

TÉCNICAS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL MÁS UTILIZADAS POR LOS EMPRESARIOS DE CD. VALLES, S.L.P.

Ana Patricia Solís Rodríguez ¹
patty.solrod@gmail.com

RESUMEN:

La competencia, la productividad, la eficiencia; son términos muy comunes y actualmente utilizados en el mundo de las empresas de cualquier sector comercial. Podrían parecer términos sencillos de mencionar en las organizaciones, pero la realidad es que para lograr cada uno de ellos, se necesita de gran esfuerzo y dedicación.

El área de recursos humanos es el factor fundamental en el desarrollo y el crecimiento de las organizaciones, se considera una de las áreas más importantes desde los pequeños negocios, hasta las grandes empresas. Es fundamental que en las organizaciones existan objetivos definidos por alcanzar, de esto dependerá la eficiencia de los recursos humanos. Al momento de aplicar el procedimiento de reclutamiento y selección de personal; es importante diseñar un perfil de puesto que nos permita identificar las capacidades, fortalezas y potencialidades del personal que se necesita en la organización.

Palabras clave: Recursos humanos, reclutamiento, selección, organización, empresas.

ABSTRACT:

The competition, the productivity, the efficiency they are very common terms and currently used in the world of companies of any commercial sector. Could seem simple terms to mention in organizations but the reality is that to that to achieve each of them it takes great effort and dedication.

The area of humans resources is the fundamental factor in the development and growth of companies, is considered one of the most important areas from small businesses to large companies. It's fundamental that in the companies there are objectives to reach of that depends the efficiency of de humans resources. At the time of applying the procedure of recruitment and selection of personal; it's important to design a job profile that allows us to identify the abilities, strengths and potentialities of the staff that an organization needs.

Keywords: humans resources, recruitment, selection, organization, companies.

¹ Estudiante de la Licenciatura en Contador Público 8° semestre de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Unidad Académica Multidisciplinaria Zona Huasteca. patty.solrod@gmail.com

1 INTRODUCCIÓN

En la actualidad, se observa una gran competencia entre las empresas de todos los sectores comerciales, tanto los que ofrecen productos como servicios.

La posición del mercado, la competencia, el crecimiento de estas empresas, dependen en gran manera de tener presentes los objetivos que se pretenden alcanzar en la organización. Los recursos humanos son un componente fundamental que influye en el crecimiento y sobre todo la productividad de las empresas para ello es necesario contar con un personal responsable, eficiente y comprometido.

Para integrar personal a una organización, es importante considerar que se efectúe un procedimiento adecuado sobre reclutamiento y selección de personal, de lo contrario una selección inadecuada puede provocar problemas o traer consecuencias dentro de una organización, por ejemplo: un mal rendimiento por parte de los trabajadores, dificultades al integrarse como un equipo de trabajo, adaptación en alguna actividad o en un departamento, en sí, un mal ambiente laboral. Todo esto trae como consecuencia aún mayor que se desvíen los objetivos de la propia organización, lo que impide un crecimiento favorable de la misma.

En la actualidad aún existen empresas en donde no se da gran importancia a los recursos humanos, en el sentido de una adecuada selección y posteriormente mejora en el bienestar de los trabajadores. Olvidan tener en consideración que estos recursos son fundamentales.

La importancia de una selección de personal comienza desde el momento en que se decide abrir una nueva empresa. Se debe tener la absoluta conciencia de que el personal de trabajo que se selecciona será también quien formará parte del equipo de trabajo que busca el logro del éxito de la compañía.

La visión de cualquier empresa es crecer, alcanzar grandes objetivos y esto solo es posible con la eficiencia y el compromiso del personal de trabajo, que tanto como el gerente de la empresa hasta los empleados de menor cargo en la organización, tengan muy claro los objetivos por los cuales deben trabajar cada día. Además, demostrar valores como responsabilidad tanto con la empresa como con ellos mismos como personas comprometidas y de tal manera formar parte del crecimiento de una organización.

Para ello es importante emplear métodos de reclutamiento de personal efectivos, que nos permitan buscar candidatos adecuados para los diferentes puestos, el detalle está en utilizar técnicas para una adecuada selección.

¿Cuáles son las técnicas más eficientes para una adecuada selección de personal?

