



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

LIC. MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA

MATERIA: Capital Humano

TEMA: Dotación del personal y sus etapas

M.V.Z: Ety Josefina Arreola Rodríguez

ALUMNO: Margarita Concepción Martínez Trujillo

FECHA: Domingo 09 de Julio del 2023

Introducción

En los ámbitos empresariales en continuos momentos están en búsqueda de atraer y reclutar el mejor y más capacitado personal, para ya sea cubrir un puesto nuevo vacante o reemplazar.

En este trabajo veremos las etapas de la dotación de personal, hablaremos de la importancia de la búsqueda de personal dentro y fuera de las empresas. en el proceso de reclutamiento del capital humano y en esta misma incluye el reclutamiento, la contratación, la orientación y de igual forma incluye el despido de empleados.

En este trabajo hablaremos de las diferentes etapas que nos ayudan para llevar a cabo la dotación del personal. En este proceso puede ocurrir de forma interna de forma que los empleados de la misma empresa suben o son movidos de su puesto, y de forma externa buscando adquirir nuevos reclutas para incluirlos a la empresa mejorando ciclos y aspectos de la empresa.

En la dotación del personal su objetivo es identificar los talentos tanto de los de dentro como los del exterior, buscando encontrar a los mejores candidatos a los puestos vacantes para también mejorar las condiciones de trabajo satisfaciendo las necesidades del empleado.

A continuación en este trabajo se presentarán los puestos correspondientes a la dotación de personal, dando una breve definición de lo que es la actividad:

Reclutamiento de personal:

Es un conjunto de actividades que buscan a los candidatos mejor calificados para un puesto vacante o un nuevo puesto.

En esta etapa la empresa la organización divulga y ofrece las necesidades y requerimientos. Debe ser basado en las necesidades presentes y futuras de la empresa.

“El proceso de búsqueda de candidatos adecuados y de atraerlos para solicitar las vacantes en la organización se denomina reclutamiento. Es el primer paso para la selección y el nombramiento de los colaboradores adecuados para la organización. (Factorial, 2023).”

En este proceso existen las dos diferentes formas de reclutamiento:

Interna: aquí la empresa escoge al empleado más capacitado dentro de la misma, cuando en la empresa tienen algún puesto disponible. Puede ser por medio de asensos o por concursos. Y de esta forma la empresa ahorra recursos y tiempo.

Aunque en esta forma existe la desventaja de que los empleados se recientan ya sea con los jefes o con los compañeros ascendidos.

Externa: en esta la empresa busca por fuera de la misma a los mejores y así también puede que los empleados estén mejor capacitados o que tengan ideas para innovar y que ayuden a la empresa a mejorar.

Y dentro de sus desventajas están que gastan en tiempo ya sea en los cursos o en adaptación del recluta y al momento de buscar a los nuevos, y recursos.

Existiendo diferentes formas de reclutar:

- Por anuncios
- Con agencias
- Orientaciones educativas

La contratación:

“Es un proceso que implica una serie de servicios para la **búsqueda, selección y contratación de empleados. Para aumentar su eficacia, es necesario elegir de manera competente las formas y métodos de evaluación de los solicitantes de empleo.(CEUPE, 2023)”**

El siguiente paso se lleva a cabo después de que el proceso de reclutamiento sea llevado a cabo cuidadosamente y de forma adecuada. Teniendo ya al más capacitado para la empresa.

En este tipo de contratación existen diferentes tipos y pueden ser a tiempo definido que es cuando tiene un tiempo del inicio al final del trabajo, y por tiempo indefinido que es cuando no hay una fecha en concreto para finalizar el trabajo. Y existen los contratos específicos.

En esta etapa deben tomar en cuenta los aspectos legales de las personas antes de contratar como si la edad es la adecuada, si tuvieron algún problema en su anterior trabajo.

La inducción:

“La inducción de personal es el proceso por el cual un empleado adquiere los conocimientos necesarios para manejarse dentro de la empresa e integrarse plenamente en su funcionamiento. Esta fase inicial **está detrás del éxito o del fracaso de muchas carreras profesionales**. Y es que, un mal inicio puede condicionarlo todo. (blog)”

En este proceso ya es la integración de los reclutas, aquí ya se muestra la ubicación y supervisión en este proceso es importante ya que ayuda a que el nuevo se integre de una forma más rápida y mejor, para que se integren mejor y tengan una confianza con sus compañeros y jefes y sea mejor para su trabajo.

CONCLUSION

En resumen, una dotación de personal efectiva es esencial para el éxito y el crecimiento de una organización. A través de un proceso riguroso y estratégico que abarca las etapas de planificación, reclutamiento, selección, contratación e integración, las empresas pueden asegurarse de contar con un personal talentoso, competente y comprometido. Esto no solo impulsa el rendimiento y la productividad de la organización, sino que también fomenta un entorno laboral positivo y contribuye al logro de los objetivos estratégicos a largo plazo.