



Mi Universidad

SUPERNOTA

Nombre del Alumno: Sophia Sánchez Trujillo

Nombre del tema: contratacion

Parcial 3

Nombre de la Materia submodulo

Nombre del profesor Reynaldo Francisco Manuel Gallegos

Nombre de la Licenciatura R.H

Cuatrimestre3

LA CONTRATACION

LA CONTRATACION

EL PROCESO DE CONTRATACIÓN SE REALIZA COMO ÚLTIMO PASO DEL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL Y ES EN ESTE PASO CUANDO SE FIJAN LAS CLÁUSULAS DE RESPONSABILIDADES Y POR PARTE DE LA EMPRESA Y EL NUEVO EMPLEADO. SIN EMBARGO, TOMAR LA DECISIÓN DE CONTRATACIÓN SUELE SER DIFÍCIL CUANDO MÁS DE UN POSTULANTE CUMPLE O SUPERA LAS EXPECTATIVAS, ES ALLÍ DONDE LA TABLA DE VALORACIÓN SUELEN SER MUY ÚTIL PARA AYUDAR A TOMAR UNA DECISIÓN OBJETIVA.



DOCUMENTOS PARA LA CONTRATACION



ES NECESARIO PROPORCIONAR UNA SERIE DE DOCUMENTOS QUE PERMITAN INTEGRAR EL EXPEDIENTE LABORAL DEL NUEVO EMPLEADO. ESTOS DOCUMENTOS POR LO GENERAL SE DEBEN DE PRESENTAR EN ORIGINAL Y COPIA.
 1. ACTA DE NACIMIENTO. 2. ACTA DE MATRIMONIO. 3. - COMPROBANTE DE ESTUDIOS. 4. AFILIACIÓN AL IMSS. 5. CARTILLA MILITAR SMN (PRE-CARTILLA Y LIBERACIÓN)-ÚNICAMENTE HOMBRES-. 6. DOS CARTAS DE RECOMENDACIÓN LABORALES RECIENTES (ÚLTIMOS 2 EMPLEOS). 7. CONSTANCIA DE INCONAVIT. 8. CONSTANCIA DE PERCEPCIONES Y RETENCIONES. 9. IDENTIFICACIÓN OFICIAL. 10. COMPROBANTE DE DOMICILIO. 11. CURP. 12. R.F.C. 13. SOLICITUD DE EMPLEO.

INDUCCION DEL PERSONAL

LA ADMINISTRACIÓN DEL CAPITAL HUMANO COMPRENDE MUCHO MÁS QUE EL SIMPLE PROCESO DE CONTRATAR PERSONAL.

UNA VEZ CONTRATADA LA PERSONA SIGUIENDO LOS CANALES ADECUADOS, EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS QUE PROFESA UNA FILOSOFÍA PROACTIVA CONTRIBUYE EN DIVERSAS MANERAS A QUE EL RECIÉN LLEGADO SE CONVIERTA EN UN EMPLEADO PRODUCTIVO Y SATISFECHO.



OBSTACULOS EN LA PRODUCTIVIDAD



UN OBSTÁCULO QUE IMPIDE DESARROLLAR UNA FUERZA DE TRABAJO PRODUCTIVA Y BIEN INTEGRADA ES QUE LOS EMPLEADOS MUESTRAN MAYOR TENDENCIA A RETIRARSE DE LA ORGANIZACIÓN DURANTE LOS PRIMEROS MESES DE SU LABOR QUE DURANTE CUALQUIER OTRA FASE DE SU CARRERA PROFESIONAL. EN CIERTA MEDIDA, EL FENÓMENO PUEDE SER POSITIVO, PORQUE ENTRE LAS PERSONAS QUE SE RETIRAN DESPUÉS DE DOS O TRES MESES PUEDEN CONTARSE MUCHAS QUE ADVIERTEN QUE NO ENCAJAN BIEN EN LA ORGANIZACIÓN.

DISONANCIA COGNOSITIVA

LAS ENTREVISTAS REALISTAS DISMINUYEN LAS BRECHAS PSICOLÓGICAS ENTRE LAS EXPECTATIVAS DE LOS RECIÉN LLEGADOS Y LA REALIDAD DE SU LABOR. LA DIFERENCIA ENTRE LO QUE LA PERSONA ESPERA ENCONTRAR Y LA REALIDAD QUE ENFRENTA RECIBE EL NOMBRE DE DISONANCIA COGNOSITIVA. SI EL NIVEL DE DISONANCIA COGNOSITIVA SE INCREMENTA, LAS PERSONAS PUEDEN EMPRENDER DIVERSAS ACCIONES, INCLUSO LA DE RETIRARSE DE LA ORGANIZACIÓN.



TIPOS DE PROGRAMAS DE INDUCCIÓN



LA INDUCCIÓN GENERAL DICE QUE ES EL CONOCIMIENTO QUE LA PERSONA QUE INGRESA DEBE ADQUIRIR RESPECTO A LA HISTORIA DE LA ORGANIZACIÓN, SU ESTRUCTURA, MERCADO Y ESQUEMA COMERCIAL; POLÍTICAS DE LA EMPRESA CON RESPECTO A PERSONAL, HIGIENE Y SEGURIDAD, MEDIO AMBIENTE, PROGRAMAS DE SALUD LABORAL, CULTURA, MISIÓN, VALORES, ETC.

“ACÚÍ SE EXPLICA LA NATURALEZA EXACTA DEL PUESTO. SE HACE LA PRESENTACIÓN DEL NUEVO TRABAJADOR A SUS COLEGAS Y SE LE EXPLICA CON DETALLE LAS ACTIVIDADES QUE SE REALIZA EN EL DEPARTAMENTO AL CUAL HA SIDO ASIGNADO Y LAS QUE ÉL DEBE CUMPLIR, TAMBIÉN SE LE EXPLICA LOS REQUERIMIENTOS DEL PUESTO, LA SEGURIDAD, LO QUE SE ESPERA DE SU DESEMPEÑO, REGLAS DEL TRABAJO, SE LE DA UN RECORRIDO POR EL DEPARTAMENTO, TODO ESTO ESTÁ A CARGO DEL SUPERVISOR INMEDIATO.”

SOCIALIZACIÓN

PUEDA DECIRSE QUE UN PROGRAMA DE INDUCCIÓN LOGRA SU OBJETIVO EN LA MEDIDA EN QUE CONSIGUE ACCELERAR Y FACILITAR LA SOCIALIZACIÓN DE LOS NUEVOS EMPLEADOS. EN EL ÁMBITO DE LA INDUCCIÓN Y UBICACIÓN DEL NUEVO INTEGRANTE DEL EQUIPO DE TRABAJO, LA SOCIALIZACIÓN ES EL PROCESO MEDIANTE EL CUAL EL EMPLEADO EMPIEZA A COMPRENDER Y ACEPTAR LOS VALORES, NORMAS Y OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN. UR ADIPISCING ELIT, LACINIA VOLUTPAT CURSUS FAMES A. MONTES TURPIS TEMPOR SAGITTIS, EGET DUI, SED RIDICULUS.



sophia sanchez