



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**RECLUTAMIENTO DEL TALENTO HUMANO EN LAS
EMPRESAS PÚBLICAS DEL PERU POR REGIMEN LABORAL**

EXAMEN DE SUFICIENCIA DE COMPETENCIA PROFESIONAL

ARTÍCULO DE REVISIÓN

PRESENTADO POR:

Bach. KARLA MARIANA TORRES VERA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

PUNO – PERÚ

2020



RECLUTAMIENTO DEL TALENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS DEL PERU POR REGIMEN LABORAL

RECRUITING HUMAN TALENT IN PUBLIC COMPANIES IN PERU BY LABOR REGIME

Bach. Torres Vera, Karla Mariana

Universidad Nacional del Altiplano, Facultad de Ciencias Contables y Administrativas,
Escuela Profesional de Administración, Av. sesquicentenario N° 1150, ciudad
universitaria, Puno, Perú.

ktorresv@unap.edu.pe

RESUMEN

El artículo tiene como objetivo realizar una revisión de literatura asociada al reclutamiento de talento humano, analizando sus principales conceptos, modelo de reclutamiento en investigaciones destacadas, se hizo una revisión de los regímenes laborales existentes en las empresas públicas del Perú y actualmente cuales se utilizan para el reclutamiento de talento humano. La revisión se sostuvo en búsquedas exhaustivas de revistas especializadas en el trabajo de reclutamiento, también sobre los regímenes laborales en las entidades públicas, así como en libros y artículos nacionales, de forma que permitió elegir nuevos colaboradores con estándares y esquemas necesarios que aportaron con el desarrollo empresarial, haciendo parte de un sistema de Gestión Humana coherente con los planes estratégicos y con la creencia que las personas con sus capacidades y su motivación son las que verdaderamente crean la ventaja competitiva y estableció la diferencia en las empresas de éxito.

PALABRAS CLAVES: Reclutamiento, Régimen laboral, Empresa, Talento Humano.



ABSTRACT

The objective of the article is to carry out a review of the literature related to the recruitment of human talent, analyzing its main conceptualizations, recruitment model and trends in outstanding research, at the same time a review of the existing labor regimes in public companies of the Peru and which are currently used to recruit human talent. The review was based on exhaustive searches in specialized journals in recruitment work, also on labor regimes in public entities, as well as national books and articles, in such a way that it allowed to choose new collaborators with the necessary standards and schemes that contributed with business development, being part of a Human Management system consistent with strategic plans and with the belief that people with their abilities and motivation are the ones who truly create competitive advantage and established the difference in successful companies.

KEY WORDS: Recruitment, Labor Regime, Company, Human Talent.

1- INTRODUCCION

Las personas y las organizaciones están involucradas en un continuo proceso de atracción mutua. Es por ello que hablar de captar el mejor talento representa uno de los cambios en la última década más importante para el área de Gestión Humana. De esta manera, la gestión del talento humano influye en la competitividad de la organización, pues se alinea al direccionamiento estratégico y la gerencia de procesos. Por ello se debe conocer la implicancia del reclutamiento de talento humano.

Se tiene como objetivo saber que es el reclutamiento de talento humano en empresas públicas del Perú, partiendo de la premisa de que el hombre no es un objeto, la gerencia del talento humano no puede ser apreciada como la simple escogencia de un recurso, sino por el contrario, su valoración trasciende hacia la reflexión del reconocimiento propio de la condición humana, motivo por el cual, el proceso de reclutamiento como parte de una de las temáticas de la administración de personal, involucra el estudio de aspectos cognitivos del hombre, así como también, la disertación afectiva de la esencia del ser.

Para cumplir con el propósito del trabajo, se realizó una revisión de literatura basada en la sistematización de la información, la cual, permitió el análisis de la información e interpretación de las teorías asociadas al objeto de estudio. El documento está dividido de la siguiente forma: primero, se presenta la metodología empleada para realizar la revisión de literatura; seguidamente, los resultados de la investigación; por último, se da a conocer la bibliografía consultada.



2.-METODO

Para poder redactar el presente artículo de tipo descriptivo se utilizó el método de revisión bibliográfica de diferentes artículos relacionados al tema; dentro de los mismos se evaluaron la fuente fiable e impacto en las referencias citadas, del mismo modo si son aplicables a este estudio; y de un periodo no mayor a 10 años. Se utilizaron motores de búsqueda como Mendeley, Redalyc, Google Académico, además se definieron palabras clave para la búsqueda como “Reclutamiento”, “Selección”, “Talento Humano”. Se obtuvo un resultado inicial de 50 documentos. Para depurar la información se aplicaron cuatro filtros: i) Estudiar los trabajos publicados en los últimos 10 años, ii) estudiar solo aquellos trabajos que son artículos producto de investigación y iii) solo obtener investigaciones de aquellas revistas que abordan temas de reclutamiento, talento humano, iv) revisión de libros.

