

NOMBRE: DELINA ESMERALDA PEREZ VILLATORO

PROFESOR: SANDY NAXCHIELI MOLINA ROMAN



MATERIA: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

NOMBRE DEL TRABAJO: MAPA CONCEPTUAL TEMA 2.4

GRADO: 9

GRUPO B

28 DE MAYO DE 2020

FUENTES DE RECLUTAMIENTO

QUE ES

Las Fuentes de reclutamiento son los lugares de origen donde se encuentran los recursos humanos de la empresa (vacante)

El mayor problema de las empresas es encontrar las mejores fuentes que le proporcionen recursos humanos en el mercado de trabajo.

Una de las fases más importantes es la identificación y selección de las fuentes que pueden ser utilizadas para promover candidatos con capacidad.

RECLUTAMIENTO INTERNO

Se da una determinada vacante la empresa intenta llenarla mediante la publicación de sus empleados los cuales pueden ser ascendidos o transferidos.

Trasferencia del personal.
Ascenso del personal.
Programas de desarrollo personal.

Las empresas cuentan con fuentes de reclutamiento interno los empleados constituyen una fuente importante para candidatos de puestos.

Las decisiones de promoción y trasferencias laterales las forman gerentes en línea.

PROGRAMAS DE PROMOCION DE INFORMACION DE VACANTES

Los departamentos del personal participan en programas de promoción de la compañía.

Esta información se puede colocar en boletines informativos en áreas de continua circulación.

Empleados que se retiran

Una fuente de espacios son generados por aquellos que se retiran por diversas razones.

Otros permanecerán en la empresa si pudieran variar sus horarios o se han visto obligados a renunciar por diversos problemas.

REFERENCIAS Y RECOMENDACIÓN POR EMPLEADO

Una de las técnicas más eficientes para la contratación es la recomendación eficaz para un trabajador actual.

Las recomendaciones pueden recibir información más eficaz y precisamente acerca de las personas disponibles.

RECLUTAMIENTO EXTERNO

Es externo cuando al existir la demanda de personal la empresa trata de llenarlas con personas externas.

Archivo conformado por candidatos que se presentan de forma espontánea.

Candidatos responsables por trabajador de la misma empresa.

Carteles de aviso en la puerta de la empresa.

Cuando las vacantes no pueden llenarse, el departamento de recursos humanos debe identificar candidatos en el mercado externo de trabajo.