

PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LOS RECURSOS: EL PERSONAL

Es importante determinar que el recurso mas valioso en la empresa es el recurso humano, ya que debido a este se logran diferenciar las empresas.

Lo anterior pone en evidencia que el recurso humano debe tener un cuidadoso proceso de selección. Lastimosamente en la actualidad no se le da mucha importancia a la selección del personal, ya que en su mayoría, se contrata por amistad o por recomendación de otro empleado, no contando con la base de datos adecuada para implementar un proceso técnico de escogencia de personas que puedan dar la calidad a los productos y servicios ofrecidos para competir en el mercado

El proceso técnico de hacer llegar personal idóneo a las empresas es el siguiente:

1. Reclutamiento: Consiste en la búsqueda de posibles candidatos, que reúnan el perfil del personal que necesitamos.

Las fuentes de reclutamiento, pueden ser internas y externas así:

Fuentes internas: Ascensos en el personal ya contratado, recomendación de amigos o empleados actuales, recomendación de otros empresarios. Cabe mencionar que no siempre es la mejor opción a la hora de contratar personal para las empresas.

Fuentes externas: Estas pueden ser agencias especializadas en empleo, Institutos Tecnológicos, Universidades, periódico, radio, iglesias, Cartel fuera del local, Gremiales y Asociaciones. Esta fuente es más confiable y por lo general las personas que aplican a las plazas tienen cierto grado de experiencia lo que nos garantiza mayores posibilidades de éxito a la hora de inducirlos a las empresas.

2. Selección: Es el proceso mediante el cual se escoge a la persona mas idónea para el puesto o trabajo que nosotros deseamos realizar. En esta etapa del proceso se estructuran pruebas, ya sean técnicas, psicológicas, de conocimiento. Además se hacen las entrevistas necesarias para conocer más de cerca lo que ha expuesto el candidato en su Currículo Vital u Hoja de Vida.

Las técnicas de selección dependen del tipo de puesto que vamos a cubrir, estructurando un grupo de pruebas y entrevistas para Los candidatos que logren escoger la mejor opción.

3. Contratación: En esta etapa del proceso se deben definir, por medio de negociaciones con los candidatos las condiciones laborales, teniendo bien claro desde el inicio: El salario a devengar, la fecha de pago, el horario de trabajo, las prestaciones laborales, prestaciones extra empresariales ofrecidas, causales para disolver el contrato, y todas las condiciones legales de la plaza.

4. Inducción: Esta etapa casi nunca se hace en la Micro y pequeña empresa, ya que por lo general no se tiene un proceso sistemático y adecuado para realizarlo. La inducción generalmente se la da el dueño de la empresa o a veces el compañero de trabajo mas antiguo de trabajar en la empresa.

Las empresas no cuentan con un manual de bienvenida que permita al nuevo personal adaptarse rápida y adecuadamente. El manual debe contener una breve historia de cómo nació la empresa y el reglamento interno de la empresa.

Se debe, para tener una excelente opción de éxito, mejorar los procesos de contratación de personas y tener en cuenta las competencias o capacidades y habilidades de las personas que vamos a contratar en nuestra empresa.