

**UDS**  
PASIÓN POR EDUCAR

**CAMPUS OCOSINGO**

# RECLUTAMIENTO INTERNO FRENTE A RECLUTAMIENTO EXTERNO

**ENSAYO**

**LICENCIATURA : CIENCIAS DE LA EDUCACION**

**ABELARDO LOPES SANTIZ**

## **RECLUTAMIENTO DE PERSONAL**

**EL RECLUTAMIENTO ES UN CONJUNTO DE PROCEDIMIENTOS ORIENTADO A ATRAER CANDIDATOS POTENCIALMENTE CALIFICADOS Y CAPACES DE OCUPAR CARGOS DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN . EL RECLUTAMIENTO DEBE ATRAER UNA CANTIDAD DE CANDIDATOS SUFICIENTEMENTE PARA ABASTECER DE MODO ADECUADO EL PROCESO DE SELECCIÓN DE MATERIA , LA FUNCIÓN DEL RECLUTAMIENTO ES SUMINISTRAR LA SELECCIÓN DE MATERIA PRIMA BÁSICA ( CANDIDATOS ) PARA SU FUNCIONAMIENTO .**

**EL RECLUTAMIENTO CONSISTE EN LAS ACTIVIDADES RELACIONADOS CON LA INVESTIGACIÓN Y CON LA INTERVENCIÓN DE LAS FUENTES CAPACES DE PROVEER ALA ORGANIZACIÓN DE UN NUMERO DE SUFICIENTE DE PERSONAS QUE ESTA NECESITA PARA LA CONSECUCIÓN DE SUS OBJETIVOS . ES UNA ACTIVIDAD CUYO OBJETIVO INMEDIATO CONSISTE EN ATRAER CANDIDATOS ENTRE LOS CUALES SE SECCIONARAN LOS FUTUROS DE LA ORGANIZACIÓN .**

## **EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO**

**EL RECLUTAMIENTO IMPLICA UN PROCESO QUE VARIA SEGÚN LA ORGANIZACIÓN . EL COMIENZO DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO DEPENDE D LA DECISIÓN DE LÍNEA . ES DECIR , LA DEPENDENCIA DE RECLUTAMIENTO NO TIENE AUTORIDAD PARA EFECTUAR NINGUNA ACTIVIDAD DE RECLUTAMIENTO SIN LA DEBIDA TOMA DE DECISIÓN POR PARTE DE LA DEPENDENCIA QUE TIENE LA VACANTE POR LLENAR . COMO EL RECLUTAMIENTO ES UNA FUNCIÓN DE STAFF , SUS ACTOS DEPENDEN DE LA DECISIÓN DE LÍNEA , QUE SE OFICIALIZA MEDIANTE UNA SOLICITUD DE EMPLEADO O SOLICITUD DE PERSONAL . SE TRATA DE UN DOCUMENTO QUE DEBE LLENARSE Y ENTREGARSE POR LA PERSONA QUE QUIERE LLENAR UNA VACANTE EN SU DEPARTAMENTO O SECCIÓN . LOS DETALLES INCLUIDOS EN EL DOCUMENTO DEPENDEN DEL GRADO DE COMPLEJIDAD EXISTENTE EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS .**

## **MEDIOS DE RECLUTAMIENTO**

**EL MERCADO DE RECURSOS HUMANOS PRESENTA DIVERSAS FUENTES QUE DEBEN ESTABLECERSE Y LOCALIZARSE POR LA EMPRESA QUE PASA A INFLUIR EN ELLAS . A TRAVÉS DE MÚLTIPLES TÉCNICAS DE RECLUTAMIENTO , CON EL PROPÓSITO DE ATRAER CANDIDATOS PARA ATENDER SUS NECESIDADES .**

**TAMBIÉN HEMOS VISTO QUE EL MERCADO DE RECURSOS HUMANOS ESTA CONFORMADO POR UN CONJUNTO DE CANDIDATOS QUE PUEDEN ESTAR EMPLEADOS ( TRABAJANDO EN ALGUNA EMPRESA ) O DISPONIBLES (DESEMPLEADOS ). LOS CANDIDATOS , EMPLEADOS O DISPONIBLES , PUEDEN SER REALES ( QUE ESTÉN BUSCANDO EMPLEO O PRETENDEN CAMBIAR EL QUE TIENEN . O POTENCIALES ( LOS QUE NO ESTÁN INTERESADOS EN BUSCAR EMPLEO , ESTO IMPLICA LOS DOS MEDIOS DE RECLUTAMIENTO : INTERNO Y EL EXTERNO .**

