



**UNIVERSIDAD DEL SURESTE  
CAMPUS TAPACHULA**



**LIC. MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA**

**TERCER CUATRIMESTRE**

**GRUPO: "A"**

**JORGE ALFREDO PEREZ RODRIGUEZ**

**M.V.Z ETY ARREOLA RODRIGUEZ**

**CAPITAL HUMANO**

**09 DE JULIO DEL 2023, TAPACHULA CHIAPAS.**

## **INTRODUCCION**

EN ESTE TRABAJAMOS VAMOS A DESARROLLAR EL TEMA DE DOTACIÓN DE PERSONAL ES UN PROCESO A TRAVÉS DEL CUAL UNA ORGANIZACIÓN SE ASEGURA DE TENER, DE FORMA CONTINUA, EL NÚMERO ADECUADO DE EMPLEADOS CON LAS HABILIDADES APROPIADAS EN LOS PUESTOS DE TRABAJO ADECUADOS EN EL MOMENTO ADECUADO PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN.

## **DOTACION DE PERSONAL Y SUS ETAPAS:**

PROCESO DE RECLUTAMIENTO DE CAPITAL HUMANO Y LA MISMA INCLUYE ACTIVIDADES COMO RECLUTAMIENTO, CONTRATACIÓN, ORIENTACIÓN, RETENCIÓN Y DESPIDO DE EMPLEADOS, ASÍ COMO TAMBIÉN LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN PARA QUE LOS TRABAJADORES EJERZAN AL MAYOR NIVEL POSIBLE.

ENCONTRAR, ELEGIR, ANALIZAR Y ESTABLECER UNA RELACIÓN LABORAL CON TRABAJADORES ACTUALES O POTENCIALES SE DENOMINA "DOTACIÓN DE PERSONAL". ENCONTRAR CANDIDATOS CUALIFICADOS PARA CUBRIR LOS DISTINTOS PUESTOS DENTRO DE LA EMPRESA ES EL PRINCIPAL OBJETIVO DE LA DOTACIÓN DE PERSONAL.

1. DETERMINAR LOS OBJETIVOS COMERCIALES.
  2. ESTABLECER EL PANORAMA ACTUAL DE PERSONAL.
  3. ANALIZAR PATRONES Y CAMBIOS DE PERSONAL.
  4. ELABORAR UNA LISTA DE REQUISITOS.
  5. CREAR UNA PROYECCIÓN FUTURA DE PERSONA
- 
- PLANEACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.- LA PLANEACIÓN DE RECURSOS HUMANOS TIENE POR OBJETO ASEGURAR QUE LAS NECESIDADES DE PERSONAL SE SATISFAGAN DE MANERA CONSTANTE Y ADECUADA. ÉSTA PLANEACIÓN SE LOGRA MEDIANTE EL ANÁLISIS DE:1)FACTORES INTERNOS, COMO LAS NECESIDADES ACTUALES Y ESPERADAS DE DESTREZAS, LAS VACANTES Y LAS AMPLIACIONES Y REDUCCIONES DE DEPARTAMENTOS; 2)FACTORES DEL AMBIENTE EXTERNO, COMO EL MERCADO DE LA FUERZA DE TRABAJO.
  - RECLUTAMIENTO.- EL RECLUTAMIENTO INTENTA REUNIR UN GRUPO DE CANDIDATOS QUE SE AJUSTEN AL PLAN DE RECURSOS HUMANOS. LOS CANDIDATOS SUELEN SE ENCONTRADOS A TRAVÉS DE ANUNCIOS EN LA PRENSA Y EN LAS REVISTAS PROFESIONALES, A TRAVÉS DE AGENCIAS DE EMPLEO, A TRAVÉS DE CONTACTOS PERSONALES Y MEDIANTE VISITAS A LOS COLEGIOS Y UNIVERSIDADES.

