



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

TENDENCIAS ACTUALES EN RECLUTAMIENTO DE PERSONAL EN EL ENTORNO DE LAS GRANDES EMPRESAS.

Alumno: ALICIA ALBADALEJO LIJARCIO

OCTUBRE, 2016

INDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. MARCO TEÓRICO: EL RECLUTAMIENTO EN RECURSOS HUMANOS.....	6
2.1. CONCEPTO DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL.....	6
2.2. IMPORTANCIA DEL RECLUTAMIENTO DE PERSONAL.....	7
2.3 COMPONENTES BÁSICOS DEL RECLUTAMIENTO.	8
2.4. FUENTES DE RECLUTAMIENTO.	9
2.4.1. RECLUTAMIENTO INTERNO.	9
2.4.1.1. VENTAJAS RECLUTAMIENTO INTERNO.....	10
2.4.1.2. INCONVENIENTES RECLUTAMIENTO INTERNO	10
2.4.1.3. FUENTES DE RECLUTAMIENTO INTERNO.....	11
2.4.2. RECLUTAMIENTO EXTERNO.....	11
2.4.2.1. VENTAJAS RECLUTAMIENTO EXTERNO	11
2.4.2.2. INCONVENIENTES RECLUTAMIENTO EXTERNO.....	12
2.4.2.3. FUENTES DE RECLUTAMIENTO EXTERNO.	12
2.4.3. RECLUTAMIENTO MIXTO DE PERSONAL.....	14
2.5. EL RECLUTAMIENTO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.....	15
2.6. PROCESO DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL.....	15
2.6.1. IDENTIFICACIÓN DE LA VACANTE.....	16
2.6.2. IDENTIFICACIÓN DEL POSTULANTE.....	16
2.6.3. ATRAER Y CAPTAR CANDIDATOS.....	17
2.6.4. RECEPCIÓN DE SOLICITUDES.....	17
2.7 NUEVAS TENDENCIAS DE RECLUTAMIENTO.....	15
2.7.1. VENTAJAS RECLUTAMIENTO POR INTERNET	18
2.7.2. INCONVENIENTES RECLUTAMIENTO POR INTERNET	18
3. CASO PRÁCTICO.....	20
4. CONCLUSIONES.....	36
5. BIBLIOGRAFÍA.....	38
6. ANEXO.....	40

RESUMEN

En mi trabajo de fin de grado analizaré el reclutamiento en recursos humanos en el entorno de las grandes empresas, con el fin de conocer las tendencias existentes de dichas sociedades en la actualidad.

El proyecto se muestra estructurado en tres partes principales. En primer lugar, el marco teórico, en el que se explica el reclutamiento en los recursos humanos. En segundo lugar, se hace un análisis pormenorizado de un número significativo de artículos publicados en diversos periódicos, revistas, internet. Para ello, se ha acudido a una herramienta como LexisNexis, bases de datos digital de publicaciones, pero también a ediciones en papel o digital. Por último, de todos los artículos resumidos y analizados individualmente, se han podido extraer algunas conclusiones sobre las tendencias en reclutamiento de recursos humanos que dominan actualmente en el ámbito empresarial, más concretamente, las grandes empresas.

ABSTRACT

In my work EOG, I will discuss human resources recruitment in the environment of large companies, in order to know the tendencies of these societies today.

The Project is structured in three main parts. First, the theoretical framework, which is explained the recruitment of human resources. Secondly, an analysis is made of a significant number of articles published in newspapers, magazines, Internet. To this end, it has gone to a tool such as LexisNexis, digital data bases of publications, but also in paper or digital editions. Finally, of all the items summarized and analyzed individually, they have been able to draw some conclusions about trends in recruiting human resources that currently dominate in business, in particular, large companies.

INTRODUCCIÓN

El ámbito de los recursos humanos es un tema que me llama bastante la atención, y pienso que es de gran importancia para las empresas. Por ello, he decidido realizar mi trabajo en los recursos humanos, más concretamente el reclutamiento de personal, ya que es la primera fase del proceso de reclutamiento y selección de personal que siguen las empresas para conseguir el mayor número de postulantes idóneos para cubrir una posición vacante. De tal manera que, la importancia del personal en las empresas es principalmente responsabilidad del reclutamiento.

Además, debido a la extensión de folios que se permite he decidido realizar el trabajo enfocado solamente al entorno de las grandes empresas, dejando de lado las pequeñas y medianas empresas, ya que un análisis de todas ellas es muy amplio y complejo y desbordaría el límite de 60 páginas.

En este trabajo trato de estudiar el reclutamiento de personal en el entorno de las grandes empresas. Los objetivos a estudiar comienzan por proporcionar el mejor servicio a las distintas áreas de la organización y cumplir las instrucciones otorgadas por la Gerencia General de la empresa, proporcionando personal apto de acuerdo a los requisitos de las distintas posiciones a cubrir, ya sea de naturaleza permanente y/o temporal.

Todas las organizaciones tienen la obligación de llevar a cabo la administración y gestión de recursos, en este estudio, los recursos humanos.

Por tanto, el motivo por el que estudiamos estas actividades es poder analizar los procesos utilizados por la empresa con el fin de evitar errores de momento de reclutar, ya que la incorporación de un nuevo miembro es muy importante debido a que todo el esfuerzo de la empresa será reflejado en el desempeño del individuo.

Actualmente, los recursos humanos son claves en el desempeño de las organizaciones ya que se trata de uno de los elementos indispensables. Además, el caso de los "empleados poco idóneos" es cada vez más, uno de los factores que llevan a las empresas al fracaso.

Por lo tanto, es muy importante contar con un sistema de selección apropiado en la empresa, de esta forma será más fácil encontrar el mejor candidato y este calificado para desempeñar sus funciones de manera adecuada en el puesto de trabajo que se desea cubrir.

Además, el hecho de contratar a trabajadores que no están capacitados ni cuentan con las características necesarias para desempeñar la vacante supone, altos costos en el área de recursos humanos.

Para dar solución a este problema que tanto perjudica a las empresas, es necesario que se estandaricen los procesos de reclutamiento, selección y contratación, mediante el registro de actividades que se otorga a cada una de ellas, ya que esto puede acarrear grandes beneficios.

Para estudiar estas funciones me he apoyado en libros, artículos y páginas web de reclutamiento en recursos humanos.

En conclusión, las empresas afrontan el desafío de mantenerse competitivas en el mercado y deben lograrlo mediante herramientas que permitan alcanzar los objetivos organizacionales, el mejor desempeño para incluir personal adecuado, evitar el mal clima en el trabajo y la pérdida de tiempo que pueda perjudicar el éxito de la empresa.

2. MARCO TEÓRICO: EL RECLUTAMIENTO EN RECURSOS HUMANOS.

2.1. CONCEPTO DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

El reclutamiento forma la primera etapa del proceso de afectación y tiene como meta congregar el mayor número posible de candidatos “cualificados” a fin de poder elegir entre los mismos aquellos que son, en principio, los más aptos para el puesto de trabajo que se necesita cubrir. Cuando decimos los más aptos, no se alude a las “personas mejores”, aisladamente consideradas, sino las mejores para ejercer unas funciones o un puesto de trabajo específico, que no deberían estar ni muy por encima ni muy por debajo del nivel requerido. De hecho, atraer a candidatos “no cualificados” o demasiados cualificados para un determinado puesto de trabajo supone, para la empresa un costoso despilfarro de tiempo y dinero. El reclutamiento anticipa a la selección y la condiciona, pues predetermina la cantidad y calidad de los candidatos disponibles.

El reclutamiento consta de un grupo de métodos destinados a atraer aspirantes potencialmente preparados y aptos para ocupar puestos en la organización. Se trata de un procedimiento de información mediante el cual la empresa difunde y muestra al mercado de recursos humanos oportunidades de trabajo según sus necesidades.

El concepto de reclutamiento ha sido definido por diferentes autores de manera muy semejante. Gómez-Mejía et al. (2001), *“lo definen como el primer paso del proceso de contratación y que supone la reserva de candidatos para un determinado puesto de trabajo”*. Por su parte, para Mondy y Noe (1977), *“el reclutamiento es el proceso de atraer individuos de manera oportuna en número suficiente y con los atributos necesarios, así como alentarlos para que soliciten los puestos vacantes en una organización”*. Para Dolan et al.(2003) *“el reclutamiento se define, de forma amplia, como el conjunto de actividades y procesos que se realizan para conseguir un número suficiente de personas cualificadas, de forma que la organización pueda seleccionar a aquellas más adecuadas para cubrir sus necesidades de trabajo”*.

En todas las definiciones descubrimos dos ideas claves que debe recoger siempre el concepto de reclutamiento: atraer-alentar y tener la cualificación necesaria.

De estas definiciones, sacamos una definición que recoge todo lo dicho. Valle Cabrera (2003), *“lo define como aquel conjunto de actividades tendentes a atraer un número suficiente de candidatos cualificados para ocupar un puesto de trabajo. Estos*

candidatos deben tener una cualificación suficiente para el puesto, sin que ésta sea excesiva o innecesaria ni, por supuesto, deficiente”.

El procedimiento comienza con la información acerca de las necesidades actuales y futuras de la empresa y prosigue con la investigación e intervención en las fuentes calificado para proporcionar un número suficiente de candidatos. De esta forma, podemos distinguir dos etapas del proceso de reclutamiento: la primera etapa, de investigación, en la que, tras diagnosticar las necesidades y características del personal, se elabora un estudio de mercado con el fin de conseguir los potenciales candidatos. La segunda etapa, de ejecución, cuyo fin es conocer la fecha de inicio y la posible fecha de finalización, al igual que los medios a través de los cuales se publicará la oferta de empleo.

Uno de los autores anteriormente mencionados, Dolan et al. (2003) propone los siete fines del reclutamiento siguientes:

- Definir aquellas necesidades actuales y futuras del reclutamiento, basándose en la información proporcionada por el análisis de puestos de trabajo y la planificación de recursos humanos.
- Proporcionar una cantidad suficiente de individuos cualificados para las vacantes, causando un menor coste para la empresa.
- Incrementar la tasa de éxitos en el proceso de selección, a causa de disminuir la cantidad de postulantes con insuficiente o excesiva cualificación.
- Minorar la tasa de que los postulantes una vez están reclutados y seleccionados abandonen el trabajo al poco tiempo de incorporarse.
- Cumplir la norma jurídica actual.
- Incrementar tanto a largo como a corto, la eficiencia individual como de la organización.
- Valorar la eficacia de las técnicas y fuentes utilizadas mediante el proceso de reclutamiento.

2.2. IMPORTANCIA DEL RECLUTAMIENTO DE PERSONAL.

El proceso de reclutamiento de personal, anterior a la selección, establece un apoyo fundamental en la gestión de los recursos humanos de una empresa de cualquier envergadura. Es de suma importancia, debido a que mediante una sucesión de pasos lógicos se consiguen postulantes para ocupar un puesto, y se escogen las personas idóneas para ocupar una vacante.

Debido a que el reclutamiento es en naturaleza un sistema de información mediante el cual la organización difunde y ofrece al mercado de recursos humanos las ocasiones de empleo que pretende llenar, este favorece al proceso de socialización a establecer una figura del individuo que necesita la empresa y que tenga más o menos los mismos valores.

Un mal reclutamiento puede ser más perjudicial que lo que las mayorías de empresas de las organizaciones estiman, ya que esto puede afectar a varios procesos. Profesionalizar este proceso con personal propio o contratando consultoras especializadas, es un resultado que se está implementando con mayor continuidad. De tal manera, el mayor riesgo que puede presentar una empresa cuando falla en el reclutamiento de personal, es basarse en un precedente de informalidad y de falta de atención.

2.3 COMPONENTES BÁSICOS DEL RECLUTAMIENTO.

El reclutamiento supone un proceso que cambia según la organización. Se basa en un conjunto de técnicas y procedimientos guiados a conseguir candidatos potencialmente calificados y aptos para ocupar cargos dentro de la organización. Para alcanzar su cometido, el reclutamiento debe captar una gran cantidad de postulantes para abastecer de un modo adecuado el proceso de selección. Incluso, se basa en efectuar tareas relacionadas con la investigación e intervención en las fuentes capaces de suministrar a la empresa la cantidad suficiente de individuos para lograr los objetivos.

El reclutamiento demanda una planeación rigurosa formada por una sucesión de tres fases:

- Investigación interna sobre las necesidades.
- Investigación externa de mercado.
- Método de reclutamiento para aplicar.

Dicho en otras palabras, en éstas fases se diferencian: los individuos que la empresa requiere, lo que el mercado de recursos humanos puede proporcionar y algunas de las técnicas de reclutamiento. De esta forma, un esquema genérico de un proceso de reclutamiento incluiría:

- Planificación de los recursos humanos
- Admisión de las solicitudes concretas de personal.
- Reconocer los puestos libres requeridos.
- Conseguir información del análisis del puesto.

- Comparar las indicaciones de la gerencia.
- Comprobar los requerimientos del puesto de trabajo.
- Aplicar el método apropiado de reclutamiento.
- Conseguir los postulantes óptimos para el proceso de selección.

