



CENTRO EDUCACIONAL FERNANDO DE ARAGÓN ENSEÑANZA MEDIA

GUÍA PARA EL APRENDIZAJE

Desde: 03/08/2020 Hasta: 14/08/2020

NOMBRE DE ALUMNO/A:

CURSO: 4° Medio

ASIGNATURA: Dotación de personal

NIVEL: Cuartos medios

UNIDAD II: Investigación interna de necesidades

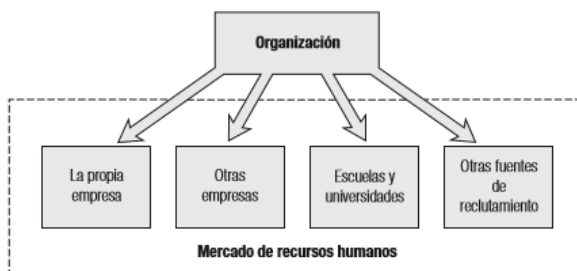
CONTENIDO: El proceso de reclutamiento

OBJETIVO DE APRENDIZAJE: Identificar el proceso de reclutamiento a partir de las necesidades

OA 1 - Ejecutar tareas sistemáticas de descripción de cargos, de reclutamiento y de selección de personal, de acuerdo a las necesidades de una empresa, a los procedimientos establecidos y a la normativa vigente.

Unidad II – El proceso de reclutamiento

El reclutamiento implica un proceso que varía de acuerdo con la organización. En muchas organizaciones, el inicio del proceso de reclutamiento depende de una decisión de línea. En otras palabras, el departamento de reclutamiento no tiene autoridad para efectuar ninguna actividad al respecto sin que el departamento en el que se encuentre la vacante a ser ocupada haya tomado la decisión correspondiente.



La requisición de empleo (RE) es un punto importante de arranque ¿Quién da la salida? La emisión de una requisición de empleo o de personal presenta ciertas semejanzas con la de una requisición de material. En este caso, cuando la persona encargada la recibe, verifica si en los anaqueles se tiene el material solicitado para entregárselo al solicitante; en caso contrario, emite una orden de compra para que el material sea adquirido de algún proveedor. En el caso de la requisición de empleo, cuando el departamento de reclutamiento la recibe, éste verifica en los archivos si existe algún candidato adecuado disponible; si no es el caso, debe reclutarlo por medio de las técnicas de reclutamiento particularmente más indicadas.

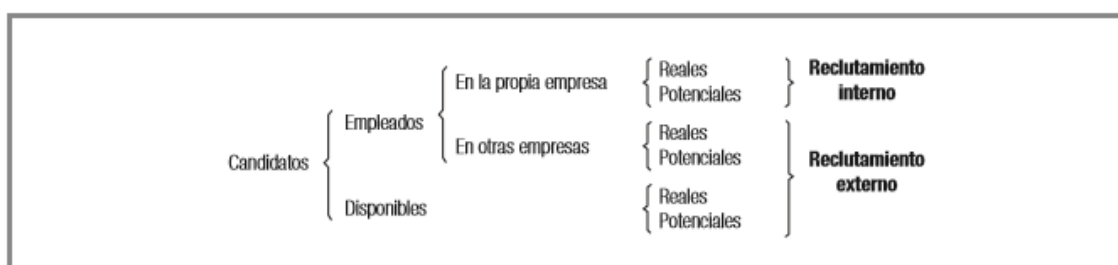
Modelo de requisición de un empleado

De: Departamento		Fecha/Emisión																					
Para: División de Relaciones Industriales		Fecha/Recibido																					
Área de Reclutamiento y Selección		Núm. /																					
REQUISICIÓN DE EMPLEADO																							
DIVISIÓN		CLAVE DE LA DIVISIÓN																					
NOMBRE DEL PUESTO	CLAVE	CANTIDAD	CATEGORÍA																				
<input type="checkbox"/> POR REEMPLAZO		<table border="1"> <thead> <tr> <th>REGISTRO</th> <th>FECHA/SALIDA</th> <th>NOMBRE</th> <th>PUESTO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td> </td><td>/ /</td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td>/ /</td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td>/ /</td><td> </td><td> </td></tr> <tr><td> </td><td>/ /</td><td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table>		REGISTRO	FECHA/SALIDA	NOMBRE	PUESTO		/ /				/ /				/ /				/ /		
REGISTRO	FECHA/SALIDA	NOMBRE	PUESTO																				
	/ /																						
	/ /																						
	/ /																						
	/ /																						
<input type="checkbox"/> POR AUMENTO DEL PERSONAL		CAUSAS DEL AUMENTO DEL PERSONAL																					