Durante el proceso de selección de personal es fundamental utilizar técnicas eficientes que permitirán una mejor selección de personal comprometido y eficiente para lograr el éxito de la empresa, tales como exámenes que permitan conocer y medir los conocimientos, sus habilidades, así como sus personalidades.

El objetivo general de esta investigación es determinar las técnicas de reclutamiento y selección de personal más eficientes de las empresas. Primeramente; para el logro de este, es fundamental conocer la importancia de este proceso, analizando posteriormente los métodos de selección de personal más utilizados en tiempos anteriores y los métodos actuales.

Todo este análisis permitirá conocer los métodos y las técnicas más eficientes de reclutamiento y selección de personal en las empresas.

Los procesos de reclutamiento y selección de personal han ido evolucionando desde épocas anteriores, solo que los procedimientos se aplicaban de diferente manera, por ejemplo; Anteriormente los medios de reclutamiento más utilizados eran mediante volantes, anuncios publicitarios, perifoneo, spots en radio y televisión, anuncios en periódicos y mediante los mismos empleados que laboraban ya en las empresas, por mencionar algunos.

Todos estos medios de reclutamiento sin duda alguna eran eficientes y algunos todavía son aplicables en la actualidad, aunque no se utilizan con la misma frecuencia, ya que han ido evolucionando hasta los últimos años, de la misma manera que han cambiado los procesos de selección de personal.

2 PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN.

El proceso de reclutamiento y selección de personal comienza desde el momento en que se tiene y se ofrece una vacante dentro de una empresa. Podemos definir que se conforma por tres etapas importantes las cuales se consideran a continuación:

- *Análisis de puesto*
- *Reclutamiento*
- *Selección*

(William B. Werther, 1991)

Estas etapas llevan un orden, el cual permite un adecuado procedimiento, desde que se lleva a cabo desde el análisis de los puestos que las empresas ofrecen, hasta que introduce el personal que ocupará estos puestos.

2.1 Análisis del puesto.

“El análisis de un puesto es la recolección, evaluación y organización de información sobre un puesto de trabajo determinado” (García, 1994)

El análisis de puestos se considera la primera etapa de este proceso, es fundamental definir cada puesto que se ofrecerá dentro de la organización. Es un procedimiento a través del cual se estipulan las obligaciones o deberes de cada una de las actividades a desempeñar, así mismo las posiciones que ocupa cada los puestos, de la misma manera que se estipulan las características en términos de capacidad o de experiencia de las personas que desean ocupar la vacante en una organización. Es una etapa de gran importancia que define parte importante de todo departamento de recursos humanos

En conclusión, un análisis de los requerimientos de los puestos.

Todo este análisis permitirá tener una mejor planeación de actividades dentro de cada puesto y esto demostrará que existe una adecuada organización dentro de las empresas.

2.2 Reclutamiento

“Se llama reclutamiento al proceso de identificar e interesar a candidatos capacitados para llenar las vacantes. El proceso de reclutamiento se inicia cuando se empieza la búsqueda y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo. Se obtiene así un gran número de solicitantes del cual se obtiene posteriormente el nuevo o los nuevos empleados.” (William B. Werther, 1991)

La etapa del reclutamiento consiste en la búsqueda de candidatos a ocupar un puesto dentro de la organización. Antes que nada, los reclutadores deben analizar y planear los recursos humanos que tendrán en su equipo de trabajo para posteriormente ofrecer una vacante.

Los métodos de reclutamiento han evolucionado conforme el paso del tiempo, algunos métodos de reclutamiento se han conservado, por ejemplo; spots de publicidad, anuncios en la radio y televisión, anuncios en periódicos o más medios impresos, recomendaciones por empleados que ya se encuentran laborando, entre otros. Estos métodos aún son utilizados, aunque no de la misma manera que algunos años atrás. Actualmente el uso de la tecnología ha beneficiado esta área de la administración, de manera que existe una variedad de bolsas de trabajo mediante internet, las cuales permiten reclutar una mayor cantidad de personas que pueden estar interesadas en ocupar un puesto.

Un método interesante y muy efectivo en la actualidad, es el uso de agencias de colocación, estas están dedicadas exclusivamente a solicitar personal y a su vez colocarlo en las empresas, de manera que este personal ya contratado debe reunir las características que la empresa ha solicitado a la agencia de colocación.

Hasta el momento es un método muy efectivo y a su vez a resultado más sencillo para algunas empresas, ya que reducen tiempo en búsqueda de personal, esto se observa más en las empresas que están aún más desarrolladas.

