



**UNIVERSIDAD DEL SURESTE
CAMPUS TAPACHULA**

PASIÓN POR EDUCAR

NOMBRE DE LA ALUMNA: Paz Cruz Citlaly Jaqueline

Nombre del Medico m.v.z; Ety Josefina Arreola

Materia:Capital HUmano

Universidad: UDS

El reclutamiento es una función de gestión que tiene como objetivo atraer, desplegar y retener personal calificado y competente para ocupar todos los puestos en una organización, desde el más alto hasta el nivel operativo. Específicamente, la dotación de personal consiste en colocar a la persona adecuada en el puesto adecuado. Son objetivos como empleador, como empleador y como empleados competentes y satisfechos, como empleador, como subcontratista, como consultor, como empleado permanente, etc. en una organización.



Ayuda en el encontrar mano de obra eficiente y eficaz, para cubrir diferentes puestos en la organización.

Mejora la organización rendimiento y productividad designando a la persona adecuada para el trabajo adecuado.

Facilita en la identificación de requisitos de personal de la organización en el futuro.

Se asegura continuo supervivencia y crecimiento de la organización, a modo de planificación de sucesión de ejecutivos.

Eso Desarrolla personal para ocupar puestos de alta dirección. de la organización.

Se asegura formación y desarrollo de las personas que trabajan en la organización.

Ayuda a la organización en hacer un uso óptimo de los recursos humanos.

El proceso de dotación de personal hace hincapié en equipar a la organización con un número exacto de personas, y eso también en el momento y lugar adecuados, que ayudará a la organización a alcanzar sus objetivos de manera eficaz. El proceso de dotación de personal implica una serie de pasos, que se analizan a continuación:

Planificación de mano de obra: Popularmente conocido como planificación de recursos humanos, es el proceso de pronosticar la demanda y la oferta de mano de obra competente de la empresa, en el número adecuado en el futuro.

Reclutamiento: Implica buscar, estimular y obtener, el mayor número posible de candidaturas de los candidatos elegibles y competentes.

Selección: Es el paso decisivo del proceso de dotación de personal, que implica diferenciar entre los postulantes, para identificar y elegir al candidato que mejor cumpla con las calificaciones y requisitos del puesto vacante.

Colocación: La asignación de rango y responsabilidad al candidato seleccionado, se conoce como Colocación.

Orientación e inducción: Después de la colocación, el siguiente paso es brindarle al nuevo empleado la información que necesita para funcionar de manera cómoda y eficiente en una organización. La inducción es el proceso de presentar a los nuevos miembros al trabajo y también a la organización.



<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/pasos-para-crear-estrategias-de-dotacion-de-personal-exitosas>

Negocios/ETAPAS-DEL-PROCESO-DE-DOTACION-DE-PERSONAL/5153639.html

<://www.politecnicosanluis.cl/wp-content/uploads/2021>