

Definición y Finalidad del Reclutamiento

Para iniciar el tema es necesario contar con la definición de reclutamiento:

El reclutamiento no solo es importante para la organización; es un proceso de comunicación de dos partes: los aspirantes que desean la información más precisa de cómo será el trabajar en la empresa y las organizaciones que desean obtener la información más certera del tipo de empleado que es el aspirante a contratar

Por lo tanto, no se trata solo de buscar perfiles y que estas personas cubran con las necesidades de la organización o empresa, sino que también se obliga a los responsables de Recursos Humanos y a los reclutadores a captar y hacer parte a la persona de la empresa, profesionistas que puedan ofrecer un amplio plan de carrera a su incorporación en la organización y con buen ambiente laboral, entre otros beneficios. Al final del día el reclutamiento de personal se trata de un acuerdo entre personas que contribuyen a las necesidades, tanto de la empresa, como a las personales de la persona que se está contratando.

Algunos expertos en el campo del reclutamiento como lo son Capelli, 2001; y Gallagher & O'Leary 2007, mencionan que el reclutamiento es un proceso relevante para la empresa por dos principales razones.

Definición y Finalidad del Reclutamiento

El reclutamiento
procede de la
selección de
personal

- Está condicionado a la medida en que un reclutamiento mal realizado permite el ingreso de personal inadecuado a la empresa, lo cual a su vez conlleva pérdida de tiempo y costos adicionales. La selección y contratación de personal inadecuado tiene grandes consecuencias como pérdida de la calidad en productos y servicios, aumento de riesgos en accidentes, deterioro del clima laboral, disminución de la competitividad, etc.

El reclutamiento
como primer filtro

- Esto ya que los reclutadores son el primer contacto con el perfil que se desea ingresar a la empresa y juega un papel importante en las futuras políticas de retención y de plan de carreras, ya que genera una serie de expectativas y puede condicionar las actitudes y competencias del candidato sobre la organización y el puesto ofertado.

Referencias:

Cappelli, Paolo. 2001. "Making the most of on-line recruiting". Harvard Business Review, Vol. 79. Nº 3: 139-146. Ed. Harvard Business Publishing, MA (USA).

Gallagher, Niamh and O'Leary, Duncan. 2007. Recruitment 2020, How recruitment is changing and why it matters. Demos. London (UK).