

Globethics Repository

The logo for Globethics, featuring the word "Globethics" in white sans-serif font on a blue rectangular background.

Las tecnologías de información y su aplicabilidad en el proceso de reclutamiento y selección [Information Technologies and its applicability in the recruiting and selection process]

This page was generated automatically upon download from the Globethics Repository.
More information on Globethics see <https://www.globethics.net>. Data and content policy
of Globethics Repository see <https://repository.globethics.net/pages/policy>.

Item Type	Article
Authors	Giacomelli Treviño, Rosamaria
Publisher	Spenta University Mexico
Rights	With permission of the license/copyright holder
Download date	2026-09-19 21:49:38
Link to Item	http://hdl.handle.net/20.500.12424/174340

Las tecnologías de información y su aplicabilidad en el proceso de reclutamiento y selección

(Information Technologies and its applicability in the recruiting and selection process)

Giacomelli Treviño, Rosamaria*

Resumen. El presente proyecto tiene por objetivo investigar, si las tecnologías de Información impactan favorablemente en el proceso de reclutamiento de personal, de esta forma se presentará la necesidad de conjugar el proceso con la nueva era de la tecnología de información y deberá considerarse que surge aquí, la hipótesis planteada sobre el impacto que tienen las Tecnologías de Información en el proceso de reclutamiento de personal que se llevan en algunas empresas en el área metropolitana de Monterrey.

Palabras claves. Tecnología, información, reclutamiento, selección, recursos humanos

Abstract. This project aims to research if information technologies impact favoring the personnel recruiting process. In this way, it will be necessary to conjugate the process with the new era of information technology and it should be considered that here emerges the hypothesis about the impact of information technologies in the personnel recruiting process carried out by some companies in the metropolitan area of Monterrey.

Keywords. Technology, information, recruiting, selection, human resources

Introducción

El tema que se expone en el presente proyecto surge de la idea de conocer si las tecnologías de Información impactan o no en el proceso de reclutamiento de personal que se lleva en algunas de las empresas del área metropolitana de Monterrey; Las expectativas de los administradores o gerentes de las empresas, la creciente competencia a nivel internacional, y el incremento de la diversidad en la fuerza de trabajo, considero que constituyen un desafío para el gerente de recursos humanos de una organización, y surge aquí mi necesidad de conocer la efectividad y eficiencia de la función que cumple las tecnologías de Información.

Los departamentos de recursos humanos en la actualidad son más dinámicos, además de contribuir al objetivo de incrementar la

ventaja competitiva de la organización, así como también debe cubrir objetivos de carácter social, funcional y personal, señalo esto, pues es lo que he percibido en el último tiempo y de acuerdo a las vivencias en la aplicación práctica.

El estudio de la administración de los recursos humanos debe considerar al trabajador, como un valioso elemento el cual posee conocimientos, aptitudes y actitudes para poder crecer y desarrollarse dentro de la empresa, por lo cual considero que el reclutamiento de personal es una herramienta muy valiosa para conocer el potencial de los candidatos. Sin embargo, en la mayoría de los componentes de la administración, el reclutamiento es un procedimiento que tiene pautado determinados fines o bien definida una tarea específica, El reclutamiento en si, genera una serie de sistemas de información, que le van a proporcionar a la organización detalles acerca del conocimiento y capacidad que posee cada individuo que forma parte de esa estructura organizacional.

El reclutamiento efectuado por una organización no nace del capricho de su directriz, sino más bien, de una “necesidad de personal” en un puesto que se encuentre disponible, y cuyo espacio hay que llenar, o bien que ha sido creado para superar una falla dentro del sistema organizativo o para el mejor desenvolvimiento de la organización. En esto debemos estar muy claros, que el reclutado no es, como bien resulta en muchos casos en la administración pública, un asalariado que viene a formar parte de una engrosada nómina de burócratas, sino mas bien, es un trabajador más, que viene a proporcionarle todos sus conocimientos, capacidades y aptitudes a la organización para que esta pueda crecer como tal.

Objetivo General

Identificar el impacto que tiene el uso de las tecnologías de la información en el proceso de reclutamiento y selección de Personal en algunas empresas en el área metropolitana de Monterrey

Objetivos Específicos

- Descubrir las tecnologías de información y/o sistemas que se utilizan en la actualidad en el proceso de reclutamiento y selección de personal en algunas empresas del área metropolitana de monterrey
- Describir las ventajas y desventajas del uso de las tecnologías de la información en el proceso de reclutamiento y selección de personal.
- Descubrir las soluciones que están implementando las empresas del área metropolitana de monterrey para disminuir el tiempo en el proceso de reclutamiento y selección de personal.
- Descubrir y analizar el costo beneficio del uso de la tecnología de información en el proceso de reclutamiento y selección en algunas empresas del área metropolitana de monterrey.

Justificación

Moreno (2008) nos dice que un reclutador reciba 300 aspirantes por cada vacante publicada puede ser una maldición, sobre todo si el 70% no cubre con los requerimientos del puesto.

El 60% de las personas que buscan trabajo utilizan Internet como principal recurso, por lo cual las postulaciones por vacante está en constante ascenso, de ahí que el problema actual de los reclutadores no sea la cantidad, sino la calidad de los CV recibidos, según un estudio de la bolsa de trabajo por Internet Bumeran.com México. Hasta ahora, el filtrado de aspirantes dependía del “ojo humano” o el selector de palabras clave, por lo que la firma de reclutamiento, tras dos años de desarrollo, creó BumeRank, una herramienta que permite a la empresa identificar instantáneamente el perfil que busca para cada puesto y que actualmente opera en el portal. Según Mateo Cuadras director general de bumeran.com México había un supuesto problema, porque no existían herramientas para filtrar las aptitudes laborales. Contar con un software de Gestión de Capital Humano (GCH) puede ser la solución, pues esta herramienta reduce en un

80% gastos de papelería en la parte administrativa y elimina hasta 40% de la rotación laboral.

Según Antonio Ricote, director General de Meta4, empresa especializada en GCH. “Tener herramientas tecnológicas que te permitan administrar adecuadamente tu capital humano es fundamental para el éxito de cualquier empresa, no sólo trae beneficios económicos y administrativos, también de desarrollo”

La presente investigación se justifica por la necesidad de descubrir el impacto que tiene el uso de las tecnologías de información y sistemas en el proceso de reclutamiento y selección de personal en algunas empresas del área metropolitana de monterrey y así mismo analizar el costo beneficio de la utilización de las mismas.

Bohlander *et al* (2001) expresan que “....El efecto es tan impresionante que, en un plano general, las organizaciones han cambiado la forma de hacer negocios. El uso de la Internet para las transacciones comerciales se ha generalizado a tal grado tanto en compañías grandes como pequeñas que el comercio electrónico esta convirtiéndose en el desafío de la administración de recursos humanos. Las organizaciones virtuales están conectadas por vías de relaciones mediadas por las computadoras y esta nueva generación de trabajadores virtuales.”

Planteamiento del problema

Hoy en día, el éxito de las organizaciones depende en gran medida de una buena elección de capital humano para el buen funcionamiento y desarrollo de tareas y procesos de empresa.

Si partimos de que una empresa no existiría sin personal y que la productividad de la misma depende del personal con el que cuenta, descubrimos la importancia del proceso de reclutamiento y selección del personal, (por la necesidad de tener al personal que cubra con los conocimientos, habilidades, necesidades y disposición que requiere la empresa) y la necesidad de hacerlo lo más eficiente posible, por lo cual investigamos el impacto de la

aplicabilidad de las tecnologías de la información y sistemas en dicho proceso.

Como comenta Martha Alicia Alles, (2000) "Desde que las empresas emplean el proceso de reclutamiento de personal para atraer candidatos potenciales, las empresas se veían en la necesidad de buscar entre bodegas llenas de papeles con los currículos de todos los empleados y de todos los candidatos que alguna vez aspiraron a trabajar en la empresa, entonces considero que la mayoría de las empresas o bien todas, deberían cambiar la forma en la cual reciben información de los candidatos, pues hoy en día es común que algunas empresas solo reciban sus currículos a través de correo electrónico o formularios instalados en sus propias paginas Web."

Si la empresa es incapaz de reclutar y seleccionar atinadamente a su personal, no contara con el personal competente para alcanzar sus objetivos y esto podría llevar a un fracaso empresarial. Y para esto las empresas siguen una serie de pasos que los llevan y ayudan a conseguir el mejor capital humano adecuado.

La necesidad de captar nuevo recurso humano en las empresas tiene diferentes causas y razones como son la expansión de empresa, creación de nuevos puestos, jubilaciones, fallecimientos, incapacidades laborales, despidos, maternidad, implantación de nuevas tecnologías, nuevos departamentos, etc.

Las descripciones de puesto constituyen y ayudan a hacer unos instrumentos esenciales que proporcionan información básica sobre las funciones y responsabilidades que incluye cada vacante.

Es importante mencionar, que la mayoría de las empresas tienen a su cargo la función del proceso de reclutamiento y selección de personal que es llevado a cabo por personal capacitado de la misma empresa, si embargo existen empresas que prefieren contactar un outsourcing para que cumpla, y se encargue de este proceso por temor a elegir a un candidato erróneo para el puesto.

Sin embargo, los recursos humanos adecuados para realizar ciertas labores no abundan en ninguna sociedad, puesto que el

capital humano es capaz de realizar un sin fin de actividades laborales.

