

Fuentes y medios del reclutamiento

Sources and means of recruitment

Arturo Espinoza-Nieto ^a, Daniela Ortega-Pineda ^b, Luis A. Ortiz-Nava ^c

Abstract:

In this article, the different sources and means of recruitment that are currently handled in Mexico are disseminated, their conceptualization, as well as their classification according to the space in which they are executed, either within the organization (internal), or outside the organization (external). For this, the documentary research that was carried out is based on specialized authors in this area, in addition to other resources that allow us to achieve the objective, with techniques used in the past and new methods. In the same way we will retract what are the advantages and disadvantages of each of the classifications. The different media in which companies carry out their dissemination about available vacancies in different areas will be shown. The purpose of this article is to show the interested public the alternatives they have to provide human resources to the company; In addition to serving as a tool for a candidate who is looking for a job and what type of recruitment medium best suits their profile. Currently, society focuses on electronic media (internet), to inform and be informed, leaving aside more variables to which they can go. On the other hand, past generations tend to rely more on somewhat ambiguous methods.

Keywords:

Sources, means, methods, organization, recruitment, vacancies.

Resumen:

En el presente artículo se difunden las distintas fuentes y medios del reclutamiento que en México se manejan actualmente, su conceptualización, así mismo, su clasificación de acuerdo al espacio en el que se ejecutan, ya sea dentro de la organización (internas), o fuera de la misma (externas). Para ello la investigación documental que se realizó, se basa en autores especializados en dicha área, además de otros recursos que nos permiten lograr el objetivo, con técnicas utilizadas en el pasado y nuevos métodos. De igual manera retractaremos cuáles son las ventajas y desventajas de cada una de las clasificaciones. Se mostrará los diferentes medios en los cuales las empresas llevan a cabo su difusión sobre las vacantes disponibles en diferentes áreas. El fin de este artículo es mostrar al público interesado las alternativas que tienen para proveer de recursos humanos a la empresa; además de servirle como herramienta a un candidato que está en busca de empleo y que tipo de medio de reclutamiento se ajusta más a su perfil. Actualmente la sociedad se centra en medios electrónicos (internet), para informar e informarse, dejando a un lado más variables a las que pueden acudir, por otra parte generaciones pasadas suelen basarse más en métodos un tanto ambiguos.

Palabras Clave:

Fuentes, medios, métodos, organización, reclutamiento, vacantes.

Introducción

Reclutar el talento humano no es una tarea sencilla debido a los diferentes factores psicológicos y físicos que puedan llegar a presentar los postulantes, asimismo, no siempre es fácil elegir el medio conveniente para atraer candidatos apropiados para que ejerzan un cargo dentro de la empresa.

El proceso de reclutamiento y selección de personal se divide en cinco fases fundamentales, sin embargo, en esta

investigación nos centraremos específicamente en la segunda fase, "reclutamiento" o también conocida como "convocatoria"; no obstante, se dará un pequeño recorrido por las demás fases de manera sintética.



- Identificación de una Vacante.
- Convocatoria.
- Evaluación.
- Selección y Contratación.
- Inducción y Capacitación.

arturoespinoza6902@gmail.com

^b Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, <https://orcid.org/0000-0002-4842-1037>, Email: or464518@uaeh.edu.mx

^c Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, <https://orcid.org/0000-0003-2520-4432>, Email: or434925@uaeh.edu.mx

Fecha de recepción: 19/09/2022, Fecha de aceptación: 13/10/2022, Fecha de publicación:

DOI: <https://doi.org/10.29057/estr.v10i19.9762>



FUENTES Y MEDIOS DEL RECLUTAMIENTO

¿Qué es?

