



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

UNIVERSIDAD DEL SURESTE  
CAMPUS TAPACHULA

PASIÓN POR EDUCAR

NOMBRE DEL ALUMNO: HEBER LOPEZ GUZMAN.

LICENCIATURA: MEDICINA VETERINARIA Y  
ZOOTECNIA.

CUATRIMESTRE: TERCER.

ASIGNATURA: CAPITAL HUMANO.

DOCENTE: ARREAOLA RODRIGUEZ ETY JOSEFINA.

TRABAJO: REALIZAR UN ENSAYO DE DOTACION AL  
PERSONAL Y SUS ETAPAS.

FECHA: 09/ 07/ 23

**INTRODUCCION:** La dotación del personal es un proceso crítico en la gestión de recursos humanos de cualquier organización. Consiste en seleccionar, contratar y asignar empleados adecuados a los puestos de trabajo en función de las necesidades y objetivos de la empresa. Este ensayo explorará las diferentes etapas involucradas en el proceso de dotación de personal y discutirá su importancia para el éxito de las organizaciones.

## **DESARROLLO:**

1.- Planificación de la dotación personal: Es el primer paso en el proceso y se basa en la identificación de las necesidades de personal de la organización. En esta etapa, se analizan las metas y estrategias de la empresa, se analizan las metas y estrategias de la empresa, se determinan las habilidades y competencias necesarias para cada puesto y se establecen los plazos para cubrir las vacantes. La planificación adecuada garantiza que la organización tenga el personal necesario para lograr sus objetivos.

2.- Reclutamiento: Una vez que se han identificado las necesidades de personal, comienza el proceso de reclutamiento. Esta etapa implica atraer a candidatos calificados y motivados para el puesto vacante. Las estrategias de reclutamiento pueden incluir la publicación de anuncios de empleo, la búsqueda en bases de datos de currículos, la participación en ferias de empleo o el uso de redes sociales y sitios web de empleo. El reclutamiento efectivo es esencial para atraer a los candidatos adecuados y garantizar un proceso de selección exitoso.

3.- Selección: La etapa de selección consiste en evaluar a los candidatos para determinar quiénes son los más adecuados para el puesto. Esto implica revisar currículos, realizar entrevistas, pruebas psicométricas y de habilidades, y verificar referencias. El objetivo es identificar a los candidatos que posean las competencias necesarias, se ajusten a la cultura organizacional y tengan el potencial para contribuir al éxito de la empresa. Una selección cuidadosa y basada en criterios objetivos garantiza que se contraten empleados de calidad.

4.- Pruebas: Constituyen una parte fundamental del proceso de selección, las pruebas pueden ser orientadas hacia diferentes temáticas como pruebas de aptitud, psicológicas, técnicas, de conocimientos o habilidades específicas, de socialización, comportamientos actitudinales, de aspectos médicos, entre otras.

5.- Contratación: Después de pasar por el proceso de selección, se toma la decisión final de contratar al candidato mas adecuado. Se procede a negociar los términos del contrato, como salarios, horarios de trabajo, beneficios y cualquier otro aspecto relevante. Una vez que ambas partes están de acuerdo, se formaliza la contratación a través de un contrato de trabajo.

6.- Inducción: Esta etapa se incorpora al nuevo trabajador a su puesto. Sirve para que el empleado conozca la organización y tenga un comienzo productivo. Debería ayudar a entender las políticas de la empresa y a desarrollar un sentido de pertenencia.

**CONCLUSION:** Una dotación de personal efectiva contribuye al éxito de la organización, mejora el clima laboral y aumenta la productividad. Es importante que las empresas dediquen tiempo y recursos suficientes a este proceso para asegurar la contratación de personal calificado y comprometido con los valores y metas de la organización.

**BIBLIOGRAFIA:**

<https://prezi.com/onth-tbfuyx1/administracion-de-personal-unidad-siete-proceso-de-dotacion-de-personal/>