



# UNIVERSIDAD DEL SURESTE

○ **ALUMNO:** FELIPE ALEJANDRO MACHIN TREJO.

○ **MATERIA:** ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

○ **CATEDRATICO:** LIC. ALEJANDRO CORDERO.

○ **LICENCIATURA:** CIENCIAS DE LA EDUCACION.

○ **TEMA:** RECLUTAMIENTO INTERNO Y EXTERNO

## **Introducción**

En el presente ensayo hablo acerca del reclutamiento interno y externo para cubrir alguna vacante, en una empresa.

El proceso de selección de candidatos competentes para un puesto de trabajo en la empresa se denomina reclutamiento, y puede ser de dos tipos: interno y externo. Los analizamos a continuación. Mientras tanto, el reclutamiento externo hace referencia a la captación de candidaturas de personas ajenas a la empresa

También menciono en que consiste, cual es la diferencia del reclutamiento interno y externo, cuales son las ventajas y desventajas.

El reclutamiento, consiste en conjunto de técnicas y procedimientos que buscan atraer candidatos calificados capaces de ocupar cargos dentro de la organización. Este proceso da inicio luego de haber establecido las necesidades de personal de la organización a través de una planeación de personal. El reclutamiento es la etapa en la cual la organización realiza actividades encaminadas a influir en:

Cuando una empresa busca nuevo personal para cubrir alguna vacante, puede decantarse por realizar **procedimientos de reclutamiento interno o externo**. Son dos formas diferentes de reclutar talento, y cada una tiene sus ventajas y desventajas.

- Reclutamiento interno: Este es cuando la vacante intenta ser llenada por una persona que es empleada de la empresa, ya sea por un ascenso (movimiento vertical), traslado (movimiento horizontal) o por ser transferido con ascenso (movimiento diagonal).
- Reclutamiento externo: Este es cuando la vacante intenta ser llenada por una persona que no es empleada de la empresa, este tipo de reclutamiento incide sobre los candidatos reales o potenciales, disponibles o empleados en otras organizaciones.

Fuentes de reclutamiento:

Las fuentes de donde las empresas obtienen candidatos potenciales es una parte fundamental de su estrategia general de reclutamiento. El mercado laboral es extenso, una empresa debe saber dónde buscar para maximizar sus recursos al momento de buscar aplicantes. Algunas de las fuentes más comunes para buscar aplicantes a vacantes son:

1. Fuentes internas
2. Aplicaciones directas y recomendaciones
3. Anuncios en periódicos y revistas
4. Agencias de empleo privadas
5. Universidades y colegios

## 6. Reclutamiento electrónico

Fuentes internas y externas: Las fuentes internas ofrecen candidatos conocidos para la empresa y estos están familiarizados con la empresa. Los candidatos externos son lo contrario, pero pueden aportar diferentes perspectivas a la empresa a causa de su experiencia en otras organizaciones.

¿Cuáles son las ventajas y desventajas?

### **Las ventajas del reclutamiento interno son:**

- Es más económico
- Es más rápido
- Motiva a los empleados
- Aprovecha las inversiones en capacitaciones del personal.

### **Las desventajas son:**

- Se pueden generar conflictos de interés
- El hecho de solo ascender a personal interno genera que no exista una diversificación de pensamientos.

Las ventajas del reclutamiento externo:

- Atrae nuevas experiencias a la organización.
- La empresa se actualiza con respecto al ambiente externo.

Las desventajas son:

- Es más tardado
- Es más costoso
- Es menos seguro.

**¿En que se diferencia el reclutamiento interno del externo?**

Si hablamos de reclutamiento interno, el que se realiza teniendo en cuenta solo a las personas que trabajan o han trabajado en la empresa, o bien a aquellas que han tenido o tienen algún tipo de relación con ella, encontramos varias ventajas, en comparación con el reclutamiento externo o el que se centra en encontrar a un profesional de fuera de la empresa.

### **Conclusión:**

El **reclutamiento interno** puede tratarse, por muchos motivos, de la primera opción entre las empresas. Se recurre a ella como fuente de inspiración para los miembros del equipo. Sacar provecho del grupo de empleados que de manera fiel proporcionan sus servicios a diario aumenta la ilusión y motivación en la empresa, dado que deja abierta la posibilidad a que todos los miembros del equipo puedan ascender con el tiempo. Es parte de la filosofía de crear un programa con el cual se apoye el desarrollo personal de cada trabajador. Con el **reclutamiento externo** se crea un sentimiento de distorsión entre los trabajadores, que tienen la sensación de que si la empresa ha acudido al exterior a buscar una contratación es porque quizá ellos no sirvan para el puesto. Esto acaba creando un sentimiento negativo y no ayuda a mantener la estabilidad en la empresa.

## EXISTEN 2 TIPOS DE RECLUTAMIENTO



**RECLUTAMIENTO  
INTERNO**



**RECLUTAMIENTO  
EXTERNO**

