

Nombre: Eduardo Avendaño Moreno

Materia: Capital Humano

Tema: Dotación de personal y sus etapas

Docente: Ety Arreola Rodríguez

Cuatrimestre: 3er Cuatrimestre

Introducción

En este ensayo se abarcará el tema de la “Dotación de personal”. Este estará dirigido a un público en general, ya que se utilizaron conceptos y definiciones claras, con el fin de que las personas que estén interesadas en el tema puedan tener una fácil y práctica lectura del texto.

La dotación de personal, es relevante, dado que nos puede ayudar a poder entender a como las organizaciones avanzan con el fin de lograr sus objetivos a corto y largo plazo.

Temas que se abarcaran en el trabajo.

Etapas de la dotación de persona:

- Reclutamiento
- Selección
- Contratación
- Inducción

Reclutamiento

Es esencial para que las organizaciones tengan un avance constante hacia la obtención de sus objetivos. Al contratar a los trabajadores adecuados, permitirá que exista un ambiente cordial en cada departamento de la empresa y ayudara a mejorar la productividad de esta. Debe basarse en las necesidades presentes y futuras de la organización, su función consiste en la investigación y elección de las fuentes capaces de ofrecer a la organización un número suficiente de personas, entre las cuales sea posible seleccionar a las más idóneas.

Investigar y analizar el mercado personal. Lo más fiable sería que un especialista se encargue de esta etapa, ya que inicia con la definición del perfil del puesto a cubrir. Algunas características a cumplir de los postulantes son: edad, aptitudes, cualidades, formación académica y experiencia laboral.

Aplicar técnicas de reclutamiento. Entra a cabo la entrevista y evaluación. Los postulantes preseleccionados deben pasar por una entrevista inicial, donde se puede ver su lenguaje, habilidades, experiencia, etc.

Reclutamiento interno. Se lleva a cabo cuando la empresa tiene alguna vacante y lo soluciona por medio de alguno de sus empleados, siempre y cuando cumpla con los requisitos. Esto es de mucha ayuda, porque le resulta a la empresa fácil, económica y rápida.

Reclutamiento externo. En este la empresa, tiene la responsabilidad de buscar nuevos empleados que provengan fuera de la empresa. La ventaja de reclutar externamente es de mucha ayuda, porque sirve para poder innovar dentro de la empresa y aprovechar las inversiones de capacitación.

Selección

Es esencial para poder fomentar el desarrollo organizativo y la competitividad empresarial. Si se gestiona de una manera profesionalmente, garantiza un verdadero salto de calidad, gracias al reconocimiento de una nueva profesionalidad capaz de aportar productividad y

enriquecer el patrimonio. Su principal objetivo, es elegir a los candidatos que presenten las cualidades y experiencia profesional más apropiadas para el desempeño del cargo solicitado por la organización.

En este proceso se inicia con la definición del cargo. Reunir solicitudes de los individuos, cuando ya se estableció los elementos distintivos que debe poseer el candidato ideal. Se delimitan las funciones a realizar y lo que se espera del solicitante.

Seguido de la preselección. Se lleva a cabo un examen inicial de los planes de estudios en función de los elementos que exige la función que se va a desempeñar seguido de la determinación de los criterios para seleccionar y convocar candidatos.

La entrevista, ayuda para que aquellos postulantes que fueron preseleccionados, el empleador pueda verificar si las solicitudes de trabajo y el curriculum vitae, tengan la información verídica de los postulantes. El curriculum vitae, es de gran importancia, ya que la empresa tiene la primera referencia de la persona o postulante a desempeñar el puesto.

Las pruebas psicométricas o psicológicas, son de gran apoyo al momento de las evaluaciones. Estas ayudan a elegir al personal más adecuado para cubrir la vacante y poder tener una observación de los puntos clave de la persona del puesto solicitante.

Contratación

Si todo lo anterior se llevó de forma adecuada, se podría decir que es la parte final de todo este proceso. Porque la empresa ya habrá estudiado a su próximo empleado, al tener sus habilidades y experiencias al momento de desempeñar el puesto que se le vaya asignar. Ahora tocar asignar el contrato de la persona, este puede ser por tiempo definido; es aquel que tiene una fecha acordada entre la empresa y el trabajador. El contrato por tiempo indefinido; es donde no se fija una fecha para el inicio o fin de la relación laboral.

Inducción

Lo correcto para esta parte sería una buena bienvenida por parte de la empresa. Pero, eso casi ya no existe. Este se lleva a cabo durante las primeras etapas del trabajador en la empresa, esencial para asegurarse de que la nueva persona funcione y se compenetre con los demás. Todo este trabajo de la empresa se verá recompensado, ya que se aumentara la productividad de los empleados y eso conlleva tener mayor eficiencia y eficacia.

Conclusión

Es importante tener en cuenta estos procesos, porque a cualquier persona le pueden ser de mucha ayuda al momento que estén buscando algún trabajo, tengan en cuenta algunos de los requisitos que necesitan tener para sean aptos para el puesto o trabajo.

Incluso para personas que estén por iniciar alguna empresa, también ellos tenga en cuenta que habilidades o aptitudes requieren de las persona para que sean aptos para poder tener un buen crecimiento en sus inicio.