2.4. FUENTES DE RECLUTAMIENTO.

El reclutamiento consiste en la búsqueda de potenciales candidatos para ocupar el puesto de trabajo.

De la apropiada elección de la fuente de reclutamiento dependerá el rendimiento del procedimiento y, sobre todo, el ahorro de tiempo y/o coste.

Por otro lado, identificar, elegir y mantener la fuente de reclutamiento es muy importante de cara a futuros procesos en cuanto al ahorro que supone de coste y tiempo, siendo éste uno de los factores de los que más depende el éxito del proceso.

En el momento en el que la empresa comienza un proceso de reclutamiento, el primer punto que debe hacer frente es si quiere encontrar a su aspirante dentro de la propia empresa o, de manera opuesta, prefiere salir al mercado, porque en la empresa no hay un individuo potencialmente lícito para cubrir la vacante.

Las dos fuentes de reclutamiento son: reclutamiento interno (personas que ya trabajan en la empresa) o reclutamiento externo (personas ajenas a la empresa) y ambas tienen una serie de ventajas e inconvenientes. Además, el empleo de una u otra dependerá de las características del puesto, del coste que se quiere incidir e incluso del tiempo para la admisión del candidato.

2.4.1. RECLUTAMIENTO INTERNO.

En este caso, la empresa busca dentro de su propia empresa el o los potenciales candidatos para ocupar la vacante. Son los candidatos reales o potenciales en plantilla los que ocupan los nuevos puestos a través de promociones o transferencias. El reclutamiento interno se puede dividir en dos subtipos: reclutamiento vertical (promociones, es decir, ocupar un puesto de mayor responsabilidad) y reclutamiento horizontal (transferencias; se trata de ocupar un nuevo puesto de igual responsabilidad, pero en un departamento o división diferente).

A continuación, expongo una serie de ventajas e inconvenientes del reclutamiento interno.

2.4.1.1. VENTAJAS RECLUTAMIENTO INTERNO

Las ventajas del reclutamiento interno son:

- El postulante ya tiene conocimientos acerca de la organización y también ésta sobre él.
- El proceso y el margen de error poseen una mayor fiabilidad y validez.
- Los empleados están más seguros y comprometidos con los intereses a largo plazo de la organización.
- La promoción interna incrementa la motivación.
- Aprovecha las inversiones en formación.
- Posee un cierto grado de competencia interna. Afán de superación.
- Más barato que el externo, pues evita entre otros,
- los gastos de publicidad (anuncios de prensa u honorarios de empresas de reclutamiento, costos de recepción de candidatos, costos de admisión, costos de integración del nuevo empleado, etcétera).
- Es más rápido, debido a que elude las frecuentes demoras del reclutamiento externo, la esperanza por el día que se publicará el anuncio de empresa, la espera de los candidatos, la probabilidad de que el candidato escogido deba trabajar durante un periodo de preaviso en su actual empleo, la demora natural del propio proceso de admisión, etc.

2.4.1.2. INCONVENIENTES RECLUTAMIENTO INTERNO

Los inconvenientes del reclutamiento interno son:

- Problema al encontrar en la propia organización a la persona con el perfil requerido.
- Genera conflictos y escasez de cooperación entre los individuos.
- Impide que los individuos con diferentes puntos de vista se integren en la organización.
- Cuando el reclutamiento interno se administra malamente puede presentarse la situación que Lawrence Peter denomina “Principio de Peter” que se basa en que *“las empresas, al ascender insensatamente a sus empleados, los elevan siempre a la posición donde demuestran el máximo de su competencia. Para premiar su desempeño y aprovechar su capacidad, a medida que un empleado demuestra competencia en algún cargo, la organización lo asciende sucesivamente hasta el cargo en que el empleado, por ser incompetente, se estanca”*.

2.4.1.3. FUENTES DE RECLUTAMIENTO INTERNO

Cuando la empresa ha decidido que desea hacer un reclutamiento interno, tenemos diferentes formas para hacer llegar al candidato a la nueva oferta de trabajo. De entre los muchos métodos que existen para anunciar internamente la oferta de puestos a cubrir destacamos:

- Boca a boca: los empleados hacen de transmisores de la oferta de puestos.
- Archivos de personal: que recogen las principales características de los empleados de la empresa.
- Las listas de ascensos.
- El inventario de habilidades.
- El sistema de información de recursos humanos de la empresa (SIRH). De tal forma que, si el SIRH de la empresa sea mejor, más fácil será acudir a esta fuente cuando se inicie un proceso.

2.4.2. RECLUTAMIENTO EXTERNO.

A continuación, el otro tipo de reclutamiento, conocido como reclutamiento externo que se basa en la captación de candidatos para un puesto fuera de la empresa.

En ocasiones, la empresa no descubre al candidato idóneo dentro de la empresa, en este caso, la empresa opta por el reclutamiento externo, es decir, decide salir al mercado laboral a buscar y atraer postulantes que están disponibles u ocupados en otros negocios.

Seguidamente, se exponen las ventajas e inconvenientes de esta fuente de reclutamiento externo.

2.4.2.1. VENTAJAS RECLUTAMIENTO EXTERNO

Las ventajas del reclutamiento externo son:

- Atraer a personas con ideas nuevas, puntos de vista diferentes y formas novedosas de abordar los problemas internos de la organización.
- Aprovechar las inversiones en formación elaboradas en otras empresas. A menudo resulta más económico y sencillo contratar a un experto ya formado o cualificado,

principalmente, cuando la organización tiene una necesidad inmediata de habilidades específicas.

2.4.2.2. INCONVENIENTES RECLUTAMIENTO EXTERNO

Los inconvenientes del reclutamiento externo son:

- El tiempo de reclutamiento externo es alto, aunque varía en función del nivel jerárquico del puesto que se pretende cubrir.
- El coste suele ser elevado.
- Puede ser menos fiable, que el reclutamiento interno.
- Se puede originar frustración entre el personal al ver que sus esperanzas de carrera son cortadas.
- Se puede afectar a la política salarial de la organización.

2.4.2.3. FUENTES DE RECLUTAMIENTO EXTERNO.

A continuación, algunas de las principales fuentes, formas o métodos mediante los cuales podemos reclutar de forma externa, buscar o convocar candidatos:

- Candidatos propuestos por recomendación de los propios empleados: Las ventajas que presenta este sistema es que los solicitantes son individuos llegan con información de la empresa y con las características sobre el puesto o vacante que aspira, y normalmente los empleados de la empresa recomendarán personas en las que tienen confianza y que piensan que serán capaces de desempeñar el puesto correctamente. De tal manera esta forma es rápida y de menor coste para conseguir postulantes, el inconveniente es que podrían aconsejarnos candidatos que no estén verdaderamente capacitados.
- Anuncios en los periódicos o avisos: Se trata de un método bastante fácil y es usado con mucha frecuencia. La ventaja de esta forma es la facilidad de poder llegar a una gran cantidad de personas, en cambio, la desventaja es que necesita mucho tiempo y no filtra a los solicitantes, ya que puede darse el caso que sean muchas las personas que contesten al anuncio, pero muy pocos los que encajen en el perfil.
- Agencias públicas de empleo: La mayoría de los países disponen de este servicio, para trabajos que necesitan de postulantes con determinadas competencias, características y unas capacidades profesionales comunes. El servicio es totalmente gratuito, y algunas veces incluso proporciona información.

- La competencia: Se trata de empresas competidoras, de las cuales se puede conseguir candidatos con experiencia y capacitados.
- Agencias privadas de colocación: Se trata de empresas que hacen una selección previa y saben dónde se puede encontrar buenos candidatos con aptitudes. Incluso se cobran unos honorarios al candidato o a la compañía, que algunas ocasiones suele ser bastante costoso.
- Instituciones docentes: Muy buenas para conseguir candidatos. Hay muchas compañías que asisten con perioricidad a las universidades con el fin de reclutar personal titulado para ejercer puestos profesionales donde desarrollar su carrera hasta la cúspide, puestos directivos.
- Empresas de trabajo temporal: Se trata de empresas que contratan empleados durante un tiempo para que realicen un trabajo en otra empresa. Verdaderamente, no se ajusta a una fuente de reclutamiento ya que el trabajador una vez que termina la labor que se le ejerció, no tiene vinculación alguna con la empresa que contrató el servicio a la ETT.
- Asociaciones y Colegios Profesionales: Se enfoca para puestos muy especializados, por ello, a través de esta fuente podemos localizar postulantes que se adaptan al perfil
- Viajes de reclutamiento a otras localidades: Demasiadas ocasiones, cuando el mercado local de recursos humanos está ya bastante inspeccionado, la empresa puede recurrir al reclutamiento en otras localidades o ciudades. El personal del órgano de reclutamiento suele efectuar viajes y se hospeda en un hotel para publicar anuncios en la radio y la prensa locales. Después de un periodo de prueba, los candidatos reclutados se trasladan a la ciudad donde se encuentra ubicada la empresa, con una lista de beneficios y garantías.
- Reclutamiento por Internet: Internet, también trata de buscar empleados. Las ventajas son las siguientes: mayor alcance y cobertura, menor coste, mayor contenido, comunicación rápida, y postulantes con mayores habilidades tecnológicas que el reclutamiento tradicional. Aunque también debemos considerar que no siempre es la más adecuada para todo tipo de puestos.

Existen ocho factores importantes que hacen de internet una herramienta necesaria para el proceso de reclutamiento:

1. Alcance y cobertura más extenso
2. Mayor contenido favorecido en las páginas web
3. Reducidos costes

4. Las empresas pequeñas pueden luchar con las más grandes por los candidatos mejores, dado que aporta ventajas en contenido y costes.
5. Acceso 365 días del año, a todas horas.
6. Comunicación instantánea, debido a que las personas que quieran mandar su currículum lo pueden hacer en el momento, de tal manera que se recortan los plazos en el proceso de selección, dando lugar a unos ahorros.
7. Mejores candidatos: debido a que las personas que buscan empleo en internet muestran sus habilidades tecnológicas, ya que la tecnología es la mayor demanda para los candidatos hoy en día y en el futuro.
8. Presencia aumentada: Las empresas publican sus anuncios sobre ofertas de trabajo en páginas web durante un mínimo de un mes, en cambio en un periódico sería casi prohibido.

2.4.3. RECLUTAMIENTO MIXTO DE PERSONAL.

Una empresa jamás hace solo reclutamiento interno ni solo reclutamiento externo. Ambos deben apreciarse siempre ya que, al usar reclutamiento interno, se debe utilizar una sustitución para cubrir el cargo que deja la persona ascendiendo a la posición vacante. Si es reemplazado por otro trabajador, este hecho produce una vacante que debe ocuparse. Cuando se usa el reclutamiento interno, en algún sitio de la organización, siempre existe una posición que debe llenarse mediante el reclutamiento externo, a menos que está se elimine. Por otra parte, siempre que se establece reclutamiento externo, debe planificarse algún reto y oportunidades en otra organización que le parezca mejor.

El reclutamiento mixto puede ser adoptado de tres formas:

1. Primeramente, reclutamiento externo, consecutivo de reclutamiento interno, en el caso de que aquel no de los resultados deseados. La empresa está más atraída por la entrada de recursos humanos que en su transformación, es decir, en un corto plazo la organización requiere personal capaz y necesita importarlo del entorno externo. Al no encontrar postulantes externos que se encuentren a la altura de lo que se espera, asciende el personal, sin meditar inicialmente criterios en cuanto a resultados necesarios.
2. Inicialmente, reclutamiento interno, sucesivo de reclutamiento externo, en el caso de que no sean los resultados esperados. La empresa da preferencia a sus empleados en el desacuerdo o en la competencia por las ocasiones existentes. Si no

halla postulantes con un nivel adecuado y esperado, acude al reclutamiento externo.

3. Reclutamiento externo y reclutamiento interno “Simultáneos”. Es el caso en el que las empresas están más preocupadas por ocupar las vacantes existentes, ya sea a través de entrada (input) o mediante la transformación de sus recursos humanos. Una buena política de personal tiene la obligación de inclinarse a los candidatos internos frente a los externos, en el caso de que presenten las mismas condiciones.

2.5. EL RECLUTAMIENTO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

De igual forma que en otros tipos de reclutamiento, en las Administraciones Públicas podemos usar dos tipos de reclutamiento: cerrados o internos y abiertos o externos (Díaz y Rodríguez, 2005).

En el caso de reclutamiento interno, se trata de fomentar el acceso al puesto vacante entre los propios trabajadores públicos, aunque normalmente es aplicable al caso de personal funcionario.

En términos generales consideramos dos modelos de provisión de puestos: sistemas ordinarios y sistemas extraordinarios. Los sistemas ordinarios serían, sistemas de desarrollo de carrera profesional, debiendo establecerse un proceso de selección mediante concurso de méritos.

Aunque en algunos casos (a veces demasiado) la Administración requiere cubrir una vacante de manera urgente, por ello establecerá sistemas extraordinarios. En este caso, tratará de cubrir una específica necesidad de personal para un puesto específico de trabajo mediante una reasignación o redistribución personal. Además, podemos cubrir dicho puesto temporalmente mediante una adscripción provisional, atribución temporal de funciones o comisión de servicio.