Castells (1997) afirma que las nuevas trayectorias organizativas no son una consecuencia mecánica del cambio tecnológico, sino que, por el contrario, algunas de ellas precedían al surgimiento de las nuevas tecnologías de la información.

Pero de lo que no cabe duda es que las nuevas tecnologías de la información tienen una incidencia directa en la gestión empresarial y, concretamente, en la gestión de los recursos humanos, o si se prefiere, gestión de la fuerza de trabajo.

Morell & Brunet (1999) afirman que las nuevas tecnologías de la información proporcionan un nuevo marco inter comunicativo que por su importancia no puede ser ignorado. Un marco en el que los procesos de información y comunicación se caracterizan por su economía y facilidad. Y es que, lejos de los esquemas neoclásicos, la interacción entre reclutadores y reclutados, entre demandantes y oferentes de trabajo, no se realiza de forma automática: tal interacción solo llega a producirse si viene precedida de una inversión en términos económicos y de tiempo. Estamos, pues, ante lo que se denomina costos de transacción.

Por tal motivo buscaremos y analizaremos los costos en que se incurre y el beneficio obtenido del uso de las tecnologías de información en los procesos de reclutamiento y selección de personal en diferentes empresas del área metropolitana de monterrey. Por ello afirmamos que las nuevas tecnologías de la información proporcionan un nuevo marco de comunicación que por su importancia no puede ser ignorado

Hipótesis de trabajo

El uso de las Tecnologías de información impacta en el proceso de reclutamiento y selección de personal que se realiza en algunas empresas en el área metropolitana de Monterrey

Hipótesis nula

El uso de las Tecnologías de Información y sistemas no impactan en el proceso de reclutamiento y selección de personal que se realiza en algunas empresas en el área metropolitana de Monterrey

Metodología

El tipo de investigación que se utilizara en el proyecto es una investigación de tipo exploratoria, pues en principio no se sabe que tanto puede aportar las tecnologías de información al proceso de reclutamiento de personal, y descriptiva con la información que obtenga de las encuestas que serán aplicadas así como las obtenidas en el marco teórico validaré y sustentaré la información.

El diseño de la investigación es No experimental debido a que se observa situaciones existentes y transeccional ya que los datos obtenidos serán solo para un determinado tiempo específico (Sampieri, 2006).

La encuesta será aplicada directamente al personal del área de recursos humanos que labora en dichas empresas.

El tamaño de la muestra es 15 empresas considerando que el presente proyecto es corto y solo se busca aplicar como sondeo de lo que se percibe en las empresas para comprobar la hipótesis planteada, sin embargo las empresas que fueron seleccionadas para representar a la muestra, corresponden a diversos municipios del área metropolitana de Monterrey y la mayoría de las empresas son de medianas a grandes empresas dedicadas a diversos giros, señaladas en el anexo B.

La fuente de recolección de la información es primaria y la técnica utilizada es la encuesta pues con ello se recauda información verdadera, clara y oportuna.

La encuesta consta de diez enunciados, el diseño fue de opción múltiple y solo tiene que seleccionar alguno de los incisos que

mejor describa la función de reclutamiento de personal en la empresa, sin embargo en alguna de las preguntas se toman opiniones para conocer un poco más sobre su área laboral.

El diseño de la encuesta fue elaborado para llegar a resultados cualitativos que serán graficados por cada uno de los diez incisos.

Marco Teórico

Introducción al Reclutamiento de Personal

Hoy en día, el éxito de las organizaciones depende en gran medida de una buena elección de capital humano para el buen funcionamiento y desarrollo de tareas y procesos de empresa.

Si la empresa es incapaz de seleccionar atinadamente a su personal no alcanzará sus objetivos y esto podría llevar a un fracaso empresarial. Y para esto las empresas siguen una serie de pasos que los llevan y ayudan a conseguir el mejor capital humano adecuado.

La necesidad de captar nuevo recurso humano en las empresas tiene diferentes causas y razones como son la expansión de empresa, creación de nuevos puestos, jubilaciones, fallecimientos, incapacidades laborales, despidos, maternidad, implantación de nuevas tecnologías, nuevos departamentos, etc.

Podemos definir que *el reclutamiento de personal* es un conjunto de procedimientos orientados a atraer e identificar candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar puestos dentro de la organización. El proceso de reclutamiento se inicia con la búsqueda y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo. Se obtiene así un conjunto de solicitantes, del cual saldrán independientemente del reclutamiento y se seleccionara después a los nuevos empleados (Alles, 2000).

Las descripciones de puesto constituyen y ayudan a hacer unos instrumentos esenciales que proporcionan información básica sobre las funciones y responsabilidades que incluye cada vacante.

Es importante mencionar, que la mayoría de las empresas tienen a su cargo la función del proceso de reclutamiento de personal que es llevado a cabo por personal capacitado de la misma empresa, si embargo existen empresas que prefieren contactar un outsourcing para que cumpla, y se encargue de este proceso por temor a elegir a un candidato erróneo para el puesto.

Sin embargo, los recursos humanos adecuados para realizar ciertas labores no abundan en ninguna sociedad, puesto que el capital humano es capaz de realizar un sin fin de actividades laborales.

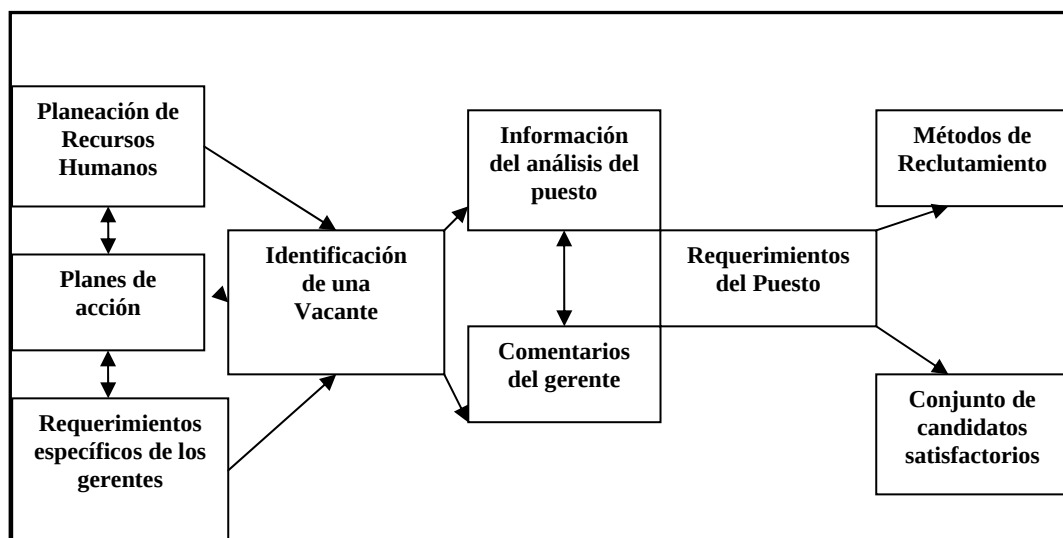
Proceso de Reclutamiento de Personal

Milkovich y Boudreau comentan que el inicio del reclutamiento no solo es importante en la organización; es un proceso de comunicación de dos canales: Los candidatos desean obtener una información precisa de cómo sería trabajar en la organización; y por otro lado las organizaciones desean obtener información precisa del tipo de empleado que será el aspirante contratado.

El proceso de reclutamiento de Personal comienza a raíz de un requerimiento o solicitud de empleados para ocupar una vacante. Los reclutadores llevan a cabo varios pasos. El reclutador inicia identificando las vacantes que existen en la compañía mediante la planeación de recursos humanos o a petición de la dirección de la empresa o gerentes en línea. Para cumplir bien su responsabilidad, el reclutador debe tener presente las necesidades del puesto así como las características de la persona que lo va a desempeñar, siempre que lo juzgue necesario, el reclutador debe solicitar información adicional poniéndose en contacto con el gerente que solicito el nuevo empleado, para así acertadamente se pueda identificar a los aspirantes, y si no logra encontrar dentro de la empresa al candidato con el perfil adecuado, entonces se necesitara recurrir a obtener personal externo.

El plan de recursos humanos puede mostrarse especialmente útil, porque ilustra las vacantes actuales y las que se contemplan a futuro; (Véase figura 1.)

1.- Figura General del Proceso de Reclutamiento de Personal



Fuente: Wherter William B.; Jr. *Administración de Personal y Recursos Humanos*, Quinta Edición, Editorial Mc Graw Hill, 2000

Entorno de Reclutamiento de Personal.

Se debe considerar el entorno en que se habrá de adentrarse para conseguir a los candidatos capaces. Los límites de este entorno se originan en la organización, el reclutador y el medio externo, de los cuales los elementos que considero más importantes son:

- Disponibilidad interna y externa de recursos humanos
- Políticas de la compañía
- Planes de recursos humanos
- Prácticas de reclutamiento
- Requerimientos del puesto

En el punto uno, las empresas que necesitan candidatos para ocupar puestos, deben fijar atención en el personal que labora actualmente en la empresa, pues puede ser que alguien cumpla con las expectativas del puesto y así se da las promociones mas seguidas en las empresas, y en el caso de lo externo existe hoy en

día capital humano que busca obtener un puesto en determinada empresa y cumplir las exigencias de el.

