

Universidad del sureste

DOCENTE: JUAN ALEJANDRO MARTINEZ CORDERO

ASIGNATURA : ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS

TEMA: RECLUTAMIENTO INTERNO FRENTE A RECLUTAMIENTO EXTERNO.

NOMBRE DEL TRABAJO: ENSAYO

ALUMNA: VIVIANA HERNANDEZ SANTIZ

GRADO: 3 CUATRIMESTRE

GRUPO:"A"

INTRODUCCION

en este trabajo realice en esta forma de realizar un pequeño ensayo del tema de reclutamiento interno e externo , donde cada una de las principales tiene diferentes funciones donde hablan de las empresas donde buscan sus trabajos de los trabajadores para que un proceso de reclutamiento interno debe ser realizada mediante una forma adecuada para darles a los trabajadores un trabajo colaborativo de expresar su interés para que cubren el puesto o el vacante de trabajo etc.

INDICE TEMATICO

PRESENTACION.....	1
INTRODUCCION.....	2
RECLUTAMIENTO INTERNO FRENTE A RECLUTAMIENTO EXTERNO.....	3
CONCLUSION.....	4

IMÁGENES DE RECLUTAMIENTO INTERNO

EXISTEN 2 TIPOS DE RECLUTAMIENTO

↓

RECLUTAMIENTO INTERNO

↓

RECLUTAMIENTO EXTERNO



RECLUTAMIENTO INTERNO

Es la determinación de la empresa de llenar la vacante a través de la reubicación de sus empleados, los cuales pueden ser ascendidos (movimiento vertical) o transferidos (movimiento horizontal) o con promoción (movimiento diagonal), hay que tener en cuenta que las personas respondan al cargo al que han sido trasladados.



IMÁGENES DE RECLUTAMIENTO EXTERNO



Reclutamiento Externo



RECLUTAMIENTO INTERNO FRENTE RECLUTAMIENTO EXTERNO

-Existen diversas fuentes de reclutamiento externo

CANDIDATOS ESPONTÁNEOS: son todas aquellas personas que dejan su empresa sin que les haya solicitado.

RECOMENDACIONES DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA : son los colaboradores que puedan recomendar a personas para los vacantes , y para los empleados suelen recomendar a colegas o sus amigos para que pueda tener un buen desempeño correspondiendo la confianza de quien lo recomienda .

MODELOS EN PERIODICOS : estos anuncios sirven para buscar candidatos o para buscar trabajo entre otras cosas más y por otra parte también sirven para reunir una base de datos para unas diferentes posiciones etc.

AGENDAS DE EMPLEOS : entre los vacantes y los candidatos hay una tradición que actúan y también que puede reunir una gran cantidad de personas importantes de los currículos en poco tiempo y por lo tanto que se puede facilitar su almacenamiento ce los vacantes .

EMPRESAS IDENTIFICADORAS DE NIVEL EJECUTIVO O CAZADORAS DE TALENTOS (HEAD HUNTER) : son las organizaciones que pueden dedicar tiempo para la búsqueda de candidatos o posiciones ejecutivas por el encargo de la empresa contratante y también se puede acceder el doble de salario anual de una persona más o a los beneficios .

RECLUTAMIENTO INTERNO : es un primer mecanismo orientado a cubrir una vacante abierta y es el reclutamiento interno , es decir que mediante una selección de los colaboradores de la compañía para cubrir el puesto de trabajo . por lo tanto los mecanismos pueden ser la transferencia simple , y la transferencia con promoción y el ascenso y un proceso de reclutamiento interno que se realizó mediante de una forma adecuada para darles a los trabajadores colaborativo que la oportunidad de expresar su interés y para cubrir el puesto de vacante.

LA SELECCIÓN COMO PROCESO DE DECISIÓN: como proceso de decisión personal implica a los tres modelos del comportamiento.

1.-**MODELO DE COLOCACION:** en este modelo solo hay un solo persona para el puesto de vacante que debe ser abierta por el

2.-**MODELO DE SELECCIÓN:** es cuando hay varias personas para cubrir el vacante y de cada persona compra con los requisitos para la aprobación o el rechazo.

3.-**MODELO DE CLASIFICACION :** es un modelo cuando hay varias personas para cada vacante y se compra con los requisitos para ocupar el cargo de vacante .

EL RECLUTAMIENTO DE LOS RECURSOS HUMANOS

Reclutamiento es el proceso mediante la cual organizara a los futuros empleados para la capacitación y el cumplimiento de los objetivos organizacionales

Es un proceso por lo cual las empresas contratan a lo personal adecuado para ocupar un puesto , el reclutamiento y selección personal que debe estar dentro de la planeación de la estrategia para la empresa para que cumplan a los objetivos de la empresa

Y es un proceso en la cual de todas las empresas contratan a las personas con talento adecuado para ocupar un puesto y es la mayor importancia tener una estrategia a la planeación de reclutamiento .

RECLUTAMIENTO DIRECTO FRENTE A RECLUTAMIENTO, INDIRECTO

EL ENFOQUE DIRECTO: es cuando una organización contacta una persona directa para el puesto de trabajo.

EL ENFOQUE INDIRECTO : es cuando presenta una organización y contacta una persona intermediarios para los que sean encargados de hacer el reclutamiento .

Conclusión

Al finalizar este trabajo sobre la tema de reclutamiento interno de que trataba sobre las empresas , los trabajadores etc. donde yo opine en esta tema que las personas cuando buscan alguna trabajo tienen que ver primero las personas con talento para , cubrir el puesto de vacante , para mí a este tema es una gran importancia para saber las funciones que tienen cada tema, para así como a los estudiantes saben lo que es un reclutamiento interno así como los estudiantes si tienen la habilidad de aprender se

puede lograr , asimismo sucede lo que el reclutamiento interno frente a reclutamiento externo de que habla sobre las empresas o puesto del vacante .

