



**ADMINISTRACIÓN Y ESTRATEGIA DE NEGOCIOS**

**ALUMNO: RAÚL SÁNCHEZ ESCOBAR**

**PROFESOR: CARLOS RODRIGO GUILLEN**

**MATERIA: ORGANIZACIÓN Y ESTRATEGIAS EMPRESARIALES**

**COMITAN DE DOMINGUEZ**

## **Reclutamiento, selección y socialización**

El reclutamiento trata de tener una relación y actividad de gestionar, administrar o dirigir personal, de encauzar el desarrollo del hombre en su relación con la organización, ya sea Administración de Personal, Dirección de Relaciones Humanas, Dirección del Desarrollo Social o Dirección de Recursos Humanos, hay que reconocer la relevancia que ha tomado este nuevo órgano dentro de cualquier organización por estos días. Mucho más si se trata de empresas de servicio, o más específicamente entidades turísticas, donde se multiplica la importancia del factor humano por la cantidad de momentos de verdad que se generan entre el cliente y el empleado. El proceso de selección concluye con el envío del candidato por la Agencia, lo cual es sólo un paso de la fase de reclutamiento. La entidad se limita a realizar comprobaciones de idoneidad a través de las comisiones representativas, no se tiene en cuenta que el proceso que realiza la Agencia es más general, o sea, se trata de candidatos con requerimientos para un área de conocimientos determinada y no para un cargo específico. Este proceso consiste en un conjunto de técnicas y procedimientos que buscan atraer candidatos calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. Este proceso da inicio luego de haber establecido las necesidades de personal de la organización a través de una planeación de personal.

El reclutamiento tiene como objetivo conseguir un personal idóneo para un departamento, el reclutamiento es la etapa en la cual la organización realiza actividades encaminadas a influir en aumentar el número de personas que aplican a puestos vacantes en la empresa. el tipo de personas que aplica a las vacantes, La probabilidad de que los candidatos acepten la posición que se les ofrece, En general, todas las empresas deben de tomar decisiones importantes, áreas relacionadas con el reclutamiento y son las políticas de personal, afectan el tipo de vacantes que la empresa ofrece, fuentes de reclutamiento utilizados para solicitar aplicantes, afectan el tipo de persona que aplica a las vacantes.

existen dos tipos de reclutamiento, el interno y el externo, el interno nos habla de que trata de cubrir la vacante en cuestión mediante la reubicación de los colaboradores que están dentro de la misma organización, puede ser mediante el cambio de colaboradores entre sucursales, o bien, por experiencias necesarias y que están cubiertas dentro de los colaboradores que conforman la organización. y el reclutamiento externo como en el nombre lo dice que esta se conforma por los candidatos espontáneos que dejan el currículum, o bien, cuando hay vacantes hacen llegar su información para ser considerados en el proceso de reclutamiento. cada una de estas tiene sus ventajas la ventaja del reclutamiento interno, dice que es fuente de motivación para la gente que conforma la organización. Se sienten tomados en cuenta. Es más conveniente para la empresa por que se reducen las sorpresas. Las personas se adaptan de manera natural, ya conocen la cultura organizacional. Se reducen gastos publicidad, tiempo, esfuerzo y dinero Es más rápido y eficiente. y la ventaja del reclutamiento externo, Va a enriquecer a la empresa con nuevas ideas y experiencias, la gente de recién ingreso va a aportar mucho entusiasmo, los desempleados siempre van a agradecer la oportunidad, aprovechas las inversiones en capacitación y desarrollo de su conocimiento previo. Las fuentes de donde las empresas obtienen candidatos potenciales es una parte fundamental de su estrategia general de reclutamiento. El mercado laboral es extenso, una empresa debe saber dónde buscar para maximizar sus recursos al momento de buscar aplicantes. departamento de Recursos Humanos tiene una gran responsabilidad e importancia en aplicar adecuadamente el proceso desde el reclutamiento hasta la inducción y capacitación del personal, con la finalidad de que la empresa tenga los resultados esperados con los conocimientos, habilidades y el talento del nuevo elemento que se incorpora al equipo de trabajo. Todo este proceso involucra el esfuerzo, la disposición, los conocimientos, el tiempo de un grupo de expertos quienes aplican toda esta secuencia, así como todos los candidatos que en su momento participaron en cada una de estas etapas.

## **conclusión**

este ensayo, nos enseña que el reclutamiento, muchas veces en las empresas hay cambios drásticos el personal, se adapta adecuadamente, ya sea un reclutamiento interno o externo, pero muchas veces llegan para hacer bien la empresa, cada personal que se integra, es idóneo para tal departamento, que con ellos busca alcanzar sus objetivo. Cabe mencionar que todo ser humano en algún momento de su vida laboral debe de pasar por este proceso, para el cual se debe estar preparado.