En cuanto a las políticas de empresa y planes de recursos humanos, se debe tener cuidado en conocer cuales son los lineamientos para reclutar personal debidamente, pues en un caso particular hay empresas que practican otro tipo de actividades por ejemplo en un caso en la institución Unida, ubicada en Av. Morones prieto siendo a medio día suspenden actividades laborales y se ponen a rezar y hacer cantos religiosos, entonces esto puede repercutir en si los candidatos están o no de acuerdo en esas políticas de empresa.

Las prácticas de reclutamiento de personal es la manera en la que las empresas emplean métodos de reclutamiento de personal y es importante mencionar que muchas veces no se llevan a cabo.

Los requerimientos del puesto ayuda a los reclutadores a buscar y encontrar a las personas correctas para la organización. Así, para contratar a la persona correcta, por supuesto que en las pruebas de selección deben evaluarse las habilidades y competencias para desempeñar el puesto (Ivancevich, 2005).

Características del Reclutamiento de Personal

El proceso de reclutamiento de Personal, el cual es un proceso previo a la selección de personal, pero, precisamente por ello, de vital importancia, ya que determina y condiciona una serie de características que se deben tomar en cuenta para dicho proceso.

- a) El reclutamiento no es más que el eslabón de un proceso más amplio, situándose después de la elaboración del perfil profesional, y realizándose con anterioridad a la fase de selección de personal en sentido estricto.
- b) El reclutamiento supone la localización y atracción de posibles candidatos, lo que implica que es necesario identificar posibles fuentes de reclutamiento, así como métodos concretos para atraer candidatos.

- c) El reclutamiento puede ser realizado por la propia empresa o bien por una empresa especializada al servicio de aquella.
- d) El reclutamiento tiene, como uno de sus objetivos, atraer el número idóneo de solicitudes por puesto vacante.
- e) El reclutamiento, además, también tiene como finalidad atraer aquellos candidatos que tengan los requisitos definidos inicialmente, o que se adecuen al perfil profesional.
- f) El reclutamiento puede realizarse paralelamente o alternativamente en la propia organización y/o mercado externo de trabajo (Coulter y Robbins, 2005).

Si observamos las características señaladas anteriormente, necesariamente llamara nuestra atención la interacción social que lleva implícita toda acción de reclutamiento. Interacción que para llevarse a cabo, requerirá de una actitud activa por parte de los agentes involucrados en esta relación social: Reclutador (empresa) y reclutado/s (trabajador/es potencial/es). La información en primer lugar, y la comunicación entre las partes involucradas en el proceso de reclutamiento.

Limitaciones y desafíos del Reclutamiento de Personal

La disponibilidad interna y externa de los recursos humanos, la tasa de desempleo en el área, las condiciones del ramo de la compañía, la abundancia o escasez en la oferta de personal, los cambios en la legislación laboral y las actividades de reclutamiento de otras compañías, incluyen en la tarea de obtener un grupo de solicitantes para una ocupación en específica.

El reclutador puede acudir a tres índices básicos:

- a) Indicadores Económicos. Permiten conocer las actuales coyunturas de la economía de un sector, de una zona geográfica o de una nación.
- b) Actividades de reclutamiento de otras compañías. Permiten conocer las estrategias básicas que se plantean las organizaciones competidoras. En muchos casos, puede medirse con relativa precisión a través de los

avisos publicados, sin embargo esta técnica puede ser costosa.

- c) Las ventas actuales de la compañía y sus metas. Debido a que los planes de recursos humanos se basan parcialmente en las predicciones de ventas, las variaciones entre las ventas reales y las previstas constituyen un factor de vital importancia.

En ocasiones las políticas que se fijan las empresas pueden convertirse en limitantes de las actividades del reclutamiento, algunas de las cuales son y se mencionan a continuación son:

a) Políticas de promoción interna: Las cuales estipulan que los empleados tienen opción preferencial para acceder a determinados puestos, y tiene el merito de garantizar a cada empleado una carrera digna y no solo un empleo, sino que puedan hacer un plan de vida carrera empresarial.

b) Políticas de compensación: este es un factor limitante pues en muchas áreas de reclutamiento de personal son los niveles de compensación que estipulan las organizaciones, debido a que se tiene un tabulador de acuerdo a puestos y no debe sobrepasar lo estipulado en la política.

c) Políticas sobre situación del personal: que actuando en consonancia con las leyes de un país determinado, la organización puede proceder a vetar o favorecer la contratación de personal temporal.

d) Políticas de contratación internacional: Determinadas legislaciones estipulan el nivel máximo de extranjeros que pueden laborar en una organización, lo cual ejerce efectos directos sobre las políticas de una corporación (Werther y Davis, 2000).

Medios de Reclutamiento de Personal

Se ha comprobado, que las fuentes de reclutamiento son las áreas del mercado de recursos humanos exploradas por los mecanismos de reclutamiento. Es decir, el mercado de recursos humanos

presenta diversas fuentes que deben establecerse y localizarse por la empresa que pasa a influir en ellas, a través de múltiples técnicas de reclutamiento, con el propósito de atraer candidatos potenciales y capaces de laborar en determinada empresa.

También se ha visto en los últimos tiempos que el mercado de recursos humanos esta conformado por un conjunto de candidatos que pueden estar empleados (trabajando en alguna empresa) o disponibles (desempleados). Los candidatos, empleados o disponibles, pueden ser reales (los que están buscando empleo o pretenden cambiar el que tienen) o potenciales (los que están buscando empleo). Los candidatos empleados, sean reales o potenciales, están trabajando en alguna empresa, Esto explica y lleva a los dos medios de reclutamiento utilizados hoy en día: El reclutamiento interno y el reclutamiento externo. Por tanto, Los candidatos pueden obtenerse dentro o fuera de la organización.

Es valido mencionar el concepto de prospección, dentro del proceso de reclutamiento, que viene siendo el conjunto de las operaciones que conducen a la obtención de candidaturas por cualquier método empleado por el área de recursos humanos.

La localización de candidatos dentro de la organización se realiza mediante los habituales instrumentos de comunicación interior: circulares, tablón de anuncios, jefes inmediatos, recomendaciones etc. O bien, por procedimientos más actuales, como bases de datos informatizados, Internet, Extranet, sin embargo previo a todo esto se requerirá haber realizado previamente un estudio de potencial de los recursos humanos con los que cuenta la organización.

Sistemas de Reclutamiento Interno

Los sistemas de reclutamiento no son neutrales pues como se menciono anteriormente existen varios sistemas para reclutar. Los métodos de reclutamiento utilizados provocaran un sesgo en el perfil de los candidatos que se interesan por cubrir nuestra vacante. Si bien la utilización paralela de varios métodos puede resultar oportuna en ocasiones, no podemos olvidar el coste económico y de tiempo (en el proceso de selección). La solución

ideal y sin duda más difícil será utilizar aquel método de reclutamiento que nos permita captar los candidatos que cuenten con el perfil oportuno a las características del puesto a cubrir y además tomar en cuenta las posibilidades de la organización para elegir el método adecuado.

Los empleados que laboran en la empresa y que constituyen una fuente esencial de posibles candidatos para un puesto, Tanto si se trata de una promoción como de un movimiento, los candidatos internos ya están familiarizados con la organización y poseen información detallada acerca de las políticas y los procedimientos. Las decisiones de promociones y transferencias laterales generalmente las toman los gerentes de línea quienes son los que dirige el trabajo de los subordinados y luchan porque los objetivos se cumplan.

El reclutamiento es interno cuando, al presentarse determinada vacante, la empresa intenta llenarla mediante la reubicación de los empleados, los cuales pueden ser ascendidos (movimiento vertical) o transferidos (movimiento horizontal) o transferidos con promoción (movimiento diagonal).

Ventajas del Reclutamiento Interno

- Es más económico para la empresa, pues evita gastos de aviso de prensa u honorarios de empresas de reclutamiento, costo de recepción de candidatos, costos de admisión, costos de integración de nuevos empleados.
- Es mas rápido, dependiendo de la disponibilidad de que el empleado se transfiera o se ascienda de inmediato, y evita las frecuentes demoras del reclutamiento externo, la expectativa por el día que se publicara el aviso de prensa, la espera de los candidatos etc.
- Presentar mayor índice de validez y de seguridad, puesto que ya se conoce al candidato, se le evaluó durante cierto periodo y fue sometido al concepto de sus jefes; en la mayor parte de las veces, no necesita periodo experimental, integración, ni inducción en la empresa.
- Es una fuente poderosa de motivación para los empleados, pues estos vislumbran la posibilidad de progreso dentro de

la organización, gracias a las oportunidades a quienes se les presenten condiciones para un futuro ascenso.

Desventajas del Reclutamiento Interno

- Exige que los empleados nuevos tengan condiciones de desarrollo para poder ascender.
- Puede generar un conflicto de intereses, ya que al explicar las oportunidades de crecimiento dentro de la organización, tiende a crecer una actitud negativa en los empleados.
- Cuando se administra de manera incorrecta, puede conducir a la situación que las empresas al promover incesantemente a sus empleados, los elevan siempre a la posición donde demuestra, en principio, competencia en algún cargo, la organización, para premiar su desempeño y sus capacidades.

Sistemas de Reclutamiento Externo

El reclutamiento externo opera con candidatos que no pertenecen a la organización cuando se presenta una vacante, la organización intenta llenarla con personal de afuera, o sea los candidatos externos atraídos por las técnicas de reclutamiento. El reclutamiento externo incide sobre los candidatos reales o potenciales, disponibles o empleados en otras organizaciones.