Por otro lado, otro conjunto de procedimientos que se usan en la selección de trabajadores en la Administración Pública son los sistemas abiertos o de selección externa. En este caso, la entrada al puesto estará abierto para los trabajadores de la Administración y también para personas ajenas a ella.

En el caso de las Administraciones Públicas, la herramienta básica de selección externa es la convocatoria y sus bases.

2.6 PROCESO DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL.

Existe un proceso de reclutamiento que generalmente los reclutadores llevan a cabo en una serie de pasos.

2.6.1. IDENTIFICACIÓN DE LA VACANTE.

Dentro del proceso de preselección, la identificación de la vacante es el primer paso, cuyo encargado es el reclutador mediante la planeación de recursos humanos, concretamente del área que lo solicita, para que este tenga claro el cargo disponible y de esta forma, buscarlo de acuerdo al perfil de la necesidad de la empresa.

Es de gran importancia debido a que en esta identificación se definen factores tales como: el medio de publicación de la convocatoria y el diseño del formato, para de esta forma, dar inicio a la elaboración del cronograma donde están establecidas las demás actividades del proceso de preselección.

Entre las causas por las que se origina una vacante son:

- ✓ Despido
- ✓ Transferencia interna
- ✓ Enfermedad o accidentes profesionales
- ✓ Fallecimiento
- ✓ Puesto nuevo
- ✓ Puestos temporales
- ✓ Estrategia de crecimiento
- ✓ Transferencias foráneas
- ✓ Creación de plantas nuevas
- ✓ Desarrollo de productos o mercados nuevos
- ✓ Realización de fuertes inversiones en tecnología.

2.6.2. IDENTIFICACIÓN DE LOS CANDIDATOS.

La identificación de los postulantes para captar y atraer a aquellos más apropiados se logra mediante la determinación de los requisitos y las características que presencian la descripción y especificaciones del puesto.

- La descripción de puestos: Lista de las responsabilidades y las obligaciones de un puesto, las responsabilidades y las condiciones laborales.
- La especificación de puestos: Son unas listas de “requisitos humanos” para el puesto de trabajo, es decir, las habilidades del individuo, la personalidad, los estudios, etcétera.

2.6.3. ATRAER Y CAPTAR CANDIDATOS.

Una importante decisión del reclutamiento son los medios y las fuentes que se utilizan para buscar postulantes potenciales para cubrir las requisiciones de personal. Se puede realizar mediante reclutamiento externo, reclutamiento interno o una combinación de ambos (anteriormente estudiados).

2.6.4. RECEPCIÓN DE SOLICITUDES.

Esta etapa concluye con la entrega de la solicitud de empleo. La conclusión de un buen proceso de reclutamiento será el establecimiento de solicitudes de empleo estandarizadas, porque de esta manera se facilitan el análisis y codificación de datos, procesamiento de estadísticas, comparaciones, etcétera.

Las empresas actualmente han tenido mucho cuidado con los procesos de reclutamiento ya que se ha observado que, el contacto inicial, es de gran importancia para que los postulantes tengan una buena imagen de la empresa y se sientan cautivados para incorporarse a ella.

2.7 NUEVAS TENDENCIAS DE RECLUTAMIENTO

Las compañías usan el reclutamiento interno o externo para conseguir postulantes para sus vacantes.

El reclutamiento interno se refiere a los novedosos empleados que se encuentran trabajando en la organización pudiéndose ocasionar una promoción o ascenso, o bien la rotación o traslado desde un departamento diferente.

De igual manera, existe el reclutamiento externo en el que los individuos objeto de reclutamiento son ajenas a la empresa.

Sin embargo, en el presente existen tendencias nuevas en este proceso de reclutamiento externo, siendo una de ellas los anuncios de empleo en las web corporativas y las agencias de empleo “online”.

Las agencias “online” trabajan de manera muy semejante a las agencias de colocaciones normales. Por lo que éstas trabajan como intermediarias entre la oferta y la demanda de empleo.

El anuncio del puesto de trabajo se muestra en la página web de la agencia online incorporando una dirección de correo electrónico para que de esta forma los postulantes

envíen su currículum. Más tarde, esta agencia mostrará al cliente los postulantes que considere que se ajustan más al perfil deseado por la empresa.

Los anuncios de empleo en las webs corporativas, son cada vez más populares en el proceso de reclutamiento debido a que cumple dos funciones importantes:

- Es el embajador de la empresa, consolida la imagen corporativa y logra avivar el interés de los postulantes.
- Soluciona de manera muy rápida futuras necesidades de reclutamiento con un bajo costo, debido a que se encuentran en la misma página web de la empresa.

A continuación, se exponen tanto las ventajas como inconvenientes que tiene internet para el reclutamiento de ambos casos.

2.7.1. VENTAJAS RECLUTAMIENTO POR INTERNET

Las ventajas de Internet en el proceso de reclutamiento se resumen en:

- Un proceso de reclutamiento más fácil. La utilización de internet a través de una agencia de empleo virtual o del propio sitio web y una aplicación tecnológica se puede facilitar el proceso de reclutamiento, de tal manera, que a medida que los postulantes introducen sus datos en la web, éstos se estructuran en una base de datos.
- Posibilidad de proponer mayor cantidad de información a los potenciales candidatos. Debido a la organización de la estructura de los sitios web como de las agencias de empleo “online” y de los corporativos, es probable que proporcionen más información para el potencial postulante sobre la vacante.

Algunas grandes compañías permiten que, mediante su sitio web, el postulante contacte de forma directa con una persona que ya trabaja en la empresa para de esta forma preguntarle sobre ésta y tener así una visión más clara sobre la misma. Además, ofrece una dirección de correo electrónico para que los postulantes envíen su currículum.

2.7.2. INCONVENIENTES RECLUTAMIENTO POR INTERNET

Aunque el reclutamiento utilizando Internet es un instrumento muy poderoso, también presenta algunos inconvenientes:

- No es recomendable usar Internet para puestos de dirección o gerenciales, ni tampoco para personas de baja cualificación.
- No siempre es utilizado por los usuarios para buscar solamente trabajo.

- Puede ser posible que el candidato idóneo no se encuentre en internet, sino que utilice otros medios más tradicionales, como por ejemplo el currículum vitae llevado por sí mismo a la empresa.

Además, las empresas que desean usar Internet para reclutar deben evitar algunos de los siguientes errores:

- La sección de oportunidades mal diseñada en la web de la empresa. Sin una página web bien diseñada en la empresa, un postulante potencial puede investigar su oportunidad en otros lugares.

En las páginas web aparecen listas de oportunidades profesionales con detalles muy concretos y estas tardan mucho en cargar. Por ello no es muy recomendado en este caso.

Una forma más cómoda es “apuntar y hacer clic” al listado de funciones o título del puesto y luego aparecerá información acerca de la oportunidad.

- Malas descripciones de puestos de trabajo. Las empresas que tienen éxito a la hora de captar individuos de calidad comprenden la importancia de las descripciones buenas de sus ofertas profesionales. De tal manera, que toman todo el tiempo necesario para redactar con sencillez y claridad.
- Falta de actualización. Debido a que internet está cambiando constantemente. Es importante que la empresa siempre esté al corriente de las modificaciones que se esté efectuando no sólo de Internet sino también en el área de recursos humanos.

3. CASO PRÁCTICO.

Para realizar el caso práctico, he utilizado artículos obtenidos de fuentes como LexisNexis, periódicos e internet. En cada artículo se muestra el título, fecha de publicación, autor, periódico o revista a la que pertenece, resumen y el análisis del mismo.

ARTICULO 1

Título: Selección a lo grande pero con detalle.

Periódico, revista, blog: El Mundo

Fecha de publicación: 17 de Abril 2011

Autor: Beatriz Elías

Resumen: McDonal's se planteó un objetivo contratar a 50.000 nuevos trabajadores en 24 horas, de esta forma optará por un reclutamiento masivo.

En un proceso de estas características son muy importantes la planificación y el control para su puesta en marcha. Además, para conducir una contratación masiva se deben seguir tres fases: Primero, se manda la oferta a habituales colaboradores y a candidatos que no están en la base de datos. Segundo, contactamos con las personas que dejaron el currículum. Tercero, publicamos la oferta en portales de empleo, prensa y ayuntamientos.

A continuación, se procede al proceso de selección, en el que se da lugar a las pruebas psicotécnicas y de conocimientos, además estas pueden hacerse de manera online, colectiva y a distancia.

Por último, una vez que han sido seleccionados, procedemos a la entrevista en persona.

Incluso es muy importante conocer al mercado, si por algún motivo el proceso se complica se procede a una búsqueda directa, ya que gracias a LinkedIn obtenemos sus datos personales de forma rápida.

Análisis del artículo: Este artículo, hace referencia a un reclutamiento masivo, es decir, una contratación de varias personas para un mismo puesto. También comenta que las ofertas se publican mediante portales de empleo, prensa y ayuntamiento, por lo tanto podemos deducir que se trata de un reclutamiento externo, ya que no descubre al candidato dentro de la empresa, sino que decide hacerlo de forma externa. Los anuncios en prensa son un método

bastante fácil y es usado muy frecuentemente. La ventaja que esta tiene es que llega a una gran cantidad de personas, y la desventaja que necesita mucho tiempo.

ARTICULO 2

Título: ¿Es twitter una solución eficaz para encontrar un trabajo?

Periódico, revista, blog: El Mundo

Fecha de publicación: 21 de Abril de 2013

Autor: Tino Fernández

Resumen: Twitter se ha convertido en una novedosa red social basada en la oferta de empleo, búsqueda de candidatos e investigación de perfiles. Más abajo quedan los portales de empleo y currículum, no por ello menos importantes.

Además, cada vez más ofertas de trabajo no se hacen públicas debido a que ya están designadas antes de comenzar el proceso de selección, conocido como mercado de trabajo oculto, por lo que debemos recurrir al networking. Networking es una forma muy práctica para descubrir puestos que no están publicitados.

Igualmente aparecen modelos nuevos de captación y reclutamiento como el speed dating, el discurso del ascensor propio de los emprendedores y el modelo de selección de concursos de talento.

Para concluir, aunque las redes sociales están ahora en la cúspide para la búsqueda de trabajo, las entrevistas de trabajo siguen siendo aún muy útiles, siempre que el candidato se muestre tal y como es.

Análisis del artículo: En relación a la teoría, podemos observar que hace referencia al reclutamiento externo, ya que se centra en la búsqueda de candidatos para puestos de trabajo fuera de la empresa. En cuanto al método que utiliza para reclutar de forma externa sería el reclutamiento por internet. Esta forma, permite la localización de empleados mediante internet, en este caso la red social conocida como Twitter.

La aparición de esta manera de reclutar es muy cómoda ya que, con ella, se han ampliado las posibilidades para los empleados y los demandantes.

Aunque las redes sociales sean la cúspide de la mejor y novedosa forma de reclutar, aún se siguen utilizando, aunque con menos frecuencia los currículums, ya que como podemos ver en este artículo del año 2013 se siguen usando estos métodos tradicionales que siguen siendo válidos y útiles.

ARTÍCULO 3

<http://revistarecursoshumanos.com/2016/09/10/facebook-como-herramienta-reclutamiento/>

Título: Facebook como herramienta de reclutamiento.

Periódico, revista, blog: Revista Recursos Humanos

Fecha de publicación: 10 de Septiembre 2016

Autor: Claudia García Ruiz

Resumen: Facebook se trata de una plataforma que permite chatear y ver fotos de antiguos conocidos o conocer gente nueva y además es muy eficaz y asequible, ya que permite conseguir candidatos. Incluso facebook, decide crear un grupo cerrado para profesionales que quieren una página de negocio y puedan charlar entre ellos. De esta forma entrarán al grupo aquellos que son invitados y aprobados por un administrador.

Análisis del artículo: De nuevo, en este artículo podemos observar que las redes sociales siguen estando en la cima a la hora de encontrar empleo. Podemos decir que se trata de un reclutamiento externo, ya que el reclutador descubre al candidato fuera de la empresa. En este caso, la fuente que utiliza para convocar a los candidatos es mediante reclutamiento por internet. Las ventajas que presenta este tipo de reclutamiento son muchas, mayor alcance, cobertura, menor coste, mayor contenido, comunicación rápida y postulantes con mayores habilidades tecnológicas que el reclutamiento tradicional.

El uso de las redes sociales e internet a la hora de reclutar pienso que es un punto a favor para aquellas personas jóvenes que usan día a día internet, pero son un inconveniente para aquellos que no están tan familiarizados como se comenta en la teoría.

Aunque también debemos saber que no siempre es la fuente más adecuada para todo tipo de puestos de trabajo.

ARTÍCULO 4

http://economia.elpais.com/economia/2015/09/24/actualidad/1443118926_066474.html

Título: Mejor si viene recomendado.

Periódico, revista, blog: El País

Fecha publicación: 27 de Septiembre 2015

Autor: Ramón Oliver

Resumen: Hoy en día como dice el refrán “quien tiene padrino se confirma”, ya que si tienes amigos, familiares o conocidos que tengan su propio negocio, hay muchas posibilidades de optar a un puesto en esa compañía, todo ello se debe a los programas referidos o referencias internas, una de las fuentes de captación de talento.

