**GUIA INTRODUCCIÓN**

**PROCESO DE DOTACION DE PERSONAL**

**INTRODUCCIÓN**

Esta guía se realizó con el propósito de entender ampliamente todo lo relacionada con  el proceso de dotación de personal, ya que estos temas no ayudan a entender todo lo relacionado cuando una organización tiene que reclutar personal.

En el tema de proceso de dotación de personal, nos explica todo lo relacionada con el reclutamiento, selección, contratación e inducción. Estos temas nos ayudan a entender que se tiene que hacer y cómo comportarse en una entrevista de trabajo, que procesos son los que llevan a cabo para ser seleccionado, y que tiene que llevar un contrato de trabajo y como tiene que ser una inducción correcta ya que hayas pasado por todos los pasos ya mencionados.

Este tema es muy útil para saber cómo comportarnos o que realizar cuando estamos dentro de una organización y reclutemos y para que seamos seleccionados dentro de una empresa.

Para poder tener un buen trabajo o cuando ya se tiene una propia empresa es necesario tener en cuanta todo  lo relacionado con lo que ya se mencionó ya que tenemos que entender muy bien estos temas para tener un excelente trabajo o empresa.

**PROCESO DE DOTACIÓN DE PERSONAL**

1. RECLUTAMIENTO.

Se llama reclutamiento el proceso de identificar e interesar a candidatos capacitados para llenar las vacantes de la organización. El proceso de reclutamiento se inicia can la búsqueda de candidatos y termina cuando se recibe las solicitudes de empleo. Este proceso permite adquirir un conjunto de solicitantes de trabajo, del cual se seleccionará después a los nuevos empleados.

***Canales para el reclutamiento interno:***

* Programas de promoción de información sobre vacantes: los departamentos de personal participan en el proceso de promover y transferir el personal de la compañía mediante programas de información sobre vacantes, a través de los cuales se informa a los empleados que vacantes existen y cuáles son los requisitos para llenarlos, y se invita a los que cubren para que soliciten el puesto.
* Empleados que se retiran: una fuente de candidatos que a menudo se ignora es la que componen los empleados que se retiran de la empresa por diversas razones.

***Canales para el reclutamiento externo:***

* Espontáneos: la práctica más común es la de la persona que llena un formulario de solicitud de empleado para determinar sus intereses y habilidades. Las solicitudes que se consideran interesantes se mantienen en un expediente hasta que se presente una vacante o hasta que una solicitud es tan antigua que pierda su validez.
* Referencia de otros empleados: es posible que los actuales empleados de la organización refiera a ciertas personas al departamento de recursos humanos.
* Publicidad: diversos medios de comunicación masiva permiten dar publicidad a la necesidad de una empresa de llenar una vacante. Un aviso de empleo describe el puesto y las prestaciones, identifica a la compañía y proporciona datos cerca de cómo solicitar el trabajo.
* Agencias privadas: estas compañías funcionan a manera de puentes entre las vacantes que sus clientes corporativos les comunican periódicamente y los candidatos que obtienen mediante publicidad y ofertas espontáneos.
* Compañías de ubicación de profesionales: operando a un nivel más especializado que la agencias, estas compañías solo contratan a personas de determinados campos específicos a cambio de un pago cubierto por la compañía contratante.
* Instituciones educativas: las universidades, las escuelas técnicas y otras instituciones académicas constituyen una buena fuente de candidatos jóvenes, que con frecuencia tienen expectativas moderadas en lo tocante a compensación inicial.
* Asociaciones profesionales: numerosas asociaciones profesionales tienen entre sus objetivos primordiales la promoción del pleno empleo entre sus integrantes y en consecuencia ponen en práctica programas para lograrlos.
* Agencia de empleos temporales: las agencias de empleos temporales proporcionan o “prestan” trabajadores adicionales a la organización. En ocasiones este tipo de empleado sólo requiere un corto aviso y sus servicios pueden ser esenciales.
* Feria de trabajo: una técnica innovadora y hasta cierto punto poco aprovechada es la de impulsar la participación de la empresa en las ferias o exposiciones de oportunidades laborales que se organizan en determinadas comunidades o industrias.

2. SELECCIÓN.

Consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir que solicitantes deben ser contratados. El proceso comienza en el momento en que una persona solicita un empleo y termina cuando se tomó la decisión de contratar a uno de los solicitantes. El proceso de seleccione no es un fin en sí mismo; es un medio para que la organización logre sus objetivos. Como es obvio la empresa impondrá determinados límites.

***Instrumentos de evaluación:***

* Solicitud: consiste en un formato en el cual se piden diversos datos demográficos: nombre, domicilio, teléfono, escolaridad, empleos anteriores, etc.
* Currículum vitae (camino o carrera de la vida): es un documento en el cual, además de los datos de rigor de una solicitud, comúnmente se incluyen otros aspectos de trascendencia: responsabilidades y logros principales en los puestos ocupados, razones de cambio de trabajo, posición en el organigrama del propio puesto t del inmediato superior, etc.