



Reclutamiento

Una de las quejas más frecuentes de los empresarios es que no consiguen personal para sus empresas. Algunas veces esto se debe a que no tienen acceso ni saben localizar a las personas idóneas para trabajar en el negocio.

El proceso mediante el cual se localizan candidatos para ocupar vacantes en una empresa se llama reclutamiento.

Concepto: Reclutamiento es el proceso que permite identificar e interesar a posibles candidatos capacitados para que ocupen una vacante.

Fíjate que reclutar no es únicamente localizar a los candidatos, sino que implica también, el proceso de interesarlos y motivarlos a acercarse a solicitar el empleo en tu empresa.

Cómo hacer un reclutamiento

Para hacer un reclutamiento adecuado es necesario llevar a cabo los siguientes pasos:

1. Identificar el puesto vacante, o sea, pregúntate qué puesto necesitas.
2. Pensar en los posibles lugares en donde puedas encontrar al tipo de personal que necesitas para el puesto.
3. Elegir los medios para acercarte a los candidatos y entusiasmarlos para que se interesen en trabajar contigo.
4. Cuando el candidato se presenta a solicitar el puesto, hacerle llenar una solicitud de empleo.

El reclutamiento termina cuando tienes una cantidad suficiente de candidatos que solicitan el puesto.

Primer paso: identificar el puesto vacante

Identifica el puesto vacante, esto es, pregúntate qué puesto necesitas. Aunque este paso parezca obvio, no lo es. Es común que en las pequeñas empresas un puesto se identifique más con la persona que lo desempeña, que con el puesto en sí mismo.

Para ejecutar adecuadamente este paso, es necesario que tengas tus descripciones de puesto actualizadas.

Con la descripción del puesto vacante, tienes que elaborar lo que se llama una requisición de puesto.

Concepto: la requisición de puesto es un formato que contiene un resumen de las funciones principales del puesto o sea de la descripción, y un resumen de las características de la persona que debe ocupar el puesto, o sea del perfil.

Cómo elaborar una requisición de puesto

Los puntos que debe tener una requisición de puesto son los siguientes:

- Nombre del puesto.
- Área a la que pertenece.
- Lugar físico en donde se realiza el trabajo.
- A quién reporta.

Fundamentos de negocio
Recursos Humanos > El personal adecuado es esencial
en el avance de tu empresa (Selección) >
Reclutamiento



- Personas que reportan al puesto (número y quiénes).
- Formación académica mínima requerida para el puesto.
- Experiencia requerida (en tiempo y área).
- Características especiales del puesto. Por ejemplo, si debe cargar bultos pesados, si el horario es variable, etcétera.
- Principales funciones del puesto.
- Características de personalidad ideales para el puesto, por ejemplo, pulcritud, orden, habilidad verbal, etcétera.

Este formato es en realidad una derivación de tu descripción de puesto, por lo que te aconsejamos utilizarlo únicamente cuando la persona que va a entrevistar a los posibles candidatos no es el jefe directo y, por lo tanto, necesita información más detallada acerca de las características que debe poseer la persona que va a ocupar el puesto vacante.

Segundo paso: posibles lugares para encontrar personal

Piensa en los posibles lugares en donde puedas encontrar el tipo de personal que necesitas para el puesto. Los lugares más frecuentes para localizar posibles candidatos son:

a) En la misma empresa.

Antes de buscar personal fuera de la empresa, analiza si alguna de las personas que ya laboran contigo puede desempeñar las funciones del puesto vacante, ya sea añadiéndoselas o ascendiéndolo. Para esto, te recomendamos consultar los formatos de plan de carrera de tus empleados.

b) Uso de anuncios.

Los puedes publicar en tu misma empresa, o en periódicos y revistas de la localidad.

c) Bolsas de trabajo.

Normalmente los tecnológicos, universidades, academias, o algunos organismos públicos o privados tienen un servicio en el que las personas pueden ir a dejar sus datos para que las empresas consulten esta cartera de candidatos y puedan ponerse en contacto con ellas. También las empresas pueden dejar sus requisiciones para que las personas las consulten y puedan solicitar el empleo.

d) Corre la voz.

