



Nombre de la alumna: yessica candelaria gordillo Martínez

Nombre del profesor: Lic. Juan Alejandro Martínez Cordero

Licenciatura: ciencias de la educación

Materia: organización de recursos humanos

Nombre del trabajo: análisis de lectura

PASIÓN POR EDUCAR

Ocosingo, Chiapas a 05 de junio del 2020.

INTRODUCCIÓN

Todas las empresas tienen entre sus principales objetivos el realizar procesos de reclutamiento que les permitan encontrar el talento más adecuado para sus filas. Imprescindible, para garantizar el buen progreso y futuro de la empresa reclutar a personas más capaces de incrementar el valor de la misma por medio de buen trabajo. Y para ello estipulan dos métodos distintos de reclutamiento interno o externo. Cada uno dispone de sus propios rasgos, ventajas y desventajas que conviene conocer a la hora de tomar una decisión sobre cuál de los métodos elegir en el entorno de nuestra empresa.

DESARROLLO

Reclutamiento externo: surgida la necesidad y no habiéndose encontrado candidato válidos dentro de la organización o empresa siguiendo las políticas de selección propias de la empresa, se decide buscar fuera el personal necesario para cubrir los puestos vacantes

Al existir determinadas vacantes, la empresa decide llenar con personas extrañas, es decir, con candidatos externos a traídos por las técnicas de reclutamiento, el tipo de selección incide sobre los candidatos reales o potenciales, disponibles o empleados en otras empresas, candidatos que se presentan espontáneamente, o que proviene de otros reclutamientos anteriores han de tener un currículum debidamente archivado a la dependencia de reclutamiento.

En el recurso humano han creado una amplia gama de técnicas que permiten que el proceso sea eficiente, sin representar algún riesgo económico para la empresa, mediante el proceso se identifica con exactitud a las personas que cumplen con el perfil solicitado para cubrir el puesto que busca.



RECLUTAMIENTO EXTERNO

El reclutamiento externo opera con candidatos que no pertenecen a la organización. Cuando existe una vacante la empresa intenta llenarla con personal de fuera, es decir con candidatos externos atraídos por los diversos medios de reclutamiento.



Reclutamiento interno: es tipo de reclutamiento que se hace con el personal que ya lleva tiempo en la empresa, además es uno de los tres tipos de reclutamiento que tiene como particularidad primordial la búsqueda de personal y de nuevo talento dentro de su misma empresa. Tomando como aspirante a nuevo puesto de trabajo a personas que ya se encuentran desempeñando una labor dentro de la empresa, también se puede hacer mediante una reubicación de talento, promoviendo un ascenso o un movimiento horizontal, se incluye la transferencia y movimiento de empleados de una ciudad a otra cuando la empresa tiene diversas sucursales en una misma región o país.

Sin embargo, la empresa le hace mucho más fácil hacer los ascensos de empleados, además de eso ahorra tiempo y dinero, el trabajador se adapta rápidamente a su nuevo puesto, porque ya conoce las actividades de la empresa y se le hace un trabajo fácil porque ya está familiarizado.

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.



