



**NOMBRE DEL ALUMNO: ALEKSANDRA PRZEKAZINSKA**

**NOMBRE DEL PROFESOR: REYNALDO FRANCISCO MANUEL GALLEGOS**

**NOMBRE DEL TRABAJO: ENSAYO**

**MATERIA: CAPITAL HUMANO**

**GRADO: 5°**

**GRUPO: LCF26SDC0120-B**

**Comitan de Dominguez, 28 de Enero del 2022**

## *Proceso de dotación personal*

James C. Collins, importante consultor de negocios estadounidense, además de escritor y conferenciante sobre gestión empresarial dijo " Una gran visión sin grandes personas es irrelevante", por eso es tan importante el proceso de dotación personal, aunque parezca algo bastante sencillo es una tarea importante y compleja.

Primera etapa de este proceso es el reclutamiento. Mediante reclutamiento se busca captar nuevos talentos a la empresa. El reclutamiento puede ser externo o interno. Eso quiere decir, que se puede buscar candidatos mediante convocatorias fuera de la empresa, lo cual puede beneficiar a la compañía al traer sangre fresca, con ideas nuevas, otro enfoque; o simplemente postular para los vacantes personas que ya tienen puesto en la compañía. Ya que la verdadera motivación viene del logro, desarrollo personal, satisfacción en el trabajo y reconocimiento. Así que posibilidad de subir de puesto es un incentivo importante. Primer paso es especificar perfil del candidato. Definir que características buscamos en un postulante, que características debe de cumplir, que conocimientos, experiencia o destrezas debe de poseer y definir las competencias. Al haber completado este paso se procede con la búsqueda. Se publica anuncios ya sea en periódicos, en diferentes páginas de internet, se puede contratar agencias de empleo que ya poseen base de datos y pueden contactarnos con las personas con el perfil buscado, o a la antigua, tapizando lo que se araviase : postes de luz, murales en centros de estudios, paredes, ventanas de negocios que nos lo permiten. También se puede repartir flyers en los semaforos o contratar espectaculares. Todo esto con la finalidad de llegar al público mas amplio posible, ya que eso significa mas posibilidades de encontrar candidato idoneo. Este paso garantiza a encontrar una cantidad de candidatos superior al lugares disponibles, eso no significa, que todos son adecuados., y aunque la mayoría quizás lo sea, mas bien en teoría cumple con todos los requisitos, siempre se busca al mejor. Y para encontrarlo se necesita evaluar, todos y cada uno de los aspirantes.

Se puede iniciar con preselección. Se revisa curriculums de los interesados para automáticamente deseschar los candidatos que no cumplen con los requisitos establecidos. Posteriormente se prosigue con la entrevista preliminar. Esta etapa es una entrevista informal. Primer contacto con los postulantes para determinar si lo que nos indicaron en sus solicitudes concuerda. En esta etapa se elimina otro poco de los candidatos. Los interesados que aun permanecen en la contienda pasan por mas filtros. Desde una prueba psicologica, donde se evalua su comportamiento en situaciones especificas, bajo presión o estrés.

Prueba de trabajo, un pequeño examen para constatar que cuentan con conocimientos necesarios en áreas que el puesto exige, quizá nivel de inglés u otro idioma, manejo de Excel o cualquier otra habilidad.

Examen médico, para asegurarse que el candidato no tenga impedimentos para ejercer dicho trabajo. Y más entrevistas.

Entrevistas pueden ser muy variadas: estructuradas y sin estructura, de panel, masivas, situacionales, conductuales o incluso por computadora. Todas y cada una de ellas, independientemente del formato tienen como objetivo ir reduciendo la lista cada vez más. Todas las pruebas mencionadas buscan focalizar las fortalezas y debilidades de los postulantes. Nadie es perfecto. Algunos detalles pueden ser inaceptables y otros corregibles.

Como resultado de todas estas pruebas es la contratación del nuevo empleado. Y aunque parece que el objetivo ha sido cumplido, es apenas la primera parte del proceso.

Cuando se contrata nuevo personal se elabora y firma por ambas partes un contrato.

Contrato es un documento, que protege tanto al empleado como al empleador. Indica los términos del puesto, como carga horaria, sueldo, tiempo de contratación, obligaciones y derechos, entre otros. El aspecto legal de estas últimas está ampliamente especificado en la Ley Federal de Trabajo, donde básicamente y de manera general se explican tanto obligaciones y derechos del patrón, como del trabajador. Lo que sí y lo que no de cualquier puesto. Se señalan casos especiales que se dan, por ejemplo contratar a menores de edad o mujeres embarazadas.

Ya nos estamos acercando al final de este largo y elaborado proceso. Recapitemos: se han especificado las características del puesto y del candidato ideal para este, se realizó la búsqueda de candidatos, se ha realizado la recepción de curriculum vitae, se los ha analizado, rechazado algunos, se efectuaron entrevistas y otras pruebas para encontrar a la persona mejor calificada para el puesto, y finalmente se ha hecho la contratación y firma del contrato.

Último eslabón de este proceso es la inducción. Consiste en orientación, capacitación, ubicación y supervisión a los trabajadores de reciente ingreso. Es un paso importante, ya que ayuda al nuevo empleado a adaptarse, quizá elimina un poco la tensión y estrés que conlleva iniciar un nuevo trabajo. Otro objetivo es dar a conocer las reglas internas de la compañía, su misión y visión, disciplina esperada, quizá código de vestir, se presenta a los colegas, se da a conocer premios y sanciones derivados del desempeño y/o comportamiento, medidas sobre la seguridad y prevención de accidentes laborales, se precisa explicar y resaltar de manera concreta las actividades a su cargo y su relación con los objetivos de la empresa. Y ¡vuala! bienvenido a la compañía.

"Cuando el capital y tecnología son accesibles a todos por igual, lo que marca la diferencia es la calidad del capital humano". Esta frase de Tom Peters explica de manera muy clara, porque el proceso de dotación personal es tan importante y muchas veces tiene tanto impacto en el futuro de una empresa. Porque sí es cierto que "una máquina puede hacer trabajo de cincuenta hombres normales. Ninguna máquina puede hacer trabajo de un hombre extraordinario."

(Elbert Hubbard)