

ALUMNO: ALEXIS GUILLERMO LÓPEZ
VILLAR.

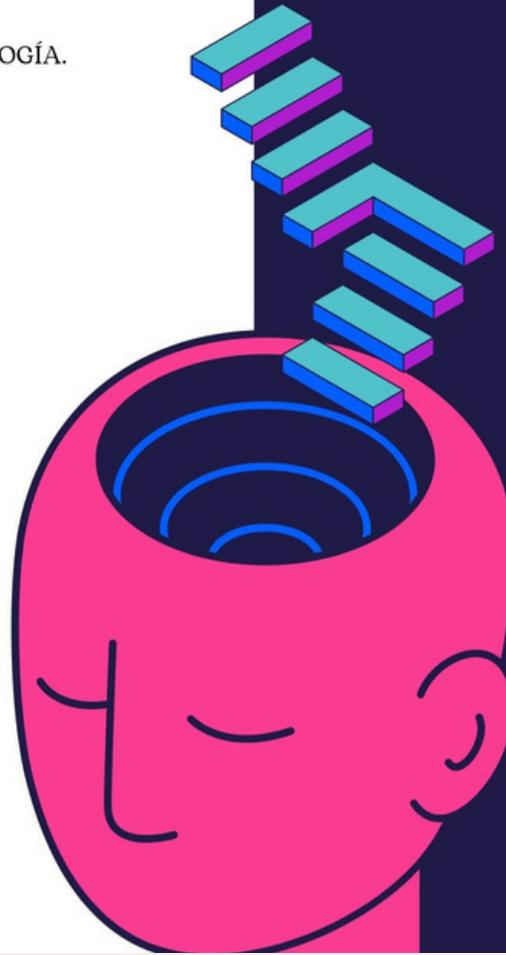
MAESTRO: ALEJANDRO AGUILAR
MORALES.

MATERIA: RECLUTAMIENTO Y
SELECCIÓN DE PERSONAL.

LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA.

FECHA: 25/05/2025.

9° CUATRIMESTRE



RECLUTAMIENTO INTERNO.

MAYOR CONOCIMIENTO

Los candidatos internos ya conocen la cultura, los procesos y los objetivos de la organización. Esto reduce el tiempo de adaptación y aumenta la productividad desde el primer día.

REDUCCIÓN DE COSTOS

El reclutamiento interno suele ser más económico que la contratación externa, ya que se evitan costos asociados con la búsqueda, selección y capacitación de candidatos externos.

Ofrecer oportunidades de crecimiento interno motiva a los empleados, aumenta su fidelización y reduce la rotación de personal.

Las oportunidades de ascenso interno demuestran que la empresa valora a sus empleados y promueve el desarrollo profesional, lo que refuerza la moral y el compromiso.

FALTA DE DIVERSIDAD

Confiar únicamente en candidatos internos puede limitar la diversidad de perspectivas y experiencias dentro de la empresa.

ESTANCAMIENTO

La promoción interna repetida puede generar un estancamiento en la innovación y en la incorporación de nuevas ideas.

Para que el reclutamiento interno sea exitoso, se necesita una estrategia bien definida, con criterios de selección transparentes y un proceso justo y eficiente.

Puede que no haya suficientes candidatos internos calificados para cubrir todas las vacantes.