



Nombre de alumno: **Emanuel de Jesús Samayoa Hernández.**

Nombre del profesor: **Lic. Luis Ángel Galindo**

Nombre del trabajo: **U3T1**

Materia: **Capital Humano**

Grado: **5to cuatrimestre LAN**

Grupo: **A**

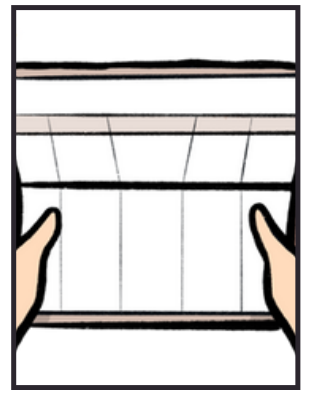
Comitán de Domínguez Chiapas a 12 de marzo de 2023

Unidad 3. Proceso de dotación de Personal.

Elaborado por: Emanuel Samayoa

Aspectos legales (LFT)

Dentro de los aspectos legales más importantes de la dotación de personal se engloban términos fundamentales como la igualdad en el trabajo, la libertad de ocupación, preferencias al desarrollo nacional y seguridad laboral colectiva e individual.



Igualdad y libertad laboral

De acuerdo con los artículos 3 y 4 de la LFT, respectivamente se menciona que no debe existir ningún tipo de distinción respecto a derechos, condiciones y obligaciones para los empleados, sin importar su raza, sexo, etnia, religión y aspectos de índole similar.

Y tampoco puede privarse a una persona el desempeñar el trabajo o profesión que mejor se le acomode.

Extranjerismo e intermediarios

Fundamentado en los Art. 7, 12, 13 y 14, respectivamente, la Ley Federal del Trabajo establece que al desempeñar actividades empresariales en la nación, la población nacional tiene derecho de mayoría en la empresa, por lo tanto, no puede excederse del 10% de personal extranjero en ella.

Por otro lado, hace expresa las regulaciones respecto a las empresas intermediarias, dejando claro que en caso de subcontratar a trabajadores para su beneficio, las obligaciones y prestaciones en especie serán de ellas.



Contratos y relaciones de trabajo

De acuerdo con los artículos 20, 24 y 31 respectivamente, la Ley Federal del Trabajo establece que cualquier acto que de origen a la prestación de un servicio a cambio de un salario, será considerado como un trabajo. Por otra parte, también menciona que las condiciones y acuerdos pactados deben quedar por escrito en un contrato individual de trabajo, y que ambas partes firmantes son responsables de su cumplimiento.

Proceso de selección.

Este aspecto considera la secuencia de pasos a realizar con la finalidad de conseguir personas que reúnan los requisitos necesarios para ocupar un puesto.

Este proceso incluye, sucesivamente los siguientes pasos:

Análisis de solicitudes, Entrevista preliminar, Entrevista de selección, Pruebas psicológicas, Pruebas de trabajo, Investigación laboral y socioeconómica, Entrevista final y Contratación.





Análisis de Solicitudes y Entrevista Preliminar

El primer paso consiste en la revisión de la documentación y los datos personales del candidato en la solicitud de empleo.

En segundo lugar, "la entrevista preliminar" se realiza con la espera de detectar las características deseables del candidato, relacionadas con el puesto.

Entrevista de selección y Pruebas psicológicas

Esta entrevista se enfoca en la recopilación máxima de información sobre el candidato a través de la comunicación verbal y dinámica entre ambas partes.

Las pruebas psicológicas por otro lado, nos ayudan a evaluar la compatibilidad de la personalidad del candidato con el puesto, y también su salud mental.



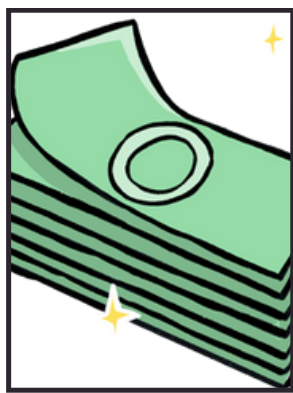
Test y Pruebas de trabajo

Los test nos sirven para evaluar ciertos estímulos que se producen en los candidatos en situaciones determinadas, para estos fines se evalúan con situaciones reales o imaginarias.

Por otro lado, las pruebas de trabajo son prácticas, y con ellas se evalúa si el candidato posee la experiencia y el conocimiento requerido.

Examen médico

Este apartado refiere a la valoración del candidato a cargo de un especialista de salud, quién determinará si su salud, complexión y condición son aptas para desempeñar el puesto.



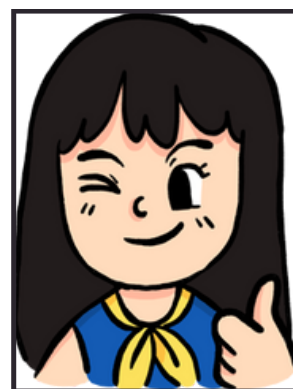
Entrevista final

Finalmente, después de todo el proceso anterior, si el candidato cumple con todos los requisitos para la ocupación del puesto, se procede a su contratación y se le explica las características y generalidades del puesto que próximamente desempeñará en la organización.

Contratación

Una vez tomada la decisión de contratar al candidato se procede a la elaboración de su contrato de trabajo, el cuál dependerá del propósito del trabajo.

