

# UNIVERSIDAD DEL SURESTE

LICENCIATURA EN MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA

NOMBRE DEL ALUMNO

KEREN CECILIA MENDEZ MORENO

NOMBRE DEL DOCENTE

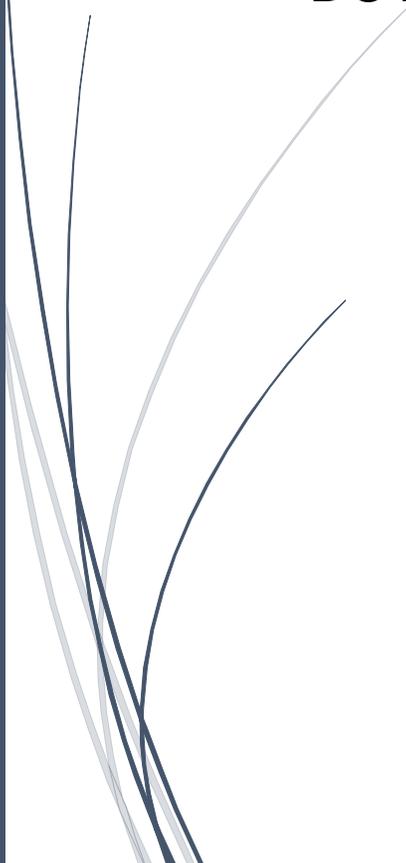
ETI JOSEFINA ARREOLA RODRÍGUEZ

ENSAYO

DOTACIÓN DEL PERSONAL Y SUS  
ETAPAS

ASIGNATURA

CAPITAL HUMANO





## DOTACIÓN DE PERSONAL Y SUS ETAPAS

### ¿Qué es dotación de personal?

Esta hace alusión al 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.

Por todo esto, podemos entender lo que es dotación de personal empresarial como ese proceso que puede ser interno, con el que se mueven a los empleados de un área a otra; o externo, buscando de adquirir nuevos trabajadores para incluirlos al recurso humano de la empresa, mejorando los ciclos y capacidad de la misma.

### **Función**

La dotación de personal es la función mediante la cual los directivos construyen una organización a través del reclutamiento, la selección y el desarrollo de individuos como empleados capaces.

La función de dotación de personal de la dirección consiste en algunas actividades interrelacionadas, como la planificación de los recursos humanos, el reclutamiento, la selección, la colocación, la formación y el desarrollo, la remuneración, la evaluación del rendimiento, la promoción y los traslados.

### ETAPAS DE DOTACIÓN DEL PERSONAL

**Reclutamiento.** Tras una oferta de empleo, acciones para atraer a perfiles que encajen con las necesidades de esa oferta.

**Selección.** La selección es el filtro de los candidatos que han respondido ante una oferta. Según sus calificaciones, aptitudes, experiencia e idoneidad para el puesto se eligen los mejores perfiles.

**Contratación.** El proceso de decidir el mejor candidato y formalizar su incorporación a la empresa.

**Preparación al empleo.** Muchos lo conocen como onboarding. Se trata de conseguir que la entrada del trabajador en la empresa se realice de la mejor manera. Ayudar a su rápida integración.

**Gestión de la remuneración.** Esto incluye todos los temas de gestión de la nómina, salarios, beneficios, pluses e incentivos. Muy importante a la hora de retener el talento.



**Gestión del rendimiento.** Analizar el rendimiento de los empleados y encontrar formas de satisfacer sus necesidades, estimular su productividad y motivar con recompensas.

**Relaciones con los empleados.** Este bloque engloba los procesos de retención de talento. Vivimos en un entorno competitivo y hay que cuidar cada aspecto de la empresa.

Alguna otra forma común de conseguir postulantes es a través de las recomendaciones que nos hagan contactos, amigos, conocidos, trabajadores de nuestra empresa, clientes, centros de estudios, etc. La ventaja es que es la forma más rápida y menos costosa de conseguir postulantes, mientras que la desventaja es que podrían recomendarnos postulantes que no estén realmente capacitados, excepto en el caso de los recomendados por nuestros propios trabajadores, que al saber que su prestigio está en juego, podrían recomendarnos buenos postulantes.

### **Objetivos de la dotación de personal**

Dentro de lo que es dotación de personal en una empresa se ven las siguientes que se persiguen distintas metas:

- Identificar el talento dentro y fuera de la organización con el fin de suplir las vacantes vacías.
- Seleccionar los mejores candidatos con la intención de llenar la plaza a cubrir.
- Velar por la correcta aplicación de las políticas del departamento de Recursos Humanos de la empresa.
- Mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores que están en un puesto para satisfacer sus necesidades y crear un vínculo de interés del empleado por su puesto de trabajo.
- Facilitar el proceso de adaptación del personal de nuevo ingreso para con la empresa.