Otra fuente de reclutamiento es el out- sourcing, es de gran uso en la actualidad ya que es una forma de reclutar y dar oportunidad a estudiantes que se encuentran en condiciones de realizar su servicio social o bien prácticas profesionales. Muchas empresas o diferentes organizaciones utilizan este medio, considerando que les permite integrar personas jóvenes con nuevas ideas, conocimientos y habilidades.

Existe una gran variedad de métodos de reclutamiento, pero la mayoría de las empresas aplican sus propios medios y dedican tiempo a buscar ellos mismos a las personas que consideren adecuadas para posteriormente integrarlas a su equipo de trabajo.

El proceso de reclutamiento finaliza cuando las empresas reciben gran cantidad de solicitudes para cubrir las vacantes que ofrecen, y para posteriormente llevar a cabo el proceso de selección.

2.3 Selección de personal

Paso 1: Recepción de solicitudes.

Paso 2: Pruebas.

Paso 3: Entrevista de selección.

Paso 4: verificación de datos y referencias.

Paso 5: Examen médico.

Paso 6: Entrevista con el gerente o supervisor.

Paso 7: Descripción del puesto.

Paso 8: Decisión de contratar. (William B. Werther, 1991)

La función que tiene la selección de personal es encontrar a la persona adecuada para ocupar un puesto en el cual se pueda desempeñar sin ningún problema, deben analizarse y adaptarse sus habilidades y conocimientos para que este logre un mejor desempeño en las actividades que realice. Una buena selección de personal consiste en tener la mejor expectativa de esa nueva persona a ocupar un lugar dentro de un grupo de trabajo.

El objetivo principal de esta etapa de selección de personal, consiste en encontrar personas responsables y a su vez comprometidas con la misma empresa, ya que formara parte del equipo de trabajo que en conjunto buscara el logro de los objetivos.

Esta función se considera la más importante dentro del departamento de recursos humanos de las empresas, es analizar y evaluar qué calidad de personal se considera necesario y adecuado para posteriormente ser integrado. Puede parecer una tarea sencilla, sin embargo, la productividad y el desarrollo de las empresas dependerá en gran parte del personal que labora para las mismas.

Los procedimientos de selección de personal también han evolucionado, de cierta forma hace algún tiempo era muy común el uso de procedimientos tradicionales los cuales estaban basados en seleccionar personal conforme a las costumbres, unas de ellas eran por recomendaciones entre familias o amistades, por uso de cartas que servían como referencia para conocer más sobre la persona que solicitaban un puesto, consideraban muy importante la impresión personal, etc. Todas estas maneras que se consideraban para seleccionar personal muy probablemente no eran de gran ayuda para realizar una adecuada elección de personal, de manera que mediante estos criterios no se podría identificar si es el personal que en realidad se considera adecuado.

El curriculum vitae era utilizado como hasta la fecha, sin embargo, podría considerarse que en algunas situaciones era utilizado únicamente para cumplir un requisito, lo mismo que pasaría con la entrevista final para solicita el puesto.

En la actualidad los procedimientos de selección de personal son más estrictos, toman en consideración diferentes factores para seleccionar personal responsable y que cumpla con características personales que la empresa necesita.

Una vez llevado a cabo el proceso de reclutamiento, se lleva a cabo la recepción de solicitudes y después de ello se procede a realizar diferentes pruebas y a su vez se llevan a cabo las entrevistas con los candidatos a ocupar los puestos. Se consideran diferentes aspectos como:

- La experiencia laboral
- Los conocimientos y habilidades
- Aspectos psicológicos

Todos estos aspectos una vez analizados permitirán encontrar a la persona adecuada para ocupar el puesto adecuado.

El primer paso es verificar las solicitudes de los candidatos a ocupar el puesto, las cuales deben contener sus datos personales, datos escolares, su experiencia laboral y demás referencias personales. En la mayoría de las empresas como requisito deben realizarse exámenes médicos, en los cuales los resultados tendrán mucho que ver con las posibilidades de ocupar un puesto en específico.

