



Nombre de alumno: Carlos Daniel Rodríguez Galindo

Nombre del profesor: Carlos Guillén

Nombre del trabajo: Ensayo

Materia: ORGANIZACIÓN Y ESTRATEGIAS EMPRESARIALES

Grado: 6

Grupo: U



INTRODUCCIÓN

En los negocios, las empresas son tan buenas como las personas que se contratan y trabajan día a día. Un proceso de reclutamiento y selección es la vía más clara para encontrar gente de calidad en una empresa identificando sus necesidades y comparándolas con el candidato adecuado.



RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y SOCIALIZACIÓN

El reclutamiento es un conjunto de actividades cuya finalidad es atraer candidatos debidamente calificados y que reúnan los requisitos para ocupar puestos dentro de la organización.

Es una actividad encaminada a aumentar gente de calidad en una empresa identificando sus necesidades y comparándolas con el candidato adecuado, que se ajuste a la organización tanto en papel como en la práctica.

Es un proceso de búsqueda realizada por el área de recursos humanos para entrevistar candidatos y contratar con el fin de cubrir puestos vacantes dentro de una empresa.

Las actividades básicas que se realizan en el proceso de reclutamiento son:

- Investigar y analizar el mercado de personal.
- Aplicar técnicas de reclutamiento y elegir las fuentes más idóneas.
- Otorgar prioridad al reclutamiento interno sobre el externo.
- Orientar el reclutamiento hacia los criterios de selección, estándares de calidad y competencias establecidos.
- Estudiar el análisis del puesto solicitado, así como las competencias para elegir las fuentes de reclutamiento más adecuadas.

Hay dos formas de como emprender el reclutamiento, que son:

Reclutamiento interno y externo:

1. Reclutamiento interno: Es interno cuando, al presentarse determinada vacante la empresa la cubre a través de sus empleados, ya sea por medio de concurso, convocatoria o por ascensos.

Por un ascenso (movimiento vertical), traslado (movimiento horizontal) o por ser transferido con ascenso (movimiento diagonal).

Tiene sus pros y sus contras, como ventajas es Económico y rápido así como es una Poderosa fuente de motivación para los empleados.



Sus contras, requiere que los empleados tengan potencial de desarrollo para ascender pero puede generar conflictos ya que, al ofrecer oportunidades de ascenso en la organización, tiende a crear una actitud negativa.

2. Reclutamiento externo: Están constituida por los candidatos que provienen fuera de la empresa, este tipo de reclutamiento incide sobre los candidatos reales o potenciales, disponibles o empleados en otras organizaciones.

Al igual que el reclutamiento interno, el externo también tiene sus ventajas y desventajas:

Las ventajas del reclutamiento externo son:

- Trae sangre nueva y nuevas experiencias
- Renueva y enriquece los recursos humanos
- Aprovecha las inversiones en capacitación y desarrollo de personal efectuadas por otras empresas o por los propios candidatos

Algunas de sus desventajas son que:

- Tarda más que el reclutamiento interno
- Es más costoso.

Reclutar a las personas tiene una importancia suprema para la continuación del éxito. El objetivo principal del reclutamiento y selección es garantizar un proceso de contratación organizado, transparente y justo que pueda ayudar al personal de recursos humanos a poner a las personas indicadas en las oficinas de la empresa.

El reclutamiento externo tiene ciertas fuentes:

- Anuncios: La convocatoria puede efectuarse por los medios masivos de comunicación.
- Agencias de empleo: se encargan de reclutar y seleccionar candidatos y orientarlos a las organizaciones que más se adapten a su perfil.



CONCLUSIÓN

Es necesario reunir una serie de pruebas que permitan dictaminar qué candidato reúne los requerimientos necesarios para desempeñar el puesto vacante. Muchas ocasiones el candidato más adecuado no es el que tiene más preparación o experiencia, para determinar qué candidato es el más adecuado es importante definir los requerimientos del puesto.