Medios de reclutamiento

Verificamos que las fuentes de reclutamiento sean las áreas del mercado de recursos humanos exploradas por los mecanismos de reclutamiento. En otras palabras, el mercado de recursos humanos presenta diversas fuentes de recursos humanos que tienen que ser diagnosticadas y localizadas por la empresa que después influirá sobre ellas por medio de múltiples técnicas de reclutamiento que buscan atraer candidatos para atender sus necesidades. También verificamos que el mercado de RH está constituido por un conjunto de candidatos, que pueden estar ocupados o empleados (trabajando en alguna empresa) o disponibles, (desempleados). Los candidatos ocupados o disponibles pueden ser tanto reales (que buscan empleo o desean cambiar de empleo) como potenciales (que no buscan empleo). Los candidatos empleados, ya sea reales o potenciales, se encuentran trabajando en alguna empresa, incluso en la propia. A esto se deben los dos medios de reclutamiento: el interno y el externo. El reclutamiento es externo cuando se dirige a candidatos, reales o potenciales, disponibles o empleados en otras empresas, su consecuencia es una entrada de recursos humanos. Es interno cuando se dirige a candidatos, reales o potenciales, empleados únicamente en la propia empresa, su consecuencia es el reclutamiento interno de recursos humanos.



Dividiremos la clase enfocándonos profundamente en reclutamiento interno, en la próxima guía enfocaremos el reclutamiento externo, cuales en sus bases y funciones para llevarlo a cabo.

Reclutamiento interno El reclutamiento

Es interno cuando, al haber una determinada vacante, la empresa trata de llenarla mediante el reacomodo de sus empleados, los cuales pueden ser promovidos (movimiento vertical) o transferidos (movimiento horizontal) o transferidos con promoción (movimiento diagonal). Así, el reclutamiento interno puede implicar:

- Transferencia de personal.
- Promoción de personal.
- Transferencia con promoción de personal.
- Programas de desarrollo de personal.
- Planes de carrera para el personal.

El reclutamiento interno exige una intensa y continua coordinación e integración entre el departamento de reclutamiento y los demás departamentos de la empresa, e involucra varios sistemas y bancos de datos. Muchas organizaciones utilizan bancos de talentos y personas capacitadas para el reclutamiento interno.

Ventajas del reclutamiento interno

El reclutamiento interno es un procedimiento o movilización interna de recursos humanos. Las ventajas principales del reclutamiento interno son:

- 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.

Desventajas del reclutamiento interno

Sin embargo, el reclutamiento interno presenta algunas desventajas:

- 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, con objeto de encontrar oportunidades fuera de ella.
- 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. Por ejemplo, cuando se trata de un jefe que no consigue ningún ascenso dentro de la organización o no tiene potencial de desarrollo, pone en los puestos subalternos a personal de potencial limitado para evitar tener competidores futuros, o “estanca” el desempeño y las aspiraciones de aquellos subordinados que en el futuro puedan superarlos.
- Cuando se administra incorrectamente se puede llegar a una situación que Lawrence Peter denomina principio de Peter: al promover continuamente a sus empleados, la empresa los eleva hasta el nivel en el que demuestran su máximo de incompetencia. Así, en la medida en que el empleado demuestra competencia en un puesto, la organización lo promueve continuamente hasta que se detiene en uno por mostrarse incompetente.

Actividad

I- Referente a la materia expuesta anteriormente desarrollemos las siguientes preguntas:

- 1.- ¿Por qué motivo el reclutamiento depende de una decisión de línea empresarial?
- 2.- Explique cómo es el proceso de requisición de empleo
- 3.- ¿Cuál es el medio que origina tanto reclutamiento interno y externo?
- 4.- De acuerdo al reclutamiento interno mencione a lo menos tres factores expuestos anteriormente y explíquelos referente a su conocimiento
- 5.- Realice un cuadro comparativo para encontrar las diferencias entre reclutamiento interno y externo

II- Realice un vocabulario técnico con fines de identificar 10 palabras encontradas en esta guía