Ventajas del Reclutamiento Externo

- Nuevas experiencias en la organización, la entrada de recursos humanos ocasiona siempre una importación de ideas nuevas y diferentes enfoques acerca de los problemas internos de la organización.
- Renueva y enriquece los recursos humanos de la organización, sobre todo cuando la política es recibir personal que tenga idoneidad igual o mayor que la existente en la empresa.
- Aprovecha la inversión en capacitación y desarrollo de personal efectuados por las empresas o por los propios candidatos.

Desventajas del Reclutamiento Externo

- Es mas costoso y exige inversiones y gastos inmediatos con anuncios de prensa, honorarios de agencias de reclutamiento, gastos operacionales relativos a salarios y obligaciones sociales del equipo de reclutamiento, material de oficina, formularios, Etc.
- En principio, es menos seguro que el reclutamiento interno, ya que los candidatos externos son desconocidos y provienen de orígenes y trayectorias profesionales que la empresa no esta en condiciones de verificar con exactitud.
- Afecta la política salarial de la empresa al actuar sobre su régimen de salarios, principalmente cuando la oferta y la demanda de recursos humanos están en situación de desequilibrio (Ferraro, 2001).

Es importante mencionar lo que señalan los autores Porter, Lawleer y Hackman (2001) comentan que la elección o el interés de un sujeto por un determinado puesto de trabajo en una determinada organización están en función del atractivo que estos presentan para el, modulado por un factor de realidad, que le permite al sujeto ponderar las posibilidades que tiene de conseguir dicho puesto. Este hecho facilita que, en muchos casos, los sujetos no intenten conseguir los trabajos que les resultan más atractivos porque juzgan que sus posibilidades de conseguirlos son nulas o muy reducidas.

Así pues, considero el proceso de reclutamiento de personal que se configura como un proceso bilateral en el que los posibles candidatos tienen plena libertad para decidir que puestos de trabajo van a solicitar y cuales no. Las preferencias por unos puestos de trabajo u otros van a estar condicionadas por la información de que dispongan sobre las vacantes y las propias empresas. Esta información puede provenir de múltiples fuentes, incluyendo, por supuesto, la información que la propia organización suministre dentro del proceso de reclutamiento, ya sea a través de anuncios en prensa, de los propios empleados, folletos, etc. Sin embargo, y fundamentalmente en el caso del reclutamiento externo, debido a la escasa información que normalmente disponen los posibles candidatos sobre los puestos

de trabajo ofrecidos, la decisión final de solicitar una vacante esta fuertemente basada en impresiones generales sobre el atractivo de la organización.

El grado de influencia que una organización puede ejercer sobre su imagen general en un proceso de reclutamiento es limitado, por lo que la misma se puede considerar como algo dado.

Vías de reclutamiento Externo

Para la búsqueda de candidatos en el exterior, que las organizaciones requieren existen diferentes opciones para reclutar las cuales se analizaran una a una.

Personas relacionadas con la organización

Esta vía aprovecha a los propios miembros de la organización para encontrar candidatos entre sus familiares, amistades y conocidos. Serán por tanto las personas empleadas en la empresa las que busquen o den a conocer a los responsables del proceso selectivo, las directrices de posibles ocupantes de los puestos para los que se realiza la selección.

Ventajas: Cuando se presentan los candidatos ya tienen un interés concreto por la organización y por el puesto, debido a las informaciones que han recibido de los miembros de la organización que les han puesto en contacto con el proceso de selección, además un incremento de fidelidad en la organización en aquellas personas que han servido de punto de conexión al candidato.

Desventajas: Puede existir favoritismo frente a candidatos sin vínculos entre el personal, otra desventaja puede ser la generación de climas enrarecidos y reacciones no deseadas entre los propios empleados.

Entidades Profesionales

En estas entidades se concentran normalmente con un gran número de candidatos con características muy cercanas al perfil

del puesto. Es una vía apta para puestos que no exigen demasiada experiencia profesional previa a la incorporación.

Ventajas: Suelen proporcionar candidatos con características potenciales muy adecuada a los puestos.

Desventajas: los candidatos que se reclutan por esta vía no suelen tener demasiada experiencia en el ejercicio de la profesión.

Centros de Formación

Se aprovechan a través de esta vía los conocimientos que tienen de los alumnos los propios docentes, conocedores de los requisitos exigidos para el puesto.

Ventajas: Se encuentran personas con elevados potenciales y carentes de valores de otras culturas organizacionales, con lo que se agiliza la adaptación al puesto.

Desventajas: Existe un elevado riesgo de abandono del puesto, por parte de los candidatos, una vez formados, ya que pueden acceder con facilidad a puestos de trabajo alternativos.

Organizaciones de la competencia

En este sistema de reclutamiento, poco recomendable, pero efectivo a corto plazo, se localiza a los candidatos entre aquellos profesionales que ya están desarrollando la actividad en puestos similares de empresas y organizaciones de la competencia.

Ventajas: La ventaja principal es el gran ajuste que suelen tener al perfil profesigráfico, tanto en formación teórica y práctica, como en experiencia.

Desventajas: Se produce un sobreprecio en las demandas salariales del profesional, para compensar la opción del cambio, también puede ser la impregnación del profesional de los valores de la organización de pertenencia.

Búsqueda directa

Mediante esta vía se trata de encontrar al candidato idóneo para el puesto, por cualquier sistema posible y de manera personalizada.

Ventajas: Suele conseguirse candidatos muy calificados, este sistema se apoya básicamente en la confidencialidad de todos los contactos, por los que se suele contar con una gran discreción en todas las prospecciones que se realizan.

Desventajas: Suele tener un coste muy elevado, ya que se tienen que invertir muchas horas y dedicación a la localización del candidato idóneo. También tienen el inconveniente de ser una vía inevitable lenta hasta completar el proceso.

Empresas Consultoras

Se aprovechan a través de estas organizaciones toda la infraestructura (bases propias de datos, sistemas de prospección, procedimientos profesionales, etc.) que han preparado para proporcionar intermediariamente un servicio de reclutamiento y si es necesario de selección, en este caso se delega la responsabilidad del reclutamiento en dichas organizaciones.

Ventajas: Suelen partir de análisis objetivos y acertados de los puestos de trabajo. También es frecuente que desarrollen procedimientos de selección muy profesionalizados, con lo que se obtienen un apreciado nivel de resultados en la correcta cobertura del puesto de trabajo.

Desventajas: El principal inconveniente estriba en el elevado coste, ya que estas organizaciones nos presentan el trabajo de reclutamiento.

Población General: Prensa, Internet

En este sistema se lanza la oferta de empleo masivamente a una gran cantidad de posibles candidatos. Se aprovechan las cualidades de todo tipo de comunicación.

Ventajas: Es un proceso económico con relación al volumen de candidatos a los que se llega a contactar.

Desventajas: El reclutamiento por esta vía exige un gran volumen de trabajo de preselección debido a la cantidad de candidatos que suelen responder a las ofertas.

Anuncios

Al tratarse del medio mas utilizado actualmente es interesante establecer criterios para actuar, ya que este sistema entra dentro de las técnicas publicitarias, que tienen unos procedimientos que permiten hacerlas mas eficaces.

Los anuncios tienen un atractivo por si mismos y los criterios esenciales al redactar el anuncio son:

- a) Debe ser claro y no usar términos o indicaciones raras o erróneas.
- b) Debe responder a la realidad.
- c) Debe incluir los elementos de juicio indispensable para que el candidato potencial tenga una visión clara del puesto y de los requisitos (Galicia, 2001).

Ferias de empleo

Reúnen a grandes cantidades de solicitantes de distintas profesiones y oficios de búsqueda.

Instituciones educativas

Son una fuente de solicitantes jóvenes con instrucción formal, aunque con poca experiencia.

El reclutamiento de Personal en las Tecnologías de Información

¿Afectaran, o están ya afectando, las nuevas tecnologías de Información en el proceso de reclutamiento de personal por parte

de las empresas?, pues bien es la idea en la que se centra este proyecto.

Con la edad de Internet sobre nosotros, los métodos de reclutamiento se han ampliado drásticamente. Proveyendo de personal a compañías ahora utilizar regularmente el Web para localizar a candidatos calificados a un buen puesto.

Es importante mencionar el concepto negocio electrónico y definirlo como la gama completa de actividades que realiza una empresa exitosa apoyada en Internet (Robbins, 2004).

La mejor manera de entender el concepto de empresa electrónica es considerar sus tres componentes básicos: Internet, Intranets, Extranets.

Sin embargo en la sociedad de la información, en un mundo cada vez más competitivo y globalizado, la información y su gestión se han convertido en un recurso valioso y estratégico para las empresas. Las tecnologías de información afectan tanto a aspectos internos como externos de las empresas, a sus procesos, productos y comunicaciones, añadiendo valor a sus actividades, incrementando su eficiencia y eficacia, este panorama, supone que las empresas que no requieran quedar fuera, deben ser capaces de identificar el valor estratégico de las tecnologías de información en sus procesos de gestión y saber entender y aprovechar su potencial, para mejorar la posición de sus negocios frente a la competencia.

Y es importante mencionar que las fuentes de reclutamiento tradicionales ya incluyen una nueva que constituye el centro de análisis del proyecto, el reclutamiento de personal mediante la utilización de las tecnologías de la información; y uno de los conceptos importantes son los Web site corporativos que ahora están permitiendo que los reclutadores fijen los trabajos para que las posiciones gerenciales o específicas y los candidatos de permiso se coloquen con la compañía que provee de personal y/o soliciten una posición específica.

