



**Nombre de la Alumna: Dora Susana Buere**

**Nombre del Profesor: Carlos Rodrigo Guillen Pulido**

**Nombre del Trabajo: Reclutamiento, Selección Y Socialización**

**Materia: Organización y Estrategias Empresariales**

**Grado: 6° Cuatrimestre**

**Grupo: Único**

## INTRODUCCIÓN

Toda institución lleva acabo el proceso de reclutamiento, selección y socialización el cual tiene como objetivo de contratar a diversos individuos que sean capaces de llevar una función el la empresa, y así con ello poder integrar a un equipo de trabajo, para satisfacer los objetivos y las metas de la organización, debido a que seleccionan a personas comprometid@s con su labor e de igual manera emprendedores, ya que suelen presentar diversas ideas estrategias para implementar. Es por ello que en este proceso el departamento que se dedica a buscar a un personal de calidad esta cargo de recursos humanos, pues son quienes suelen llevar acabo una serie de entrevistas que les oigan a los candidatos y dependiendo a los requisitos que lleven acabo e incluso en la documentación que se les suelen presentar, esto es con la finalidad de observar que los empleados no cuentan con enfermedades, en que otras empresas han trabajado, cual a sido las actividades que laboraba en su antiguo trabajo, entre otras preguntas que se llevan acabo.

El presente ensayo tiene como finalidad de explicar como es que la empresa lleva acabo mencionado proceso debido a que se deben asegurar muy bien antes de contratar a los individuos, ya que si no se lleva en marcha este método podemos ocasionar problemas en la productividad de la institución, que al mismo tiempo nos llevaría a obtener perdidas, pues no se sabría la dirección a la que se esta llegando, como al mismo tiempo de que debemos de tener en cuenta como administradores que en diversos casos existen competidores en el ámbito laboral, esto es por que los colaboradores suelen ser competitivos entre ellos para mantener su puesto seguro, y esto como mencione ocasiona problemas, es ahí en donde cuando la organización contrata a otro grupo de personas suelen mantenerlos integrados en diversas actividades para observar su desempeño de socialización y de la ayuda que se puedan soportar, esto se realiza para analizar si son adecuados para mantener un lugar en la empresa, y de como es que pueden llegara a solucionar problemas rápidos como podrían ser los comunes e incluso los menos esperados, es ahí en donde se dan cuenta los jefes si vale la pena en contratarlos.

El reclutamiento es el proceso de identificar e interesar a candidatos capacitados para llenar una vacante. El proceso de reclutamiento se inicia con la búsqueda y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo. La capacidad de la empresa para atraer buenos candidatos depende de la reputación de la misma, el atractivo de su ubicación, el tipo de trabajo que ofrece, el sueldo, prestaciones, etc. Los tipos de reclutamiento se dividen en dos, los cuales son:

- \* **Reclutamiento Interno:** En este tipo se identifica a la vacante de un puesto, la cual intenta ser llenada por una persona que es empleada en la empresa.
- \* **Reclutamiento Externo:** Este tipo de reclutamiento incide sobre los candidatos reales o potenciales, disponibles o empleados en otras organizaciones.

Por otra parte en el proceso de reclutamiento también se ve integrado por una serie de fuentes, las cuales ayudan a buscar a un candidato adecuado que pueda ocupar un puesto en dicha vacante, las cuales se clasifican de la siguiente manera:

- \* **Fuentes Internas:** Son todas aquellas que suelen estar familiarizados a las actividades de la empresa, debido a que son candidatos conocidos para la institución.
- \* **Funciones Externas:** Son todas aquellas personas que integraban un departamento en otra empresa, y son quienes cuentan con una serie de estrategias que aportan a la empresa eficiencia con sus determinadas estrategias.
- \* **Aplicaciones Directas y Recomendaciones:** Nos referimos a las aplicaciones como inesperadas debido a que cuando menos nos lo imaginamos se integran a la empresa, y en cuanto a las recomendaciones son todos aquellos candidatos del exterior que suelen mantener contacto con trabajadores de la institución, y son quienes los recomiendan con sus jefes, para su contrato.

- \* **Anuncio en los Periódicos y en las Revistas:** Son los medios de comunicación que suelen ser de ayuda para las empresas debido a que se utilizan como métodos que ayudan a recaudar a un grupo de candidatos, para otorgarles una vacante.
- \* **Agencias de Empleo y Reclutamiento Electrónico:** Las agencias de empleo se dedican a mantener a un numeroso de candidatos en espera, y cuando las empresas se comunican a ellas les ofrecen a un cierto numero de personas que son capaces de ocupar la vacante, a diferencia del reclutamiento electrónico son todas aquellas responsabilidades que se llevan acabo mediante herramientas tecnológicas.

Por otra parte la selección de recursos humanos es el proceso por el cual se descubre, mediante una serie de técnicas y pruebas, al candidato adecuado para ser ubicado en un puesto determinado. Su importancia radica en el hecho de ser un proceso que suministra los recursos humanos adecuados en tiempo oportuno, asegurando su calidad, permanencia, desarrollo y favorecer así, la efectividad de los procesos productivos de la organización. Este proceso se ve conformado por una serie de requisitos que las empresas suelen pedirle a los candidatos a presentar las cuales se integran por:

- \* **Solicitud de Empleo:** Es el documento que mantiene información personal del candidato.
- \* **Curriculum Vitae:** Es toda aquella recopilación en cuanto a sus datos académicos y las experiencias del individuo a lo largo de su vida.
- \* **Entrevista:** Son todas aquellas preguntas que se le otorga a el candidato para conocer su personalidad, sus habilidades y las capacidades que tiene.

En cuanto a la ultima fase la cual es socialización, los individuos se suelen integrar por los colaboradores existentes en la empresa, para llevar acabo las actividades de la empresa, así como también suelen surgir amistades de trabajo.

## CONCLUSIÓN

Es por ello que las empresas suelen mantener diversos procesos de cambio que se vienen desarrollando una ventaja competitiva decisiva en cuanto la calidad intelectual y de comportamiento de las personas que integran la empresa. Por tanto, el éxito en los resultados que se obtengan depende del grado de competencia que posea cada uno de los miembros de la organización. Entonces, puesto que estas personas afectan de manera tan directa a los resultados empresariales se debe tener un sumo cuidado al escoger cada uno de ellas. De aquí, que el objetivo de esta investigación sea “diseñar y aplicar un procedimiento metodológico para desarrollar el proceso de reclutamiento, selección y socialización de los recursos humanos. Este procedimiento parte de caracterizar la organización, de la planeación estratégica del personal y de determinar las competencias laborales, así como toda la información referente a los cargos. Durante las fases de reclutamiento, selección y socialización se ofrecen una serie de técnicas y métodos que aumentan su rigor científico técnico y facilitan su desarrollo.

## BIBLIOGRAFÍA

<https://www.contabilidad-actual.com.mx/2013/08/10/reclutamiento-selección-contratación-inducción-y-capacitación-de-personal/>

<http://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/files/asignatura/37ee0c58ff685db8368cb23b1cc0538b.pdf>