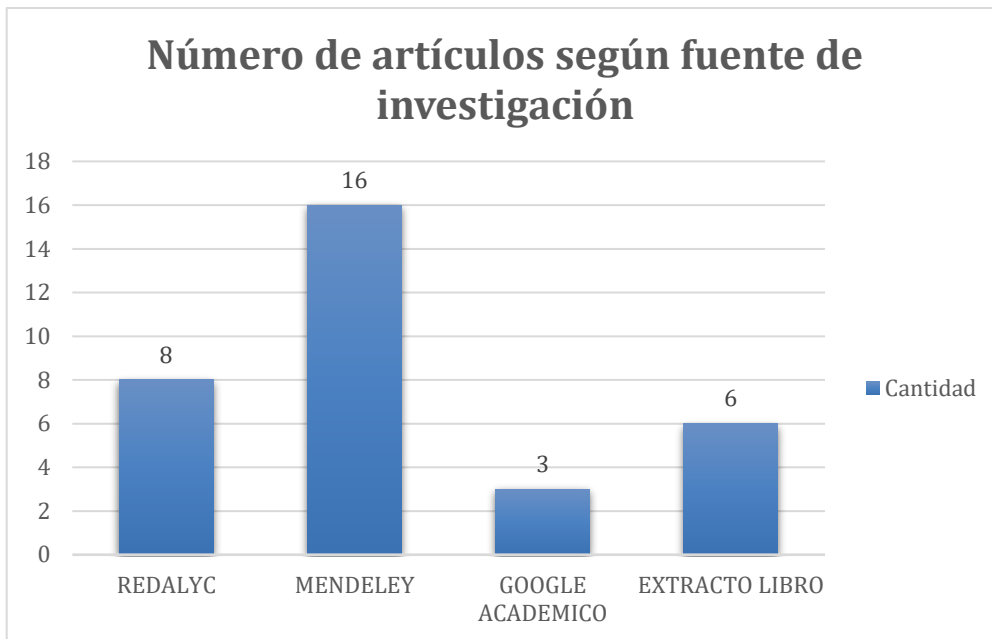
Con la aplicación del primer filtro, se obtuvo un resultado de 40 títulos. Tras la aplicación del segundo filtro la cifra cambio a 35. Aplicando el tercero, se redujo la cantidad a un total de 26. Si bien el número de documentos disminuyo no fue de forma considerable. Fue necesario seguir filtrando hasta llegar a un número manejable para los autores. Se procedió a la lectura de los títulos considerados relevantes. Finalmente se seleccionaron 13 artículos que evidenciaban en su contenido el estudio del Reclutamiento. En el cuarto filtro se buscaron ocho libros sobre el tema de estudio de los cuales se utilizaron siete libros.

3.-DESARROLLO

A partir de la revisión de los conceptos relacionados con reclutamiento, selección y talento humano, se presentan los resultados en cuatro secciones: i) Reclutamiento, ii) Identificación del talento humano iii) Reclutamiento de personal iv) Nuevos métodos de reclutamiento.

3.1 Tendencia de la investigación

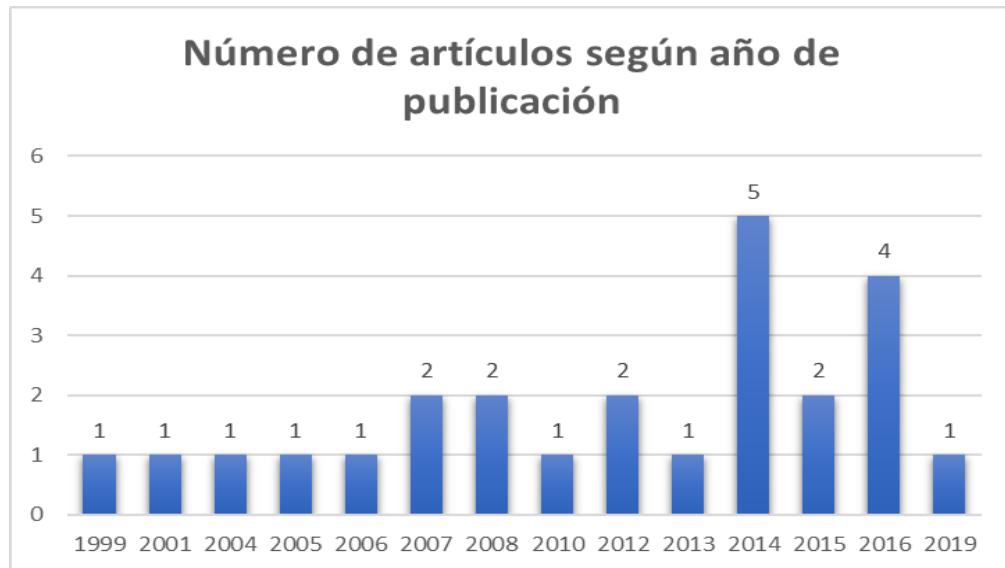
En la Fig. 1, Número de investigaciones según fuente de investigación en los últimos diez (10) años.



Fuente: elaboración propia

El número de artículos publicados sobre reclutamiento se presenta mayor cantidad de la base de datos de Mendeley (16), en la base de datos de Redalyc (8), en la base de datos de Google Académico (1), en libros se encontraron (6) libros en los que se habla del tema de reclutamiento.

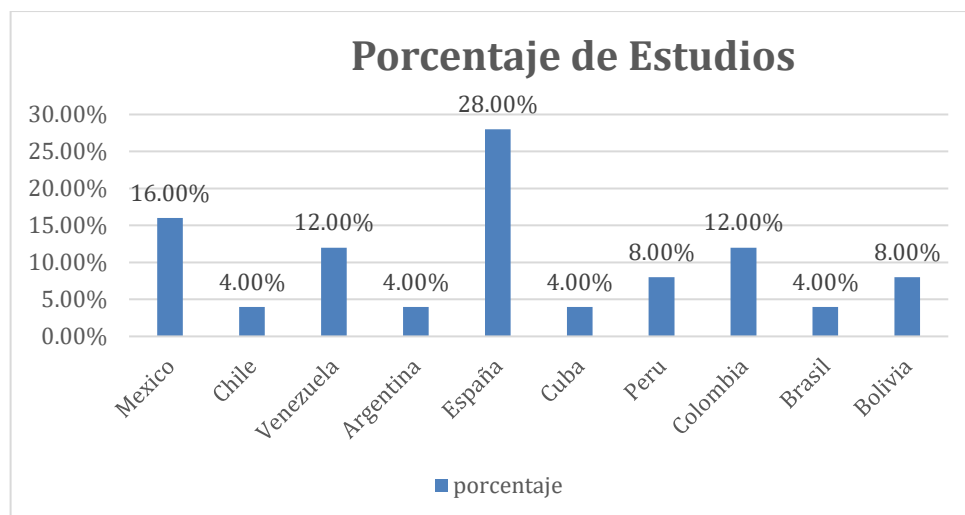
En la Fig. 2, se puede visualizar el número de artículos según año de publicación.



