

Alumno

**Leslie Abigail García
López**

3° cuatrimestre

**Lic. Medicina veterinaria y
zootecnia**

**Materia
Capital humano**

Docente

**M.V.Z Eti Arreola
Rodríguez**

**Actividad
Ensayo**

Fecha

8 de julio de 2023



INTRODUCCION

Para formar una organización se requiere de muchos recursos, recursos económicos y recursos humanos. El recurso humano hace que toda organización tenga un buen funcionamiento. un administrador de personal debe de establecer un buen proceso de dotación de personal para adquirir individuos calificados y un proceso de evaluación del desempeño para medir y controlar el funcionamiento del personal ya adquirido y asegurarse que se cumplan los objetivos planeados por la organización.

PROCESO DE DOTACION DE PERSONAL.

En esta etapa se adquiere personal a través de un proceso para la dotación de personal. Esto nos asegura adquirir personas eficientes y productivos para cubrir las vacantes.

Proceso de reclutamiento. Es la actividad mediante la cual se promueve la vacante para atraer candidatos calificados y que reúnan los requisitos para ocupar el puesto en este proceso se divulga y ofrece sus requerimientos de personal al mercado de trabajo.

Requisitos para el proceso de reclutamiento.

Se requiere de una requisición al departamento de personal, este es un formato que debe de contener los datos más relevantes del puesto en el que se desempeñara el trabajo.

Actividades que se realizan durante el proceso de reclutamiento

Investigar y analizar el mercado el mercado de personal nos sirve para recopilar información necesaria sobre el sector de la empresa, estudia las condiciones actuales del comercio con el fin de tomar decisiones oportunas y rentables para el negocio.

Aplicar técnicas de reclutamiento procesos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar un cargo dentro de la estructura organizacional de una empresa, en las que se encuentran competencias orientadas al puesto.

tipos de reclutamiento: el interno y el externo

Reclutamiento interno. El reclutamiento es interno cuando, al haber una determinada vacante, la empresa trata de llenarla mediante el reacomodo de sus empleados, los cuales pueden ser removidos o transferidos como promoción. Exige una intensa y continua coordinación e integración entre el departamento de reclutamiento y los demás departamentos de la empresa, e involucra varios sistemas y bancos de datos.

Ventajas del reclutamiento interno:

evita gastos de aviso en los periódicos, costos de recepción de candidatos, costos de integración de nuevos empleados.

Es más rápido, evita demoras del reclutamiento externo, la espera de candidatos, el tiempo que debe seguir trabajando el candidato de preaviso en su actual empleo.

mayor índice de validez y de seguridad, pues ya se conoce al candidato.

fuerza de motivación para los empleados, pues se demuestra la posibilidad de mejoras en la empresa y se motivan a realizar sus actividades.

Desventajas del reclutamiento interno:

Exige que los empleados nuevos tengan condiciones de potencial de desarrollo para ascender a algunos niveles por encima del cargo donde ingresa.

Reclutamiento externo funciona con candidatos que provienen de fuera. Cuando hay una vacante la organización trata de cubrirla con personas extrañas, es decir, con candidatos externos atraídos mediante las técnicas de reclutamiento.

Ventajas del reclutamiento externo:

la entrada de una persona nueva trae consigo la importación de ideas nuevas y diferentes enfoques acerca de los problemas internos de la organización.

Se aprovecha la inversión en preparación y desarrollo de personal por otras empresas.

Desventajas del reclutamiento externo:

tarda más que el reclutamiento interno debemos realizar todos los procesos de reclutamiento.

más costoso y exige inversiones, gastos inmediatos con anuncios de prensa, gastos operacionales.

Se invierte para atraer a los candidatos

Es menos seguro ya que los candidatos externos son desconocidos. al ser un candidato desconocido debemos realizar todos los procesos de reclutamiento para conocer un poco de él, sus habilidades y evaluar su desempeño.

Puede existir frustración y disconformidad del personal interno al notar mayor interés en las personas recién ingresadas a la empresa.

El proceso de reclutamiento secuencia de pasos su finalidad es obtener a quien reúna los requisitos para ocupar el puesto.

etapas que conforman el proceso de reclutamiento:

Definición del perfil del postulante los especialistas en selección de personal deben hacer un análisis de forma periódica de las competencias o características que debe cumplir una persona para que pueda postular al puesto

Búsqueda, reclutamiento o convocatoria se convoca a las personas para que formen parte de la organización sin necesidad de que cumplan con todas las características o requerimientos

Evaluación se verifica si realmente el o los candidatos tienen habilidades para el cargo (pruebas psicológicas, técnicas o tests, evaluaciones por competencias y otros).

Selección y contratación si los candidatos son ideales, opta por el que vaya más vinculado a la actividad demandada o necesidades de la empresa y que haya tenido mejor desempeño en las pruebas.

Inducción y capacitación se debe de incorporar al nuevo talento a la organización, incluir el reconocimiento de los espacios, compañeros, rutinas y la cultura de la empresa en general. Genera sensación de inclusión, y con ello, motivación.

La contratación Se realiza cuando el proceso de selección se llevó a cabo en forma adecuada y se selecciona a la persona idónea para el puesto.

Tipos de contratos:

Contrato por tiempo indefinido en este tipo de contrato no se suele fijar un tiempo de inicio o de finalización laboral.

Contrato por tiempo definido este culmina la relación de servicios en una fecha previamente acordada.

Contrato por obra específica en este contrato se especifica que tipo de actividad se va a realizar y el tiempo de duración es indefinido ya que se culmina cuando se cumple el trabajo, se firma el contrato en donde se especifica la forma de pago y la cantidad.

Conclusión

Es importante tener conocimiento de estos procesos para que toda empresa pequeña, mediana o grande evite los problemas constantes que el personal genera de manera consciente o inconsciente. Los principales conceptos y pasos que constituyen el proceso para obtener buen personal y el proceso para evaluar lo que se está haciendo.

Si nos es útil para tener un personal que esté enterado de cómo funcionan estos procesos, lograremos una mejor productividad y calidad a la empresa, y esta a su vez generando mejores ofertas satisfactorias para el empleado.

Bibliografía:

- Antología capital humano UDS
- <https://www.ceupe.com/blog/en-que-consiste-el-proceso-de-reclutamiento.html>
- <https://www.iom.int/es/procedimientos-para-el-reclutamiento>