Otras de las cosas que ha cambiado en el área de recursos humanos en el proceso de reclutamiento de personal es la búsqueda de candidatos, anteriormente se hablaba de fuentes de reclutamiento como los avisos en los periódicos, las carteleras internas, y otra diversidad de medios impresos, pues hoy se habla de portales de recursos humanos en los cuales se conjugan la oferta y demanda laborales, estos sitios además, prestan servicios de outsourcing de las funciones de selección y reclutamiento, incluso hacen la labor de cazatalentos, el cual no todas lo ofrecen, pero considero que para allá estará orientado.

Reclutamiento en línea

El Reclutamiento en línea es un sistema seguro que permite a las empresas la capacidad de reclutar personal por medio de Internet hacia prácticamente cualquier parte del mundo.

El sistema de reclutamiento en línea, esta diseñado con una tecnología avanzada y fácil de utilizar. Con el que la empresa podrá trabajar de manera independiente, ya que la información la administra en su totalidad la empresa.

El sistema permitirá monitorear de manera rápida y sencilla la información que le ha llegado de cada uno de los candidatos en búsqueda de empleo. Este sistema puede ser aplicable para empresas y organizaciones que requieran reclutamiento de personal a nivel nacional e internacional.

Esta solución permite:

- a. Recibir solicitudes de trabajo para los perfiles que solicite en tan solo unos minutos.
- b. Reclutar personal a nivel nacional o mundial por medio de solicitudes de empleo en línea.
- c. Recepción de Currículo en línea.
- d. Monitoreo de la información recibida por el solicitante de empleo.
- e. Crear perfiles de puesto con sus descripciones y fotografías.

- f. Personalizar formularios electrónicos de solicitud de empleo como los requiera la empresa.
- g. Reclutamiento de personal en el extranjero
- h. Filtrar candidatos y entrevistar solo a los más calificados (Alvarez, 2000).

Objetivo y Metodología de las Tecnologías de Información

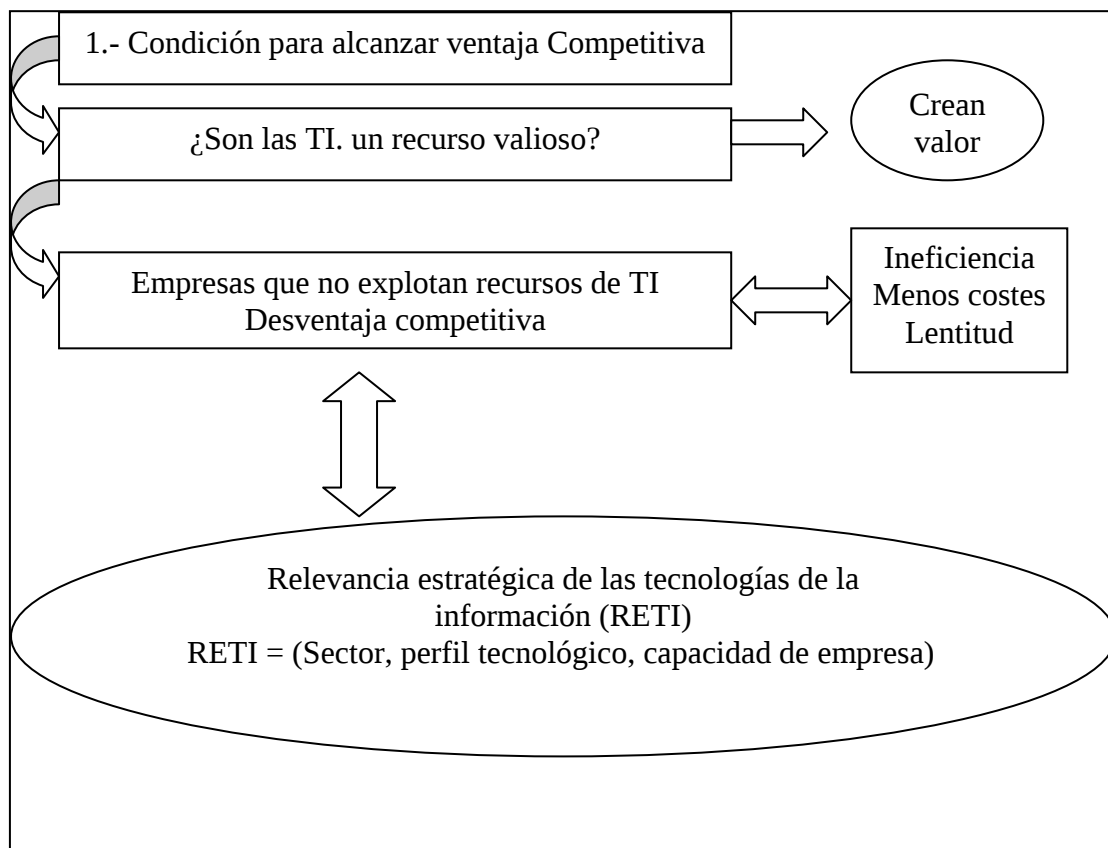
Bajo el enfoque de recursos, las tecnologías de información son entendidas como recursos tecnológicos, que son integrados por las empresas en sus procesos, productos y comunicaciones, de forma interrelacionada con otros recursos (financieros, recursos humanos, organizativos, administrativos etc.) generando capacidades o rutinas, mediante las cuales, las empresas pueden llegar a alcanzar ventajas competitivas. El alcance de dichas ventajas competitivas requiere que dichos recursos sean, por este orden: valiosos y escasos, mientras que su mantenimiento en el tiempo demanda la imperfecta movilidad de dichos recursos.

Las tecnologías de información son capaces de crear nuevas ventajas competitivas mejorando los sistemas de información y gestión de las actividades de las empresas. Las tecnologías de información se pueden integrar en todos y cada uno de los puntos de la cadena de valor (Porter y Millar) desarrollando sistemas de información y transformando la manera en que se realizan las diversas actividades de valor, mejorando la eficiencia de dichas actividades o la naturaleza de los enlaces entre ellas.

En cuanto a las actividades de administración de recursos humanos, las tecnologías de información pueden mejorar los sistemas de gestión de nóminas, reclutamiento de personal, selección y formación del personal y control de la productividad de los trabajadores. En infraestructura las tecnologías de información son susceptibles de generar beneficios, mediante la mejora de los procesos de toma de decisiones al facilitar una mejor localización y gestión de la información disponible para la dirección de la empresa (Porter, 2000).

Las tecnologías de la información pueden ser realmente relevantes o valiosas para una empresa; (Véase figura 2)

Figura 2. Tecnologías de la información



Reclutamiento Electrónico: Una herramienta eficaz

Se estará de acuerdo en que en la Red ha revolucionado la búsqueda de trabajo y el reclutamiento de personal en el presente siglo. En la actualidad los empleadores pueden inspeccionar electrónicamente los atributos generales de los candidatos, encauzarlos a un sitio especial para que se evalúen en línea sus destrezas, verificar sus antecedentes en Internet, entrevistarlos por medio de videoconferencias y manejar todo el proceso con software de cómputo. En las empresas existe tal vez un entusiasmo por la posibilidad de ahorrar costos, aumentar la velocidad y extender la búsqueda de candidatos en todo el mundo.

Los gerentes de Recursos Humanos y los reclutadores de la compañía necesitan tener en mente los siguientes aspectos al desarrollar y ejecutar un programa de reclutamiento electrónico:

- a) Tener cuidado de no descartar sin querer candidatos minoritarios. Muchos reclutadores, aplican software de revisión que busca ciertas palabras o frases y esto puede causar una mala selección.
- b) Verificar que la vacante se anuncie a sectores extensos de la población.
- c) Los reclutadores tienen que idear una forma de rastrear a los solicitantes que piden los puestos en la red.
- d) Las comunicaciones por correo electrónico pueden ser muy casuales. Cuando los individuos se comunican por medio de correo electrónico con los posibles candidatos tienden a revelar más información de la que proporcionarían en anuncios clasificados u otras técnicas de reclutamiento tradicionales (Ivancevich, 2005).

Tecnologías de aplicaciones de Recursos Humanos

Hoy en día, algunas compañías cuentan ya, con un sistema de reclutamiento de personal, y es importante citar algunos ejemplos, ya que con la ayuda de estas aplicaciones tecnológicas se pueden agilizar procesos administrativos y de recursos humanos.