Fuente: elaboración propia

De acuerdo con la revisión de la literatura, se encontró que en los últimos diez años no presentan un crecimiento notable. Del año 1999 al 2013 interrumpidos sobre el tema de estudio en el año 2014 se tiene que se publicaron 5 artículos, en el año 2016 se tiene 4 artículos y el resto de los años como muestra el grafico se tiene que solo hubo uno a dos artículos. Esto no quiere decir que no existieran artículos sobre el tema de estudio solo representa el número de artículos enfocados exclusivamente en el tema de estudio.

En la Fig. 3, se puede visualizar el porcentaje de estudios referidos al Reclutamiento de Talento humano

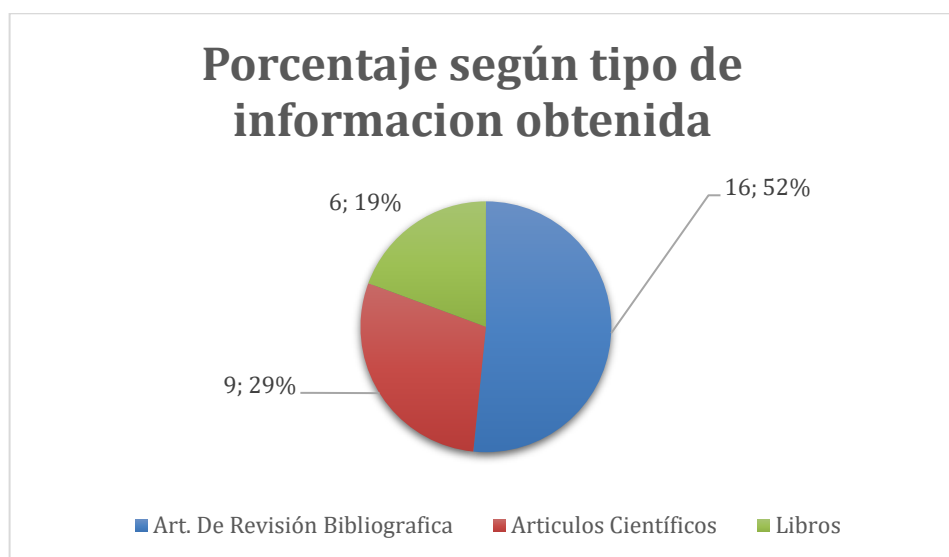


Fuente: elaboración propia

De acuerdo con la revisión de la literatura, se encontró que en los últimos diez años se han desarrollado estudios sobre Reclutamiento y selección. En la Fig. 3, se ilustra el número de investigaciones que se han efectuado por país. De acuerdo a los 25 artículos

seleccionados, en España se han desarrollado un 28% de las investigaciones respecto a Reclutamiento y Selección de personal, respectivamente, siendo este el país que más presenta avances en investigación; en México se ha desarrollado el 16 % de los estudios, siendo el segundo país con más publicaciones, en Colombia y Venezuela se han desarrollado el 12% , en Perú y Bolivia el 8 %, en países como Chile, Argentina, Cuba y Brasil se han desarrollado solamente un 4 %. Esto no quiere decir que los aportes en investigación no sean importantes, lo que muestra es que, en estos países existe menor interés en desarrollar estudios relacionados con el reclutamiento.

En la Fig. 4, Porcentaje según tipo de información obtenida



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la revisión de información obtenida para realizar el artículo de revisión bibliográfica se tiene que la información obtenida por artículos de revisión bibliográfica fue de un 16,52%, de acuerdo a artículos científicos originales se obtuvo un 9,29% y de acuerdo a la teoría de libros sobre el tema en investigación son de un 6,19%.

3.2 Identificación del talento: Se llama identificación del talento al proceso de ubicar e interesar a candidatos capacitados para llenar las vacantes de la organización. El proceso de identificación del talento se inicia con la búsqueda de candidato y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo, y permite obtener solicitantes de trabajo, de los cuales se seleccionará a los nuevos empleados. El proceso de selección es independiente del de identificación de talento. (Werther & Keith, 2008)



Desafíos del reclutamiento de talento humano:

- Planes estratégicos y de talento humano
- Condiciones del entorno
- Políticas corporativas
- Hábitos tradicionales en el reclutamiento
- Requisitos del puesto
- Costos
- Incentivos

3.3 El Reclutamiento: El autor señala que el reclutamiento es el proceso por el cual se encuentran candidatos potencialmente calificados “potenciales” porque, si bien, a través de este proceso se intenta encontrar a las mejores personas para la empresa, no garantiza su desempeño en la misma; “este dependerá de otros factores como los intereses del empleado, la falta de integración al equipo o nuevas estrategias en la empresa, etc. Sin embargo, el reclutamiento y la selección efectivos disminuirán el riesgo de incorporar a una persona inadecuada en el puesto” tal como indica en su libro (Flores R. , 2014).

Los autores señalan “Se puede seleccionar a los solicitantes con atributos que están relacionados más estrechamente con las especificaciones del puesto. Como aspecto fundamental de esta de esta función debe considerarse que, para llenar una vacante, en forma efectiva, hace falta encontrar una persona que tenga las calificaciones necesarias en relación con las exigencias del puesto. Para ello se requiere que la empresa disponga de mecanismos de información con objetividad. (Alamo & Sangronis, 2008) esto significa que para cada puesto se deben tener especificaciones puntuales.