Se convocan a los empleados para recomendar nombres de candidatos que piensen que serán capaces de enfrentarse al puesto y si al final se acaba contratando a uno de ellos el empleado recibe un incentivo.

Además, se estima que el 40% de las personas que llegan al proceso de selección por este camino acaban recibiendo una oferta de empleo. Pero las referencias internas, no sólo sirven para reclutar, también son una eficaz herramienta de retención ya que potencian el sentimiento de pertenencia, la cohesión y el engagement.

Análisis del artículo: En este artículo podemos ver que sigue un reclutamiento externo, ya que la empresa opta por salir fuera al mercado laboral para atraer o conseguir a los postulantes. La principal fuente que utiliza para reclutar de forma externa es la de convocar a los candidatos propuestos por recomendación de los propios empleados. Se trata de un método bastante rápido y de menor coste para conseguir postulantes, aunque el inconveniente que podría tener es que las recomendaciones no sean apropiadas para el puesto, por lo que nos arriesgamos a ello. En mi opinión, pienso que esta forma de reclutar, es adecuada porque ¿Quién mejor que nuestros empleados, para saber que necesita la empresa?, pero por otra parte creo que esta forma crea raros ambientes en el trabajo, ya que es inevitable pensar que esto se deba a un “enchufe”.

ARTÍCULO 5

<http://www.rrhhdigital.com/secciones/seleccion/118988/30000-puestos-de-trabajo-al-mes-en-toda-Espana-con-JobToday>

Título: 30.000 puestos de trabajo al mes en toda España con JobToday.

Periódico, revista, blog: RRHH Digital

Fecha publicación: 2 de Agosto de 2016

Autor: Sergio Balcells

Resumen: La aplicación JobToday trata de cubrir puestos de trabajo en 24 horas. En esta aplicación, 25.000 españoles encontraron trabajo y más de 100.000 lo han usado para reclutar personal.

El objetivo que persigue esta empresa es conseguir puestos de trabajo, y que muchas de las empresas la usen para sus servicios de reclutamiento.

Mediante esta herramienta, evitamos intermediarios y nos permite hablar directamente a través de un chat.

JobToday conecta empresas con candidatos en pocas horas, suprimiendo las barreras tradicionales y logrando la contratación en un tiempo idóneo.

Análisis del artículo: Este artículo, hace referencia al reclutamiento externo, ya que la empresa decide salir al mercado laboral para buscar y atraer postulantes que están disponibles u ocupados en otros negocios.

En cuanto el método que utiliza para reclutar de forma externa, se trata del reclutamiento por internet, ya que trata de buscar candidatos mediante las redes sociales o aplicaciones, en este caso JobToday. Esta forma, hace que los trámites que se realicen de forma muy rápida.

Si tuviésemos que utilizar el caso tradicional, sería todo lo contrario y el tiempo en los trámites se multiplicaría, desde que mandamos el currículum hasta la posible contratación, en el caso de que se produzca.

ARTÍCULO 6

<http://blog.talentclue.com/el-antes-y-el-ahora-del-reclutamiento>

Título: El antes y el ahora del reclutamiento

Periódico, revista, blog: Blog de reclutamiento 2.0

Autor: Catherine Morghese

Fecha de publicación: 12 de Febrero de 2015

Resumen: Los reclutadores deben tener en cuenta una serie de distinciones a la hora de valorar a los candidatos o al analizar los procesos de selección. En este artículo se muestran las técnicas de reclutamiento anticuadas y la manera de evitarlas.

En primer lugar, las publicaciones en periódicos, cada vez son menos utilizadas debido al gran coste que suponen, la difusión es limitada y la perennidad. En segundo lugar, la red de contactos, debido a que antiguamente una de las vías de reclutamiento más utilizadas era el boca a boca, pero no era muy fiable, ya que los perfiles recomendados no encajaban con la figura que la empresa buscaba. En tercer lugar, las consultorías de reclutamiento y selección que reforzaban sus perfiles.

Con el paso del tiempo, llegó internet y los primeros portales de empleo, y las empresas empezaron a incorporar las nuevas tecnologías.

De esta forma, más adelante se dio lugar a la búsqueda activa por ambos lados, que permitía a los candidatos facilitar sus habilidades y llamar la atención de las empresas. Y los reclutadores conseguir candidatos talentosos gracias a los diseños atractivos de ofertas de empleo.

Análisis del artículo: En este artículo se muestran tendencias de reclutamiento externo e interno. En primer lugar, se hace referencia a un reclutamiento interno ya que la empresa busca dentro de su negocio a los candidatos para ocupar el puesto de trabajo. De los muchos

métodos que existen para anunciar internamente la oferta de puestos en este caso destacamos el boca a boca, ya que son los empleados de la propia empresa los encargados de transmitir la oferta de empleo.

Además, se habla de un reclutamiento externo, el cual se basa en la captación de candidatos para un puesto de trabajo fuera de la empresa. En cuanto a la forma de reclutar externamente hace mención a la búsqueda de candidatos propuestos por recomendación de los propios empleados, una manera muy rápida y de bajo coste aunque no es muy fiable.

Incluso, otra forma de reclutamiento externo que hace referencia en el artículo son los anuncios en los periódicos, agencias de empleo dos formas muy utilizadas antiguamente.

Por último, el reclutamiento por internet, como nos dice en este artículo es el método más utilizado en la actualidad y unas de las formas más novedosas ya que tiene muchas ventajas, en especial, la rapidez.

ARTÍCULO 7

<http://pyme.lavoztx.com/cul-es-el-mtodo-ms-efectivo-para-reclutar-empleados-para-una-organizacin-12208.html>

Título: Cuál es el método más efectivo para reclutar empleados para una organización.

Periódico, revista, blog: La Voz de Houston

Autor: Stephanie Fagnani

Resumen: Resulta muy difícil encontrar a los mejores talentos, por ello el reclutamiento emplea una serie de métodos para encontrar talentos, referencias que van desde el boca a boca hasta las búsquedas mediante internet.

Internet es uno de los mejores métodos para el reclutamiento ya que ayuda a impulsar la velocidad, globalización y capacidad.

Las referencias de los empleados, son muy útiles ya que los empleados de la empresa saben muy bien qué perfil se necesita, e incluso se ahorra en gastos de contratación.

En cambio, los anuncios internos, permiten a las entidades identificar muy rápido los actuales empleados que podrán ser capaces para una promoción.

Por último, las agencias de trabajo temporal, que están al servicio de las personas para todo tipo de necesidades de reclutamiento.

Análisis del artículo: Este artículo hace referencia al reclutamiento externo, ya habla de cuatro formas o métodos de reclutar externamente: reclutamiento online, candidatos propuestos por recomendación de los propios empleados, anuncios internos y agencias de trabajo temporal, todas ellas son muy utilizadas en las empresas. Con este tipo de

reclutamiento lo que la empresa pretende es incorporar candidatos que vengan de fuera de la organización.

Debemos saber que, en el reclutamiento externo, no se garantiza que el desempeño del candidato sea bueno ya que este tipo de reclutamiento tiene una serie de desventajas, como la adaptación a la empresa y el desempeño.

ARTÍCULO 8

<http://www.reclutando.net/google-utiliza-twitter-para-reclutar/>

Título: Google utiliza Twitter para reclutar

Periódico, revista, blog: Reclutando.net

Autor: Olga

Fecha de publicación: 20 de Septiembre de 2016

Resumen: Google usa Twitter para conseguir talento en su empresa. Además, Google utiliza el denominado “twittrecruiting” de los 140 caracteres para reclutar solicitantes. Hoy día, no basta solo con reclutar profesionales en universidades, mercado laboral o centros de estudios puesto que también es muy importante el reclutamiento online, ya que mediante esta forma conseguimos ampliar la red de contactos y atraer el mayor número de candidatos con un alto potencial.

Análisis del artículo: Como podemos ver, esta gran empresa, Google presenta una tendencia hacia el reclutamiento externo, ya que utiliza, el conocido reclutamiento online. Este tiene como objetivo, localizar y conseguir un número de candidatos mediante internet con unos requisitos definidos para después cubrir las vacantes en la empresa Google.

Para reclutar se han siguen unos pasos desde que se identifica la vacante hasta que se reciben las solicitudes.

Esta forma, está muy vigente en la actualidad y es de las más utilizadas, ya que la limitación de tiempo en las empresas es muy importante, debido a que en algunos casos es muy urgente reclutar candidatos por lo tanto utilizamos este método para ahorrar en tiempo.

ARTÍCULO 9

<http://www.lacoladelparo.es/se-busca-personal-para-trabajar-en-el-grupo-inditex/>

Título: Se busca personal para trabajar en el Grupo Inditex

Periódico, revista, blog: La COLA del PARO.

Fecha de publicación: 8 de Septiembre de 2016

Autor: No se especifica

Resumen: Inditex es un grupo internacional dedicado al diseño, distribución y fabricación de textiles que dispone de una gran cantidad de tiendas por todo el mundo. Este grupo busca postulantes responsables en el trabajo y con muchas ganas de trabajar. Sus ofertas de empleo son publicadas en su página web, de tal manera que aquellas personas interesadas deben acceder a ella.

Análisis del artículo: Este artículo muestra que Inditex, una gran empresa, utiliza el uso de currículum, pero ya no es del modo tradicional llevándolos a la empresa. Actualmente los currículums se mandan a las páginas web de las entidades y las ofertas de empleo son publicadas en la web de la empresa por lo que estamos ante un reclutamiento por internet muy utilizado en la actualidad. Si nos adentramos más, podemos darnos cuenta que en Inditex no existen trabajando personas mayores de 40 años, esto puede ser debido a dos causas. En primer lugar, esta multinacional sitúa a sus empleados en una edad juvenil ya que la gente joven y con buena imagen conecta con el cliente rápidamente y de esta forma se generan expectativas de compra. En segundo lugar, pienso que también puede ser por el manejo de las tecnologías en el intervalo de edades de los individuos, ya que aquellos más mayores no están tan capacitados para manejar estas redes, como hemos comentado en la teoría.

ARTÍCULO 10

<https://blog.talenteca.com/2015/05/19/conoce-la-forma-de-reclutar-de-bbva/>

Título: Conoce la forma de reclutar de BBVA.

Periódico, revista, blog: Blog Taletenca

Fecha de publicación: 19 de Mayo de 2015

Autor: Diana Mata

Resumen: BBVA utiliza las redes sociales (Facebook, LinkedIn y Twitter) para buscar y publicar sus puestos de trabajo. Además, el banco BBVA estuvo presente en seis ferias de trabajo en una serie de universidades con una gran cantidad de visitas de egresados y alumnos. El banco intenta gozar de la red de colaboradores con el fin de ampliar su cobertura en la captación de talento y facilita la participación de los colaboradores en el proceso de selección.

Análisis del artículo: Atrás quedaron las formas antiguas de buscar y encontrar trabajo. Ahora la manera más cómoda y fácil es mediante las redes sociales, como sucede en este caso.

BBVA utiliza el reclutamiento por internet para hacer llegar las ofertas a cualquier parte del mundo y a cualquier persona mediante redes sociales.

De esta forma, la aparición de este medio amplía las posibilidades para ambos: demandante y empleador. Para el demandante se ha facilitado la manera de gestionar la recepción de currículum, la lectura y la preselección.

Además, las empresas lo primero que buscan es su beneficio, por ello, con este tipo de reclutamiento, las empresas ahorran en esfuerzos, costes y tiempo.

Incluso, BBVA una gran empresa usa otra forma de reclutamiento externo, las instituciones docentes. Estas empresas asisten con regularidad a las universidades para reclutar personas recién tituladas (por ejemplo: prácticas en empresa curriculares, extracurriculares, o incluso contratados durante varios años...)

ARTÍCULO 11

<https://www.entrepreneur.com/article/265076>

Título: Cómo elegir al personal de tu empresa

Periódico, revista, blog: Entrepreneur

Fecha de publicación: 31 de Marzo de 2012

Autor: (No se especifica)

Resumen: A veces, resulta difícil encontrar profesional para el cargo de recursos humanos. Por tanto, se exponen tres ideas para ayudar al departamento de RRHH cuando tiene que reclutar personal. En primer lugar, es muy importante los anuncios de trabajo, pues la mayor parte de estos se muestran en las redes sociales.

Atrás quedaron los periódicos, aunque aún sigue existiendo. En segundo lugar, dar a conocer la empresa en las distintas redes sociales donde se comente la visión y misión de esta. En tercer lugar, cuando realizamos las entrevistas de trabajo es muy importante mostrar las habilidades y capacidades específicas que necesita el trabajador.

Además, para que la empresa cuente con un buen equipo de trabajo es muy importante tomar nota de estas tres ideas. Primeramente, pruebas psicométricas son muy importante realizarlas para saber las capacidades del candidato. En segundo lugar, obtener información de las fuentes anteriores donde trabajó. En tercer lugar, se recomienda hacer una entrevista personal para conocer su ambiente.

Análisis del artículo: Como podemos ver, este artículo refleja un reclutamiento online que trata de buscar candidatos mediante redes sociales un método muy vigente.

