

**NOMBRE DEL ALUMNO:**

YESICA DARIANA SÁNCHEZ SÁNCHEZ

**MATERIA:**

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

**9° CUATRIMESTRE**

**TRABAJO:**

CUADRO SINÓPTICO

**CARRERA:**

LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

**PROFESOR.**

ALEJANDRO MARTINEZ CORDERO

# LAS FUENTES DE RECLUTAMIENTO

## DEFINICIÓN

Las fuentes de Reclutamiento son los lugares de origen donde se podrán encontrar los Recursos Humanos que necesita la empresa al generarse una vacante.

Problema de la empresa

Es encontrar las mejores fuentes que le proporcionarán los recursos humanos en el mercado de trabajo

## FASES MÁS IMPORTANTES DEL RECLUTAMIENTO ES:

La identificación y selección de las fuentes que pueden ser utilizadas para promover Candidatos, que presenten la capacidad de atender los requisitos de la empresa.

## INTERNO

Se da al presentarse determinada vacante, la empresa intenta llenarla mediante la reubicación de sus empleados.

El reclutamiento interno implica:

Transferencia de personal

Ascensos de personal

Transferencias con ascensos de personal

Programas de desarrollo de personal

Planes de profesionalización de personal

## EXTERNO

Este trae personal nueva con experiencias para empresa.

Es externo cuando al existir determinada vacante, la empresa intenta llenarla con personas extrañas.

El proceso implica una o más de las siguientes técnicas de reclutamiento:

Archivo conformado por candidatos que se presentan de maneras espontáneas o provenientes de otros reclutamientos.

Candidatos referidos por trabajadores de la misma empresa.

Carteles o avisos en la puerta de la empresa.

Redes sociales, eventos, contenido de multimedia , blog corporativo, etc.

Contactos con universidades, centros de capacitación u otros centros de estudio.

Intercambio con otras empresas.

Anuncios en diarios, revistas, etc.

## CONCLUSIÓN

El departamento de recursos humanos lo principal debe tener como función, ayudar a los demás departamentos en el proceso de reclutamiento; buscar medios para hacer una forma más efectiva para que el reclutamiento atraiga a los mejores candidatos a ocupar la vacante.

La primera función es que, si se desea un buen reclutamiento, es conocer las diferentes fuentes y medios de reclutamiento para atraer candidatos adecuados a sus necesidades, como internos y externos, proponer los contenidos necesarios en los medios para atraer a los candidatos al proceso de selección, por ejemplo: reclutar por medio de los mismos trabajadores, recomendaciones, avisos en plataforma multimedia, etc.

Así mismo para hacer un buen reclutamiento de personal, el reclutador debe hacer un buen contacto con el candidato, verificar la experiencia y donde ha trabajado antes y las razones del porque ya no trabaja ahí; si fue por despido, por renuncia, etc., o en el caso de que sea transferencia, ascenso.

Las empresas siempre buscan la manera de atraer a nuevos empleados, ya sea los mismos trabajadores que buscan ascender o bien, personal nuevo. Las ventajas de que se busque candidatos dentro de la empresa, es que el departamento y la empresa en general, tendría un menor costo, mayor motivación en los empleados a subir de puesto, sería más rápido y seguro por el trabajo que ha realizado dentro de la empresa, pero, así como hay ventajas, también tiene sus desventajas como: exigir más a los empleados mayor potencial de desarrollo para ascenderlo, crear una actitud negativa por los más empleados que se quedaron en el mismo puesto.

Por otra parte, las ventajas que se obtiene al reclutar personal fuera de la empresa es que se pueden encontrar con personas de nuevas experiencias, ideas nuevas, innovadores, que aporte a la empresa a crecer etc. Las desventajas que se pueden encontrar es que la inversión puede ser costoso al momento de poner anuncios que se necesita un nuevo empleado(a), también que la empresa tiene que verificar con exactitud la trayectoria del profesional, así como empezar desde cero aplicándole técnicas de reclutamiento.