El reclutamiento conlleva a tener un conjunto de procedimientos que están orientados a atraer a todos los candidatos que estén calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización de manera potencial. Por ello el reclutamiento a través de sus procedimientos atraerá a todos los candidatos para abastecer de manera adecuada el proceso de selección para su funcionamiento. (Perez & Morales, 2019)

3.4 ESTE PROCEDIMIENTO INICIA DE LA SIGUIENTE MANERA:

Requisición de personal: Es una solicitud hecha al área de Gestión Humana por cualquier dependencia de la organización que necesita encontrar a un candidato para ocupar una vacante disponible.



Reclutamiento: Una vez aprobada la requisición de personal de acuerdo al perfil ocupacional, el siguiente paso es el reclutamiento de talento humano, como un conjunto de procedimientos orientado a atraer candidatos aptos para ocupar cargos dentro de la empresa, se utiliza el enfoque por competencias que se fundamenta en utilizar fuentes y medios para atraer al personal apto para el proceso de selección. lo que se intenta es encontrar las fuentes de vacantes de personal donde se detecta básicamente todas las competencias que la empresa requiere. Por ello se dirige a la búsqueda de candidatos a través de fuentes como entidades especializadas y organizaciones como las universidades y centros de estudio, porque es ahí donde se garantiza que los candidatos ya han desarrollado competencias específicas. (Restrepo, Ladino, & Orozco, 2008)

3.5 Importancia del Reclutamiento: la importancia del reclutamiento radica en dos factores esenciales.

Es una de las primeras fases del proceso de selección, aquí se hace una preselección de las personas que forman parte del proceso como posibles candidatos. Por ello es importante que en el reclutamiento las personas responsables se garanticen de que los candidatos cumplan con el perfil requerido e intenten conseguir el mayor número de candidatos posibles. (Spencer & Spencer, 1993)

Constituye el primer contacto entre la empresa y los futuros empleados, lo que condicionara la actitud y el comportamiento del nuevo empleado cuando este se incorpore a la organización, dependiendo de las expectativas que el trabajador se pueda crear en este primer acercamiento. (Espinoza, 2013)

Durante los últimos años el área de los recursos humanos está adquiriendo más y más importancia en la empresa pues se considera a los empleados como un activo esencial de la empresa, un factor estratégico que hará a la empresa crecer y generar más beneficio. (Rubió, 2016)

3.6 Las características del reclutamiento:

El reclutamiento es una fase más de un proceso amplio. Se encuentra entre la primera fase que consiste en la elaboración del perfil profesional y antes de la selección de personal en sentido estricto.

El reclutamiento lleva consigo localizar y atraer a los posibles candidatos. Por este motivo, es necesario identificar las fuentes de reclutamiento y métodos para atraer a dichos candidatos.



El reclutamiento puede ser realizado por la propia empresa o por una empresa externa, especializada en esta tarea, que se pone al servicio de esta.

Uno de los objetivos del reclutamiento sería la atracción de un número adecuado de candidatos, difícil de contabilizar a priori.

La finalidad del reclutamiento es que los candidatos que se consigan reclutar cumplan con los requisitos necesarios o deseables para el puesto y cuyo perfil encaje con la cultura de la empresa.

Los candidatos pueden ser buscados dentro de la propia empresa y/o en el mercado externo. (Chiavenato, 2011)

3.7 Fases del reclutamiento:

Para asegurar el éxito del proceso de selección debemos comenzar definiendo los siguientes aspectos:

- Definición de los objetivos y de la política de reclutamiento que deseamos implantar.
- Organización del reclutamiento: tareas, normas, procedimientos
- Previsión y programación de necesidades de personal
- Estudio de la fuente proveedoras y las técnicas de reclutamiento más convenientes y circunstancias de la empresa.
- Valoración y control de la actividad global de reclutamiento, así como de las fuentes de provisión y técnicas utilizadas. (Morell, 1999)

Programa de reclutamiento: una vez estudiadas las fases se ha de fijar el programa que se va a implantar respondiendo a las siguientes cuestiones:

- Cuantas personas se desea contratar
- Para que puestos
- Requisitos académicos o experiencia laboral mínima requerida
- Características personales
- Condiciones económicas del puesto
- Formación que será necesario impartir al nuevo empleado
- Fecha esperada de su incorporación.

Existen muy diversos tipos de reclutamiento, y cada uno se puede ajustar de mayor o menor manera al puesto que la empresa desea cubrir. (Flores J. , 2016)



3.8 Reclutamiento tradicional

Para hablar del método tradicional se hará alusión a las fuentes de reclutamiento. Cuando se utiliza el término “fuente” en el reclutamiento, se refiere a donde se va a buscar a los nuevos candidatos. En este sentido se puede hacer una distinción entre fuentes internas, se busca dentro de la propia empresa, y fuentes externas, fuera de la empresa. (Riesgo, 1983) y (Zerelli, 1973)

Fuentes internas de reclutamiento: Las fuentes internas son aquellas en las que los candidatos provienen o son recomendados por personas de la propia empresa, ya sea para cubrir una vacante o por una nueva necesidad.

Las fuentes de reclutamiento internas a veces no se contemplan en los procesos de selección. Sin embargo, cuenta con varias ventajas, entre ellas, el ahorro de tiempo y coste, la motivación de los empleados y además la persona que se incorpora a este nuevo puesto ya conoce y comparte la cultura de la empresa.

Dentro de las fuentes internas se pueden distinguir distintas herramientas. Es decir una vez se ha establecido el dónde (dentro de la propia empresa) se puede hablar del cómo (distintas herramientas).

Indicaciones de los propios empleados:

Este método consiste en poner a los empleados al corriente de las necesidades de la empresa, es decir, informar de los nuevos puestos o las vacantes que pueda haber en un determinado momento, de tal forma que los empleados puedan encajar en el perfil que la empresa está buscando. Este proceso es bastante útil en las pequeñas y medianas empresas.

