

MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA

- **MATERIA: CAPITAL HUMANO**
-
- **MVZ. ETY JOSEFINA ARREOLA**
- **ALUMNO: CHRISTIAN VALERIA FIGUEROA VICTORIA**
- **TERCER CUATRIMESTRE**

En la actualidad el activo más importante que tienen las empresas son las personas. El papel de las personas en la organización empresarial se ha transformado a lo largo del siglo XX. ... Las personas aportan ventajas competitivas a la empresa, las cuales las permiten diferenciarse de la competencia.

En el ámbito de las relaciones laborales se denomina dotación de personal al proceso de gestión del talento humano.

Dotación de personal es un término utilizado para describir el proceso de contratación de capital humano, que incluye acciones como contratar, orientar, mantener a los empleados en el personal y despedirlos, así como procedimientos de capacitación para que los empleados puedan desempeñarse al más alto nivel posible.

Dentro de este proceso se definen diversos objetivos:

- Seleccionar a los mejores candidatos con la intención de cubrir las vacantes.
- Velar por la correcta aplicación de las políticas de gestión de recursos humanos de la empresa.
- Mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores para satisfacer sus necesidades y crear un apego favorable de los empleados a sus puestos de trabajo.
- Facilitar el proceso de adaptación de los nuevos empleados a la empresa.

Los procedimientos de contratación son planificados, organizados, dirigidos y controlados por un departamento de recursos humanos. Esto implica que tiene la responsabilidad de garantizar que los empleados se desempeñen de manera efectiva y eficiente, y sentirse conectados con su entorno.

Se llevan a cabo una serie de actividades denominadas "reclutamiento" con el fin de atraer candidatos calificados para cubrir las vacantes. Es una forma de que la

empresa dé a conocer y ofrezca al mercado laboral las necesidades de su personal. Su fundamento debe basarse en las necesidades actuales y futuras de la organización.

- Investigar y analizar el mercado de personal.
- Aplicar técnicas de reclutamiento y elegir las fuentes más idóneas.
- Otorgar prioridad al reclutamiento interno sobre el 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.

Hay diferentes tipos de reclutamiento:

Reclutamiento interno

Como su nombre lo indica, el reclutamiento interno se refiere a llenar una vacante con un empleado dentro de la misma empresa. Por ejemplo, la nominación. Es decir, los gerentes o directores de los distintos departamentos designen a candidatos con un alto rendimiento para ocupar puestos con más altas responsabilidades.

Sus ventajas son:

- Reducción de costos
- Rapidez para llenar la vacante
- Transición más simple

Sus desventajas:

- Inversión en capacitación de la persona elegida. Es posible que no tenga todos los conocimientos adquiridos, por lo que necesitará formarse.
- Menor número de candidatos , lo cual también limita las opciones de contratación.
- Posibilidad de resentimiento o desmotivación por parte de las personas no elegidas, que también postularon para el puesto ofrecido.

Reclutamiento externo

Se trata de una modalidad que favorece la contratación de candidatos fuera de la organización.

Las medidas mas usadas en este tipo son:

Contratación temporal

Se trata de empresas que tienen una bolsa de candidatos que pueden ocupar un puesto temporalmente con la opción de contratar permanentemente al trabajador si encaja bien con los requisitos de la organización.

Programas de pasantía

Otra forma para encontrar a candidatos superiores es ofrecer empleo como becarios a trabajadores sin experiencia con un salario mínimo, pero con el incentivo de adquirir experiencia práctica.

Sus ventajas:

- Nuevas ideas. El reclutamiento externo permite la entrada de perfiles con ideas nuevas, diferentes, innovadoras y disruptivas . Una visión completamente distinta a la que pueden tener las personas que llevan años en la organización. La incorporación de ideas diferentes ayudará a mantener activo el negocio frente al resto de competidores.
- Aumento del número de candidatos . Las opciones de contratación se incrementan y se abren otras posibilidades de comparación, contemplando cualidades que en un principio no se habían considerado.

Sus desventajas son:

- Aumento de los costes. Abrir un proceso de selección supone destinar una serie de recursos económicos y de tiempo para la captación. Fundamentalmente se basa en tres pasos: buscar, evaluar y seleccionar.
- Riesgo de tomar una mala decisión . Diseñar una estrategia de reclutamiento 100% libre de sesgos es casi imposible, por lo que siempre existe el riesgo de tomar una mala decisión de contratación.
- Aumento del tiempo de adaptación . La persona seleccionada ha de tomarse un tiempo para conocer a los compañeros, las dinámicas de la empresa, la cultura y el aprendizaje del negocio.

En conclusión, el fin principal de todo proceso de reclutamiento es atraer al mayor número posible de candidatos cualificados para que los reclutadores tengan opciones suficientes. Atraer a personas con habilidades y experiencias que se adapten a las estrategias de la organización.

El proceso de reclutamiento y dotación de personal son herramientas principales para formar el equipo de trabajo idóneo y llegar a las necesidades de la empresa, el departamento de Recursos Humanos son los encargados de realizar dicho proceso, son los responsables de seleccionar al candidato idóneo para la organización