

Universidad del sureste.

Campus Tapachula.

Capital humano.

Ensayo unidad III. Proceso de dotación personal.

Alumno: Alejandro Morales Tapia.

Profesor: Juan Jesús Agustín Guzmán.

Medicina veterinaria y Zootecnia.

Tercer cuatrimestre.

Introducción.

El proceso de dotación personal.

¿Qué es el proceso de dotación personal?

Se dice que el proceso de dotación de personal puede considerarse como un procedimiento constante y progresivo en el que se pretende que la organización tenga siempre a las personas aptas en el puesto adecuado y en el momento oportuno.

La dotación de personal en establecimientos que brinden servicios de alimentación es muy importante debido a que para que estos puedan aportar lo mejor de sí deben estar capacitados lo suficiente para que ejerzan lo mejor su labor en la institución.

Para ello hay una serie de etapas que nos van informando como es este proceso en las diferentes empresas comenzando por el reclutamiento del personal, que sería por decir así aquel proceso en el cual las diferentes organizaciones, identifican y atraen futuros empleados para el cumplimiento de los objetivos de dicha organización.

A su vez el reclutamiento del personal es un eslabón importante en lo que es recursos humanos a los que a su vez le siguen otros pasos como son la selección, capacitación, y la evaluación, En conjunto, esta cadena debe tener como meta la promoción y selección de colaboradores de acuerdo a los requerimientos de la organización.

La primera etapa del proceso de contratación se produce cuando aparece una vacante. Hay muchas razones para que una determinada área o departamento de la organización registre futuras vacantes: uno de los miembros del equipo renunció, aumentó la carga de trabajo, se jubiló, fue despedido por mala conducta grave o incluso se ausentó por motivos de vacaciones o trabajo. Las pausas médicas crearán vacantes temporales en los dos últimos casos, dependiendo de las funciones que desempeñe la persona que se ausentará del lugar de trabajo.

En circunstancias normales, la aparición de vacantes se puede determinar de antemano (excepto para emergencias como accidentes o muertes).

Las fuentes de reclutamiento pueden ser aquellos medios por los que se busca adquirir personal para las empresas, son lugares de origen donde se podrán encontrar los Recursos Humanos que necesita la empresa al generarse una vacante. Por lo general, el mayor problema de las empresas es encontrar las mejores fuentes que le proporcionarán los recursos humanos en el mercado de trabajo. Una de las fases más importantes del reclutamiento es la

identificación y selección de las fuentes que pueden ser utilizadas para promover Candidatos, que presenten la capacidad de atender los requisitos de la empresa.

Existen 2 fuentes de reclutamiento los internos y externos.

1.- RECLUTAMIENTO INTERNO:

Se da al presentarse determinada vacante, la empresa intenta llenarla mediante la reubicación de sus empleados, los cuales pueden ser ascendidos, transferidos o transferidos con promoción. El reclutamiento interno implica: 1. Transferencia de personal 2. Ascensos de personal 3. Transferencias con ascensos de personal.

2.- RECLUTAMIENTO EXTERNO:

El reclutamiento externo trae "sangre nueva" y nuevas experiencias a la empresa. Es externo cuando al existir determinada vacante, la empresa intenta llenarla con personas extrañas. El proceso implica una o más de las siguientes técnicas de reclutamiento: Archivo conformado por candidatos que se presentan de maneras espontáneas o provenientes de otros reclutamientos. *Candidatos referidos por trabajadores de la misma empresa. *Carteles o avisos en la puerta de la empresa.

Las hojas de solicitud y curriculum vitae:

Las hojas de solicitud pues es el medio mas conocido, ya que para iniciar a laborar en alguna empresa que requiera mas formalidad, es necesario presentar este documento, en el cual se plasman todo acerca de nuestra identidad, es decir nuestra información personal y cosas de interés el primer paso seria llenar este documento con los datos que se pidan y posteriormente ser entregada a la empresa o campo en el cual se desee laborar para que próximamente, tener la oportunidad de una entrevista.

Curriculum vitae:

es un resumen escrito y ordenado del historial académico y laboral de una persona. La selección de lo curricular que cumplen con los requisitos del puesto constituye la primera criba dentro de un proceso de selección. Al tratarse del historial formativo y laboral, el currículum permite que la empresa analice si las características del mismo se ajustan a las necesidades del puesto que se pretenden cubrir. El Currículum Vitae es la primera referencia que tiene la empresa del candidato y la cumplimentación adecuada es vital para acceder a un proceso de selección.

Conclusión.

Ya terminando, se puede comprender que el proceso de dotación personal, es de vital importancia para la mayoría de las organizaciones, ya que de esta forma ellas aseguran que sus trabajadores son los mejores o mas aptos para laborar en sus actividades, pero para ello pues requiere particularmente de un proceso que es algo de lo que ya se hablo en la información, es decir pasa por una etapa de reclutamiento, las formas y los medios por las que va adquirir al personal hasta llegar a la etapa de selección que aquí prosiguen los mas capacitados y mas preparados para ganarse un puesto en dicha organización.