



Nombre de alumno:

José Antonio Rodríguez Gómez.

Nombre del profesor:

Juan Manuel Jaime Diaz.

Nombre del trabajo:

Ensayo.

Materia:

Capital Humano.

Grado: 3

Grupo: Medicina Veterinaria y Zootecnia.

Comitán de Domínguez Chiapas a 12 de julio de 2020.

Ensayo sobre el Proceso de dotación personal (Contratación).

Este ensayo hablara sobre la importancia del tema de contratacion, todo esto surge despues de que las personas pasaraon por todo el proceso de reclutamiento, que como ya se sabe, es una serie de acontecimientos que tiene la finalidad de encontrar a las personas con las mejores habilidades para que así cubran las necesidades y expectativas de la empresa. Todos pensabamos que poner una empresa era sencillo, pero no es así, es un proceso muy largao y complejo, ya que una empresa busca el éxito, por eso debe de tener las instalaciones correccatas y el personal indicado para que la empresa pueda crecer cada vez más y más, dependera de cada objetivo y metas de la empresa. el simple echo de buscar a una persona ára que sea un empleado es un proceso muy laborioso, ya que se tienen que seguir una serie de pasos muy estrictos, pero una vez que el personal de la empresa, es decir, los lideres, hallan aprobado a las personas porque cmplieron con todos los requisitos que eelos necesitaban pasan a contratarlo para que este pase a ser un miembro más de la empresa.

Un buen empleado constituye la mejor prueba de que el proceso de selección se llevó a cabo en forma adecuada. (UDS. 2020: 87).

De esta manera, serán contratadas las personas, porque cumplieron con todos los requisitos y los lideres aprobaron su desempeño para ser contratados. Existen leyes orgánicas del trabajo, estas avalan y respaldan el contrato de las personas en la empresa, un ejemplo de esto es el artículo 73 de la Ley Orgánica del Trabajo, donde marca un contrato por tiempo indefinido, esto surgirá cuando ninguna de las partes exprese abiertamente una relación de servicios basada en una obra determinada en un tiempo preestablecido, es decir, son aquellos donde no se establece una fecha inicial y final del trabajo; otro articulo es el 74, este marca un contrato por tiempo definido, es decir que si se establece una fecha final para el trabajo, por ejemplo puede existir una empresa que solo necesite a un empleado por un año o dos, dependiendo de cada una, entonces acá es donde se hace uso de este articulo para evitar problemas entre las personas. Existe otra forma de contrato y es la de contrato para una obra específica, es usado para aquellas empresas que tienen como fin la construcción, el tiempo de duración del contrato no tendrá limite pero si se tiene que especificar con exactitud cuál será la labor a realizar, la cantidad y forma de pago; el artículo 75 establece que una vez culminada el trabajo el contrato se acaba y si aun así se siguen haciendo otro tipos de trabajos será porque ambas partes se comprometieron y es considerado un contrato por tiempo indefinido.

Sin embargo, en la industria de la construcción no importa el número de contratos que se firmen consecutivamente, siempre calificarán dentro de esta categoría. Para finalizar, alguna de las sanciones legales que acarrearía el incumplimiento de un contrato de trabajo, entre ellas tenemos: pérdida del puesto de trabajo para el empleado y, cancelación total del contrato de trabajo por parte del empresario. (UDS. 2020: 88).

Independientemente de cual sea el tipo de contrato, estos deben de contener la fecha de inicio del contrato, en algunos casos se pone la fecha final, se pone el tipo de contrato, razón social de la empresa, nombres, apellidos, nacionalidad, estado civil, cédula de identidad y cargo del representante de la empresa y del trabajador que acepta las condiciones de la nueva relación laboral, lugar donde se presentara en servicio, entre otros mas que ya no mencionare para no hacer mas largo este ensayo. En el proceso de contratación se ve involucrado algunos aspectos legales, estas son observaciones y casi siempre suelen ser incomodas para los aspirantes, pero se deben de tener en cuenta ya que de esta dependera el éxito de la empresa; para el reclutamiento de debe de dejar de lado las sensaciones y ser un tanto estricto y agresivo; algunas observaciones son la edad, ya que si son menores de dieciséis años se deberán de regir con condiciones especiales, también se debe de considerar la posibilidad de embarazo, el tiempo que laboro en otros trabajos anteriores, carta de antecedentes penales. Hasta ahora sabemos que el contrato es un documento que establecerá las reglas, derechos y obligaciones que tendrá el trabajador, regulará la relación entre los trabajadores y los líderes.

