

PROCESO DE DOTACIÓN PERSONAL

Velazquez Lopez Julissa

Universidad del sureste

Lic .Medicina veterinaria y zootecnia

M.V.Z .ARREOLA RODRIGUEZ ETY JOSEFINA

Tapachula , Chiapas a 04 de julio del 2025



Proceso de dotación

proceso de reclutamiento, selección, contratación y desarrollo de empleados, que realiza una empresa para encontrar, atraer, contratar y retener a los empleados necesarios para alcanzar sus objetivos.

Reclutamiento

Es un Proceso para atraer candidatos potenciales para cubrir vacantes en una organización y atraer candidatos calificados, garantizando la equidad y diversidad, optimizando tiempo y costo.

- Fuentes de Reclutamiento: Internas: Promociones, transferencias. Externas: Portales de empleo, redes sociales, agencias de empleo, ferias.

Tipos de reclutamiento Externo

- Candidatos fuera de la empresa.
- Ventajas: Aporta nuevas ideas y experiencias.
- Desventajas: Más lento y costoso.
- Fuentes: Anuncios, instituciones educativas, agencias de empleo.

Tipos de Reclutamiento Interno:

- Cubre vacantes con empleados actuales
- Fundamentos: Evaluaciones, capacitación, análisis de puesto
- Ventajas: Económico, rápido, motivador, ya conocen la empresa
- Desventajas: Falta de innovación, resentimiento de gerentes.

Selección

elige al candidato más adecuado para ocupar un puesto de trabajo. Implica identificar, evaluar y contratar al talento que mejor se ajuste a las necesidades de la empresa, este proceso es crucial para el éxito organizacional, ya que asegura la contratación de personas competentes y alineadas.

El proceso de selección se conforma de 7 pasos que son:

- 1).-Análisis de las solicitudes,
- 2).-Entrevista preliminar,
- 3).-Pruebas psicológicas,
- 4).-Pruebas de trabajo,
- 5).-Investigación laboral y socioeconómica, y
- 6).-Examen médico,
- 7).-Entrevista final y decisión de contratar.

Entrevistas .Tipos:

- No estructurada: es en el que el entrevistador profundiza en los puntos de interés, a medida que se presenta la respuesta de la pregunta.
- Estructurada: sigue una secuencia fija de preguntas, donde el patrón especifica la pregunta apropiada y anticipada.
- Situacional: serie de preguntas relacionadas con el puesto, que se concentra en forma, en que se comportaría el candidato en situación dada.

Contratación

la selección se llevaron a cabo en forma adecuada, lo más probable que el empleado sea idóneo para el puesto y lo desempeñe productivamente. Existen 3 tipos de contratos:

*contrato por tiempo indefinido: son los que no fijan fecha para el inicio o fin de la relación laboral Sin embargo, una vez que se renueva por 3 veces consecutivas el trabajador pasa a ser fijo y empieza a ser amparado por la inamovilidad laboral.

*contrato por tiempo definido: se culmina la relación de servicio en una fecha previamente acordada entre las 2 partes, los trabajadores no podrán ofrecer sus servicios por periodo mayor a los 3 años.

*contrato para un obra específica: Se especifica el tipo de actividad o labor que realizará el trabajador, El tiempo de duración del contrato no tendrá límite, y extenderá durante el tiempo que sea necesario hasta finalizar la obra, cuando se cumpla el trabajo encomendado, es necesario que antes de firmar este contrato las partes comprueben los siguientes datos(obra que se realizará, cantidad y forma de pago).

Inducción

Consiste en la orientación, ubicación supervisión que se efectúa a los trabajadores de recién ingreso durante periodo de desempeño inicial ("periodo de prueba").

- Importancia: Los programas de inducción en las empresas son de suma importancia porque ayudan al nuevo trabajador a su adaptación.

Incluye:

- Información de la empresa (misión, visión, organigrama)
- Derechos y deberes
- Comunicación interna
- Información del puesto
- Normas de seguridad

Bibliografía

Echo con el documento : capital humano 3 , otorgado y visto en clases por la médico ety

Agregar algo de tex<https://www.emilabs.ai/blog/metodos-de-reclutamiento>to