

## Reporte de Lectura

|                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tema: Unidad 2                                                                                                                                            | 2.1.1 Proceso de Reclutamiento                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Ficha de la fuente de información.</b>                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                           |
| No. 1                                                                                                                                                     | <a href="http://bibliotecas.uasb.edu.bo:8080/bitstream/20.500.14624/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%20na%20ed.pdf">http://bibliotecas.uasb.edu.bo:8080/bitstream/20.500.14624/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%20na%20ed.pdf</a> |
| Palabras claves.<br>Reclutar, selección, investigación, segmentación.                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                           |
| Referencia APA.<br>Chiavenato, I. (2011). <i>ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS: El capital humano de las organizaciones</i> . México, D.F: Mc Graw Hill. |                                                                                                                                                                                                                                           |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Texto Libro (literal con número de página)</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <p>El reclutamiento requiere una cuidadosa planeación, que responde a las siguientes preguntas:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. ¿Qué necesita la organización en términos de personas?</li><li>2. ¿Qué ofrece el mercado de RH?</li><li>3. ¿Qué técnicas de reclutamiento se deben emplear?</li></ol> <p>A estas preguntas corresponden las siguientes tres etapas del proceso de reclutamiento:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Investigación interna de las necesidades.<br/><br/>Es una identificación de las necesidades de recursos humanos de la organización de corto, mediano y largo plazo. Hay que determinar lo que la organización necesita de inmediato y sus planes de crecimiento y desarrollo, lo que sin duda implica nuevos aportes de recursos humanos. Esa investigación interna no es esporádica u ocasional, sino continua y constante, que debe incluir a todas las áreas y niveles de la organización para que refleje sus necesidades de personal, así como el perfil y características que los nuevos integrantes deberán tener y ofrecer. En muchas organizaciones, esa investigación interna se sustituye por un trabajo más amplio, denominado planeación de personal.</li><li>2. Investigación externa del mercado.</li></ol> |

## Reporte de Lectura

Es una investigación del mercado de RH con objeto de segmentarlo y diferenciarlo para facilitar su análisis y posterior resolución. Así, en la investigación externa sobresalen dos aspectos importantes: la segmentación del mercado de RH y la identificación de las fuentes de reclutamiento.

Por segmentación del mercado se entiende la división del mercado en segmentos o clases de candidatos con características definidas, para después analizarlos y abordarlos de manera específica. La segmentación corresponde a los intereses particulares de la organización. Cada segmento del mercado tiene características propias, atiende a distintas demandas, tiene diferentes expectativas y aspiraciones, utiliza medios específicos de comunicación y, por tanto, se aborda de manera diferente. Si la técnica de reclutamiento fueran anuncios en los periódicos, sin duda el periódico elegido para reclutar ejecutivos sería diferente del elegido para reclutar obreros.

### 3. Definición de las técnicas de reclutamiento.

La identificación adecuada de las fuentes de reclutamiento permite a la organización:

- a) Aumentar el rendimiento del proceso de reclutamiento y elevar así la proporción de candidatos/empleados elegidos para la selección, así como la proporción de candidatos/empleados admitidos.
- b) Reducir la duración del proceso de selección al ser más rápido y eficaz.
- c) Reducir los costos operativos de reclutamiento por medio del ahorro en la aplicación de sus técnicas y en la eficacia en la búsqueda de talentos.

Una vez realizadas las investigaciones interna y externa, el paso siguiente es elegir las técnicas de reclutamiento más indicadas en cada caso.

El reclutamiento implica un proceso que varía de acuerdo con la organización. En muchas organizaciones, el inicio del proceso de reclutamiento depende de una decisión de línea. En otras palabras, el departamento de reclutamiento no tiene autoridad para efectuar ninguna actividad al respecto sin que el departamento en el que se encuentre la vacante haya tomado la decisión correspondiente. Como el reclutamiento es una función de staff, sus medidas dependen de una decisión de línea, que se oficializa con una especie de orden de servicio,

La planeación del reclutamiento tiene, pues, la finalidad de estructurar el sistema de trabajo por realizar.

## Reporte de Lectura

### Prontuario

#### *Parafraseo del texto seleccionado.*

(Castaño Collado, 2013) menciona que, a partir del estudio del mercado de trabajo se inicia el proceso de Reclutamiento, el cual busca determinar las fuentes a utilizar (internas, externas o ambas) para la localización y atracción de candidatos altamente calificados; y la tasa de candidatos preseleccionados estimada como conveniente para empezar el proceso de Selección.

Asimismo, (Chiavenato, 2011) establece el uso de tres etapas para el proceso de reclutamiento:

1. Investigación interna de las necesidades.

Es una identificación de las necesidades de recursos humanos de la organización de corto, mediano y largo plazo. Establece de manera inmediata las necesidades de la empresa y sus planes de crecimiento y desarrollo, lo que sin duda implica nuevos aportes de recursos humanos. Se debe incluir a todas las áreas y niveles de la organización para a manera de apoyo para reflejar las necesidades como trabajadores, así como el perfil y características que los nuevos integrantes deberán tener y ofrecer.

2. Investigación externa del mercado.

Es una investigación del mercado de RH con objeto de segmentarlo y diferenciarlo cuyo objetivo es facilitar su análisis y selección. Se remarcen dos factores importantes: la segmentación del mercado de RH y la identificación de las fuentes de reclutamiento.

Por segmentación del mercado se entiende la división del mercado en segmentos o clases de candidatos con características definidas, para después analizarlos y abordarlos de manera específica. La segmentación se enfoca en los intereses específicos de la empresa. Si la técnica de reclutamiento fueran anuncios en los periódicos, sin duda el periódico elegido para reclutar ejecutivos sería diferente del elegido para reclutar obreros.

3. Definición de las técnicas de reclutamiento.

a) La identificación adecuada de las fuentes de reclutamiento permite a la organización:

## Reporte de Lectura

- b) Aumentar el rendimiento del proceso de reclutamiento y elevar así la proporción de candidatos/empleados elegidos para la selección, así como la proporción de candidatos/empleados admitidos.
- c) Reducir la duración del proceso de selección al ser más rápido y eficaz.
- d) Reducir los costos operativos de reclutamiento por medio del ahorro en la aplicación de sus técnicas y en la eficacia en la búsqueda de talentos.