Otro aspecto importante de la utilización de internet para la aceptación de currículum es que el propio uso de este medio es el primer filtro de postulantes, ya que sólo se recibirán aquellos currículums cuyos candidatos o postulantes estén familiarizados con el uso de internet y las

redes sociales. Este hecho presenta un valor muy importante para los postulantes, ya que aquellos que demuestren más capacidades y dotes para el manejo de las redes sociales ganan puntos, como hemos mencionado en la teoría.

También apuestan por conocer datos de anteriores trabajos de los candidatos, de esta forma se conoce muchísimo sobre este postulante, este tipo también sería de reclutamiento externo ya que trata de salir a la empresa para buscar información sobre este candidato.

ARTÍCULO 12

<http://infoautonomos.eleconomista.es/blog/tendencias-seleccion-reclutamiento-dominantes-2016/>

Título: Tres tendencias de selección y reclutamiento dominantes para 2016

Periódico, revista, blog: Infoautonomos

Fecha de publicación: 25 de Febrero de 2016

Autor: Diana Pardo

Resumen: Para conseguir una buena comunicación y relación con el personal se exponen las tendencias principales de reclutamiento y selección en la actualidad y aconseja poner en práctica lo siguiente.

Las ofertas de empleo mediante redes sociales son muy utilizadas por los reclutadores ya que hoy en día se trata de una buena forma para conseguir candidatos.

Ya no se trata de que el reclutador te busque a ti, en la actualidad se ha equilibrado y los candidatos podrán elegir dónde quieren echar el currículum para trabajar. También es muy importante fijarnos en las habilidades personales ya que será un gran éxito para la empresa.

Análisis del artículo: Este artículo muestra una tendencia hacia el reclutamiento por internet muy vigente hoy en día. De esta forma aquellos que utilizan el reclutamiento online disfrutan de una ventaja competitiva con respecto a los que no lo utilizan ya que el uso de estas supone gran cantidad de contrataciones.

Además, ya no se centran sólo en la formación laboral que tienen, si no en las habilidades que posee cada candidato, como he comentado en la teoría.

Cada vez más, a las empresas le importan las habilidades y las capacidades que tienen los candidatos para las vacantes, ya que no sólo importa su formación, si no que sepa desempeñar bien el puesto y tenga capacidades y habilidades para desarrollarlo.

ARTÍCULO 13

<http://blog.talentclue.com/innovacion-reclutamiento-foro-seleccion-enteratejobs-2016>

Título: Innovar en Reclutamiento: Adiós Ferias de Empleo, Hola Foros de Selección.

Periódico, revista, blog: Talent Clue

Fecha de publicación: 10 de Febrero de 2016

Autor: Eli Domínguez

Resumen: Antiguamente se usaba la forma de publicación de ofertas en portales, pero este no es el mejor método. Los candidatos pasivos, programas refferals y las ferias de empleo son novedosos y aportan mejoras.

Aunque las ferias de empleo suponen para las empresas inseguridades, ya que no sabemos si acudirán los candidatos más adecuados y si valdrán para el puesto de trabajo.

Una dinámica muy segura para los candidatos son los foros de selección, ya que, en este caso, los participantes ya han pasado por una selección preliminar.

Atrás quedan los individuos que llevan el currículum en papel a la puerta de la empresa.

Análisis del artículo: En este artículo podemos ver que se utiliza un reclutamiento externo más concretamente el reclutamiento online que trata de buscar a los candidatos más adecuados mediante las redes sociales e internet. También recomienda otra forma de reclutamiento externo, los candidatos propuestos por recomendación de los propios empleados y las ferias de empleo son muy novedosos y adecuados para las empresas a la hora de reclutar personal.

Como podemos observar son los más utilizados hoy en día, ya que suponen ahorro de tiempo y costes y dan lugar a buenas contrataciones en la que el candidato que surge, es el que se estaba buscando.

ARTÍCULO 14

<http://revistarecursoshumanos.com/2016/09/23/consejos-los-reclutadores-alto-volumen/>

Título: Consejos para los reclutadores de alto volumen

Periódico, revista, blog: Revista Recursos Humanos

Fecha de publicación: 23 de Septiembre de 2016

Autor: Claudia García Ruiz

Resumen: Los reclutadores trabajan constantemente para satisfacer a la empresa. Algunos de los consejos para ser eficaces en el proceso son: La investigación es muy importante ya que saber lo que está pasando en los principales competidores es fundamental para el éxito. También las referencias son un buen método para construir un buen conjunto de candidatos

para la empresa, ya que están siendo respaldados por alguien que está trabajando y sabe que es lo que se busca y se necesita en la empresa para tener éxito.

Análisis del artículo: Este artículo hace referencia a un reclutamiento externo más concretamente utiliza el método de referencias y de reclutamiento online dos formas muy novedosas en la actualidad y que proporcionan mucho éxito a la empresa a la hora de reclutar personal.

Estas formas son debidas al bajo coste de ellas y al breve tiempo que suponen. Aunque cabe destacar que estas herramientas serán un inconveniente para aquellas personas que no están acostumbradas a utilizar las tecnologías.

ARTÍCULO 15

<https://rhsocialmagazine.wordpress.com/2012/12/13/casi-la-mitad-de-las-empresas-usa-las-redes-sociales-para-reclutar-a-sus-candidatos/>

Título: Casi la mitad de las empresas usa las redes sociales para reclutar a sus candidatos.

Periódico, revista, blog: RRHH Social Magazine

Fecha de publicación: 13 de Diciembre de 2012

Autor: Titoevar

Resumen: Actualmente, muchísimas empresas utilizan las redes sociales para reclutar candidatos. Adecco realizó un estudio y comprobó que este año aumentó, un 20% con respecto al año anterior el uso de redes sociales para publicar las ofertas de empleo. Atrás quedan los anuncios en la prensa tradicional, los cuales han descendido el porcentaje con respecto el año anterior.

Análisis del artículo: Este artículo refleja la forma de reclutamiento que hoy en día se sigue en las empresas. Utiliza un reclutamiento externo, más específicamente el reclutamiento por internet que se basa en la búsqueda de candidatos mediante las redes sociales, internet o aplicaciones.

En cuanto a las ofertas de empleo en periódicos, pienso que son cada vez menos utilizadas por los candidatos que quieren buscar empleo, ya que hoy en día, la búsqueda se hace mediante las redes sociales, ya que es muy cómodo y se realiza muy rápidamente.

ARTÍCULO 16

<https://victorcandel.com/2013/01/23/cuidado-con-los-impresos-de-solicitud-de-empleo-de-las-empresas/>

Título: Cuidado con los impresos de solicitud de empleo

Periódico, revista, blog: El blog de Víctor Candel

Fecha de publicación: 23 de Enero de 2013

Autor: Víctor Candel

Resumen: Las grandes empresas y de trabajo eventual utilizan impresos de solicitud de empleo que recoge la información de los postulantes que aspiran a la vacante. De esta forma tratamos de facilitar el trabajo al profesional de Recursos humanos y comparar los datos de diferentes candidatos.

Además, aunque vivimos en un siglo muy tecnológico, aún hay empresas que deciden utilizar métodos manuales, en los cuales se analizan la rapidez del trazo, inclinación, márgenes, y la separación de letras y frases.

Fingir la letra para un proceso de selección no serviría para nada porque los especialistas lo detectarían rápidamente.

Análisis del artículo: Seleccionar el mejor candidato entre muchos y buenos candidatos es una tarea difícil por ello se utilizan una serie de técnicas que ayudan a este trabajo. En este artículo podemos ver que hace referencia a la recepción de impresos de solicitud, la última etapa del proceso de reclutamiento, comentada en el marco teórico.

ARTÍCULO 17

http://www.rrhhpress.com/index.php?option=com_content&view=article&id=35163:el-escaso-uso-de-redes-sociales-para-buscar-trabajo-agudiza-la-exclusion-social-de-las-personas-desfavorecidas&catid=80:tecnologia&Itemid=176

Título: El escaso uso de redes sociales para buscar trabajo agudiza la exclusión social de las personas desfavorecidas.

Periódico, revista, blog: RRHH Press

Fecha de publicación: 26 de Septiembre de 2016

Resumen: Según datos de Adecco e Infoempleo, un 83% de las personas adultas usa las redes sociales en España, para buscar empleo. Aunque las personas desempleadas con discapacidad y por encima de 45 años utilizan las redes sociales para la búsqueda de empleo un 40% y 26% respectivamente.

Adecco afirma que los problemas que surgen en los desempleados con discapacidad y los mayores de 45 años se deben a perjuicios de las empresas, ya que estas no deben hacer un espacio limitado para personas con perfiles muy cualificados.

Análisis del artículo: Este artículo alude al reclutamiento externo más concretamente el reclutamiento por internet ya que habla de la búsqueda de trabajo en personas de alta edad o personas no muy habituadas al uso de las redes sociales.

Como hemos hablado en la teoría, las personas que no estén familiarizadas con las tecnologías tendrán un punto negativo ya que no podrán usar estas redes para la búsqueda rápida de empleo.

Aunque las bolsas de trabajo siguen estando presentes para los reclutadores podemos predecir que en un futuro su impacto disminuirá.

Esto ha ocurrido debido a que hace años, se consideró que los mejores candidatos eran aquellos que provenían de referencias o de redes sociales.

ARTÍCULO 18

<http://rrhhyseleccion.careerbuilder.es/2016/09/14/errores-contratacion-como-evitarlos/>

Título: Los errores más comunes a la hora de contratar: cómo evitarlos.

Periódico, Revistas, blog: CareerBuilder

Fecha de publicación: 14 de Septiembre de 2016

Autor: CareerBuilder

Resumen: En el proceso de selección tratamos de seleccionar a los empleados adecuados para la empresa, por ello la contratación de personal es muy importante para el crecimiento del negocio. Algunos de los errores que se cometen son: En primer lugar, dedicar mucho tiempo al proceso de selección de personal esto sucede sobre todo en pequeñas empresas ya que tienen una plantilla muy limitada y por ello deben elegir a personas adecuadas y perfectas para el puesto. En segundo lugar, no debemos fiarnos de la primera impresión, ya que muchos candidatos podemos encontrarlos muy seguros y con respuestas muy bien ensayadas, pero debemos indagar mucho más para saber con certeza que es nuestro candidato idóneo. En tercer lugar, es bueno saber las opiniones que tienen nuestros empleados sobre los candidatos, pero la decisión final no debe ser tomada por el equipo.

Análisis del artículo: En este artículo podemos ver que habla del reclutamiento externo más específicamente se centra en el reclutamiento en el que los candidatos son recomendación de empleados que como nos explica en las pequeñas empresas no es muy útil ya que contamos con poco personal y la última decisión debe ser tomada por el de mayor cargo ya que puede haber o surgir equivocaciones si todo el equipo de la empresa da su opinión acerca de los postulantes.

ARTÍCULO 19:

<http://retos-directivos.eae.es/recursos-para-el-reclutamiento-y-seleccion-de-personal-3-0/>

Título: Recursos para el reclutamiento y selección de personal

Periódico: Retos directivos

Fecha de publicación: No se especifica

Autor: No se especifica

Resumen: Las redes sociales e internet provocaron un vuelco para los procesos de reclutamiento y selección de personal en las empresas de tal forma que el reclutador se convirtió de una persona “física” a una persona “digital”.

De tal manera que surgieron plataformas digitales dedicadas a la labor de reclutamiento y también bolsas de empleo, para de esta manera hacer más eficaz este proceso.

Surge el reclutamiento 3.0 un modelo de selección dirigido a las personas que utilizan dispositivos como tabletas, teléfonos móviles, etcétera. Esta forma permite que los reclutadores y los candidatos estén en contacto de manera instantánea.

Análisis del artículo: En este artículo podemos ver que se hace referencia al reclutamiento externo, más concretamente el reclutamiento por internet, ya que se ha creado una nueva versión “reclutamiento 3.0” la cuál es mucho más rápida que la anterior.

De esta forma los candidatos y los reclutadores realizan las actividades de manera muy rápida y permiten realizar el proceso de reclutamiento a gran velocidad.

Es muy utilizada por todos los individuos ya que el coste es muy bajo como hemos comentado en la teoría, y por supuesto la rapidez que esta tiene.

ARTÍCULO 20

http://economia.elpais.com/economia/2015/12/03/actualidad/1449161393_622868.html

Título: ¿Lo estoy haciendo bien en LinkedIn?

Periódico: El País

Fecha de publicación: 9 de Diciembre de 2015

Autor: Ana Torres Menárguez

Resumen: El uso de las redes sociales se ha convertido en una fuente de información para los reclutadores. Un 73% de los reclutadores utiliza internet para encontrar a los empleados futuros según un informe de Adecco de 2014.

Con este método ya no tenemos que esperar a que nos busquen a nosotros, si no que nosotros mismos debemos buscar por internet la empresa que nos gusta y comunicarnos mediante mensajes con ellos.

A continuación, se muestran una serie de recomendaciones para conseguir un buen posicionamiento en las redes sociales, tales como, un buen titular, logros con datos, aceptar todas las invitaciones que nos envíen, personalizar la URL, poner la información en varios idiomas, y comprobar los resultados.