- SELECCIÓN.- LA SELECCIÓN CONSISTE EN EVALUAR Y ESCOGER ENTRE VARIOS CANDIDATOS. LAS FORMAS DE SOLICITUD, LOS CURRICULUM VITAE, LAS ENTREVISTAS, LAS PRUEBAS DE EMPLEO Y DESTREZAS, LA COMPROBACIÓN DE REFERENCIAS SON LOS MEDIOS QUE MÁS SE UTILIZAN EN EL PROCESO DE SELECCIÓN.
- INDUCCIÓN Y ORIENTACIÓN.- LA INDUCCIÓN Y ORIENTACIÓN TIENEN POR OBJETO AYUDAR A LOS INDIVIDUOS SELECCIONADOS A INCORPORARSE A LA ORGANIZACIÓN SIN PROBLEMAS. A LOS NUEVOS EMPLEADOS SE LES PRESENTAN SUS COLEGAS, SE LES FAMILIARIZA CON SUS TAREAS Y SE LES DAN A CONOCER LAS POLÍTICAS Y METAS DE LA EMPRESA.
- ADIESTRAMIENTO Y DESARROLLO.- EL PROCESO DE ADIESTRAMIENTO Y DESARROLLO SE PROPONE MEJORAR LA CAPACIDAD DE LOS INDIVIDUOS Y GRUPOS PARA CONTRIBUIR A LA EFICACIA ORGANIZACIONAL. EL ADIESTRAMIENTO ESTÁ DISEÑADO PARA MEJORAR LAS DESTREZAS EN EL TRABAJO ACTUAL. LA FINALIDAD DE LSO PROGRAMAS DE DESARROLLO ES EDUCAR A LOS EMPLEADOS MÁS ALLÁ DE LAS NECESIDADES DE SU PUESTO ACTUAL, A FIN DE QUE SE PREPAREN PARA LA PROMOCIÓN Y SEAN CAPACES DE AMPLIAR SU VISIÓN DEL PAPEL QUE DESEMPEÑAN EN LA ORGANIZACIÓN.
- EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.- LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO COMPARA EL DESEMPEÑO LABORAL DE UN INDIVIDUO CONTRA LOS ESTÁNDARES U OBJETIVOS ESTABLECIDOS PARA SU PUESTO. SI EL DESEMPEÑO ES ALTO, AL EMPLEADO SEGURAMENTE SE LE PREMIARÁ CON UN BONO POR EJEMPLO, PERO SI ES BAJO SE TOMARÁ ALGUNA MEDIDA CORRECTIVA (COMO UN ADIESTRAMIENTO ADICIONAL) PARA QUE EL DESEMPEÑO NO SE DESVÍE DE LOS ESTÁNDARES DESEADOS.
- TRANSFERENCIAS.- LA TRANSFERENCIA ES EL CAMBIO DE UNA PERSONA DE UN TRABAJO, NIVEL ORGANIZACIONAL O UN LUGAR. 2 TIPOS COMUNES DE TRANSFERENCIA SON LAS PROMOCIONES (COLOCARTE EN UN MEJOR PUESTO) Y LOS MOVIMIENTOS LATERALES. EL TERCER TIPO EN LA TRANSFERENCIA, LA DEGRADACIÓN, ES UN CAMBIO A UN PUESTO INFERIOR DE LA JERARQUÍA.

- SEPARACIÓN.- LA SEPARACIÓN PUEDE SER LA RENUNCIA, SUSPENSIONES, DESPIDO O JUBILACIÓN. EL ANÁLISIS DEL TIPO Y CANTIDAD DE SEPARACIONES PUEDE DAR UNA IDEA DE LA EFICACIA GERENCIAL DE LA ORGANIZACIÓN.

## **CONCLUSION**

EN ESTE TRABAJAMOS APRENDIMOS SOBRE EL DESARROLLO DE LA DOTACION DE PERSONAL DE COMO SE ELIGEN Y LAS ETAPAS PARA LLEVAR A CABO UNA DOTACION DE PERSONAL, DESEMPEÑA UN PAPEL CRUCIAL EN LA IDENTIFICACIÓN DE LOS RECURSOS ADECUADOS NECESARIOS PARA LLEVAR A CABO LAS OPERACIONES DIARIAS DE LA EMPRESA, LA DOTACIÓN DE PERSONAL ES EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL CUALIFICADO PARA GESTIONAR DIVERSAS ACTIVIDADES DE LA EMPRESA.

## BIBLIOGRAFIA

<https://www.gestiopolis.com/principios-y-objetivos-de-la-dotacion-de-personal/>

<https://dotacion-de-personal/>