

3.2 RECLUTAMIENTO EXTERNO.

En ocasiones, la empresa no encuentra al candidato idóneo dentro de la empresa, o bien está buscando atraer gente con ideas nuevas, una forma distinta de hacer las cosas y aprovechar la inversión en formación realizada por otras empresas, En estos casos la empresa opta por el reclutamiento externo.

Fuentes de reclutamiento externo:

- Candidatos propuestos por los propios empleados.
- Anuncios en los periódicos.
- Agencias privadas de colocación.
- Agencias públicas de empleo.
- Instituciones docentes.
- Las empresas de trabajo temporal.
- Asociaciones y colegios profesionales.
- Reclutamiento por Internet.

Podemos esquematizar las ventajas y desventajas de algunas fuentes de reclutamiento externo:

Fuente	Ventajas	Desventajas
Periódico	Plazos breves. Flexibilidad en el tamaño. Sección clasificada. Circulación en áreas específicas.	Fácil de ignorar. Circulación no especializada. Baja calidad de Impresión.
Revistas especializadas	Gran calidad de impresión. Medio de impresión de prestigio Población especializada.	Amplia circulación. Amplio tiempo de permanencia.
Televisión y Radio	Difícil de ignorar Selectividad Geográfica Anuncio masivo. Imaginación en los anuncios.	Tiempo breve de exposición. Exige mucho tiempo para prepararlo.
Punto de Venta	Flexibilidad creativa. Ferias del empleo Posters Folletos	Utilidad limitada

Otras fuentes de búsqueda son:

❖ Reclutamiento Universitario

Es una valiosa fuente de aprendices de gerentes, así como de empleados profesionales y técnicos.

Las características a buscar incluyen la motivación, la capacidad de comunicación, educación, apariencia y actitud.

❖ Agencias de Empleos

Existen tres tipos básicos de agencias de empleo.

- 1.-Las operadas por el gobierno.
- 2.-Las asociadas con organizaciones no lucrativas.
- 3.-Las agencias de propiedad privada.

❖ Head Hunters

También conocidos como cazadores de cabezas son contratadas por empresas para que busquen talento a nivel de alta gerencia para sus clientes.

Estas compañías pueden ser muy útiles, tienen muchas relaciones y en particular son adecuadas para contactar a candidatos calificados que tengan empleo y que no estén buscando activamente un trabajo.

3. SELECCIÓN

Podemos definir la selección como el conjunto de técnicas que van a permitir encontrar a las personas más adecuadas para desempeñar determinados puestos de trabajo. Es, por lo tanto, el siguiente paso, una vez que hemos encontrado, vía reclutamiento, los mejores candidatos para el puesto.

La importancia del proceso de selección en la empresa viene determinada por lo siguiente:

- El valor de una empresa se mide por el valor de las personas que lo integran.
- Así como una buena selección enriquece, una mala selección daña tanto a la empresa como al trabajador.
- Una selección inadecuada supone un costo que ha sido inútil y que afectará factores claves como, rentabilidad, competitividad o calidad de la organización.

3.1 Instrumentos para la selección:

- a) Solicitud de empleo
- b) Entrevista de selección.
- c) Pruebas escritas de selección.
- d) Comprobación de referencias.
- e) Otras.

ENTREVISTA DE SELECCIÓN

Objetivos o áreas a investigar:

Área General: Finalidad es confirmar los datos de la solicitud Ej. De preguntas

¿Dónde vive?, ¿con quién vive?, ¿qué edad tiene?, fecha de nacimiento

Área Escolar: Potencial del desarrollo de los entrevistados, a qué tipo de escuela asistió Cuales son sus estándares de exigencia a los que está acostumbrado:

- ❖ Orientación personal.
- ❖ Orientación vocacional.
- ❖ Orientación profesional.
- ❖ Orientación personal.
- ❖ Área Ocupacional:
- ❖ Fecha de ingreso a su primer trabajo
- ❖ Nombre de las empresas
- ❖ Sueldo al ingresar y al retirarse
- ❖ Funciones en su puesto
- ❖ Jefes
- ❖ Como establece contactos para ingresar
- ❖ Motivo de salida
- ❖ Concepto de sí mismo
- ❖ Metas
- ❖ Área Familiar
- ❖ Edad de los padres
- ❖ Nivel de estudios
- ❖ Actividad ocupacional de la familia
- ❖ Metas y salud Cierre Entrevista para ofrecer cargo.