

MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA

FARMACOLOGIA Y VETERINARIA I

**ENSAYO UNIDAD III. Dotación de personal y
sus etapas**

MVZ. ETY JOSEFINA ARREOLA

VICTOR HUGO BALBOA CASTILLO

09 DE JUNIO DE 2023

DOTACIÓN DE PERSONAL Y SUS ETAPAS

"Dotación de personal" se refiere a los procesos de encontrar, evaluar y desarrollar una relación laboral con los empleados actuales o potenciales. El objetivo principal de la dotación de personal es localizar candidatos calificados para ocupar los diversos puestos dentro de la organización. Los miembros del personal pueden ser contratistas o empleados de la organización en diferentes momentos durante el proceso de contratación.

La función de dotación de personal debe ser llevada a cabo de manera consistente tanto por una empresa nueva como por una establecida. Debe seleccionar, nombrar y capacitar al personal de la organización en un negocio recién formado. Cada gerente participa en diferentes actividades de dotación de personal, si lo comparamos con la organización que está actualmente en funcionamiento.

Para reducir la rotación, aumentar el grupo de talentos de la empresa y mantener tasas de retención estables, la dotación de personal es una estrategia crucial. Para identificar los recursos apropiados necesarios para llevar a cabo las operaciones diarias del negocio, la dotación de personal es esencial. Para decirlo de otra manera, la dotación de personal es el procedimiento de elegir personas calificadas para supervisar diferentes operaciones comerciales.

Encontrar candidatos calificados para el puesto en el momento adecuado es el objetivo de la dotación de personal. Usando el proceso de dotación de personal, los gerentes de recursos humanos pueden determinar cuándo y cuántos empleados se requieren. Como resultado, tienen la oportunidad de planificar con anticipación la contratación de personal para manejar tareas laborales específicas. Además, la dotación de personal considera la educación y capacitación de los empleados nuevos y experimentados.

Un sistema de dotación de personal eficiente hace que sea mucho más fácil para los empleados motivarse y sentirse bien consigo mismos. La dotación de personal incluye no solo la contratación de personal, sino también la evaluación y recompensa del desempeño del personal. Pueden recibir incentivos, ya sean monetarios o no, a cambio de sus esfuerzos, lo que puede aumentar su motivación y ánimo.

EL RECLUTAMIENTO

Se llevan a cabo una serie de actividades conocidas como “reclutamiento” con el objetivo de atraer a candidatos debidamente calificados para ocupar puestos vacantes dentro de la organización. Es una forma de que la empresa dé a conocer y ofrezca al mercado laboral las necesidades de su personal. Para llevar a cabo con eficacia el proceso de selección, debe atraer a un grupo lo suficientemente grande de candidatos. Su fundamento debe basarse en las necesidades actuales y futuras de la organización. Su función es investigar e identificar fuentes que puedan dotar a la organización de un número suficiente de personas, entre las que pueda elegir a los mejores candidatos.

Las actividades básicas que se realizan en el proceso de reclutamiento son:

- 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.

TIPOS DE RECLUTAMIENTO:

Reclutamiento Interno: proceso de selección de trabajadores que, como su nombre lo indica, tiene lugar dentro de la empresa. Los empleados de la empresa presentan solicitudes para puestos vacantes bajo este tipo de contratación. El reclutamiento interno solo puede utilizarse como única fuente cuando los candidatos internos igualen o superen en condiciones a los candidatos externos.

VENTAJAS	DESVENTAJAS
Índice de validez y seguridad, ya que se conoce al candidato.	Requiere que los empleados tengan potencial de desarrollo para ascender.
Se desarrolla un sano espíritu de competencia entre el personal	Puede generar conflictos entre los empleados

Reclutamiento Externo: proceso a través del cual se cubren las vacantes disponibles contratando a profesionales que no pertenecen a la empresa. Es decir, se busca a los candidatos en el mercado.

Las ventajas del reclutamiento externo son: trae sangre nueva y nuevas experiencias, renueva y enriquece los recursos humanos, y aprovecha las inversiones en capacitación y desarrollo de personal efectuadas por otras empresas o por los propios candidatos, algunas de sus desventajas son que tarda más que el reclutamiento interno y es más costoso. Entre las principales fuentes de reclutamiento externo se encuentran:

Fuentes directas	Anuncios
Organizaciones educativas	Agencias de empleo
Otras organizaciones	

Reclutamiento Mixto: Una estrategia de reclutamiento mixto brinda la oportunidad de postularse tanto a los empleados actuales de la empresa como a los candidatos que están en el mercado. El objetivo de utilizar esta estrategia es beneficiarse de ambos tipos de reclutamiento y reducir al máximo los inconvenientes. El reclutamiento mixto debe entenderse mejor para que podamos comprender lo que es.