Como ventajas se podrían destacar: la incidencia psicológica en los empleados al poder ofrecer empleo a personas cercanas a ellas. Además, les interesará que la persona que presentan a la candidatura, cumpla los requisitos demandados, por tanto, es posible encontrar a buenos candidatos potenciales. Esto, sin embargo, entraña el riesgo de que el objetivo sea intentar que la persona que propongan se incorpore por motivos personales y no porque crean que es un candidato idóneo para la vacante. Además, se suma el descontento de los empleados si dicha persona resulta no encajar en la vacante.

Traslados: La persona que se incorpora al nuevo puesto proviene de otro lugar de la empresa. Es decir, constituye un desplazamiento horizontal en la compañía. La ventaja de este instrumento es que es posible recolocar a ciertos empleados que encajan mejor



o tienen mayor interés en otras áreas de la empresa. Esto produce una mejora en el clima de trabajo al satisfacer los deseos de ciertos empleados. Como principal desventaja podríamos hablar de la vacante que dicho empleado deja tras su traslado.

Ascensos: Consiste en un traslado vertical, en lugar de horizontal. Es decir, ascender a un empleado a cargos o puestos superiores. Esto lleva consigo la motivación del personal y el deseo de ascender lo que puede llevar a una mejora en el rendimiento de su trabajo actual, aunque en este caso traerá descontentos entre los trabajadores que podían haber sido ascendidos.

Fuentes externas de reclutamiento: Las fuentes externas de reclutamiento buscan a personas que cubran las necesidades de la empresa fuera de la misma. En ocasiones, se utilizan las fuentes externas en lugar de las internas porque son más convenientes según el tipo de necesidad de la empresa y otras veces porque dentro de la misma no se ha encontrado a la persona adecuada.

Las fuentes de reclutamiento externas de reclutamiento son muy diversas. Este aparato se centrará en las herramientas tradicionales de reclutamiento externo.

Solicitudes de los candidatos: Es posible que el candidato se ponga en contacto directo con la empresa, a través del correo tradicional presentando su interés en la empresa a través de una carta de presentación y su curricular vitae. También es posible que el individuo se presente directamente en la empresa para entregar dicha información en mano, o puede ser que el individuo no se dirija a una única empresa, sino que anuncie su perfil en prensa.

Este método puede ser no eficaz si no está bien regulado, es decir, si no se estudian y se ordenan las candidaturas. Además, es posible que las grandes empresas reciban un número muy grande de candidaturas de todo tipo y por diferentes medios y las pequeñas empresas no reciban muchos candidatos.

3.9 Fines del reclutamiento: Determinar las necesidades presentes y futuras de personal, suministrar un número suficiente de personal cualificado a un mínimo coste, aumentar el éxito del proceso de selección, reducir el índice de rotatividad de personal en la organización, mejorar la eficiencia de la empresa a corto y a largo plazo. Mencionado en el artículo de Investigación (García, y otros, 2016)

La gestión de RRHH inicia precisamente con la tarea de reclutar y seleccionar al personal. Por lo que debe ser eficiente ya que los demás procesos dependerán de la cualificación del personal contratado. (Bretones, 2008)



La selección de personal es una actividad propia del área de recursos humanos y en la cual participan otros niveles de la organización. Su objetivo es escoger al candidato más idóneo para un cargo específico, teniendo en cuenta su potencial y capacidad de adaptación. Cuando se pretende contratar personas, los procesos de selección, no solamente deben ser beneficiosos para las organizaciones que contratan sino también para el nuevo colaborador. (López , 2010)

3.10 Nuevos métodos: el reclutamiento on line

Internet constituye un medio de comunicación mundial, sin fronteras, gracias al que se ha podido crear un nuevo mercado de trabajo virtual. El reclutamiento online surgió alrededor de la década de la novena en EEUU y se ha extendido con gran rapidez. Consiste en utilizar internet para la búsqueda, captación y puesta en contacto de candidatos. Al reclutamiento online también se le conoce como e-recruiting, reclutamiento 2.0 o social recruiting.

El reclutamiento online ha supuesto un cambio muy grande por la que se han visto afectados tanto los candidatos, como empresas, intermediarios, entre otros. (Vidal, López, Rojas, & Castro, 2017)

Se afirma que el reclutamiento online es más un cambio de mentalidad que tecnológico. Así mismo se enumera los cuatro principios del reclutamiento 2.0 como: colaboración, tecnología, innovación y transparencia. (Diaz, 2011)

Herramientas de reclutamiento online: cuando hablamos de e-recruiting o reclutamiento online, englobamos un número muy elevado de técnicas diferentes que varían mucho de unas a otras, a través de las cuales llegamos a un público diferente o a un perfil determinado. Además, cada una de ellas supone una inversión de tiempo y dinero diferente. Por tanto, es importante hacer una clasificación de estas técnicas utilizadas para el reclutamiento online son:

- Las webs corporativas
- Los portales de empleo
- Las redes sociales
- Otras fuentes de reclutamiento online como chat y foros.

Tenemos también las redes sociales o generalistas que son aquellas que no se dirigen a un público determinado ni tienen una temática específica. Entre ellas destacan: Facebook, MySpace, LinkedIn. (Perez & Morales, 2019).



3.11 Nuevas perspectivas de la selección de personal:

El proceso de selección de personal del futuro debe considerar el entorno que rodea a las organizaciones lo que implica las tendencias mundiales, su impacto en los diferentes tipos de organizaciones y efecto en el proceso de selección de personal. (Blasco , 2004)

La selección de personal se lleva a cabo en países concretos, en empresas específicas, en un periodo de tiempo, con un marco de políticas de Administración de Recursos humanos, de modo que el proceso debe insertarse en un escenario real, con políticas, leyes laborales y normas vigentes. A pesar que cada organización tiene su modo de hacer las cosas, pero debe considerar que sucede en el mundo.

