



DANIELA DIAZ LOBOS

**Nombre del profesor: CARLOS
RODRIGO GUILLEN**

Nombre del trabajo: ENSAYO

**Materia: ORGANIZACIÓN Y
ESTRATEGIAS EMPRESARIALES**

Grado: SEXTO CUATRIMESTRE

Comitán de Domínguez Chiapas a 18 de junio de 2020

RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y SOCIALIZACION

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 es la etapa en la cual la organización realiza actividades encaminadas a influir en: 1. Aumentar el número de personas que aplican a puestos vacantes en la empresa. 2. El tipo de personas que aplica a las vacantes. 3. La probabilidad de que los candidatos acepten la posición que se les ofrece. 4. En general, todas las empresas deben de tomar decisiones importantes en cuanto a tres Áreas relacionadas con el reclutamiento y son las siguientes: 1. Políticas de personal, afectan el tipo de vacantes que la empresa ofrece. 2. Fuentes de reclutamiento utilizados para solicitar aplicantes, afectan el tipo de persona que aplica a las vacantes. Las características y comportamiento del reclutador, afectan la idoneidad percibida entre el candidato y la vacante ofrecida. Políticas de personal Este es un término que se utiliza para referirse a las decisiones que toma una organización orientadas a influir en la naturaleza de las vacantes para las cuales se recluta personas. Anteriormente se mencionaron los aspectos importantes de una vacante que más influyen en su llamativo a las personas, la mayoría de políticas de personal están orientadas a afectar justamente esas características. Algunas de estas políticas son el reclutamiento interno y externo, estrategia de paga superior y la imagen en sí de la empresa.

RECLUTAMIENTO INTERNO Y EXTERNO:

1. Reclutamiento interno: Este es cuando la vacante intenta ser llenada por una persona que es empleada de la empresa, ya sea por un ascenso (movimiento vertical), traslado (movimiento horizontal) o por ser transferido con ascenso (movimiento diagonal).
2. Reclutamiento externo: Este es cuando la vacante intenta ser llenada por una persona que no es empleada de la empresa, este tipo de reclutamiento incide sobre los candidatos reales o potenciales, disponibles o empleados en otras organizaciones.

FUENTES DE RECLUTAMIENTO

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. Algunas de las fuentes más comunes para buscar aplicantes a vacantes son: 1. Fuentes internas 2. Aplicaciones directas y recomendaciones 3. Anuncios en periódicos y revistas 4. Agencias de empleo privadas 5. Universidades y colegios 6. Reclutamiento electrónico Fuentes internas y externas: Las fuentes internas ofrecen candidatos conocidos para la empresa y estos están familiarizados con la empresa.

