



**Nombre de la alumna:**

**Ana Lizette Sánchez López**

**Nombre del profesor:**

**Sandy Naxchiely Molina Román**

**Nombre del trabajo:**

**Mapa Conceptual 2.4**

**Materia:**

**Reclutamiento y Selección de Personal.**

**Grado:**

**9no cuatrimestre**

**Grupo:**

**“A”**

# FUENTES DE RECLUTAMIENTO

## Reclutamiento Interno

Se da al presentarse determinada vacante, la empresa intenta llenarla mediante la reubicación de sus empleados, los cuales pueden ser ascendidos, transferidos o transferidos con promoción.

El reclutamiento interno implica:

### 1. Transferencia de personal

### 2. Ascensos de personal

### 3. Transferencias con ascensos de personal

### 4. Programas de desarrollo de personal

### 5. Planes de profesionalización de personal

Las empresas cuentan con fuentes de reclutamiento interno, los empleados que laboran en la compañía constituyen una fuente esencial de posibles candidatos para un puesto.

los candidatos internos ya están familiarizados con la organización y poseen información detallada acerca de las políticas y los procedimientos.

Las decisiones de las promociones y transferencias laterales generalmente las toman los gerentes de línea, con escasa participación del departamento de recursos humanos en el proceso.

A) Programas de promoción de información sobre vacantes.

Esta información se puede colocar en boletines informativos en áreas de continua circulación, como la cafetería o boletines electrónicos, en los casos que las organizaciones tienen acceso a computadoras personales.

b) Empleados que se retiran

Una fuente de candidatos que a menudo se ignora es la que componen los empleados que se retiran de la empresa por diversas razones.

c) Referencias y recomendaciones de los empleados

Una recomendación se refleja en el empleado que la hace, y cuando lo hace esta en juego su reputación, puede esperarse que se haya basado en un juicio acertado.

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

## Reclutamiento Externo.

El reclutamiento externo trae "sangre nueva" y nuevas experiencias a la empresa.

El reclutamiento externo implica:

Al considerar estas agencias, se debe tomar en cuenta que éstas lleven a cabo todo un proceso de reclutamiento y preselección y no sólo captación de currículo, ya que de ser así únicamente fungen como buzón de recepción.

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

a) Candidatos espontáneos

b) Referencias de otros empleados

d) Agencia de empleo

c) Anuncios de periódicos

e) Compañías de identificación de personal a nivel ejecutivo.

f) Instituciones educativas

h) Sindicatos

g) Asociaciones profesionales