La selección de personal es importante en las organizaciones porque tarde o temprano todo profesional se enfrenta a una situación en la que requiere conocer los elementos claves de este proceso y tomar una decisión acertada, de la cual puede depender la continuidad de la organización. (Velandó & Guisado, 2006)

3.12 Los regímenes laborales en el Perú:

El servicio civil engloba a todas las personas que trabajan para el estado. Para lograr una administración pública profesional eficaz al servicio de la ciudadanía, debe contarse con una carrera que permita atraer y retener el talento humano. Según el servicio civil, existen 15 regímenes laborales en las entidades del estado, entre generales y especiales, lo cual conlleva a un desorden en la administración pública en la medida que cada régimen implica distintos derechos y deberes para los servidores públicos.

Fig. 5, Regímenes laborales para servidores públicos del Perú



Fuente: elaborado por SERVIR-GPGHR

3.13 la carrera administrativa en el Perú

La carrera administrativa en el Perú es un conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes de los servidores públicos que, con carácter estable, prestan servicios de naturaleza permanente en la administración pública. Su objetivo es la incorporación de personal idóneo, garantizando su permanencia y desarrollo, sobre la base de méritos y calificaciones en el desempeño de sus funciones y dentro de una estructura uniforme de grupos ocupacionales y de niveles. La carrera administrativa está regulada por la ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público.

Regímenes laborales para servidores públicos del Perú

1. Régimen laboral publico 276:

Este régimen de la carrera administrativa, es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan en ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la administración pública. Tiene por objetivo la incorporación de personal idóneo, garantiza su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público.



Se expresa en una estructura que permite la ubicación de los servidores públicos según calificaciones y méritos.

La carrera administrativa se estructura por grupos ocupacionales y niveles. Los cargos no forman parte de la Carrera Administrativa. A cada nivel corresponderá un conjunto de cargos compatibles con aquel, dentro de la estructura u organizacional de cada entidad. (R&C, 2017)

2. Régimen laboral 1057 o CAS:

El Contrato Administrativo de Servicios – CAS constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. El Régimen Laboral del Decreto Legislativo 1057 tiene carácter transitorio.

Esta modalidad contractual sustituye a la de los Servicios No Personales (SNP), cuyas referencias normativas se entienden realizadas a la referida contratación administrativa de servicio.

Sin embargo, este grupo de servidores públicos no cuentan con estabilidad laboral, toda vez que firman contratos trimestrales y hasta mensuales, tampoco reciben el pago de sus derechos laborales como gratificación y escolaridad; y se tiene un tope de aportación al Seguro Social de Salud. (R&C, 2017)

3. La reforma del servicio civil: La ley N° 30057:

La ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013, tiene por objetivo establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como de las personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios o a cargo de ellas. Para ello plantea una reforma integral que no solo involucra la transición a un nuevo régimen laboral, sino también la reorganización al interior de las entidades.

Lo que busca esta reforma es que la Administración Pública alcance mayores niveles de eficacia y eficiencia, de modo tal que se brinden servicios públicos de calidad a la ciudadanía. También, revalorar la función pública, promoviendo el desarrollo de las personas que prestan servicios al Estado por medio de la igualdad de oportunidades, la instauración del mérito como pilar fundamental para el acceso, la permanencia y la progresión en el servicio civil. (Servir, 2014)



4. El ingreso de trabajadores a las entidades del Sector Público con independencia del régimen laboral al que pertenecen, debe realizarse a través de un concurso público en estricto cumplimiento de las normas que regulen la contratación de personal, así como las normas de ingreso de personal de cada Sector; salvo en el caso de designación en cargos de confianza y de directivos superiores de libre designación y remoción.

Cuando se trate de programas y proyectos especiales, el servidor público debe ser contratado según la naturaleza del programa o proyecto, considerando un plazo máximo de vigencia no mayor al año fiscal, en el marco de la normativa vigente, renovable según corresponda por la necesidad del servicio. Concluido el programa o proyecto, finaliza el vínculo entre la entidad y la servidora pública o el servidor público.

Asimismo, la contratación bajo el régimen CAS no será aplicable a la ejecución de inversiones bajo el ámbito del Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones, ni a proyectos que no se encuentren bajo el ámbito de dicho sistema. (Noticia, 2020)

4.- DISCUSIÓN

Según (Flores R. , 2014) el reclutamiento es el proceso por el cual se encuentran candidatos potencialmente calificados, a través de este proceso se intenta encontrar a las mejores personas para la empresa, este concepto concuerda mucho con lo que nos dice (Alamo & Sangronis, 2008) quienes indican que tiene como finalidad la provisión de recursos humanos para la organización, (Perez & Morales, 2019) nos dice que es un conjunto de procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. Como podemos ver estos autores concuerdan en que el reclutamiento es definitivamente un proceso muy importante para la contratación de personal, ya que a través del reclutamiento se tendrán a candidatos idóneos respecto al puesto que se solicite.