Diles a tus empleados, amigos, y familiares que necesitas personal. Explícales cuáles son las características del personal que buscas, para ver si conocen a alguien que te puedan recomendar.

Tercer paso: elegir los medios para acercarte a los candidatos

Elige los medios para los candidatos y entusiásmalos para que se interesen en trabajar contigo.

a) En la misma empresa.

Aquí tienes dos posibilidades: ascender a algún empleado o integrar las funciones del puesto vacante a otros puestos de tu empresa.

Fundamentos de negocio
Recursos Humanos > El personal adecuado es esencial
en el avance de tu empresa (Selección) >
Reclutamiento



Cuando uno de tus empleados ha demostrado capacidad y eficiencia en su puesto y, además, tiene potencial para adquirir mayores responsabilidades, es conveniente pensar en un ascenso. Plantéaselo como premio a su esfuerzo y dedicación a la empresa. Esta promoción lo motiva y permite que el resto de tu personal se percate de que hay posibilidad de crecer en el negocio.

Otras veces, debido a la situación económica es necesario reducir personal e integrar esas funciones a las de los empleados que se quedan en la empresa o bien, no tienes recursos para nuevas contrataciones y tu negocio está creciendo.

En este caso, platica con la(s) persona(s) que van a asumir estas funciones y háblales de la importancia del compromiso con su trabajo y con la empresa. Aquí tienes que cuidar el "cómo" plantees esta nueva situación. Remarca a tu empleado los beneficios no sólo económicos sino los aspectos de logro y reto que le plantean las nuevas funciones.

b) Uso de anuncios

Estos tendrán éxito, si sabes cómo elaborar correctamente un anuncio. Los elementos y características que debe tener un anuncio son:

Tipo o nombre de la empresa.

Puesto.

Descripción breve del puesto.

Requisitos: edad, sexo, escolaridad, experiencia.

Cómo pueden ponerse en contacto contigo, es decir, a través de qué medios pueden hacerlo.

Qué ofreces como empresa (por ejemplo, sueldo atractivo y prestaciones superiores a las de la ley).

Una buena sugerencia es leer los anuncios en periódicos y revistas. ¿Cuáles te resultan más atractivos?, ¿qué características tienen? Fíjate cómo están redactados los que más te llamaron la atención.

Si vas a colocar anuncios en tu negocio, procura fijarlos en lugares visibles y de preferencia por donde pase mucha gente. Si tus anuncios van a ser publicados en un periódico o revista, trata de ponerlos en las publicaciones que suelen leer las personas con el perfil que buscas para tu puesto.

Te recomendamos publicar tus anuncios en fin de semana porque la gente tiene más tiempo para leer el periódico con calma. También el lunes es buen día porque, como inicia la semana, tiene unos buenos propósitos: "Voy a buscar trabajo". El *Segunda Mano* publica gratis anuncios breves. Tómalo en cuenta.

c) Bolsas de trabajo

Infórmate de qué instituciones o escuelas cerca de tu negocio cuentan con este servicio. Busca las que tengan áreas de estudio del giro de tu empresa.

d) Corre la voz.

Cuando pides a tus conocidos, amigos, o empleados que te recomienden personal, en general, son muy cuidadosos porque no quieren quedar mal contigo. Además, es probable

Fundamentos de negocio
Recursos Humanos > El personal adecuado es esencial
en el avance de tu empresa (Selección) >
Reclutamiento



que los candidatos ya sepan de tu empresa y en ese sentido, ya tienen una motivación para trabajar contigo.

Cuarto paso: que el candidato llene la solicitud de empleo

Cuando el candidato se presente a solicitar el puesto, hazle llenar una solicitud de empleo. En las papelerías venden formatos de solicitud de empleo con los elementos mínimos necesarios de cualquier candidato para cualquier empresa.