Análisis del artículo: Este artículo muestra un reclutamiento por internet, el cuál es muy vigente en la actualidad, ya que es uno de los métodos o una de las formas que más utilizan los reclutadores para buscar candidatos y viceversa.

Esta técnica es muy utilizada porque ahorra mucho en costes y en tiempo y los trámites se realizan muy rápidamente, por lo que no debemos sufrir aquellos procesos tan lentos como sería el caso de las ofertas de empleo en periódicos, ya que, con este método, deberíamos hacer un currículum, entregarlo en la empresa, esperar a que nos llamen si es el caso y eso tardaría muchísimo tiempo.

4. CONCLUSIONES.

Después de analizar detalladamente cada artículo, hemos podido extraer algunas conclusiones orientadas a lograr el objetivo final del trabajo, es decir, conocer las tendencias actuales en reclutamiento en recursos humanos en el ámbito de las grandes empresas.

La llegada de la tecnología a la humanidad, y su introducción en el entorno de la empresa, permitió mejorar el reclutamiento a través de internet y su forma de utilizarlo.

Las conclusión a la que se ha llegado tras el análisis de los mismos fue que el uso de internet se ha transformado en un medio habitual de reclutamiento para las empresas grandes como, Linkendin, Google, BBVA, Inditex, esto se ve reflejado en los artículos 1,3,5,7,8,10,11,12,13,14,15,17 y 20 ya que son muchas las entidades que deciden reclutar o retener talentos mediante internet.

Este tipo de reclutamiento externo, más concretamente el reclutamiento por internet conlleva una serie de ventajas para las empresas lo cual es muy importante, ya que principalmente las empresas buscan el mayor beneficio para ellas. De tal manera el uso de este tipo de reclutamiento genera unos costes muy inferiores, el proceso se lleva a cabo con mayor rapidez, y el uso de páginas webs enfocadas a sectores profesionales hace dirigir la oferta a colectivos muy próximos al perfil deseado.

También se ha podido concluir que los candidatos propuestos por los propios empleados, tal y como aparece en los artículos 4, 7, 13 y 14, son un método de reclutamiento externo muy productivo, ya que, este tipo permite que el empleado llegue a la firma del contrato mucho más rápido que aquellos que lo realizan mediante otros medios. Esta síntesis del proceso es principalmente beneficiosa para las empresas, ya que suelen invertir mucho tiempo y dinero en los procesos de selección.

La clave de este sistema está en que los empleados de la empresa sólo recomiendan a aquellos postulantes que verdaderamente son adecuados para la vacante porque saben que su reputación está en juego.

Atrás quedaron los anuncios en prensa que como podemos observar, de los 20 artículos analizados, solamente uno habla de los anuncios en prensa, más concretamente el artículo 2. De tal forma, podemos ver que los anuncios en periódicos, revistas, blogs son cada vez menos utilizados y en mi opinión pienso que con el paso del tiempo probablemente se pierda, aunque es una hipótesis.

Por tanto, después de este análisis podemos concluir que actualmente en las grandes empresas, el método más utilizado a la hora de reclutar personal para una vacante en la empresa es el reclutamiento por internet, muy utilizado actualmente y el cual conlleva beneficios para la empresa.

Además, el tamaño de las organizaciones es otro de los factores especificativos del uso de Internet en el ambiente laboral. Como hemos visto y comprobado en la práctica, las empresas grandes utilizan mucho Internet.

BIBLIOGRAFÍA

Balcells S. (2016), 30.000 puestos de trabajo al mes en toda España con JobToday, RR.HH Digital

Candel V (2013), Cuidado con los impresos de solicitud de empleo, El Blog de Victor Candel
González S (2016), El escaso uso de redes sociales para buscar trabajo agudiza la exclusión social de las personas desfavorecidas, RRHHpress.com

CareerBuilder (2016), Los errores más comunes a la hora de contratar: como evitarlos, Blog CareerBuilder

De la Calle, M.C y Ortíz De Urbina Criado, M. (2006): Fundamentos de Recursos Humanos, Editorial; Pearson Educación S.A., Madrid, 2004

Domínguez Eli (2016), Innovar en Reclutamiento: Adiós ferias de empleo, Hola foros de selección, Blog de Reclutamiento 2.0

Elías B. (2011), selección a lo grande pero con detalle, El Mundo.

Fagnani Stephanie (2016), Cuál es el método más efectivo para reclutar empleados para una organización, La Voz de Houston.

Fernández T. (2013), ¿Es twitter una solución para encontrar un trabajo?, El Mundo

García Ruiz C. (2016), Facebook como herramienta de reclutamiento, Revista Recursos Humanos

García Ruiz C (2016), Consejos para los reclutadores de alto volumen, Revista Recursos Humanos

<http://es.slideshare.net/tarazonana/reclutamiento-de-personal-37970861>

Mata D (2015), Conoce la forma de reclutar de BBVA, Blog Taletenca

Morghese C.(2015), El antes y el ahora del reclutamiento, Blog de Reclutamiento 2.0

Olga (2016), Google utiliza Twitter para reclutar, Reclutando.net

Oliver R. (2015), Mejor si viene recomendado, El Pais (Madrid)

Pardo D. (2016), Tres tendencias de selección y reclutamiento dominantes para 2016, Infoautonomos

Titoevar (2012), Casi la mitad de las empresas usa las redes sociales para reclutar a sus candidatos, RRHH Social Magazine

Torres Menárguez A. (2015), ¿Lo estoy haciendo bien en LinkedIn?, El Pais (Madrid)

ANEXO

En la última parte del trabajo fin de grado, Anexo expondré los artículos buscados en periódicos, revistas o blogs, analizados en la metodología del trabajo. Debido a la gran extensión de algunos artículos, pondré en los más extensos solamente el enlace del mismo para no sobrepasar el límite de páginas que exige la Universidad.

ARTÍCULO 1:

EL MUNDO

El Mundo

17 abril 2011 domingo

SEGUNDA Edición

Selección a lo grande pero con detalle

BYLINE: BEATRIZ ELÍAS

Contratar a 50.000 nuevos empleados en 24 horas. Éste es el objetivo que se ha marcado McDonald's el próximo 19 de abril. La multinacional pretende ampliar en un 7,7% su plantilla de Estados Unidos mediante un reclutamiento masivo de un solo día. Todo un reto que exige grandes dosis de precisión, eficiencia y coordinación de equipos. La contratación de un elevado número de personas se lleva a cabo generalmente para cubrir puestos en grandes eventos, como Juegos Olímpicos o exposiciones universales, y para incorporar o renovar plantillas en determinadas organizaciones.

En España, torneos de tenis, la Expo de Zaragoza en 2008 o la actual gira del Circo del Sol exigen este tipo de contrataciones masivas de precisión. Emilio Solís, director general adjunto de Ray Human Capital, cuenta que «uno de los procesos más complejos fue la organización, gestión y ejecución de un proceso selectivo en el que se convocaron más de 600 puestos de trabajo. En él se recibieron casi 50.000 solicitudes; se prepararon 28 baterías de pruebas psicotécnicas; se habilitaron 39 centros de examen en toda España, y se movilizó a cerca de 1.000 examinadores. Esta infraestructura se preparó en 60 días y los resultados estuvieron listos en dos semanas». La planificación y el control son claves en la puesta en marcha y en el éxito de un proceso de este calibre. Encarna Maroño, directora de selección y calidad de Adecco, identifica tres fases para llevar a cabo una contratación masiva: «En primer lugar se envía la oferta a los colaboradores habituales y a otros candidatos que no están en la base de datos, pero a los que llegamos a través de nuestros propios aspirantes. En la segunda etapa se contacta con los candidatos que han llegado a nuestras oficinas o que han dejado su currículum. Y por último, la oferta se publica en portales de empleo, prensa y ayuntamientos». En todo este proceso, Maroño destaca dos cuestiones. «Por un lado es fundamental establecer un protocolo que garantice que la oferta ha llegado del mismo modo y con toda la información a las fuentes de reclutamiento; y por otro, es preciso contar con un coordinador del servicio que vele por la homogeneidad del proceso». Pruebas a distancia Con la lista de aspirantes cerrada, llega el turno del proceso de selección. «Consta de pruebas psicotécnicas y de conocimientos para hacer el primer corte masivo. Posteriormente se hacen entrevistas estructuradas de evaluación de competencias», explica Solís. La experta de Adecco concreta además que «estas herramientas pueden aplicarse de manera colectiva, online y a distancia. Y una vez seleccionados los primeros finalistas, se les entrevista en persona». En el caso del reclutamiento de altos mandos a gran escala, Olga Linares, directora corporativa de sistemas de gestión de Catenon, expone que «el proceso no se diferencia demasiado de una búsqueda individual. Investigamos de forma global independientemente de cuántos puestos se necesiten». Para ello, se debe conocer muy bien al cliente y al mercado en el que se puede encontrar a los potenciales aspirantes. Si el proceso se complica, Linares apunta que se recurre a la búsqueda directa: «Nos dirigimos a las empresas de los candidatos y contactamos con ellos. Gracias a LinkedIn obtenemos los datos y la respuesta en tiempo real». Esta experta estima que este proceso dura unos veinte días. Un ejemplo de esta fórmula de selección es la que está haciendo Odgers Berndtson para contratar al equipo directivo de los Juegos Olímpicos de Brasil. En concreto, se buscan cien profesionales, y ya se han cubierto los puestos de CEO y de directores generales. La labor consiste en identificar a un número óptimo de aspirantes por puesto, y en entrevistar y evaluar a los candidatos finales. APOYO a la tarea de entrevistar a 5.000 personas El Circo del Sol: Adecco es el proveedor de recursos humanos de este espectáculo. En concreto, El Circo del Sol precisó de 400 profesionales para desempeñar puestos de cocina, acomodadores o 'merchandising'. En enero, Adecco conoció las posiciones necesarias y el volumen de trabajadores estimado por día y puesto. A partir de esta información se creó un equipo exclusivo de dos personas, que viajará con la empresa canadiense, para garantizar el buen servicio. El reclutamiento comenzó por los seguidores de El Circo del Sol, y más tarde, publicando la oferta en portales de empleo, prensa y televisión. Adecco recibió más de 5.000 candidaturas. Para la selección se utilizó dinámicas de grupo al tratarse de un proceso masivo. También se designó a los sustitutos que actuarán como retenes. Expo de Zaragoza 2008: Este evento requirió la contratación de 2.500 personas entre encargados de turno, supervisores y asistentes polivalentes. Pilar Giménez, directora de zona de Randstad y 'manager' de la selección, explica que el proyecto se dividió en tres periodos: planificación, desarrollo y 'post expo'. «En la primera fase se determinó el público objetivo al que se dirigía la oferta y se precisó que harían falta siete profesionales por puesto para cubrir cualquier imprevisto». En el desarrollo, se seleccionó, formó y gestionó al personal de la Expo. Para ello, se designó a un equipo de 25 consultores expertos en procesos de selección. En la última parte, que duró ocho semanas, se contactó con 14.000 candidatos, se hicieron 30 dinámicas al día y 225 personas fueron entrevistadas por jornada. El mayor reto fue mantener a los 2.500 preseleccionados hasta el día de la inauguración

ARTÍCULO 2:

EL MUNDO

El Mundo

21 abril 2013 domingo

MADRID Edición

¿ES TWITTER UNA SOLUCIÓN EFICAZ PARA ENCONTRAR UN TRABAJO?

BYLINE: TINO FERNÁNDEZ

Algo debe estar cambiando cuando The Wall Street Journal ha llegado a decir que «Twitter se ha convertido en una nueva bolsa de trabajo. Es el nuevo currículum». Según el diario financiero, los portales de empleo tradicionales y el recurso al currículum resultan cada vez más ineficaces, y por eso los reclutadores tienden a soluciones como el uso de esta red social para poner en ella ofertas de trabajo, buscar candidatos e investigar perfiles que puedan resultar interesantes. Los cambios en el mercado laboral llevan a que las habilidades de muchos candidatos para acceder a un empleo queden obsoletas, y a que cada vez más compañías exijan nuevas capacidades que no suelen tener fácil respuesta. También cambian las fórmulas y modelos de búsqueda de empleo. OTRAS FÓRMULAS. La clave es hacer las cosas de manera muy diferente a como siempre se han hecho; no pensar tanto en el currículum, en los portales de empleo o en los anuncios clasificados... Por ejemplo, cada vez más empleadores -que aseguran que mucha gente no sabe buscar trabajo- desconfían de las entrevistas como medio eficaz para reclutar a los profesionales que necesitan. Tampoco los anuncios de toda la vida parecen tener sentido frente a las nuevas exigencias y a una manera de reclutar diferente. Además hay que tener en cuenta que cada vez más ofertas no se publican o ya están asignadas antes de que comience el proceso de selección. Esto nos lleva a hablar de un mercado de trabajo oculto en el que el networking se convierte en la manera más efectiva de encontrar los puestos no publicitados. Surgen nuevos modelos de captación y reclutamiento que incluyen fórmulas que van desde las entrevistas por Skype hasta la idea de que será necesario tener en cuenta nuestra vida en las redes sociales.