En caso de ser un puesto permanente, se estipularán las condiciones de trabajo, obligaciones y prestaciones correspondientes, sin mencionar fecha de término. En caso de ser una temporada, se menciona la fecha de término del mismo. Y por último, si es para una obra específica, se establece que el contrato termina una vez terminada la obra.



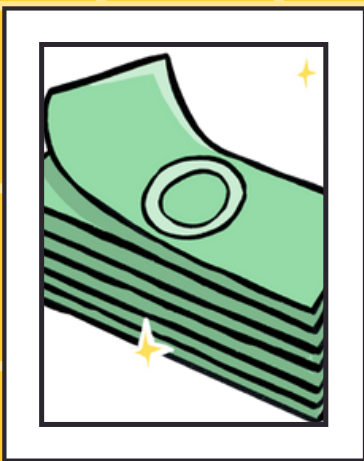
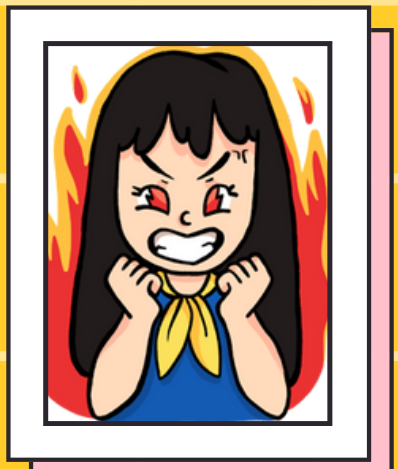


Generalidades sobre el puesto y la empresa

Se trata de brindar al ingresado toda la información referente al puesto y sobre todo a la empresa, esta información por lo general incluye aspectos como la disciplina interior, dinámica interior de comunicación y del organigrama de trabajo. Esto se hace con la finalidad de que la persona conozca y se integre por completo a la organización.

Información sobre la empresa

Esta información se compone de aspectos como la misión y visión de la empresa, su historia, la filosofía que practica, sus objetivos generales a corto y largo plazo, su posición en el mercado, la actividad que desarrolla, y finalmente, el organigrama general de la misma.

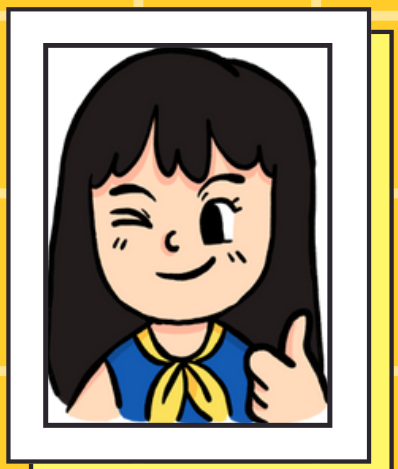


Disciplina Interior

Dentro de lo que se conoce como disciplina interior se encuentran aspectos como los reglamentos de funcionamiento, los derechos y obligaciones de cada trabajador, los premios y sanciones establecidas, y también los requisitos para aspirantes a un ascenso.

Comunicaciones y personal

Aquí se encuentra todo lo relacionado con los departamentos y grupos de trabajo dentro de la empresa, la fuerza laboral, los representantes de los intereses del personal, quiénes son los subordinados y compañeros, los servicios y finalmente las ventajas sociales que brinda.



REFERENCIAS

- Galindo, Luis Ángel.
2023 Antología de Capital Humano, Universidad del Sureste, Comitán de Domínguez, Chiapas, México. Pp. 10-17
- Leyes.
2022 Ley Federal del Trabajo (LFT), Artículos 3, 4, 7, 12, 13, 14, 20, 24, 31, Diario Oficial de la Federación, México.
- Adilene, Gladis.
2022 Antología de Derecho Laboral, Universidad del Sureste, Comitán de Domínguez, Chiapas, México. Pp. 10-35

Conclusión.

Parece hasta cierto punto algo tedioso y un tanto burocrático todo el proceso de reclutamiento de personal para una organización, sin embargo, eso no le resta la importancia fundamental que este tiene para el buen funcionamiento de la misma. Para los empresarios, la empresa no representa un organismo estático e inalterable, sino todo lo contrario, pues con cada modificación que se hace, hay que cuidar la estabilidad, y podría sonar ilógico, pero también la homeostasis de la misma.

Se comprende a la organización como la suma de todas las áreas y departamentos, pero quienes componen esos grupos de trabajo son las personas, y si existiera una irregularidad en la dinámica de trabajo de ese grupo a causa de un mal elemento, sería como una reacción en cadena para nada benéfica. Es por ello que este proceso viene a ser tan importante a la hora de reclutar a nuevo personal de trabajo, sobre todo si la organización de la que hablamos procura las buenas relaciones de trabajo y tiene una cultura establecida.

Debemos cuidar mucho los aspectos psicológicos y sociales de las personas que contratamos, pero también aquellos otros de tipo anímico y de salud, pues contratar a una persona sin saber que tiene una enfermedad terminal o que comprometa su desempeño mental, representaría una cantidad enorme y hasta catastrófica de problemas, tanto legales como económicos para la empresa, y finalmente afectaría no solo nuestra vida, sino también la de todo el personal que depende de la estabilidad que ha encontrado en este trabajo.