Dentro de las diferentes instituciones se encuentra afiliaciones, que funcionan como sistemas de seguridad social. Es una ley que se publico el 21 de noviembre de 1996 por el Diario Oficial de la Federación, esta involucrada la colaboración del IMSS y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. En la antología se menciona algo sobre los registros, estos seran datos de las personas y estaran implícitamente elaborados en una tabla, servirán como una base de datos.

Se le asigna automáticamente un número consecutivo que en ocasiones es usado como índice, aunque lo normal y práctico es asignarle a cada registro un campo clave para su búsqueda. (UDS. 2020: 92).

El proceso de inducción es algo muy importante para las empresas, ya que de esta manera se le brinda al trabajador una orientación general sobre el trabajo que realizara, esto ayudara al nuevo empleado a sentirse más a gusto con todo el equipo de trabajo, dicha inducción de le da al personal nuevo que es contratado y a personas que estén trabajando en lugares

desconocidos, es decir a personas que son transferidas a otros puestos dentro de la organización.

Consiste en la orientación, ubicación y supervisión que se efectúa a los trabajadores de reciente ingreso (puede aplicarse asimismo a las transferencias de personal), durante el período de desempeño inicial ("período de prueba"). (UDS. 2020: 92).

Dentro de este proceso también se dará a conocer información general de la empresa, es decir datos históricos, la misión y visión de la empresa, las actividades que desarrolla, la filosofía, su organigrama y todo lo relacionado con la estructura de la empresa, pero también se le es brindada información respecto a su trabajo, le explican las actividades que tiene a su cargo, su sueldo, categoría, rango, seguridad, normas, reglamentos y funciones que debe cumplir para preservar su seguridad personal. Dentro de todo esto también esta involucrada la bienvenida, que es brindarle un recibimiento a una persona que se acaba de integrar a la empresa, como símbolo de afecto, existe un manual donde se resume la cultura corporativa y viene marcado tres objetivos, acoger y entusiasmar, orientar y ofrecer documentación adicional y formar y promover una integración eficaz en el puesto.

Volvemos a retomar de nuevo el concepto de inducción, como ya había mencionado anteriormente es una forma de mostrar el trabajo a los novatos para que puedan apreciar los valores. El programa de inducción cuenta con ciertas fases.

Las fases del diseño del programa de inducción son: objetivo, contenidos referidos a la organización, evaluación y seguimiento. (UDS. 2020: 96).

Durante estas fases es necesario que el supervisor haga una entrevista al nuevo empleado, esto es conocido como socialización.

La seguridad e higiene, son las aplicaciones de conjuntos para que el personal, para que ellos se sientan seguros en su estancia. Esta relacionado con medidas y políticas que gestionan la protección y bienestar de las personas evitando riesgos. Dentro de los tipos de seguridad están la seguridad jurídica, seguridad social, seguridad bancaria, seguridad informática. Dentro de la higiene pues son las normas del cuidado personal de cada uno, con el fin de prevenir enfermedades, también se dice que al trabajar teniendo una buena salud se generan más ingresos.

Los conocimientos e importancia acerca de la seguridad e higiene laboral se han desarrollado a lo largo de la historia del ser humano, con el objetivo de evitar o minimizar los riesgos laborales y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores. (UDS. 2020: 97).

Fue durante la revolución industrial que se generaron estos conceptos a fin de establecer una normativa para mejorar las condiciones laborales de las personas. Cada país tiene una norma laboral, todo con el fin de resguardar la integridad de los empleados y de la empresa.

En conclusión, el proceso de la contratación es algo muy esencial y no es nada simple, ya que de esta depende el éxito de la empresa, ya que siempre se contratan a las personas adecuadas, aunque para esto se debió de haber reclutado a las personas correctas en el proceso de selección, y se debe de tener muy en claro cuál será el tipo de contrato que tendrá, para evitar problemas. Además, la inducción juega un papel importante para que el nuevo empleado se sienta seguro y de su mejor rendimiento en su trabajo.

Fuentes de consulta.

Universidad Del Sureste. Antología de Capital Humano. 2020. Pág.: 87-97.

Recuperado el 11 de julio de 2020.