



CATEDRÁTICO:

JUAN ALEJANDRO MARTÍNEZ CORDERO

ALUMNA:

ALICE BERSAMATH GÓMEZ PÉREZ

CARRERA:

PSICOLOGÍA

GRADO:

9° CUATRIMESTRE

MATERIA:

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

LAS FUENTES DE RECLUTAMIENTO

Reclutamiento externo

Corresponde a una investigación del mercado de recursos humanos orientada a segmentarlo para facilitar su análisis.

Formas

Primeramente, tener los Archivos de candidatos que se presentan espontáneamente o que provienen de otros reclutamientos. La presentación de candidatos por parte de los funcionarios de la Empresa, Carteles o avisos en la puerta de la Empresa, Contactos con sindicatos y asociaciones gremiales, Contacto con otras empresas que actúan en un mismo mercado, en términos de cooperación mutua, Avisos en diarios, revistas, etc.

Ventajas

Trae "sangre nueva" y nuevas experiencias a la organización: la entrada de recursos humanos ocasiona siempre una importación de ideas nuevas y diferentes.

Renueva 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.

Aprovecha las inversiones en preparación y en desarrollo de personal efectuadas por otras Empresas o por los propios candidatos: esto no significa que la Empresa deje de hacer esas inversiones de ahí en adelante, sino que usufructúa de inmediato el retorno de la inversión ya efectuada por los demás.

Desventajas

Generalmente tarda más que el reclutamiento interno.

Es más costoso, exige inversiones y gastos inmediatos con anuncios de prensa, honorarios de agencias de reclutamiento, formularios, etc.

En principio, es menos seguro que el reclutamiento interno, ya que los candidatos externos son desconocidos y provienen de orígenes y trayectorias profesionales que la Empresa no está en condiciones de verificar con exactitud.

Afecta la política salarial de la Empresa al actuar sobre su régimen de salarios, principalmente cuando la oferta y la demanda de recursos humanos están en situación de desequilibrio.

Reclutamiento interno

Corresponde a una investigación acerca de las necesidades de la organización referente a sus recursos humanos y que políticas pretende adoptar con respecto a su personal.

Formas

Transferencia de personal, Ascensos de personal, Transferencias con ascenso de personal, Programas de desarrollo de personal y Planes de "profesionalización" (carreras) de personal.

Es más 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 más rápido: dependiendo de la posibilidad de que el empleado se transfiera o ascienda de inmediato, y evita las frecuentes demoras del reclutamiento externo.

Presenta mayor índice de validez y de seguridad: puesto que ya se conoce el candidato, se lo evaluó durante cierto período y fue sometido al concepto de sus jefes.

Es una poderosa fuente de motivación para los empleados: pues éstos vislumbran la posibilidad de progreso dentro de la organización, gracias a las oportunidades ofrecidas a quienes presentan condiciones para un futuro ascenso.

Aprovecha las inversiones de la Empresa en entrenamiento de personal: que muchas veces sólo tiene su retorno cuando el empleado pasa a ocupar cargos más elevados y complejos.

Desarrolla un sano espíritu de competencia entre el personal: teniendo presente que las oportunidades se ofrecerán a quienes realmente demuestren condiciones para merecerlas.

Desventajas

Exige que los empleados nuevos tengan condiciones de potencial de desarrollo para poder ascender, al menos, a algunos niveles por encima del cargo donde están ingresando, y la motivación suficiente para llegar allí.

Puede generar un conflicto de intereses: ya que, al explicar las oportunidades de crecimiento dentro de la organización, tiende a crear una actitud negativa en los empleados que, por no demostrar condiciones, no realizan esas oportunidades.

En la parte de reclutar a las personas, tiene que ser de mucha importancia ya sea interna o externa por motivos de que se quiere una mejoría para la empresa y que de cierta forma se tiene que ver la productividad; por ello, se hace una selección detalladamente con el fin de ser lo más posible auténticos.

Es por eso que, en la parte interna, contrae sus beneficios y desventajas al igual que en la externa, la gran diferencia es que en la interna buscan trabajadores de la misma empresa, y en la externa tienen que hacer varios movimientos para tener el nuevo recluta.

Que de cierta forma la parte de recursos humanos tiene la obligación de que no haya vacantes en la empresa, y que también le avisen de inmediato cuando no hay ningún trabajador activo; es importante tener en cuenta cuanto será el salario de cada trabajador que vaya a entrar, como también el grado de estudio, y conocer sus objetivos y metas.