"Consiste en captar un número suficiente de candidatos potencialmente cualificados para cubrir los puestos de trabajo vacantes"
(Ruíz & Lopéz Barra, 2019)

<p style="text-align: center;">INTERNAS</p> <p>"Se refiere al reacondo de los trabajadores dentro de un organigrama, estos movimientos pueden ser de manera horizontal, vertical, o diagonal". (Zuñiga, 2019)</p>	<p style="text-align: center;">EXTERNAS</p> <p>"Se refiere a la búsqueda de nuevos talentos de manera externa, es decir, talentos con los que no cuenta la empresa". (Zuñiga, 2019)</p>
<p style="text-align: center;">VENTAJAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es más barato. • Tiene mayor validez. • Es una fuente poderosa de motivación para los empleados. (Chiavenato, 2000) <p style="text-align: center;">DESVENTAJAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Genera un conflicto de intereses. • Puede llegar a ser un limitante en cuestión de creatividad y actitudes. • Genera desacuerdo entre los trabajadores que no han sido considerados para el ascenso. (Chiavenato, 2000) 	<p style="text-align: center;">VENTAJAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lleva "sangre" y experiencia fresca a la "organización". • "Renueva y enriquece los recursos humanos de la organización". • "Aprovecha las inversiones en capacitación y desarrollo de personal de otras empresas o de los mismos candidatos". (Chiavenato, 2000) <p style="text-align: center;">DESVENTAJAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es más caro. • Es más tardado. • Tiene menos seguridad. (Gallegos, 2020)

MEDIOS

<ul style="list-style-type: none"> • Transferencia. (Movimiento Horizontal). • Ascenso. (Movimiento vertical). • Transferencia con ascenso. (Movimiento diagonal). • Programas de desarrollo de personal. • Planes de carrera para el personal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Redes sociales. • Avisos en la puerta de la empresa. • Anuncios en Lugares públicos. • Anuncios en periódicos. • Anuncios en revistas especializadas. • Anuncios en Radio. • Anuncios en Tv. • Perifoneo. • Bolsa de trabajo. • Agencias de empleo. • Head-Hunters. • Outsourcing.
---	---

Referencias
A. G. E. (2013). Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal. México: Manual Moderno.
Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. México, México: Mc Graw Hill.
Gallegos, E. (Octubre de 2020). Submódulo I "Integra el capital humano a la organización". (L. A. Nava, & M. P. González Flores, Entrevistadores) México.
Ruíz, E., & Lopéz Barra, S. (2019). Operaciones Administrativas de Recursos Humanos. Mc Graw Hill.
Zuñiga, A. J. (2019). Clase submódulo II "Realiza el proceso de Admisión y empleo". Tepeji del Río de Ocampo, Hidalgo, México.
Todos los derechos reservados de las imágenes son propiedad de Canva.

Conclusión

El proceso de reclutamiento llega a ser complicado por las diferentes características de los candidatos y la manera en la que les llega la información a los mismos, es por ello que las empresas u organizaciones deben gestionar un método en el cual tienen que adaptarse y hacer uso de los distintos medios de reclutamiento existentes, todo esto para la obtención de los mejores candidatos que podrían ocupar un lugar dentro de su estructura organizacional. Y de esta manera poder alcanzar sus objetivos y metas.

Referencias

- [1] Grados Esponosa J.A. (2013). Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal. México: Manual Moderno.
- [2] Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. El capital Humano de las organizaciones. México, México: Mc Graw Hill.
- [3] Gallegos, E. (Octubre de 2020). Submódulo I "Integra el capital humano a la organización". (L. A. Nava, & M. P. González Flores, Entrevistadores) México.
- [4] Ruíz, E., & Lopéz Barra, S. (2019). *Operaciones Administrativas de Recursos Humanos*. Mc Graw Hill.
- [5] Zuñiga, A. J. (2019). *Clase submódulo II "Realiza el proceso de Admisión y empleo"*. Tepeji del Río de Ocampo, Hidalgo, México.
- [6] Todos los derechos reservados de las imágenes son propiedad de Canva.

Todos los derechos reservados de las imágenes son propiedad de Canva.