



PROCESO DE DOTACION PERSONAL

El reclutamiento

- 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.

Reclutamiento interno

- El reclutamiento 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.

Reclutamiento externo

- Están constituida por los candidatos que provienen fuera de la empresa.

Las ventajas del reclutamiento externo son: trae sangre nueva y nuevas experiencias, renueva y enriquece los recursos humanos, y aprovecha las inversiones en capacitación y desarrollo de personal efectuadas por otras empresas o por los propios candidatos.

Definición del perfil del postulante

- Es la definición de las competencias o características que debe cumplir una persona para que pueda postular al puesto que estamos ofreciendo.

Ejemplo:

- ❖ Debemos determinar qué conocimientos, experiencia, habilidades, destrezas, valores (por ejemplo, honestidad, perseverancia, etc.) y actitudes (por ejemplo, capacidad para trabajar en equipo, tolerancia a la presión, etc.) queremos que posea.

Búsqueda, reclutamiento o convocatoria

- El siguiente paso consiste en la búsqueda, reclutamiento o convocatoria de los postulantes que cumplan con las competencias o características que hemos definido en el paso anterior (sin necesidad de que tengan que cumplir todas ellas).

Fuentes de reclutamiento

- Recomendaciones: a través de contactos, amigos, conocidos, trabajadores de nuestra empresa, clientes, centros de estudios, etc.
- Agencias de empleo: empresas en donde nos ofrecen postulantes con determinadas competencias y características ya definidas por ellos. (Secretaría del trabajo)
- La competencia: empresas competidoras, de las cuales podemos conseguir postulantes capacitados y con experiencia.
- Consultoras en recursos humanos: empresas especializadas en buscar postulantes, pero a un costo muy elevado. (MG Consulting)

La selección

- Una vez que hemos evaluados a todos los postulantes o candidatos, pasamos a seleccionar al que mejor desempeño haya tenido en las pruebas y entrevistas realizadas, es decir, pasamos a seleccionar al candidato más idóneo para cubrir el puesto vacante.

Las pruebas

- Entrevista preliminar: consiste en tomarle al postulante una primera entrevista informal en la cual le hagamos preguntas abiertas con el fin de comprobar si realmente cumple con los requisitos que hemos solicitado.

El examen médico

- Son las evaluaciones a los candidatos para determinar su estado de salud y su aptitud frente a los requisitos del puesto de trabajo y a las políticas de Salud y Seguridad de la empresa.

Evaluación

- El tercer paso del proceso de reclutamiento y selección de personal es la evaluación de los postulantes que hemos reclutado o convocado, con el fin de elegir entre todos ellos al más idóneo (o a los más idóneos) para el puesto que estamos ofreciendo.

Contratación

- Y una vez que hayamos elegido al candidato más idóneo, pasamos a contratarlo, es decir, a firmar junto con él un contrato en donde señalemos el cargo a desempeñar, las funciones que realizará, la remuneración que recibirá, el tiempo que trabajará con nosotros, y otros aspectos que podrían ser necesario acordar.

Afiliación a las diferentes instituciones (SAR, IMSS, ISSSTE, ETC)

- Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), tiene como finalidad acumular recursos para la obtención de una pensión para el Retiro
- IMSS (Instituto mexicano del seguro social): busca la protección de todas las personas, para que puedan satisfacer los derechos económicos, sociales y culturales que son indispensables para garantizar su dignidad y bienestar.
- ISSSTE (El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado); es una organización que pertenece al gobierno mexicano y cuya función principal es manejar todas las labores relacionadas con el cuidado, salud y seguridad social de todos aquellos trabajadores del gobierno federal

Inducción y capacitación

- Finalmente, una vez que hemos seleccionado y contratado al nuevo personal, debemos procurar que se adapte lo más pronto posible a la empresa, y capacitarlo para que se pueda desempeñar correctamente en su nuevo puesto.



CAPACITACION Y DESARROLLO DE CAPITAL HUMANO

Capacitación

- La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos.



• **Figura 14.1** Tipos de cambios de conducta por medio de la capacitación.⁷