## **RECLUTAMIENTO INTERNO**

**EL RECLUTAMIENTO INTERNO CUANDO , AL PRESENTARSE DETERMINADA VACANTE , LA EMPRESA INTENTA LLENAR MEDIANTE LA REUBICACIÓN DE SUS EMPLEADOS , LOS CUALES PUEDEN SER ASCENDIDOS ( MOVIMIENTO VERTICAL ) O TRANSFERIDOS ( MOVIMIENTO HORIZONTAL ) O TRANSFERIDOS CON PROMOCIÓN ( MOVIMIENTO DIAGONAL ) PUEDE IMPLICAR :**

- TRANSFERENCIA DE PERSONAL**
- ASCENSO DE PERSONAL**
- TRANSFERENCIA CON ASCENSO DE PERSONAL**
- PROGRAMAS DE DESARROLLO DE PERSONAL**
- PLANES DE PROFESIONALIZACIÓN ( CARRERAS ) PERSONAL .**

## **VENTAJAS DE RECLUTAMIENTO INTERNO**

**ES MAS ECONÓMICO PARA LA EMPRESA : PUES EVITA GASTOS DE AVISOS DE PRENSA U HONORARIOS DE EMPRESAS DE RECLUTAMIENTO , COSTOS DE RECEPCIÓN Y ADMISIÓN DE CANDIDATOS , ETC.**

**ES MAS RÁPIDO : DEPENDIENDO DE LA POSIBILIDAD DE QUE EL EMPLEADO SE TRANSFIERE O ASCIENDA DE INMEDIATO , Y EVITA LAS FRECUENTES DEMORAS DEL RECLUTAMIENTO .**

**PRESENTA MAYOR ÍNDICE Y VALIDES Y DE SEGURIDAD : PUESTO QUE YA SE CONOCE EL CANDIDATO , SE LO EVALUÓ DURANTE CIERTO PERIODO Y FUE SOMETIDO AL CONCEPTO DE SUS JEFES .**

**ES UNA PODEROSA FUENTE DE MOTIVACIÓN PARA LOS EMPLEADOS : PUES ESTOS VISLUMBRAN LA POSIBILIDAD DE PROGRESO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN , GRACIAS ALAS OPORTUNIDADES OFRECIDAS A QUIENES PRESENTAN CONDICIONES PARA UN FUTURO ASCENSO .**

## **RECLUTAMIENTO EXTERNO**

**EL RECLUTAMIENTO ES EXTERNO CUANDO AL EXISTIR DETERMINADA VACANTE , UNA ORGANIZACIÓN INTENTA LLENARLA CON PERSONAS EXTRAÑAS , VALE DECIR , CON CANDIDATOS EXTERNOS ATRAÍDOS POR LAS TÉCNICAS DE RECLUTAMIENTO . EL RECLUTAMIENTO EXTERNO INCIDE SOBRE LOS CANDIDATOS REALES O POTENCIALES , DISPONIBLES O EMPLEADOS EN OTRAS ORGANIZACIONES .**

## **VENTAJAS DEL RECLUTAMIENTO EXTERNO**

**TRAE SANGRE NUEVA Y NUEVAS EXPERIENCIAS A LA ORGANIZACIÓN : LA ENTRADA DE RECURSOS HUMANOS OCASIONA SIEMPRE UNA IMPORTANCIA DE IDEAS NUEVAS Y DIFERENTES .**

**RENEVA Y ENRIQUECE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA ORGANIZACIÓN . SOBRE TODO CUANDO LA POLÍTICA CONSISTE EN RECIBIR PERSONAL QUE TENGA IDONEIDAD IGUAL O MAYOR QUE LA EXISTENTE EN LA EMPRESA .**

**HECHO POR ALUMNO ABELARDO LOPES SANTIZ .**

**LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION .**

**NOTA : PARA MI ES ALGO DIFICIL DESCARGAR LA ATOLOGIA Y PARA ELLO TUVE QUE INVESTIGAR PERO SIENDO CON EL DICHO TEMA .**

**.....GRACIAS.....SALUDOS.....**

**DERECHOS HUMANOS**