Para (Spencer & Spencer, 1993) el reclutamiento es importante ya que en esta etapa los responsables de reclutar se aseguren de que los candidatos cumplen con el perfil y conseguir el mayor número de candidatos posibles con los requisitos solicitados, para (Espinoza, 2013) constituye el primer contacto entre la empresa y los futuros empleados. (Chiavenato, 2011) concuerda que con los autores anteriores ya que indica que el reclutamiento es una fase más de proceso amplio, porque se encuentra en la elaboración del perfil profesional y antes de la selección de personal en sentido más estricto., concuerda además en que el reclutamiento lleva consigo localizar y atraer a posibles candidatos. Por lo que el reclutamiento vendría a ser una etapa de mucha



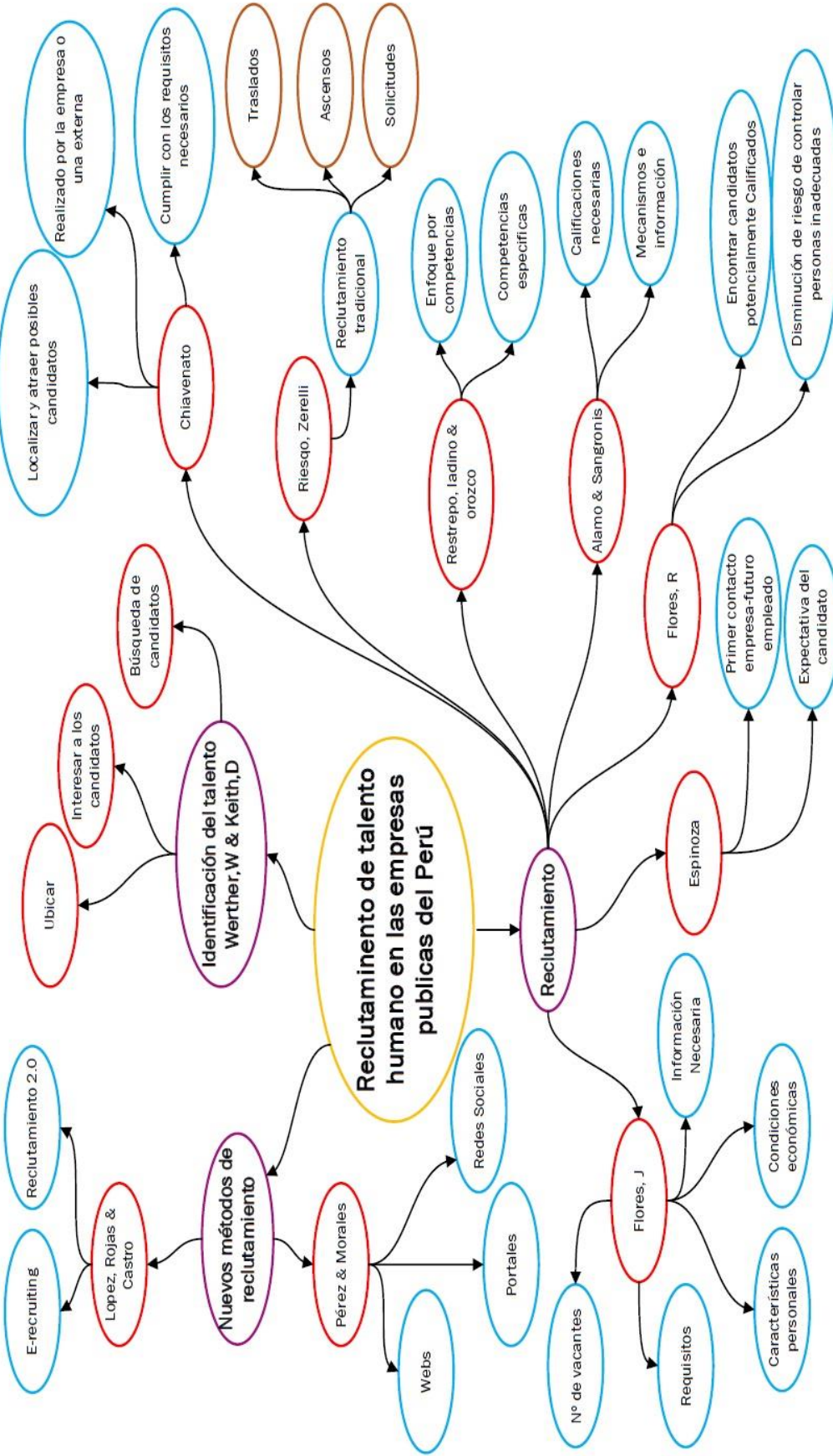
importancia para la contratación de personal porque es aquí donde se podrá atraer a todos los candidatos que la empresa puede necesitar

En cuanto a los fines del reclutamiento (García, y otros, 2016) indican que en el reclutamiento se determinan las necesidades presentes y futuras de personal, suministrar un número suficiente de personal, aumentar el éxito del proceso de selección, mejorar la eficiencia de la empresa a corto y a largo plazo, para (Bretones, 2008) el reclutamiento debe ser eficiente ya que los demás procesos dependerán de la cualificación del personal contratado. Entonces podemos decir que esta etapa debe ser eficiente.

En cuanto a los nuevos métodos de reclutamiento (Vidal, López, Rojas, & Castro, 2017) habla que el reclutamiento online ha supuesto un cambio muy grande por la que se han visto afectados tanto a los candidatos, como empresas, intermediarios, entre otros, para (Díaz, 2011) el reclutamiento online es más un cambio de mentalidad que tecnológico, no podemos negar que el reclutamiento online ha generado una evolución en el tema de contratación de personal.

(Servir, 2014) En primer lugar, cabe resaltar que la Ley reconoce como “servidor público” a todo ciudadano que presta servicios en entidades de la administración pública con nombramiento o contrato de trabajo, con las formalidades de la ley, en jornada legal y sujeto a retribución en periodos regulares. Para (Noticia, 2020) El ingreso de trabajadores a las entidades del Sector Público, con independencia del régimen laboral al que pertenecen, debe realizarse a través de un concurso público en estricto cumplimiento de las normas que regulen la contratación de personal, así como las normas de ingreso de personal de cada Sector; salvo en el caso de designación en cargos de confianza y de directivos superiores de libre designación y remoción

Fig. 6 Mapa mental de reclutamiento de talento humano



Fuente: Elaboración propia



5.- CONCLUSIÓN

El reclutamiento de talento humano en las empresas públicas es un proceso por el cual las empresas contratan al personal adecuado para ocupar un puesto, el programa de reclutamiento de personal debe estar dentro de la planeación estratégica de la empresa para que se encamine a cumplir los objetivos de la empresa.

