



EL RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

Por Jorge Everardo Aguilar Morales



Network de Psicología Organizacional
Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.

El reclutamiento de personal
Aguilar-Morales, Jorge Everardo
2010.

Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.
Calzada Madero 1304, Centro, Oaxaca de Juárez, Oaxaca, México. C.P. 68000
Tel. (951)5010653, (951) 5495923
www.conductitlan.net
E-mail: jorgeever@yahoo.com.mx, comentarios@conductitlan.net

OPEN ACCESS: Se promueve la reproducción parcial o total de este documento citando la fuente y sin fines de lucro.

En caso de citar este documento por favor utiliza la siguiente referencia:

Aguilar-Morales, J.E. (2010) El reclutamiento de personal. Network de Psicología Organizacional. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.

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	<p>Cuando busca personal operativo</p> <p>Cuando requiera una respuesta inmediata</p> <p>Cuando quiera limitar la oferta a una zona geográfica específica</p> <p>Cuando requiera que una gran cantidad de público acceda a la información</p>	<p>El espacio es reducido</p> <p>El costo usualmente es por palabra utilizadas o tamaño del anuncio</p> <p>Acudirán a la entrevista una gran cantidad de candidatos que no cubren el perfil</p> <p>La calidad del anuncio suele ser baja</p>
Revistas especializadas	<p>Cuando busca personal especializado</p> <p>Cuando la limitación geográfica no importa</p> <p>Cuando se tenga suficiente tiempo</p> <p>Cuando realice reclutamiento continuo</p>	<p>La impresión es de buena calidad</p> <p>Los costos son mayores</p> <p>La entrega del anuncio tiene que ser con anticipación</p>
Radio y televisión	<p>Cuando los puestos que se ofertan son numerosos</p> <p>Cuando requiere una difusión amplia</p> <p>Cuando hay pocos candidatos en la zona</p> <p>Cuando se busca personal operativo</p>	<p>Se debe contar con un presupuesto alto.</p> <p>Los mensajes deben ser concretos</p> <p>Se debe remitir a un medio impreso o teléfono para proporcionar mayor información</p> <p>La creación y producción de comerciales de radio y televisión requiere mucho tiempo y es cara</p>
Materiales impresos	<p>Cuando se participe en eventos de promoción del empleo</p>	<p>Su uso es limitado pues requiere que el prospecto asista al lugar en que se proporciona información</p>
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 esté 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 de 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
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.
Contratación de cazatalentos	Cuando el tipo de puesto que esta ofertando sea muy especializado o de alto nivel	Revise que la empresa tenga experiencia en estas actividades y reúname 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 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 recomendaran 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.
Internet	Cuando requiera hacer una difusión de los puestos a un público global y que utilice tecnología. Cuando desee utilizar un periodo de reclutamiento extenso Cuando desee proporcionar suficiente información a los candidatos	Esté preparado para recibir una mayor cantidad de solicitudes de las que usted se imagina