



**Nombre de alumno:** Susana Calvo Santiago

**Nombre del profesor:** Sandy Naxchiely Molina Román

**Nombre del trabajo:** Mapa conceptual (subtema 2.4 “Fuentes de reclutamiento”).

**Materia:** Reclutamiento y selección de personal

**Grado:** 9° cuatrimestre

**Grupo:** LSP19SDC0117-B

PASIÓN POR EDUCAR

Comitán de Domínguez Chiapas a 31 de Mayo de 2020.

FUENTES DE RECLUTAMIENTO

Son los lugares en donde se pueden encontrar a los recursos humanos que la empresa necesita.

Reclutamiento interno

Reclutamiento externo

Reubicación de empleados de la misma empresa para cubrir la vacante.

Es externo ya que las vacantes se llenan con personas extrañas

Programas de promoción de información sobre vacantes.

Empleados que se retiran

Referencias y recomendaciones de los empleados

Candidatos espontáneo

Referencias de otros empleados

Anuncios de periódico

Agencia de empleo

Compañías de identificación del personal a nivel ejecutivo

Instituciones educativas

Asociaciones profesionales

Sindicatos

son

son

son

son

Presentación

Ofrecen

establece

algunas

son

son

es

Para informar a los empleados que vacantes existen y que requisitos hay que cumplir.

Una fuente de candidatos que a menudo se ignora

Una de las mejores fuentes para obtener empleados que trabajen eficazmente

Las personas que llegan a la empresa con el fin de conseguir trabajo.

Varias ventajas ya que es muy difícil encontrar a personas capacitadas en algunos puestos de trabajo complicados.

Efectividad en la búsqueda de candidatos.

Puentes entre las vacantes que les comunican y los candidatos que obtienen publicidad.

Se especializan en buscar personal nivel ejecutivo y otros nivel técnico.

una buena fuente para atraer candidatos jóvenes.

Un programa para promover empleo.

Cuando el reclutador esta asociado con normas y reglamentos sindicales

mediante

porque

porque

Por lo tanto

generalmente

como

puede

Boletines informativos, colocados en áreas de continua circulación. o boletines electronicos.

Se retiran de la empresa por diversas razones, en su mayoría porque se les dificulta cumplir con las 48 horas semanales.

Estan bajo la recomendación de un empleado actual y si la persona recomendada falla , el empleado actual queda mal ante la empresa.

Tendran que llenar un formulario para así conocer sus habilidades e intereses.

La agencia comunica al candidato para que se presente a la empresa solicitante.

Avisos clasificados, revistas, periódicos.

Resultar favorable para la localización de algunas personas con oficios como: plomero, carpintero, obreros, entre otros.