- a) **Cezanne Software:** Es una herramienta que permite agilizar el reclutamiento de personal, el demandante puede enviar su currículo y desde recursos humanos se puede realizar la selección de las candidaturas relacionando la información que indica el profesional con los requisitos que exige el puesto. Por otra parte, una vez que el candidato se incorpora al puesto, puede conocer mediante esta aplicación su plan de carrera y retribución de forma individualizada. Solo el usuario y su jefe de equipo pueden acceder a esta información y gestionarla,

la empresa de conveniencia Carrefour utiliza esta herramienta (Cezannesw, 2009)

- b) **Hum select:** Es un sistema que ha sido diseñado para satisfacer todas las necesidades del proceso de reclutamiento, selección y evaluación de personal, en cuanto a la automatización del proceso de reclutamiento de personal, esta herramienta ayuda a el control de todas las requisiciones del personal, da seguimiento a detalle del proceso de cada candidato y brinda la retroalimentación instantánea a los candidatos vía email, algunas de las empresas que utiliza esta herramienta son Axtel, Galvak Hylsa, Pinturas Berel, Avon Cosmetic, Farmacias Benavides, Hoteles Mayan Resort entre otras (Humsoftware, 2009).
- c) **RHWeb:** Es una herramienta que automatiza el proceso completo de reclutamiento y selección de personal, del cual en el rubro de reclutamiento ayuda a tener el expediente completo de cada candidato con su fotografía, el registro en línea de candidatos (vía Internet o intranet), localización rápida de candidatos en base a un perfil tan específico como lo defina el usuario, así como tener el historial de candidatos/empleados, algunas de las empresas que utilizan esta herramienta son Banamex citigroup, Manpower, Philips (rhweb, 2009).
- d) **SIRH:** Es un sistema creado para una empresa de medios de información impresa de la ciudad de monterrey, y fue desarrollado por departamento de sistemas de la misma empresa, el sistema cumple con las necesidades de selección de profesional, reclutamiento de personal, y perfiles de puesto; entre sus características se compone de módulos como lo son:

1.- Bolsa de trabajo

2.- Inventario de empleados (base de datos del personal activo)

3.- Requisiciones (Precontrataciones)

4.- Historiales laborales

La empresa además cuenta con un sistema llamado HUMANSIDE el cual es un sistema de externo de estudio de perfil de puestos que ayuda al momento de reclutar el personal apto para cubrir el puesto.

Beneficios al tener los sistemas:

- 1.- Sistema Integrado que comparte información
- 2.- Sistema compatible con otros sistemas externos
- 3.- Sistema desarrollado por el departamento de sistemas de la empresa.

Arquitectura de las Aplicaciones de Reclutamiento de Personal

Cualquier aplicación desarrollada en ambiente Web, puede funcionar de acuerdo a los esquemas de arquitectura, su uso de la infraestructura y las necesidades específicas del cliente (Forouzan, 2002). Se explicara a detalle como es este proceso de reclutamiento por medio del uso de la Tecnología (Figura 3). En este esquema, el cliente se conecta a la aplicación por medio de una conexión a Internet. El Web Server y la base de datos se encuentran en un servidor externo. Lo único que el cliente necesita es contar con una conexión a Internet para utilizar la aplicación. Cabe mencionar que la velocidad de acceso depende en este caso del proveedor de Internet del cliente y del tipo de conexión Modem, DSL, cable (Véase figura 3).

En el esquema de la figura 4, el cliente utiliza la aplicación a través de su intranet. El Web Server y la base de datos se encuentran en un servidor propiedad del cliente y tendrán acceso a la aplicación todas las computadoras que formen parte de su intranet. La velocidad de acceso es (normalmente) mayor que la de Internet y depende mucho del poder y capacidad que tenga el servidor (Véase figura 4).

El esquema de la figura 5 es el más completo, aunque requiere de mayor infraestructura por parte del cliente. La aplicación se

instala en un servidor cliente, de la misma forma que el esquema para intranet, y es necesario que el cliente cuente con enlace dedicado para proveer al acceso a Internet. De esta forma se puede acceder a través de cualquiera de las computadoras que forman parte de la intranet pero también se puede acceder desde cualquier computadora que tenga conexión a Internet. (Véase figura 5.)

Figura 3. Proceso de reclutamiento por medio del uso de la Tecnología

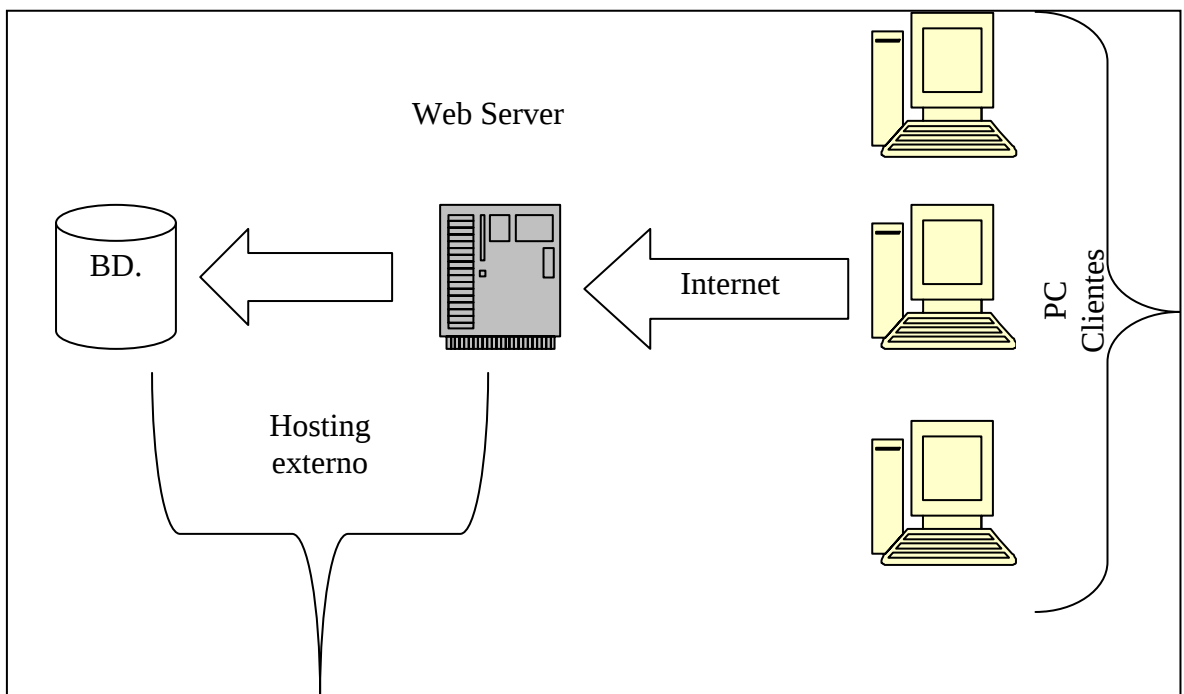


Figura 4. Intranet

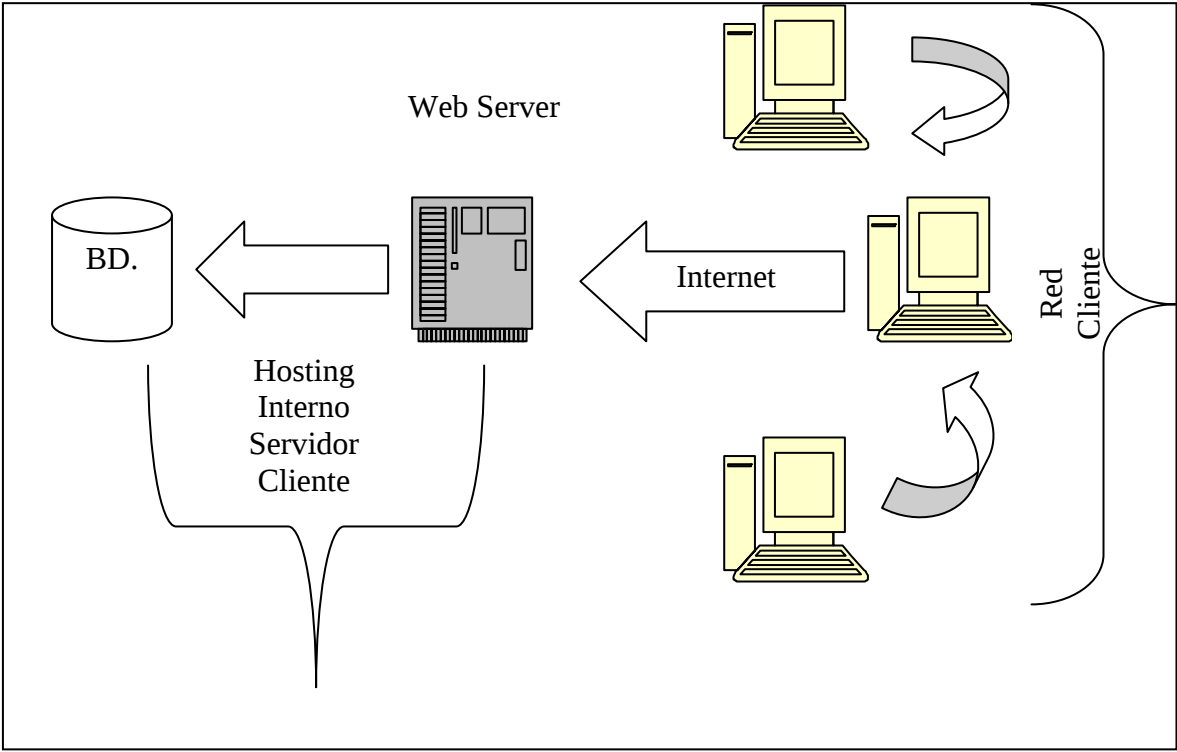
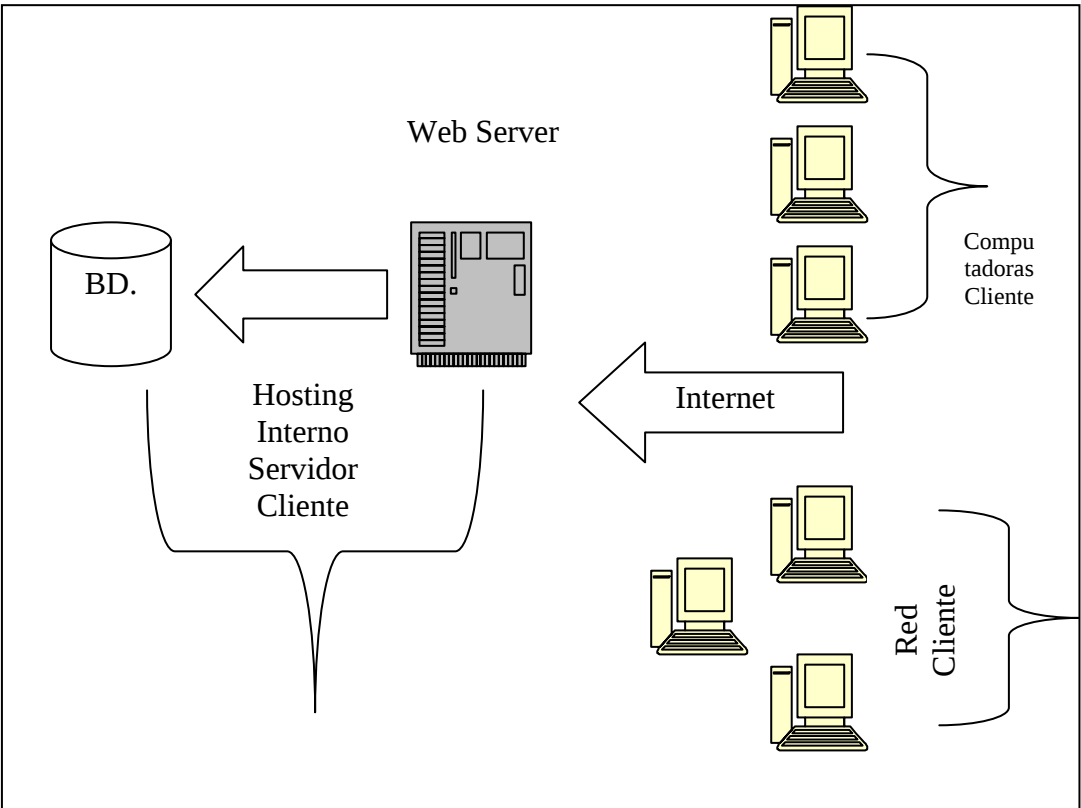