Debido a los cambios tan drásticos que están ocurriendo en la sociedad las empresas deben estar atentas a cumplir con las necesidades del consumidor y de la misma empresa, es por eso que el proceso de reclutamiento no se debe tomar a la ligera. Por lo tanto, debemos avanzar sobre aquella visión tradicional que consideraba los procesos de reclutamiento y selección como actos puntuales dentro de la empresa, e integrar estos procesos como parte fundamental de la vida y crecimiento de la misma.

Si no se hace correctamente el proceso de reclutamiento de personal y se contrata a un trabajador que no es apto para el puesto le puede causar a la empresa una baja productividad ya que de nada sirve desarrollar una filosofía de empresa si no tiene la estructura administrativa que la soporte.

Un régimen laboral es el conjunto de funciones y actividades esenciales y propias de la Administración Pública realizadas por los empleados públicos.

La carrera administrativa en el Perú es un conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes de los servidores públicos que, con carácter estable, prestan servicios de naturaleza permanente en la administración pública. Su objetivo es la incorporación de personal idóneo, garantizando su permanencia y desarrollo, sobre la base de méritos y calificaciones en el desempeño de sus funciones y dentro de una estructura uniforme de grupos ocupacionales y de niveles



6.- REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alamo, G., & Sangronis, Y. (2008). La Programacion Neuro-Linguistica y su Aplicabilidad en el Proceso de Reclutamiento y Seleccion. *ORBIS/CIENCIAS HUMANAS*, 66-67.
- Blasco , R. (2004). Reclutamiento, seleccion de personal y las tecnologias de la informacion y de la comunicacion. *Revista de psicologia del trabajo y de las organizaciones*, 141-167.
- Bretones, D. ,. (2008). *Reclutamiento y Seleccion de Personal*. España: Ediciones Piramide.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos humanos 9na edicion*. Mexico: McGraw Hill.
- Diaz, A. (12 de 04 de 2011). *Curso de Reclutamiento*. Obtenido de <https://amparodiazllairo.files.wordpress.com/2011/04/curso-reclutamiento-2->
- Espinoza, J. (2013). *Reclutamiento: seleccion, contratacion e induccion del personal* . Mexico: Manual moderno.
- Flores , R. (2014). *Administracion de Recursos Humanos*. mexico: UNID Editorial Digital.
- Flores, J. (2016). Estrategias para mejorar el proceso de reclutamiento y seleccion de personal en la direccion de teleinformatica de la gobernacion del estado de Merida. *Sapienza Organizacional*, 79-102.
- Garcia, P. E., Gatica, M. L., Cruz, E. R., Gatica , K., Vargas, R. D., Herandez, J., . . . Macias, D. M. (2016). Procesos de reclutamiento y las redes sociales. *Revista Iberoamericana para la investigacion y el Desarrollo Educativo*, volumen 6.
- Lopéz , J. (2010). La seleccion de personal basada en competencias y su relacion con la eficacia organizacional . *Perspectivas*, 129-152.
- Morell, A. (1999). El reclutamiento de personal en la nueva sociedad informacional. *Papers* , 173-1994.
- Noticia, L. L.-E. (27 de Enero de 2020). *La Ley - El Ángulo Legal de la NoticiaEl Ángulo Legal de la Noticia*. Obtenido de <https://laley.pe/art/9131/estas-son-las-nuevas-reglas-para-el-ingreso-de-personal-a-las-entidades-publicas>
- Perez, M., & Morales, V. (2019). Reclutamiento 2.0. *TEPEXI Boletin Cientifico*, 99-101.
- R&C, C. (5 de 10 de 2017). *R&C Consulting Escuela de Gobierno y Gestion Publica* . Obtenido de <https://rc-consulting.org/blog/2017/10/regimenes-laborales-publicos/#:~:text=R%C3%89GIMEN%20LABORAL%20P%C3%9ABLICO%20276,permanente%20en%20la%20Administraci%C3%B3n%20P%C3%BAblica>.
- Restrepo, L. S., Ladino, A., & Orozco, D. (2008). Modelo de Reclutamiento y Seleccion de Talento Humano por Competencias para Niveles Directivo de la Organizacion. *Scientia et Technica*, 286-291.
- Riesgo, L. (1983). *Seleccion de personal, primera parte: reclutamiento* . Madrid: Paranifno S.A.
- Rubió, T. (2016). *Recursos humanos: Direccion y gestion de personas en las organizaciones*. Barcelona: Ediciones Octaedro, S.L.



- Servir. (2014). Los regimenes laborales en el peru . En Servir, *El servicio civil peruano* (pág. 20). Lima, Peru.
- Spencer, L., & Spencer, S. (1993). *Competence at work: Models for superior performarce*. United States: Wiley.
- Velando, M., & Guisado, M. (2006). Impacto de la estrategia de reclutamiento organizacional sobre el rendimiento del personal de I+D en empresas de alta tecnologia. *Revista Europea de direccion y economia de la empresa*, 131-150.
- Vidal, C., López, L., Rojas, J., & Castro, M. (2017). Desarrollo de sistema web de reclutamiento y seleccion de directivos por competencia mediante PHP CodeIgniter 3.0. *Informacion Tecnologica*, 203-2012.
- Werther, W., & Keith, D. (2008). *Admnistracion de Recursos Humanos* . Mexico: Mc Graw Hill.
- Zerelli, A. (1973). *Reclutamiento, seleccion y acogida del personal* . Bilbao: Ediciones Deusto.