Tanto es así que hay quien piensa que el valor de nuestros siete últimos años de actividad en estas redes será tan importante o más que nuestro currículum. Algunos sistemas proponen combinar el speed dating relacionado con la búsqueda de pareja, el discurso del ascensor propio de los emprendedores y el modelo de selección de concursos de talento tipo American Idol. Compañías como Union Square Ventures -que ha invertido en Twitter, Foursquare o Zynga- han decidido que aquellos que quieran trabajar en su organización deberán presentar, en vez de currículos, una muestra real de su presencia en la red (Twitter, Tumblr o blogs), además de vídeos breves que demuestren su interés en la posición concreta. En este escenario en el que predomina hacer las cosas de manera diferente el WSJ ha bautizado la red de microblogging como «el CV en 140 caracteres». Parece evidente que las reglas para reclutar en Twitter aún no están demasiado claras. Surgen dudas acerca de si los tuiteros que buscan empleo sólo pueden escribir sobre cuestiones profesionales; si se pueden admitir los temas personales; o qué tipo de respuestas deben dar los reclutadores a las conversaciones que inician los candidatos. El futuro de estos nuevos modelos de reclutamiento social puede implicar incluso la utilización de aplicaciones que usen la geolocalización y que permitan a los empleadores localizar a los candidatos que estén próximos. No es una quimera. Independientemente de su utilidad real, compañías como la firma de publicidad GSD&M de Texas, en Estados Unidos, asegura haber hecho últimamente alguno de sus mejores fichajes gracias a la aplicación móvil Highlight. MUNDO PARALELO. Parece evidente que no se debe menospreciar el hecho de que el gran escaparate de las redes sociales y profesionales -que nos aportan un valor añadido y una marca personal y profesional- se haya convertido en una ventana indiscreta que habla de lo que somos, de lo que hacemos y sabemos. A nuestros perfiles en esas redes acuden cada vez más empresas para buscar candidatos y comprobar información sobre nosotros. Recurrir a redes como Twitter puede tener sentido en un mercado laboral cambiante en el que parece claro que una oferta diferenciada siempre es más atractiva y supone más reclutamiento. Indica que el proyecto es distinto, y tiene que ver con el hecho de vender otra manera de captar y otro tipo de empresa. Puesto que las ofertas de empleo deben responder a la búsqueda de profesionales que demuestren creatividad en la manera de obtener sus resultados y sean muy adaptables a las nuevas situaciones, es necesario hacer cosas nuevas, inventar productos o servicios, diversificar... Y esto requiere un perfil específico con características personales difíciles de medir, al ser factores subjetivos que pueden resultar etéreos. Quienes pretenden utilizar Twitter para identificar perfiles adecuados deben tener en cuenta que el desarrollo que ha experimentado en número de usuarios todavía no permite asegurar que lo profesional pueda pesar más que lo social. En España, esta red es aún una especie de microcosmos que sigue importando más bien poco a mucha gente. Hay que recordar que demasiadas empresas -y directivos- aún no ven con buenos ojos el uso de las redes sociales en horario de oficina. ¿Está muerto el currículum en papel? ¿Es el fin de las entrevistas de trabajo? A pesar de las nuevas fórmulas y modelos, de la necesidad de hacer las cosas de manera radicalmente distinta, muchos reclutadores aún no dan por extinguido el recurso al currículum o a la entrevista. Tampoco aquí el papel va a desaparecer, y aún hay empleadores que prefieren ver a los candidatos presentarse con su historia laboral bajo el brazo. Como también hay quien considera que la entrevista de trabajo sigue siendo un instrumento preciso siempre que el candidato se muestre sincero, sea efectivo y ofrezca resultados, sin florituras en el currículum y en la experiencia que presenta. Y siempre que se tome muy en serio este encuentro con el reclutador. APOYOSEL NUEVO CURRÍCULO. Los de Jodie L. Cain (arriba) y Michael Hahn (abajo) son ejemplos de candidatos que confían en Twitter para buscar trabajo, ante la evidencia de que cada vez más reclutadores creen que la red de 'microblogging' supone una herramienta para identificar perfiles adecuados que no se encuentran en otros sitios. > UN EJEMPLO REAL DE CONTRATACIÓN POR 'TUIITEO' El pasado mes de febrero, la compañía estadounidense de infraestructuras Enterasys se convirtió en un ejemplo real de organización que decide buscar a un profesional basándose exclusivamente en las redes sociales. El ejemplo, relatado por 'The Wall Street Journal' muestra cómo la compañía decidió ofertar el puesto sólo a base de 'tweets'. Únicamente aceptaba candidatos que 'tuitearan' su posible interés por el empleo utilizando el 'hashtag' #socialCV. Enterasys logró una respuesta de un millar de seguidores, hasta llegar a 15 finalistas. Estos son algunos consejos para aquellos que encomienden a Twitter sus posibilidades de encontrar empleo: Sigue a las compañías y a las personas responsables de contratación o recursos humanos con las que te gustaría trabajar. 'Retuitea' y conversa con esos responsables de las empresas y también con empleados. Aquí ya no vale esconder tu situación: utiliza tu perfil para dejar muy claro que estás buscando empleo. Ese es tu empleo principal hasta que lo encuentres. Procura que todo lo que dices y lo que muestras en una red social como Twitter no sólo parezca sino que sea muy profesional (tus opiniones, enlaces y fotos). Crea un 'currículum' de 140 caracteres que incluya una introducción concisa que describa tus habilidades, en qué estás interesado y cómo se puede obtener más información acerca de ti. No está de más que acompañes todo esto con un enlace a un vídeo personal, también muy breve. Sé auténtico. No debes avergonzarte de 'tuitear' con tus amigos y seguidores sobre cuestiones personales. Pero procura que tus 'tuits' sean correctos. Y no debes mostrarte ofendido si algún directivo de la compañía a la que te diriges no responde a tus 'tuits'. NUEVA ACTIVIDAD El trabajo de buscar empleo es hoy una complicada profesión en la que se requieren auténticos especialistas que desarrollen métodos de búsqueda que destaquen y resulten creativos. Twitter se presenta ahora como una herramienta para lograr la eficacia en la búsqueda: 1. Nisa Chitaksem, que ha escrito el libro '125 claves para encontrar trabajo en Twitter', recomienda usar la 'bio' para explicar muy bien lo que deseamos en nuestros movimientos de carrera profesional. 2. Es recomendable 'tuitear' con regularidad (al menos varias veces al día), porque de lo contrario «resulta mucho más complicado construir ciertas relaciones con los seguidores, y se pueden perder oportunidades que ofrece Twitter como herramienta para buscar empleo». 3. Debes inspirar confianza. Mentir genera una sensación de falsa modestia o de falsa identidad. Katie Ledger, miembro del 'Brand-You Board' de LinkedIn, opina que «ser genuino tiene ventajas», pero uno de los pilares de una identidad digital sólida tiene que ver con que se base en la verdad. 4. La clave es trabajar y crearse la imagen que se construye. Sin olvidarnos de ser fieles a nuestros principios y valores. Esto impide generar desconfianza, que es el camino más rápido para arruinar la propia reputación. 5. Piensa de un modo expansivo acerca de a qué gente debes seguir. Las posibilidades incluyen a expertos o bloggers en el campo de actividad en el que te muevas; portales de empleo; publicaciones que incluyan alertas de noticias; expertos en desarrollo de carrera y 'coaches'; cazatalentos y profesionales del reclutamiento; escuelas de negocios o empleadores potenciales, personal de recursos humanos que esté contratando para la posición y "gente clave", personas a las que conoces y a las que nunca has visto, pero su relevancia implica que el contacto servirá para aprender acerca de un sector determinado, a comprender la estrategia y la visión de determinadas compañías. 6. Ten en cuenta que tu trabajo está en la red. Los verdaderamente influyentes son aquellos que tienen contactos reales, y las decisiones importantes se siguen tomando en los mismos sitios.

ARTÍCULO 3: <http://revistarecursoshumanos.com/2016/09/10/facebook-como-herramienta-reclutamiento/>

Título: Facebook como herramienta de reclutamiento.

Periódico, revista, blog: Revista Recursos Humanos

Fecha de publicación: 10 de Septiembre 2016

Autor: Claudia García Ruiz

ARTÍCULO 4:

http://economia.elpais.com/economia/2015/09/24/actualidad/1443118926_066474.html

Título: Mejor si viene recomendado.

Periódico, revista, blog: El País

Fecha publicación: 27 de Septiembre 2015

Autor: Ramón Oliver

ARTÍCULO 5: <http://www.rrhhdigital.com/secciones/seleccion/118988/30000-puestos-de-trabajo-al-mes-en-toda-Espana-con-JobToday>

Título: 30.000 puestos de trabajo al mes en toda España con JobToday.

Periódico, revista, blog: RRHH Digital

Fecha publicación: 2 de Agosto de 2016

Autor: Sergio Balcells

ARTÍCULO 6:

EL BLOG DE RECLUTAMIENTO 2.0

EL ANTES Y AHORA DEL RECLUTAMIENTO POSTED BY CATHERINE MORGHESE ON 12/02/2015

Existen todo tipo de distinciones que tú, como reclutador, tendrás en cuenta al valorar a los candidatos o al analizar la génesis de tus procesos de selección. Distinciones tales como exigencia versus excelencia, ocuparse versus preocuparse, error versus fracaso y así un sinfín más... Sin embargo, la que a ti más te interesa es: antiguas formas de reclutar versus nuevas tendencias. O dicho de otro modo: identificar las técnicas de reclutamiento anticuadas y evitarlas.

1. *Publicación en periódicos: En el pasado, antes de que la tecnología estuviese al alcance de todos, los procesos de selección se hacían eternos por la falta de inmediatez y el no poder llegar a los candidatos de manera fácil. El método más utilizado, obviamente, era la publicación de ofertas en periódicos o publicaciones especializadas. Y aunque en la actualidad se sigue recurriendo en determinadas ocasiones a ello, es una opción poco utilizada. Actualmente se suelen evitar los anuncios en publicaciones por diversos motivos: el coste (este tipo de publicaciones en depende qué medio es disparatado), la difusión limitada (no todo el mundo compra el periódico) y la perennidad (tiene una fecha de caducidad muy corta y no siempre abarca el tiempo suficiente para que los perfiles que queremos atraer con la oferta las vean).*

2. *Red de contactos: Otra de las vías de reclutamiento más utilizada en el pasado era la del boca a boca. Antes de que existiese Internet o las redes sociales, cuando una empresa demandaba un perfil en ocasiones recurría a su red de contactos e intentaba hallar perfiles interesantes a través de la recomendación de sus conocidos. Sin embargo, como te podrás imaginar, ésta no era una vía de reclutamiento demasiado óptima para atraer talento a las empresas. Recurrir a amigos, conocidos o clientes, en ocasiones, hacía caer a los reclutadores en "compromisos" de contratación ineludibles que les llevaban a tener que escoger perfiles que no acababan de ajustarse a las necesidades de ese momento.*

3. *Consultorías de reclutamiento y selección: La tercera y última manera de reclutar perfiles en el pasado sería la vía de la consultoría. Pese a que antes los empleados de RRHH ya tenían entre sus funciones las de reclutar y seleccionar personal, es cierto que se solía reforzar su figura recurriendo a consultoría externa que evaluase perfiles y apoyase los procesos de selección de los mismos. Con el tiempo, como es lógico, este tipo de consultoría acabó convirtiéndose en consultoría de colocación y dejó de tener sentido que una empresa que tenía contratado personal capacitado para llevar a cabo dicha consultoría contratase un servicio externo. De este modo, los consultores de colocación continuaron su labor proveyendo de servicios a empresas que no tenían personal de RRHH capacitado para captar y reclutar perfiles.*

Y así, con el devenir del tiempo, llegó Internet y los primeros portales de ofertas de empleo. Por aquel entonces, principios de la década de los noventa, las empresas empezaron a dar el salto y fueron incorporando a sus vidas las nuevas tecnologías. Primero con la publicación de ofertas de empleo, para después, como hoy en día, utilizar las redes para identificar y reclutar jóvenes talentos.

Cuando la tecnología empezó a aposentarse y tanto empresas como usuarios pudieron tener acceso fácil a la red surgió la magia. Llegó el momento de ir un paso más allá y no sólo publicar ofertas y esperar a que los interesados contactasen con las empresas. Entonces llegó el momento de la búsqueda activa por ambos lados. Ese momento llegó a finales de la primera década del año dos mil y ha llegado a hoy variando sutilmente.

ARTÍCULO 7: <http://pyme.lavoztx.com/cul-es-el-mtodo-ms-efectivo-para-reclutar-empleados-para-una-organizacin-12208.html>

Título: Cuál es el método más efectivo para reclutar empleados para una organización.

Periódico, revista, blog: La Voz de Houston

Autor: Stephanie Fagnani

ARTÍCULO 8:

RECLUTANDO.NET

GOOGLE UTILIZA TWITTER PARA RECLUTAR

Google utiliza Twitter para atraer talento a su organización. Muchas son ya las empresas que emplean las redes sociales para buscar y atraer los mejores candidatos. Si antes eran otras grandes multinaciones, ahora Google busca jóvenes talentos a través del denominado “twittrecruiting”, es decir, el uso de los 140 caracteres para reclutar candidatos.

