencias o costos no deseados.

Mientras más clara sea la línea de autoridad desde el puesto administrativo más alto de una empresa hasta cada puesto subordinado, más clara será la responsabilidad para tomar decisiones y más eficaz la comunicación organizacional. La autoridad delegada a todos los gerentes individuales debe ser adecuada para asegurar su capacidad de cumplir los resultados esperados. La responsabilidad de los subordinados ante sus superiores es absoluta y los superiores no pueden evadir la responsabilidad por las actividades organizacionales de sus subordinados. La responsabilidad por las acciones no puede ser mayor que la implícita en la autoridad delegada, ni debe ser menor.

CONCLUSIONES

Algunas preocupaciones en el proceso de selección y contratación, son el tiempo y el costo necesarios para tomar decisiones sobre el personal. Es importante determinar factores tales como gastos en publicidad, honorarios de las agencias (si se utilizan), costos de los materiales de las pruebas, tiempo dedicado a entrevistar candidatos, costo de la verificación de las referencias, exámenes médicos, tiempo inicial que se requiere para que el nuevo empleado se familiarice con el trabajo.

La selección del personal más idóneo para el trabajo es sólo el primer paso para crear un equipo eficaz; después del proceso de reclutamiento y selección los primeros días y semanas pueden ser cruciales para integrarlos a la organización.

Introducir a los nuevos empleados a la empresa, sus funciones, tareas y personal, es lo que implica el proceso de inducción; otro aspecto incluso que se puede considerar tan importante como la inducción es la socialización organizacional, que es la adquisición de aptitudes y capacidades laborales, adopción de roles apropiados y adaptación a las normas y valores del equipo de trabajo

La experiencia inicial en una empresa puede ser muy importante para la conducta futura del personal en capacitación, sobre todo cuando el primer contacto es con las personas que puedan servirles de modelo para su comportamiento futuro.

La calidad y la productividad se pueden obtener de diversas formas, una de ellas es dar continuamente pasos de mejora que son la clave para el éxito a largo plazo. El éxito puede conducir a una autocomplacencia exagerada y es por ello que se crea un ambiente de descontento continuo con la situación actual, lo cual, a su vez, estimula el impulso hacia el mejoramiento y la reorganización continuas.

BIBLIOGRAFÍA

1. Acevedo Ibañez, Alejandro y López M. Alba Florencia. El proceso de la entrevista conceptos y modelos.
2. Chiavenato Idalberto. Gestión del talento humano. Tercera edición 2009.