Figura 5: Internet/Intranet



Resultados

La encuesta se realizo a 15 empresas del sector público y privado. Se aplico en algunas empresas establecidas en el área metropolitana de Monterrey. Las empresas encuestadas se clasificaran de la siguiente manera:

Sector Educativo
Sector Servicios
Servicios Comercial
Sector Inmobiliario

Sector Alimenticio
Sector Manufacturero

En el anexo A se anexa la encuesta aplicada a las diversas empresas del Área Metropolitana de Monterrey.

En el anexo B se describen las empresas encuestadas, giro al que pertenecen las empresas, así como el nombre del contacto que respondió la encuesta y el tamaño de empresa.

Ahora bien, a continuación veremos las graficas presentadas en porcentajes con los resultados de las empresas encuestadas por cada uno de los diez enunciados.

Pregunta número 1

A su punto de vista ¿Como describiría que se lleva a cabo el proceso de Reclutamiento de Personal en la empresa que labora?

El 87 % de las empresas lleva un adecuado proceso de reclutamiento de personal basado en métodos comunes de reclutamiento, y el resto tiene problemas pues sus procesos son muy tediosos, desorganizados y sin metodologías aplicadas.

1.1 ¿Como calificaría el proceso de reclutamiento de personal en la empresa que labora?

El 80 % de las empresas consideran que el proceso de reclutamiento de personal en la empresa que labora es excelente o bueno, pues se comenta que logran con los objetivos establecidos por la empresa, sin embargo el 20 % restante de las empresas, lo consideran regular a malo.

Pregunta número 2

¿Que métodos utiliza para contratar personal en la empresa?

El 34 % de las empresas utiliza el Internet y las bolsas de trabajo para atraer a los mejores candidatos a ocupar sus puestos

disponibles, el 30 % de las empresas opina que se basan en recomendaciones de los mismos empleados para contratar personal, pues también es un medio que consideran apto para que los candidatos puedan entrar a las empresas a laborar, el 18 % de las empresas opina que los medios de comunicación son importantes para este proceso, pues se encargan de difundir con mayor amplitud la información, y el resto de las empresas utiliza otros métodos de reclutamiento.

2.1 ¿Cuáles métodos mencionados anteriormente considera los mas importantes para el proceso de reclutamiento de personal?

Sin duda, el medio con más aceptación para reclutar personal en las empresas, es la Internet, las bolsas de trabajo, pues el 53 % de las empresas opta por este método, pues así en cualquier parte del mundo y a cualquier hora se consulta información de los próximos candidatos.

Pregunta número 3

¿Cuándo se contrata personal en la empresa es porque lo requiere?

Mas de la mitad de las empresas encuestadas, opino que se contrata personal en las empresas debido a la planeación de los recursos humanos de la empresa y el plan de acción de empresa que lleva a cabo, sin embargo el resto lo hace por otras alternativas este proceso.

3.1 ¿De la pregunta anterior, cuales características considera que son más relevantes al momento de contratar personal?

El 38% de las empresas encuestadas opino que las características que toma en cuenta para contratar personal es la habilidad de las persona, las experiencias laborales, antecedentes de la persona entre otras, sin embargo el 37% opina que la planeación del departamento de recursos humanos es la que se considera para contratar personal, y el resto de las empresas lo hace por los

requerimientos que ocupe el gerente y la introducción de las nuevas tecnologías a la empresa.

Pregunta número 4

¿Considera usted, que las tecnologías de Información pueden ayudar a mejorar los procesos de reclutamiento de personal en la empresa?

El 100 % de las empresas encuestadas estuvo de acuerdo en que las tecnologías de información ayudarían a eficientar y mejorar sus procesos de empresa.

Pregunta número 5

¿Estaría dispuesta la empresa en la que labora, realizar una inversión en la adquisición de un sistema de tecnología de información, para llevar a cabo el proceso de Reclutamiento de Personal?

El 33 % de las empresas encuestadas opino, que ya cuentan con un sistema de tecnología para el proceso de reclutamiento de personal, El 27% de las empresas encuestadas opino que si estarían dispuestas a adquirir un sistema de reclutamiento de personal, pero que aun no lo han solicitado, el otro 27% del personal de recursos humanos que labora en esas empresas, no creen que les faciliten un sistema de reclutamiento de personal para agilizar sus procesos pues la empresa tiene otros intereses y otro tipos de gastos, y el resto desconoce si la empresa en la que labora haría una inversión en un sistema de reclutamiento, pues a ellos les comentan que con las técnicas tradicionales de reclutamiento sigan trabajando y contratando personal.

Pregunta número 6

La empresa en la que labora, cuenta con alguna tecnología para el proceso de Reclutamiento de Personal como por ejemplo:

El 75% de las empresas encuestadas opina, que la intranet, extranet, bolsas de trabajo, Internet, software desarrollado por la propia empresa y software adquirido de manera externa son sus mejores medios para atraer candidatos a ocupar un puesto en la empresa, y el resto opta por otros medios para llevar a cabo este proceso.

Pregunta número 7

En el caso que desee, o ya utilice la tecnología de información para reclutar personal, ¿que aspectos debe considerar el sistema para que cumpla con los requisitos de reclutar personal en la empresa?

El 24% de las empresas encuestadas opinaron que les gustaría que los sistemas de reclutamiento de personal contaran con perfil de puestos y formularios electrónicos, pues es una de las cosas que mas utilizan para evaluar el personal, el 20% de las empresas les gustaría que tuviera control y monitoreo de la información que el candidato envíe, y el resto opina otras características que también son importantes para que un sistema cumpla con las expectativas de este proceso.

Pregunta número 8

Considera usted, que al utilizar las tecnologías de Información pudieran brindar las siguientes ventajas competitivas en la empresa, en su caso, ¿cual será la opción más acertada?

La mitad de las empresas encuestadas opino, que al utilizar las tecnologías de información se mejora la toma de decisiones y la gestión de la información en el área de recursos humanos, el 21 % de las empresas opina que la empresa crece en todos los aspectos pues la hace mas competitiva, mientras que el 17% opina que mejoraría los sistemas de información.

Pregunta número 9

Si usted ya utiliza las tecnologías de información en su empresa para el proceso de reclutamiento de personal, ¿sobre que

arquitectura de aplicación trabaja para recibir, evaluar, elegir y captar a los candidatos que pudiesen ocupar un puesto en la empresa?

El 43% de las empresas encuestadas utiliza el Internet como medio tecnológico para reclutar y atraer candidatos a la empresa, el 26% de las empresas usa la misma intranet de la empresa para difundir la vacante entre los mismos empleados de la empresa, el 21% de las empresas no utiliza ninguna de las arquitecturas de tecnología, pues usa los medios comunes de reclutamiento de personal.

Pregunta número 10.

¿Como calificaría el sistema reclutamiento de Personal que utiliza su empresa?

El 46% de las empresas considera que es bueno el sistema de reclutamiento de personal que utiliza en las empresas pues consideran que con lo que trabajan logran obtener su trabajo, pero si se me comento que les faltan módulos para que sea mas completo su trabajo, y el resto de las empresas opina que su sistemas son excelentes y regulares pues esto se refleja en que tamaño de empresa laboran y que es lo que ocupan cada uno de ellos.