Marissa Meyer, vicepresidenta de Google conoce que a través de las redes sociales puede acercarse a muchos jóvenes y buscar candidatos con talento para unirse a la empresa. Por esto y utilizando sólo 140 caracteres se ha acercado a posibles candidatos. Hoy día ya no basta sólo con reclutar profesionales en universidades, centros de estudios o en el mercado laboral. Es necesario aplicar nuevas herramientas que nos ayudan a ampliar la red de contactos y atraer el mayor número de candidatos con mayor potencial.

Desde Google no se quieren quedar atrás y además, siendo una multinacional y uno de los buscadores globales más famosos a nivel mundial, valora las potenciales ventajas que tiene el uso del social media para reclutar.

La vicepresidenta de Google con un sólo twett: “¿Te gradúas en informática esta primavera? Eres brillante y estamos contratando directores de producto. Envíame un mensaje directo”, escrito en su perfil en Twitter, se acerca de una forma sencilla y atractiva para muchos de sus seguidores en la red.

¿Está tu organización empleando el social media para reclutamiento? Como hemos comentado anteriormente, las nuevas herramientas y la intensificación del acceso y uso de internet, también en el móvil, está cambiando la forma de reclutar a candidatos.

ARTÍCULO 9: <http://www.lacoladelparo.es/se-busca-personal-para-trabajar-en-el-grupo-inditex/#>

Título: Se busca personal para trabajar en el Grupo Inditex

Periódico, revista, blog: La COLA del PARO.

Fecha de publicación: 8 de Septiembre de 2016

Autor: No se especifica

ARTÍCULO 10:

CONOCE LA FORMA DE RECLUTAR DE BBVA DIANA MATA – 19 DE MAYO DE 2015

BBVA Continental apunta al uso de redes sociales para publicar sus vacantes laborales. Tan solo el año pasado, realizaron más de 50 publicaciones en Facebook y Twitter. El banco recibió más de 300 mil CVs en su Feria de Empleo Virtual. Además, participó en ferias de trabajo para universidades, abriendo sus puertas a los usuarios que quieren conocer y formar parte del equipo de trabajo de esta empresa.

Redes sociales

Con respecto a la demanda actual del mundo digital, el banco utilizó las redes sociales como Facebook, LinkedIn y Twitter para la búsqueda y publicación de vacantes.

En Facebook y Twitter realizó más de 50 publicaciones en el año. En el caso de LinkedIn alrededor de 20 posteos de vacantes vigentes y por medio de otras plataformas, 60 publicaciones; espacios que le permitieron dar a conocer los perfiles de posiciones en búsqueda.

Del total de publicaciones en este medio, se lograron cerrar por lo menos el 32% de las vacantes publicadas con candidatos acorde al perfil requerido. Cabe destacar que este canal contribuyó a efectuar el hunting de manera abierta, es decir permitió el contacto con “candidatos pasivos”, quienes publican su perfil pero que no necesariamente se encuentran en búsqueda activa de trabajo.

Ferias presenciales y virtuales

El banco también ha estado presente en seis ferias de trabajo en diversas universidades con un total aproximado de 3,000 visitas, entre alumnos y egresados.

Candidatos presenciales

BBVA Continental busca aprovechar la red de colaboradores para ampliar su cobertura en la captación de talento. Dicho plan le permite facilitar la participación activa y autónoma de sus colaboradores en el proceso de selección, a través de un canal ágil y accesible a todos.

Durante el 2014 el banco recibió más de 400 currículos, lo cual derivó en el ingreso de 25 personas para iniciar su Línea de Carrera.

ARTÍCULO 11: <https://www.entrepreneur.com/article/265076>

Título: Cómo elegir al personal de tu empresa

Periódico, revista, blog: Entrepreneur

Fecha de publicación: 31 de Marzo de 2012

Autor: (No se especifica)

ARTÍCULO 12: <http://infoautonomos.eleconomista.es/blog/tendencias-seleccion-reclutamiento-dominantes-2016/>

Título: Tres tendencias de selección y reclutamiento dominantes para 2016

Periódico, revista, blog: Infoautonomos

Fecha de publicación: 25 de Febrero de 2016

Autor: Diana Pardo

ARTÍCULO 13: <http://blog.talentclue.com/innovacion-reclutamiento-foro-seleccion-enteratejobs-2016>

Título: Innovar en Reclutamiento: Adiós Ferias de Empleo, Hola Foros de Selección.

Periódico, revista, blog: Talent Clue

Fecha de publicación: 10 de Febrero de 2016

Autor: Eli Domínguez

ARTÍCULO 14

CONSEJOS PARA LOS RECLUTADORES DE ALTO VOLUMEN

23 septiembre, 2016 Por: Claudia García Ruiz

Los reclutadores de alto volumen, trabajan constantemente bajo presión para llenar varias posiciones al día para cumplir plazos ajustados y satisfacer las métricas vinculadas a bonificaciones.

Esto puede ser muy estresante y abrumador; el proceso de reclutamiento no solo es buscar a los candidatos, sino también entrevistarlos, prepararlos y asegurarse de que son movidos por el proceso.

El caos está representado en la cancelación de entrevistas o que sus candidatos no estén preparados. Soluciones para este panorama incluyen la implementación de un modelo de adquisición de talento que se centra la construcción de comunidades con herramientas de gestión de relaciones con el candidato.

Estos son algunos consejos para la selección de personal de alto volumen y así alcanzar sus objetivos y ser más eficaces en el proceso:

El poder de la investigación.

Para saber dónde encontrar posibles candidatos, los reclutadores deberán ser investigadores primero. Tendrán que ir más allá de las grandes tablas típicas de trabajo y de las base de datos del estado sobre desempleo y sitios web específicos de la industria, colegios y universidades, lugares de culto y centros de desarrollo laboral.

El cobro de inteligencia de negocio de la industria y de área local dará sus frutos.

Es importante saber lo que está pasando en los principales competidores, esto puede ser fundamental para el éxito. A menudo, la mejor información puede ser obtenida de los propios candidatos, ellos pueden proporcionar ideas sobre los beneficios, el equilibrio entre la vida laboral y beneficios en las empresas para las que trabajan. Obtener la máxima información de cada contacto.

Ellos tienen la información privilegiada sobre los mejores lugares a la fuente, donde se están produciendo despidos y la información sobre el área local que está reclutando.

Tener un plan.

A pesar de los esfuerzos para planificar el futuro, sorpresas sucederán. Es importante que los reclutadores de alto volumen sean capaces de ajustar en consecuencia y hacer frente a los elementos más críticos en primer lugar.

Seguimiento de los valores.

Informes en tiempo real que hacen un seguimiento de contratación progreso contra las metas son útiles para la selección de personal de alto volumen y las empresas para las que trabajan para mantenerse en la cima de su canal de contratación. Los reclutadores pueden realizar un seguimiento de sus llamadas y correos electrónicos en el sistema de seguimiento de candidatos de la empresa o en una hoja de cálculo de Excel.

Las referencias son una línea de vida

Los expertos coinciden en que las remisiones son vitales para los reclutadores de alto volumen. Las referencias pueden hacer o romper su búsqueda de talentos de alta demanda. Es muy fácil olvidar la construcción de relaciones cuando se está bajo presión para llenar un gran número de posiciones rápidamente, pero las juntas de trabajo y bases de datos del curriculum vitae ya no son tan eficaces como lo eran antes y lo que necesita de referencias para construir un conjunto de candidatos.

Que hacer buenas conexiones sea parte de su presentación y que los candidatos sepan que hay docenas de posiciones abiertas para que no se ponga en peligro su oportunidad en un puesto de trabajo si dan una referencia.

Los candidatos que han sido referidos por un empleado actual de su empresa se destacan porque están siendo respaldados por alguien que ya está trabajando en la firma y sabe lo que se necesita para tener éxito.

ARTICULO 16: <https://victorcandel.com/2013/01/23/cuidado-con-los-impresos-de-solicitud-de-empleo-de-las-empresas/>

Título: Cuidado con los impresos de solicitud de empleo

Periódico, revista, blog: El blog de Víctor Candel

Fecha de publicación: 23 de Enero de 2013

Autor: Víctor Candel

ARTICULO17:http://www.rrhhpress.com/index.php?option=com_content&view=article&id=35163:el-escaso-uso-de-redes-sociales-para-buscar-trabajo-agudiza-la-exclusion-social-de-las-personas-desfavorecidas&catid=80:tecnologia&Itemid=176

Título: El escaso uso de redes sociales para buscar trabajo agudiza la exclusión social de las personas desfavorecidas.

Periódico, revista, blog: RRHH Press

Fecha de publicación: 26 de Septiembre de 2016

ARTICULO 18:

CAREERBUILDER

LOS ERRORES MÁS COMUNES A LA HORA DE CONTRATAR: CÓMO EVITARLOS

SEPTIEMBRE 2016

Como responsable de una pequeña empresa, sin duda sabes que **seleccionar a los empleados adecuados** es esencial para que el negocio prospere. La presión de tomar una buena decisión puede convertir el **proceso de selección** en una tarea estresante. Los errores en la contratación pueden entorpecer el crecimiento de la empresa y hacerte perder tiempo y dinero en encontrar sustitutos.

Desafortunadamente, hasta los empresarios más experimentados cometen errores en la **selección de personal**. No obstante, estar familiarizado con los errores más comunes puede aumentar las probabilidades de que tu siguiente selección sea un acierto. Veamos algunos de los errores más frecuentes:

. **Dedicar demasiado o muy poco tiempo a la selección de personal.** Cuando tu empresa necesita mano de obra urgente para poder atender la creciente demanda, o para cubrir puestos vacantes, puede que acabes siendo menos exigente. Pero **contratar personal** basándote en su disponibilidad en vez de en su talento, puede acabar pasándote factura más adelante. Asimismo, no caigas en la tentación de saltarte pasos: no olvides comprobar la experiencia y las **referencias del trabajador**, llevar a cabo varias entrevistas y preguntarles en profundidad sobre su formación.

Por el contrario, algunos jefes dedican demasiado tiempo a seleccionar el personal, en especial los dueños de pequeñas empresas. Debido a que su plantilla es limitada, sienten que deben elegir a la persona 'perfecta'. Hay que reconocer que es necesario buscar a una **persona apropiada para el puesto**, pero esperar eternamente al aspirante ideal, que puede que exista o no, puede hacer mella en la productividad de la empresa.

. **Crear una descripción del puesto de manera precipitada.** Para encontrar al talento que deseas primero has de saber qué es lo que quieres. **Publicar una oferta de empleo** que especifique la formación y la experiencia deseadas, que describa claramente las funciones del puesto y que ofrezca una imagen precisa de la **cultura de la empresa** es el objetivo a cumplir. De este modo atraerás a un grupo de candidatos más especializado, a la vez que dispondrás de una base sólida sobre la que evaluar a los candidatos.

. **No ver más allá de las apariencias.** Alguien que parece brillante sobre el papel puede carecer de las habilidades sociales necesarias para desenvolverse en el lugar de trabajo. De igual manera, muchos demandantes de empleo son expertos en dar una primera impresión maravillosa, **ofrecen un apretón de manos seguro y un arsenal de respuestas bien ensayadas**, pero no tienen la experiencia que realmente necesitas. Para encontrar una verdadera joya para tu empresa, tendrás que indagar a fondo. Observa cómo responden los candidatos ante situaciones de la vida real. Sorpréndelos con alguna pregunta atípica o con algún problema que resolver. Busca razones por las que no contratarías a alguien que en un primer momento te pareció fantástico. Si no encuentras ninguna, probablemente has dado con **tu próximo empleado**.

. **No tener en cuenta a tu equipo.** La decisión final recae sobre ti, pero pedir otras opiniones puede ayudarte a detectar problemas potenciales que hayas podido pasar por alto. Esta información adicional puede ser especialmente importante en el entorno de la pequeña empresa, donde los empleados interactúan con frecuencia y dependen en gran medida el uno del otro. **Analizar cuidadosamente al candidato** antes de contratarlo puede evitar que una mala elección estropee la dinámica de trabajo de toda la empresa.

. **Falta de recursos.** En ocasiones el proceso no está en España, sino que se localiza en otro país y se busca a ciegas, en base a contactos de contactos y puede llevar a una mala decisión. Si quieres reclutar en USA, reclutar en Canadá o reclutar en Alemania, no será tan fácil como hacerlo en España. Siempre puedes contar con el apoyo de [CareerBuilder](#) en estos casos.

ARTICULO 19: <http://retos-directivos.eae.es/recursos-para-el-reclutamiento-y-seleccion-de-personal-3-0/>

Título: Recursos para el reclutamiento y selección de personal

Periódico: Retos directivos

Fecha de publicación: No se especifica

Autor: No se especifica

ARTICULO 20:

http://economia.elpais.com/economia/2015/12/03/actualidad/1449161393_622868.html

Título: ¿Lo estoy haciendo bien en LinkedIn?

Periódico: El País

Fecha de publicación: 9 de Diciembre de 2015

Autor: Ana Torres Menárguez