Posteriormente se lleva a cabo la entrevista la cual es de manera directa, en ella se logra identificar diferentes características tanto como del reclutador, como de la persona que desea ocupar un puesto dentro de la empresa. En estas entrevistas es fundamental mostrar seriedad e integridad ante la conversación que se tiene. Seguido de ello es muy usual que las empresas apliquen ciertas evaluaciones las cuales permiten conocer las habilidades y conocimientos que desarrollan, observando de qué manera pudieran ser aplicados en los puestos que ofrecen. Es muy común que se apliquen pruebas de aspecto psicológico, las cuales permiten conocer un poco más a fondo las personas.

Durante esta etapa se tiene como objetivo principal, analizar en gran manera y evaluar a las personas que desean ocupar el puesto. El reclutador tiene una gran responsabilidad al desempeñar esta función en su área, ya que de lo contrario una inadecuada selección de personal podría afectar la productividad y el desarrollo de las empresas.

Una vez llevadas a cabo todos los pasos de selección, finalmente es el momento de proceder a tomar la decisión de contratar. Después de ser evaluados diferentes aspectos del candidato.

“La selección técnica de personal, implica un proceso un proceso complejo de reclutamiento y selección enfocado a identificar ciertas características que el recurso humano posee y que son factibles de acrecentar; estas características que se buscan mediante la aplicación de técnicas que permitirán al administrador de recursos humanos, seleccionar el trabajador adecuado”. (Francisco, 1999)

La etapa de selección permitirá encontrar las personas más indicadas para que posteriormente sean integradas a un equipo de trabajo. El uso de procedimientos es de gran eficiencia y facilita llevar a cabo una selección adecuada. Todo este procedimiento de reclutamiento y selección de personal es de gran importancia para el desarrollo de las empresas, de manera que de ello dependerá un desempeño y crecimiento satisfactorio. Identificar las capacidades de los candidatos es una tarea complicada, debido a que se requieren técnicas de pruebas factibles.

3 IMPORTANCIA DE LA APLICACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN.

Todo lo relacionado con recursos humanos, siempre será de interés para empresarios, emprendedores, personas de negocios pequeños, entre otros. Estos recursos son el componente más importante con el que debe contar una empresa, por ende, es importante desde el momento en que se atrae, hasta el momento de ser seleccionado y posteriormente ser cuidado una vez que forme parte de una organización.

Es importante definir qué es lo que una organización necesita, conocer los perfiles de puestos que se están buscando, las necesidades de la empresa, para así identificar de una manera más confiable el candidato correcto. Un aspecto importante y fundamental es la manera de conocer el talento, las capacidades, los conocimientos, las habilidades y como las podemos utilizar en cada puesto que ofrece la empresa.

Una organización que cuenta con un alto nivel de capacidades en el recurso humano, en los puestos adecuados, tiene asegurado el crecimiento, la productividad y la rentabilidad. Considerando la riqueza desde la parte humana para el logro de los objetivos de las empresas.

4 CONCLUSIONES:

El proceso de selección, sin duda alguna, es una gran responsabilidad, de manera que se deben implementar las técnicas más apropiadas para una adecuada selección. Estos procedimientos han mejorado conforme pasa el tiempo, las nuevas formas de reclutamiento han beneficiado en gran manera los diferentes sectores comerciales. En los procesos de selección, las pruebas de habilidades y conocimientos son las que mayormente han permitido llevar a cabo un mejor procedimiento. Pero es necesario conocer con certeza la realidad de estos procedimientos en la actualidad.

En esta investigación el objetivo es identificar las técnicas de reclutamiento y selección de personal en las empresas, el cual aún no ha sido alcanzado en su totalidad, en virtud de que la investigación está en proceso y será terminada en los próximos. Para lo cual se está trabajando en la aplicación de una investigación de campo con la finalidad de identificar las técnicas de reclutamiento y

selección de personal más eficientes en las empresas del Municipio de Ciudad Valles, S.L.P., México.

BIBLIOGRAFÍA:

Francisco, B. (1999). *Técnicas de Administración de Recursos Humanos*. (Tercera edición ed.). (G. N. EDITORES, Ed.) México, D.F., México.: EDITORIAL LIMUSA SA. de C.V. Recuperado el 03 de 2019

García, A. C. (1994). *Introducción a la Administración de las Empresas*. Vertice. Recuperado el 15 de 02 de 2019

William B. Werther, J. K. (1991). *Administración de personal y recursos humanos* (Tercera edición. ed.). Edo. de México, México: Mc Graw Hill. Recuperado el 04 de 2019