

¿Promoción interna o contratación externa?

La eficacia de la promoción interna o de la contratación externa depende de otras políticas que tenga implantadas la empresa de forma simultánea

DISCURSO DE ASCENSOR

La contratación de personal es una de las decisiones más importantes de una empresa. Cuando una empresa cubre un puesto de empleo con uno de sus propios trabajadores (a través de una promoción o transferencia de un empleado del mismo nivel dentro de la empresa), renuncia a la oportunidad de cubrir la vacante con una nueva contratación de alguien ajeno a la compañía. Aunque las empresas usan tanto la promoción interna como la contratación externa, a menudo se inclinan a favor del uso de trabajadores internos. La promoción interna y la contratación externa tienen características distintas observables (como los niveles de capacitación), al igual que las empresas que toman una decisión u otra para cubrir una vacante. Comprender estas diferencias ayuda a las empresas a diseñar y gestionar políticas de contratación que son adecuadas para ellas.

HALLAZGOS CLAVE

Pros

- ⊕ La promoción interna tiene un riesgo de pérdidas bajo porque la incertidumbre sobre la productividad es mínima.
- ⊕ La promoción interna crea fuertes incentivos para los trabajadores porque al haber menos competidores, es más probable que se vea recompensado el esfuerzo.
- ⊕ La promoción interna promueve el desarrollo de conocimientos y capacitación especializados porque los trabajadores anticipan una larga vida profesional dentro de la empresa.
- ⊕ Una empresa puede redistribuir a sus trabajadores en distintos niveles de trabajo a través de la promoción interna.
- ⊕ La promoción interna en un nivel de trabajo crea nuevos puestos, lo que fortalece los incentivos en los niveles más bajos.

La probabilidad de promoción interna varía por sector



Fuente: Con base en la figura 1.

I Z A
World of Labor

Contras

- ⊖ La promoción interna tiene menos potencial de beneficios que la contratación externa porque la incertidumbre sobre la productividad es menor.
- ⊖ Los trabajadores de las empresas pueden caer en la complacencia o ralentizar su ritmo de trabajo ante la ausencia de contratación externa.
- ⊖ La promoción interna limita la inyección de nuevos conocimientos e ideas en la empresa.
- ⊖ La promoción interna restringe el tamaño del grupo de solicitantes.
- ⊖ Las nuevas vacantes que se generan en una empresa debido a la promoción interna se asocian con costes adicionales de contratación, selección, orientación y formación.

MENSAJE PRINCIPAL DE LOS AUTORES

A la hora de decidir si cubrir una vacante con un trabajador interno o externo, las empresas deben tener en cuenta la naturaleza y nivel del puesto, las características de la empresa y del sector, y el sistema de la empresa relacionado con las políticas de gestión de recursos humanos, como las políticas de contratación intensiva y de selección, y la formación. La promoción interna es preferible a la contratación externa cuando los conocimientos y capacitación específicos de la empresa son importantes, cuando las promociones son cruciales para motivar a los trabajadores existentes, cuando los costes de un error en la elección del trabajador son especialmente elevados, y cuando una vacante adicional (la que se cree cuando un trabajador cambia de puesto dentro de la empresa) no resulta demasiado costosa.