**GUÍA DE ESTUDIOS N°5**

**Instrucciones:** “Lea comprensivamente la guía de estudios y desarrolle la actividad propuesta en archivo Word o bien en su cuaderno, **el nombre del documento Word debe indicar la siguiente información: nombre, apellidos, curso, nombre del módulo, guía 5.** El documento Word elaborado por usted o bien la fotografía de la actividad realizada en su cuaderno, puede ser enviado para su revisión al correo: [natalia.gorosito@colegioprovidencialaserena.cl](mailto:natalia.gorosito@colegioprovidencialaserena.cl), en caso de dudas y consultas también utilice al mismo correo.

**Objetivos**

* Conoce características de las técnicas de reclutamiento de personal.

En la guía anterior, comenzamos a conocer los medios de reclutamientos, el área a cargo del reclutamiento del personal debe escoger el medio que se adecua mejor según las necesidades actuales y futuras de la organización. Puede realizar un reclutamiento de personal interno, un reclutamiento externo o mixto.

**Reclutamiento Interno de personal**

El reclutamiento interno se basa en datos e información proporcionados por distintos subsistemas:

* Resultados obtenidos por el candidato interno en los exámenes de selección a los que fue sometido al ingresar a la organización.
* Resultado en las evaluaciones de desempeño del candidato interno.
* Resultado en los programas de capacitación y entrenamiento en los que participó el candidato interno.
* Planes de carrera o incluso planes de movilización de personal para verificar la trayectoria más adecuada del ocupante del puesto considerado.
* Condiciones de promoción del candidato interno (si está “listo” para ser promovido) y de reemplazo (si ya hay un sustituto preparado para ocupar su lugar).

Para conseguir un reclutamiento interno efectivo, es necesario que el departamento de Recursos Humanos se coordine adecuadamente con las demás áreas de la organización, para así obtener la información suficiente y necesaria que permitirá tomar buenas decisiones.

**Ventajas del Reclutamiento Interno**

**Es más económico**: evita gastos en anuncios de periódicos u honorarios a empresas de reclutamiento, costos de atención a candidatos, de admisión, gastos de integración del nuevo candidato, etcétera.

**Es más rápido**: evita las demoras frecuentes del reclutamiento externo, la espera del día en que se publique el anuncio en el periódico, la espera a que lleguen los candidatos, la posibilidad de que el candidato elegido tenga que trabajar en su actual empleo durante un periodo de aviso previo a su separación, la demora natural del propio proceso de ingreso, entre otras demoras.

**Presenta un índice mayor de validez y de seguridad**, pues el candidato ya es conocido, ya fue evaluado durante un tiempo y sometido a la valoración de los jefes involucrados; la mayoría de las veces no necesita de un periodo experimental, ni de integración e inducción en la organización, ni de verificación de datos personales al respecto. El margen de error es pequeño debido al volumen de información que la empresa tiene respecto a los empleados.

**Es una fuente poderosa de motivación para los empleados**, ya que éstos vislumbran la posibilidad de crecimiento dentro de la organización, gracias a las oportunidades que ofrece una futura promoción.

**Aprovecha las inversiones de la empresa en la capacitación del personal**, que muchas veces tiene su utilidad cuando el empleado llega a ocupar puestos más elevados y complejos.

**Desventajas del Reclutamiento Interno**

Exige que los nuevos empleados tengan cierto potencial de desarrollo para que puedan promoverlos a un nivel superior al del puesto con el que ingresan, además de motivación suficiente para llegar ahí. **Si la organización no ofrece oportunidades de crecimiento en el momento adecuado, correrá el riesgo de frustrar las ambiciones de sus empleados**, lo que tendrá como consecuencia la apatía, el desinterés o la separación de la organización.

Puede **generar conflicto de intereses**, pues al ofrecer la oportunidad de crecimiento, crea una actitud negativa en los empleados que no demuestran tener las capacidades necesarias o no logran obtener aquellas oportunidades. Pueden interpretar como “favoritismo” la elección del empleado que es promovido.

Evita la renovación del personal, lo que podría tener como consecuencia **perder la oportunidad de incorporar nuevos elementos que podrían aportar con ideas innovadoras** para la mejora continua de la organización.

**Reclutamiento Externo de Personal**

Se le llama reclutamiento externo de personal, cuando los candidatos a la vacante disponible se encuentran fuera de la organización. El reclutamiento externo incide sobre candidatos reales o potenciales, disponibles o empleados en otras organizaciones y puede involucrar una o más de las técnicas de reclutamiento siguientes:

* Archivos de candidatos que se hayan presentado espontáneamente o en reclutamientos anteriores.
* Recomendación de candidatos por parte de los empleados de la empresa.
* Carteles o anuncios en la puerta de la empresa.
* Contactos con sindicados o asociaciones de profesionales.
* Contactos con universidades, escuelas, asociaciones de estudiantes, instituciones académicas y centros de vinculación empresa-escuela.
* Conferencias y ferias de empleo en universidades y escuelas.
* Convenios con otras empresas que actúan en el mismo mercado, en términos de cooperación mutua.
* Anuncios en periódicos y revistas.
* Viajes de reclutamiento en otras localidades.
* Reclutamiento en línea (online) a través de internet.

**Cuestionario (29 ptos total)**

1. **Explique, por qué el departamento de Recursos Humanos requiere estar organizado con las otras áreas o subsistemas de la organización para realizar un reclutamiento interno de personal. (4 ptos, 3 líneas de escritura mínima)**
2. **¿Qué tipo de información analiza el Departamento de Recursos Humanos para realizar un reclutamiento interno de personal efectivo? Nombre al menos tres ejemplos. (2 ptos c/u, 6 ptos total)**
3. **Elabore un ejemplo práctico, describiendo y explicando una situación donde se evidencie que el reclutamiento Interno de personal tenga efectos negativos en la organización. ( 4 ptos, 4 líneas mínimo de escritura)**
4. **Verdadero o falso, identifique con un V si es verdadero o una F si es falso, las siguientes afirmaciones. Justifique las falsas.(3 ptos c/u, 15 ptos total)**

\_\_ El reclutamiento interno de personal se caracteriza por tener un alto costo financiero, sin embargo es más efectivo.

\_\_ El reclutamiento interno de personal puede ser una fuente de motivación para el personal que integra la organización.

\_\_ El reclutamiento externo de personal, considera candidatos potenciales para las vacantes a personas que cumplan con los requisitos y se encuentren dentro de la organización.

\_\_ El reclutamiento externo de personal, es una técnica estandarizada la cual no varía, sin importar la organización que la implemente.

\_\_ Una de las técnicas utilizadas en el reclutamiento externo del personal, es la captación de posibles candidatos a través de internet.