

2. Reclutamiento.

El Reclutamiento constituye la primera fase del proceso de afectación y tiene como objetivo reunir el mayor número posible de aspirantes” cualificados “a fin de poder seleccionar entre los mismos aquellos que son, en principio, los más idóneos para el puesto de trabajo que se necesita cubrir. El reclutamiento precede a la selección y la condiciona, pues predetermina la cantidad y calidad de posibles candidatos.

Proponemos la siguiente definición del proceso de reclutamiento:

Conjunto de actividades tendentes a atraer un número suficiente de candidatos cualificados para ocupar un puesto de trabajo. Dichos candidatos deben tener la cualificación suficiente para el puesto, sin que esta sea excesiva o innecesaria ni, por supuesto, deficiente.

El reclutamiento es importante, debido a que cuanto mayor sea el número de aspirantes, más selectiva puede ser la contratación.

Si solo se presentan dos candidatos para dos vacantes, lo más probable es que no exista otra alternativa que contratarlos.

Sin embargo, si se presentan 10 o 20 aspirantes, entonces es posible emplear técnicas como las entrevistas y pruebas para seleccionar solo a los mejores.

Es por esto que se hace necesario la búsqueda de eficientes fuentes de reclutamiento.

2.1 Fuentes de reclutamiento

Las fuentes de Reclutamiento son los lugares de origen donde se podrán encontrar los Recursos o talento Humano.

2.1.1 Reclutamiento interno.

Estas son las oportunidades que se les dan a los aspirantes que están dentro de la Empresa. Esta opción significa una gran oportunidad para que los trabajadores ocupen los puesto vacantes y asciendan dentro de la Organización. Generalmente la Empresa lo somete a concurso.

La empresa busca dentro el o los candidatos potenciales para ocupar el puesto.

La Búsqueda de personal dentro de la organización y sobre todo la selección de este, para poder ocupar nuevas vacantes, es resultado de la obtención de datos e informaciones relacionadas con otros subsistemas, como por ejemplo:

- ❖ Resultados del candidato interno en las pruebas de selección al ingreso a la organización.
- ❖ Resultados de las evaluaciones de desempeño.
- ❖ Resultados de los programas de capacitación.
- ❖ Análisis y descripción del puesto actual y del puesto que está considerándose.
- ❖ Planes de carrera.
- ❖ Condiciones de ascenso y de remplazo.

El reclutamiento interno se puede dividir a su vez en dos subtipos:

a) Reclutamiento vertical (promociones es decir ocupar un puesto de mayor responsabilidad).

b) Reclutamiento horizontal (Transferencias; se trata de ocupar un nuevo puesto de igual responsabilidad, pero en un departamento o división diferente).

Existen tres componentes que debe llevar toda búsqueda de nuevo personal, a partir del reclutamiento interno.

1. Prácticas formales e informales para determinar cómo están organizados y descritos los puestos.
2. Métodos para elegir a los candidatos.
3. Procedimientos y autoridad de los responsables de cubrir los puestos.

Dentro de las Implicaciones ya sean negativas o positivas de la movilización de trabajadores dentro de la empresa podemos mencionar:

- ❖ Reubicación de empleados

Implica:

- I. Transferencia de personal (movimiento diagonal)
De cualquier departamento
- II. Traslados (movimiento horizontal).
Transferencia de sede o de instalaciones, dentro de la misma ciudad o hacia distintas ciudades, estados o inclusive países.
- III. Ascensos de personal (movimiento vertical)
Por escalafón, tiempo laborando, por convocatoria con examen de conocimientos y habilidades.
- IV. Transferencias con ascensos de personal
- V. Programas de desarrollo de personal.
Cursos y talleres de capacitación.
- VI. Planes de carreras.

Entre las ventajas y desventajas de este tipo de reclutamiento podemos mencionar:

RECLUTAMIENTO INTERNO

VENTAJAS	INCONVENIENTES
<ul style="list-style-type: none"> • El candidato ya posee conocimientos sobre la organización y esta sobre el. • Por ello, se reduce e margen de error y el proceso tiene una mayor fiabilidad y validez. • Los empleados se sientes mas seguros y 	<ul style="list-style-type: none"> • Dificultad de encontrar en la propia organización a la persona con el perfil adecuado . • Puede generar luchas internas , conflictos y falta de cooperación entre las personas. • Endogamia. Se evita que personas con otros
<p>comprometidos con los interese a largo plazo de la organización.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La promoción interna aumenta la motivación. • Aprovecha las inversiones en formación realizadas. • Desarrolla un cierto grado de competencia interna. • Afán de superación. • Es mas económico. 	<p>puntos de vista e ideas se incorporen a la organización.</p>