



Mi Universidad

mapas conceptuales

Nombre del Alumno: Benito de Jesús Perez Trujillo.

Nombre del tema: mapas conceptuales de reclutamiento de personal.

Parcial: Mayo-Agosto.

Nombre de la Materia: Reclutamiento y selección de personal.

Nombre del profesor: Emmanuel Moscoso Mendoza.

Nombre de la Licenciatura: Psicología general.

Cuatrimestre: Noveno

INVESTIGACIÓN EXTERNA DEL MERCADO

La segmentación del mercado de RH.

La identificación de las fuentes de reclutamiento.

¿Qué es?

La identificación adecuada de las fuentes de reclutamiento permite a la organización:

Es la división del mercado en diferentes con características definidas, para después analizarlos y abordarlos de manera específica.

Aumentar el rendimiento del proceso de reclutamiento.

Cada segmento del mercado tiene características propias.

Reducir la duración del proceso de selección al ser más rápido y eficaz.

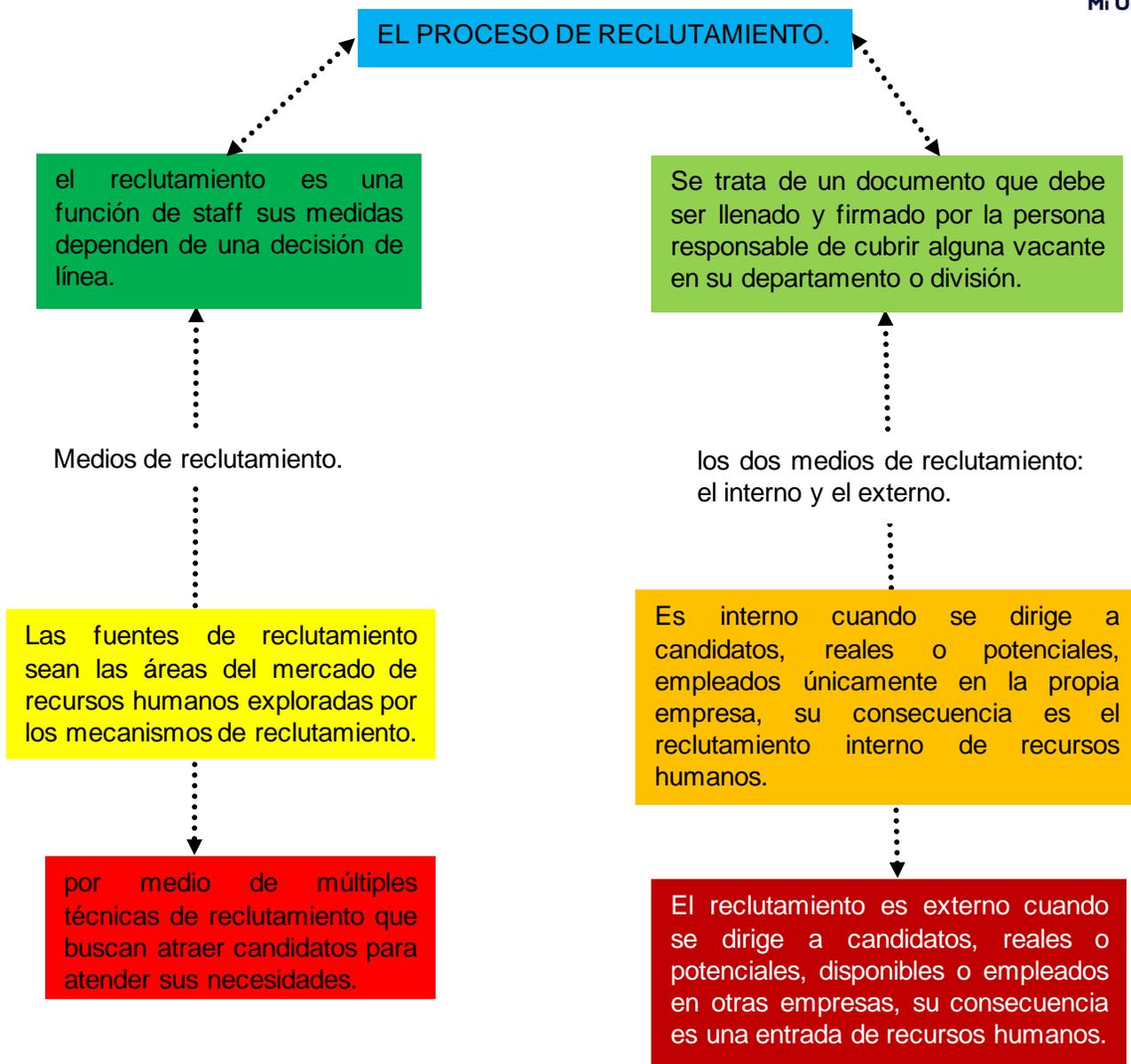
El reclutamiento no siempre involucra al mercado de RH en su totalidad.

Reducir los costos operativos de reclutamiento por medio del ahorro en la aplicación de sus técnicas y en la eficacia en la búsqueda de talentos.

El problema básico del reclutamiento es diagnosticar e identificar las fuentes proveedoras de RH que le interesan al mercado.

concentrar en ellas sus esfuerzos de comunicación y de atracción.

es importante la identificación y localización de las fuentes de reclutamiento.



RECLUTAMIENTO INTERNO.

El reclutamiento es interno cuando, al haber una determinada vacante, la empresa trata de llenarla mediante el reacondo de sus empleados.

reclutamiento interno puede implicar:

- Transferencia de personal.
- Promoción de personal.
- Transferencia con promoción de personal.
- Programas de desarrollo de personal.
- Planes de carrera para el personal.

Ventajas del reclutamiento interno.

Desventajas del reclutamiento interno.

Es más económico.

Puede generar conflicto de intereses.

Es más rápido.

Cuando se administra incorrectamente se puede llegar a una situación que Lawrence Peter denomina principio de Peter.

Presenta un índice mayor de validez y de seguridad.

No se puede hacer en términos globales en toda la organización.

RECLUTAMIENTO EXTERNO.

El reclutamiento externo funciona con candidatos que provienen de fuera. Cuando hay una vacante.

El reclutamiento externo incide sobre candidatos reales o potenciales, disponibles o empleados en otras organizaciones.

Las principales técnicas de reclutamiento externo son las siguientes.

Consulta de los archivos de candidatos.

Recomendación de candidatos por parte de empleados de la empresa.

Carteles o anuncios en la puerta de la empresa.

Contactos con sindicatos y asociaciones de profesionales.

Contactos con universidades, escuelas, asociaciones estudiantiles, instituciones académicas, centros de vinculación empresa-escuela.

Conferencias y ferias de empleo en universidades y escuelas.

Convenios con otras empresas que actúan en el mismo mercado en términos de cooperación mutua.

Viajes para reclutamiento en otras localidades.

Anuncios en periódicos y revistas.





Referencia bibliográfica:

corporativo UDS. (2022). *Reclutamiento y selección de personal* (1.^a ed., Vol. 1) [Libro electrónico]. corporativo UDS.