

I N T R O D U C C I O N

El dotar de personal a una organización comprende - el proceso de analizar las necesidades presentes y futuras de potencial humano, y de obtener personal calificado para cubrir estas necesidades.

Además la dotación efectiva de personal comprende - el desarrollo y mantenimiento de recursos humanos adecuados dentro de la misma empresa, de los cuales podrán ser seleccionados para un nuevo puesto, los solicitantes calificados. Para ello es necesario hacerles saber las oportunidades de empleo existentes en la organización, además se les deberá animar para que formulen sus solicitudes y sean tomados en cuenta, en las vacantes actuales o en las que se presenten en el futuro.

El personal de una organización debe considerarse - como el recurso más importante, y el que sólo puede ser-

adquirido mediante los esfuerzos de reclutamiento más efectivos. Sin embargo, para realizar un reclutamiento efectivo, debe disponerse de información precisa y continua, respecto a las cantidades y calificaciones de los individuos necesarios para desempeñar los diversos puestos en una organización.

El capítulo primero trata sobre la anticipación con que se deben proveer las vacantes y lo importante que es hacerlo, puesto que ello nos va a permitir utilizar al máximo todos los recursos humanos disponibles. En el capítulo dos se expone la importancia de la planeación del personal, tanto en las empresas privadas como en las organizaciones públicas, ya que si no se planean los recursos humanos, al mismo tiempo que se efectúa la planeación general, las organizaciones no van a contar con el personal capacitado necesario para desarrollar sus programas y alcanzar sus objetivos. También se mencionan algunas de las ventajas que trae consigo la planeación de personal como son: el colocar a las personas en los puestos para los que estén mejor capacitados y donde puedan desarrollar mejor sus habilidades. En el capítulo tres -

se exponen algunas de las técnicas que deben utilizarse para determinar las necesidades de dotación de personal, de acuerdo a los requerimientos de cada departamento -- que integra una empresa, y los beneficios que se obtienen tanto para las organizaciones como para los trabajadores. En el capítulo cuarto se mencionan las fuentes de reclutamiento de personal, tanto internas como externas, y el porqué deben utilizarse unas y otras, ya que el aprovechamiento óptimo de las fuentes de reclutamiento -- traerá consigo el formar una fuerza de trabajo eficiente y dinámica. El quinto capítulo hace referencia a la labor que el trabajador social puede desarrollar, en todo ese proceso que es la dotación de personal en las empresas u organizaciones.