Conclusiones

Se concluye que el objetivo del proyecto se ha cumplido:

- a) Conocer la importancia de las tecnologías de información en el proceso de reclutamiento de personal, siendo esta positiva para la mayoría de las empresas encuestadas,
- b) Se identificaron como son los procesos de reclutamiento de personal en las empresas,
- c) Se identificaron los criterios o resultados más conocidos para la evaluación del reclutamiento de personal, siendo estos el uso de la tecnología puesto que varias empresas ya cuentan con un sistema de reclutamiento de personal, el cual sus procesos son más rápidos y dinámicos.

- d) Se realizó la encuesta y se comprobó que existe efectividad en los procesos del reclutamiento de personal por medio de la tecnología de la información en más de la mitad de las empresas.

Dentro de las preguntas de investigación que se plantearon se contestan de la siguiente manera:

- Un porcentaje considerable de empresas utilizan la Internet para reclutar personal, pues los candidatos acceden a la red para dejar sus currículos en línea. * (2)
- Las empresas en su totalidad opinaron que las tecnologías de información ayudarían a mejorar los procesos de reclutamiento de personal en la empresas.* (4)
- Un porcentaje considerable de empresas ya cuenta con un sistema de reclutamiento de personal que les ayuda a sus procesos de reclutamiento.* (5)
- La mayoría de las empresas encuestadas ya trabajan con la tecnología de información en el área de recursos humanos. * (6)
- El 50% de las empresas opinan que al utilizar las tecnologías de información en el proceso de reclutamiento ayuda a una mejora toma de decisiones, una buena elección, y localización del recurso humano. * (8)
- Las empresas consideran que los sistemas de reclutamiento de personal los consideran buenos, pues opinan que satisface sus requerimientos, pero sin embargo si les gustaría que existieran mas módulos para llevar el proceso mas completo de reclutamiento de personal.* (10)

Se comprueba como afirmativa la hipótesis de trabajo, ya que la función de las tecnologías de información es importante estratégicamente en la mayoría de las empresas encuestadas del área metropolitana de Monterrey al verse como un recurso indispensable para la mejora del proceso de reclutamiento de personal, considerando que aumenta el valor en la empresa al eficientar sus procesos, tareas, y administración del área de recursos humanos.

Considero haber cumplido con las expectativas planteadas en los objetivos al ofrecer una base inicial de investigación sobre este tema de las tecnologías de información en el proceso del reclutamiento de personal.

Con este análisis quiero transcribir la siguiente frase que dio el Presidente de México y me pareció importante al estar desarrollando e investigando mi proyecto.

“Estoy convencido de que debemos aprovechar la tecnología de información, vincular en tiempo real a quienes buscan y ofrecen empleos, y guiar así la inversión de los empresarios y la vocación laboral de los jóvenes” Calderón, Felipe.

Referencias

- Alles, Martha Alicia. Dirección estratégica de recursos humanos gestión por Competencias. Primera Edición, Ediciones Granica, Argentina, 2000.
- Álvarez Paños, A. Las tecnologías de la información, como fuentes de ventaja Competitiva. CECSA, México, 2000.
- Arias Galicia, Fernando, y Heredia Espinosa, Víctor. Administración de recursos humanos. Trillas, 2001.
- Behrouz A. Forouzcan, “Transmisión de datos y redes de comunicaciones. Segunda edición, Mc Graw Hill, México, 2002.
- Bounds, Woods. Supervisión. Internacional Thomson Editores, México, 1999.
- Coulter, Mary y Stephen Robbins. Administración. Octava Edición, Pearson educación México, 2005.
- Ferraro, Eduardo Alfredo. Administración de los Recursos Humanos. Primera edición, Valleta, 2001.
- Popovich, Steven. "Meeting the pressures to accelerate it integration" Proquest -ABI/INFORM Global database. Mergers and Acquisitions Philadelphia: Dec 2001. Volumen. 36, p. 30-35
- Hernández, Sampieri y Fernández Collado, Baptista. Metodología de la investigación. Mc Graw Hill, México, 2006.
- Jonh M. Ivancevich. Administración de recursos humanos. Novena edición, Mc Graw Hill, México, 2005.
- Koontz Harold, Heinz Weihrich. Administración una perspectiva global, Doceava Edición, Mc Graw Hill, 2004.
- Porter, Michel y E. Millar. Ventajas competitivas. Mc Graw Hill, México, 2000.
- Robbins, P. Stephen. Comportamiento organizacional. Décima edición, Pearson Prentice Hall, México, 2004.
- Wherter William B.; Jr. Administración de personal y recursos humanos, Quinta Edición, Editorial Mc Graw Hill, 2000.
- http://www.cezannesw.com/espanol/products_recruiting.htm

<http://www.humsoftware.com/>
<http://www.rhweb.net/>

Acerca de los autores

Rosamaria Giacomelli Treviño es Profesora de la Facultad de Contaduría Pública y Administración de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Email: daena@spentamexico.org

El Dr. José Luis Abreu es Profesor e Investigador de la Facultad de Contaduría Pública y Administración de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Email: abreu@spentamexico.org

Anexo A

Objetivo de la Encuesta: Conocer la importancia de las tecnologías de Información en el Proceso de Reclutamiento de Personal, para sustentar mi exámen profesional de la Maestría en Recursos Humanos.

Atte: Rosamaría Giacomelli Treviño..

Instrucciones:

Conteste y seleccione la respuesta que mejor describa la función y características de su área, la encuesta deberá ser respondida por el personal de Recursos Humanos.

1.- A su punto de vista ¿Cómo describiría que se lleva a cabo el proceso de Reclutamiento de Personal en la empresa que labora?

1.1.- ¿Como calificaría el proceso de reclutamiento de personal en la empresa que labora?

a) Excelente

b) Bueno

c) Regular

d) Malo

e) Deficiente

2.- ¿Qué métodos utiliza para contratar personal en la empresa?

a) Recomendaciones

b) Extranet, Intranet

- c) Internet, Bolsas de Trabajo
- d) Empresas Consultoras
- e) Medios de Comunicación
- f) Otros_____

2.1 ¿Cuales métodos mencionados anteriormente considera los mas importantes para el proceso de reclutamiento de personal?

3.- ¿Cuándo se contrata personal en la empresa es por que lo requiere?:

- a) La planeación de Recursos Humanos
- b) Plan de acción de la empresa
- c) Requerimientos de los gerentes de línea
- d) Clima laboral
- e) Introducción de Nuevas Tecnologías de información a la empresa
- d) Otros_____

3.1 ¿De la pregunta anterior, cuáles características considera que son mas relevantes al momento de contratar personal?

4.- ¿Considera usted, que las tecnologías de Información pueden ayudar a mejorar los procesos de reclutamiento de Personal en la empresa?

- a) Mucho
- b) Regular
- c) Poco
- d) Casi nada
- e) Nada

¿Por qué? _____

5.- ¿Estaría dispuesta la empresa en la que labora, realizar una inversión en la adquisición de un sistema de tecnología de información, para llevar a cabo el proceso de Reclutamiento de Personal?

- a) Si____
¿Porqué?_____
- b) No____
- c) ¿Porqué?_____
- d) Ya se cuenta con un sistema de TI. referente al
Reclutamiento de Personal____
- e) No sabe____

6.- La empresa en la que labora, cuenta con alguna tecnología para el proceso de Reclutamiento de Personal como por ejemplo:

- a) Intranet, Extranet, bolsa de trabajo, Internet
- b) Software desarrollado por la propia empresa
- c) Software externo de reclutamiento de personal
- d) Métodos comunes de reclutamiento de personal
- e) No aplica
- f) Otros_____

7.- En el caso que desee, o ya utilice la tecnología de información para reclutar personal, que aspectos debe considerar el sistema para que cumpla con los requisitos de reclutar personal en la empresa

- a) Currículo en línea
- b) Control y monitoreo de la información que envíe el solicitante
- c) Perfiles de Puestos y Formularios electrónicos de puestos
- d) Reclutamiento de personal en cualquier parte del mundo
- e) Todas las anteriores
- f) Otros_____

¿Porque?_____

8.- Considera usted, que al utilizar las tecnologías de Información pudieran brindar las siguientes ventajas competitivas en la empresa, en su caso, ¿cual será la opción más acertada?:

- a) Perfil de empresa a nivel nacional e internacional
- b) Capacidad de empresa
- c) Maximizar la gestión de las actividades de empresa
- d) Mejorar los sistemas de información
- e) Mejorar la toma de decisiones, para la localización y gestión de la información del recurso humano.

Otras_____

¿Por qué? _____

9.- Si usted, ya utiliza las tecnologías de información en su empresa para el proceso de reclutamiento de personal, sobre que arquitectura de aplicación trabaja para recibir, evaluar, elegir y captar a los candidatos que pudiesen ocupar un puesto en la empresa.

- a) Internet

- b) Intranet
- c) Extranet
- d) Internet/Intranet
- e) Ninguna de las anteriores

Otras_____

10. ¿Como calificaría el sistema reclutamiento de Personal que utiliza su empresa?

- a) Excelente
- b) Bueno
- c) Regular
- d) Malo
- e) Deficiente

Nombre_____

Empresa_____

Puesto_____

Sector al que pertenece la empresa_____