PROCESO DE RECLUTAMIENTO

El proceso de reclutamiento y selección de personal es un conjunto de etapas o pasos que tienen como objetivo el reclutar y seleccionar al personal más idóneo para un puesto de trabajo en una empresa. Éste empieza con la definición del perfil del postulante, y continúa con la búsqueda, reclutamiento o convocatoria de postulantes, la evaluación de éstos, la selección y contratación del más idóneo, y la inducción y capacitación de éste.

LA SELECCIÓN

Dado el requisito de un contrato, el empleador debe utilizar un proceso de selección que le permita aceptar el mayor número de candidatos y seleccionar al que mejor cumpla con los requisitos del puesto. Conocer los pasos más cruciales que componen el proceso de selección de personal te ayudará a tomar la decisión correcta. En cualquier otro caso, la organización podría perder tiempo y dinero por una mala elección.

El objetivo del procedimiento es seleccionar a los postulantes con las calificaciones y trayectoria laboral más adecuados para cubrir el puesto vacante de la organización. Contar con un método eficiente de selección de personal es crucial para la evolución de una empresa, independientemente de su tamaño, ya que la contratación de los más capacitados apoyará su crecimiento y desarrollo continuo.

EL PROCESO DE SELECCIÓN

Es una serie de acciones que se deben tomar para encontrar a alguien que esté calificado para ocupar un puesto específico de manera asequible. Es decir, considerar las necesidades de la organización, así como la mejor manera de utilizar sus habilidades y potencial en la capacidad en la que deben desempeñar sus funciones, apoyando así los objetivos y el crecimiento de la empresa.

El proceso de selección es exhaustivo porque implica seleccionar a los mejores candidatos para ocupar los puestos vacantes en una organización teniendo en cuenta las necesidades del negocio. El éxito del proceso determinará si el negocio opera y se expande o si fracasa por completo y se declara en quiebra. El proceso de selección se conforma de siete pasos que son: Análisis de las solicitudes, Entrevista preliminar, Entrevista de selección, Pruebas psicológicas, Pruebas de trabajo, Investigación laboral y socioeconómica, Examen médico, Entrevista final y decisión de contratar.

LA ENTREVISTA

El marco de referencia aquí es la entrevista. Tienen en cuenta la información que se recopiló durante otras etapas del proceso de contratación y analizan los rasgos de personalidad de cada candidato para ver si encajan bien en el puesto vacante. Una entrevista de selección es un procedimiento de selección diseñado para predecir el desempeño laboral futuro a partir de las respuestas orales de los aspirantes a preguntas orales. La entrevista es una de las varias herramientas de selección.

LAS PRUEBAS

Las pruebas psicométricas son herramientas que ayudan a seleccionar a los candidatos más calificados para ocupar un puesto en una empresa u organización. Se basan en una serie de consultas destinadas a resaltar las ventajas y desventajas del solicitante.

Las principales características de cada persona se pueden observar más fácilmente gracias a los tests psicológicos. Se recomienda su uso para lograr un buen proceso de selección del personal laboral por este motivo.

EL EXAMEN MEDICO

Se utiliza para determinar si un candidato tiene las capacidades físicas para llevar a cabo sus funciones sin ponerse en peligro a sí mismo ni a quienes lo rodean. Si descubre una anomalía, se le recomienda repararla o realizar controles de rutina para evitar repercusiones más graves.

LA CONTRATACIÓN

La contratación de personal marca el final del proceso de reclutamiento y selección, así como el inicio oficial del empleo del candidato. El contrato se firma oficialmente en este punto y se realizan todas las modificaciones legales necesarias.

CONCLUSIÓN

La planificación de recursos humanos, el reclutamiento, la selección, la colocación, la capacitación y el desarrollo, la compensación de los empleados, las revisiones de su desempeño, las promociones y las transferencias son solo algunas de las tareas interconectadas que conforman la función de administración de personal. Todas estas actividades son parte del proceso de contratación.

El recurso más importante de una empresa es su gente. Los niveles de dotación de personal son, por lo tanto, una inversión para una organización, ya que los resultados obtenidos no solo benefician a los empleados, sino que también contribuyen al logro de los objetivos comerciales.

La utilización efectiva de los recursos humanos en el momento actual y en el futuro dentro de la organización, depende de la correcta aplicación de las fases etapas de dotación de personal de que se han descrito anteriormente, estas son la que pueden otorgarle las ventajas competitivas que la tecnología no puede ni si quiera aproximársele y que es imposible que algún día pueda sustituirlo en definitivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

<https://www.manatal.com/es/glossary/staffing>

<https://jobconvo.com/blog/es/que-es-reclutamiento-mixto-y-como-ejecutarlo/>

<https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/entrevistas/guia-proceso-reclutamiento-seleccion-personal>

<https://www.bizneo.com/blog/contratacion-de-personal/>

Antología de la Universidad del Sureste de la materia de Capital Humano