

MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA
TERCER CUATRIMESTRE

CAPITAL HUMANO

Ensayo:

Sobre
LA DOTACIÓN DEL PERSONAL

MVZ. ARREOLA RODRIGUEZ ETY

ALUMNO. BRAYAN FABIAN BARRIOS GUZMÁN

09 DE JULIO DEL 2023

INTRODUCCIÓN

En este ensayo expondré lo que alcance a analizar de la dotación del personal, donde tome como punto de apoyo para esta analices la antología de capital humano.

Comencé- con el primer punto de la dotación, el cual fue el reclutamiento, para posteriormente pasarme a la selección.

DESARROLLO

En la dotación del personal tenemos como primer lugar el reclutamiento, en donde atraeremos a los posibles candidatos que tengan las calidades y requisitos con el puesto que tengamos vacante.

Para poder realizar un buen reclutamiento es necesario realizar las actividades básicas del reclutamiento, las cuales son las siguientes:

- Investigar y analizar el mercado de personal.
- Aplicar técnicas de reclutamiento y elegir las fuentes más idóneas.
- Otorgar prioridad al reclutamiento interno sobre le externo.
- Orientar el reclutamiento hacia los criterios de selección, estándares de calidad y competencias establecidos.
- Estudiar el análisis del puesto solicitado, así como las competencias para elegir las fuentes de reclutamiento más adecuadas.

Para el reclutamiento existe dos tipos: Externos y internos

El reclutamiento interno se lleva a cabo cuando el vacante que ofrece la empresa la ocupa alguien de la misma, es decir, es cuando un empleado de una empresa sube de puesto en la misma o se cambia a otro departamento (en la que realiza otra actividad). Esto se logra gracias por algunos cursos, convocatoria o como ya habíamos dicho anteriormente por algún ascenso.

Al momento que se realiza un reclutamiento interno se hace una motivación ya que los demás empleados están con las esperanzas de que algún día podrán superarse (por ello es motivadora)

Para el reclutamiento externo (donde se obtiene personal fuera de la empresa) se puede reclutar al personal a través del:

- Fuentes directas
- Anuncios
- Organizaciones educativas
- Agencias de empleo
- Otras organizaciones

Cuando la empresa no quiere optar por un solo tipo de reclutamiento, dicha empresa opta por el reclutamiento mixto (en ella se decide reclutar dentro de la empresa y por afuera).

Ahora para en el proceso de reclutamiento debemos definir al postulante, donde el postulante tendrá las competencias o características del puesto solicitado. Luego se procederá con la búsqueda reclutamiento o convocatoria, es este paso se tiene que dar comienzo a hallar a los postulantes que cumplan con los requisitos que hemos definido en el paso anterior.

Como tercer punto entraremos a la evaluación en donde evaluaremos a los postulantes que hemos convocado, con fin de escoger al que sea más adecuado para el puesto que estamos ofreciendo, para realizar adecuadamente esta etapa es necesario realizar la entrevista preliminar (preguntas abiertas), luego se tendrá que realizar una prueba de conocimientos, para posteriormente realizar una prueba psicológica (para determinar su condición emocional), y por ultimo realizarle la entrevista final, la cual consiste en tomarle una entrevista más formal y estricta.

Como cuarta etapa tenemos la selección y contratación (se escoge y se contrata al personal mas calificado y con apoyo de los resultados de los resultados obtenidos en las etapas anteriores).

Y por último tenemos la inducción y capacitación, en la cual cuando ya escojamos al personal, debemos procurar que se adapte lo más pronto posible a la empresa, y capacitarlo para que se desempeñe de forma adecuada en el puesto ofrecido.

Las fuentes y medios de reclutamiento 6: 1. Fuentes internas 2. Aplicaciones directas y recomendaciones 3. Anuncios en periódicos y revistas 4. Agencias de empleo privadas 5. Universidades y colegios 6. Reclutamiento electrónico.

Como en todas las cosas las cosas tienen un costo, así mismo el reclutamiento tiene un costo, del cual son: solicitud de empleo (donde tiene una información en general del

postulante), currículum vitae (en este documento se establece el historial académico y laboral de una persona). La información que tiene que llevar es la siguiente:

- Datos personales
- Formación: formación reglada y formación no reglada
- Cursos, Seminarios y Congresos
- Idioma
- Conocimientos informáticos
- Experiencias Profesional

Y de Allí ya al fin pasaremos a la selección el cual es el segundo paso de la dotación del personal. Esta se caracteriza en que el empleador consiga la mayor cantidad de postulantes que mas se adecue a los requerimientos del puesto. Es allí donde se manejarán los aspectos legales para ahí poder pasar al proceso de elección:

1. El proceso de selección
2. Proceso de selección del personal
3. Análisis de solicitudes
4. Entrevista preliminar
5. Entrevista de selección
6. Entrevista psicológica
7. Test
8. Pruebas de trabajo
9. Examen Médico
10. Entrevista final

CONCLUSIÓN

En conclusión, para realizar una dotación del personal de una manera eficaz es necesario seguir con unos procedimientos y seguir con conjuntos de etapas...

BIBLIOGRAFÍA:

Sureste, U. D. (2023). Antología Capital Humano. Tapachula : Universidad Del Sureste