



Mi Universidad

Supernota

Nombre del Alumno: Francisco de Jesús Álvarez Velasco

Nombre del tema: Proceso de dotación personal

Parcial: 3

Nombre de la Materia: Capital humano

Nombre del profesor: Reynaldo Francisco Manuel Gallegos

Nombre de la Licenciatura: Medicina veterinaria y zootecnia

Cuatrimestre: 3

Proceso de dotación personal

La selección

Ante la necesidad de una contratación, el empleador debe realizar un procedimiento de selección que le permita recibir la mayor cantidad de postulantes posible para elegir el que mejor se adecúe a los requerimientos del puesto

Establecer el perfil requerido

De acuerdo con la descripción del cargo, será necesario conformar el perfil idóneo para el óptimo desempeño de las funciones requeridas por la empresa

Preselección

Esta etapa constituye el primer filtro previo a la entrevista y su objetivo es filtrar a los candidatos que se adecuen en mayor medida al perfil establecido

Evaluaciones

La evaluación de candidatos puede consistir en actividades directamente relacionadas con el puesto, así como pruebas psicométricas, de conocimiento general, entre otras, que evidencien las capacidades y aptitudes

Descripción precisa de puesto y condiciones

Una vez elegido el candidato final, será necesario realizar una explicación detallada de las funciones de su puesto, así como discutir las condiciones de trabajo y los términos de contratación

Artículo 3.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social

Artículo 7.

En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos

Artículo 13.

No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que derivan de las relaciones con sus trabajadores

Selección eficaz:

A partir de las prácticas de selección de personal llevadas a cabo por distintas empresas, es posible identificar una serie de pasos en común que contribuyen al éxito en la contratación de nuevo personal

Definir el cargo

está muy ligada al análisis de puestos, pues con base en los resultados de este proceso se delimitan las funciones a realizar y lo que se espera del solicitante

entrevista

Aquellos postulantes que fueron preseleccionados deberán ser citados a una entrevista que permita al empleador comprobar lo referido en su hoja de solicitud o currículum

Entrevista de selección

A diferencia de la primera entrevista, esta suele ser mucho más profunda y analiza aspectos de desempeño, pretensiones económicas, entre otras dudas que pueda tener el entrevistado

Artículo 4.

No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos

Artículo 12.

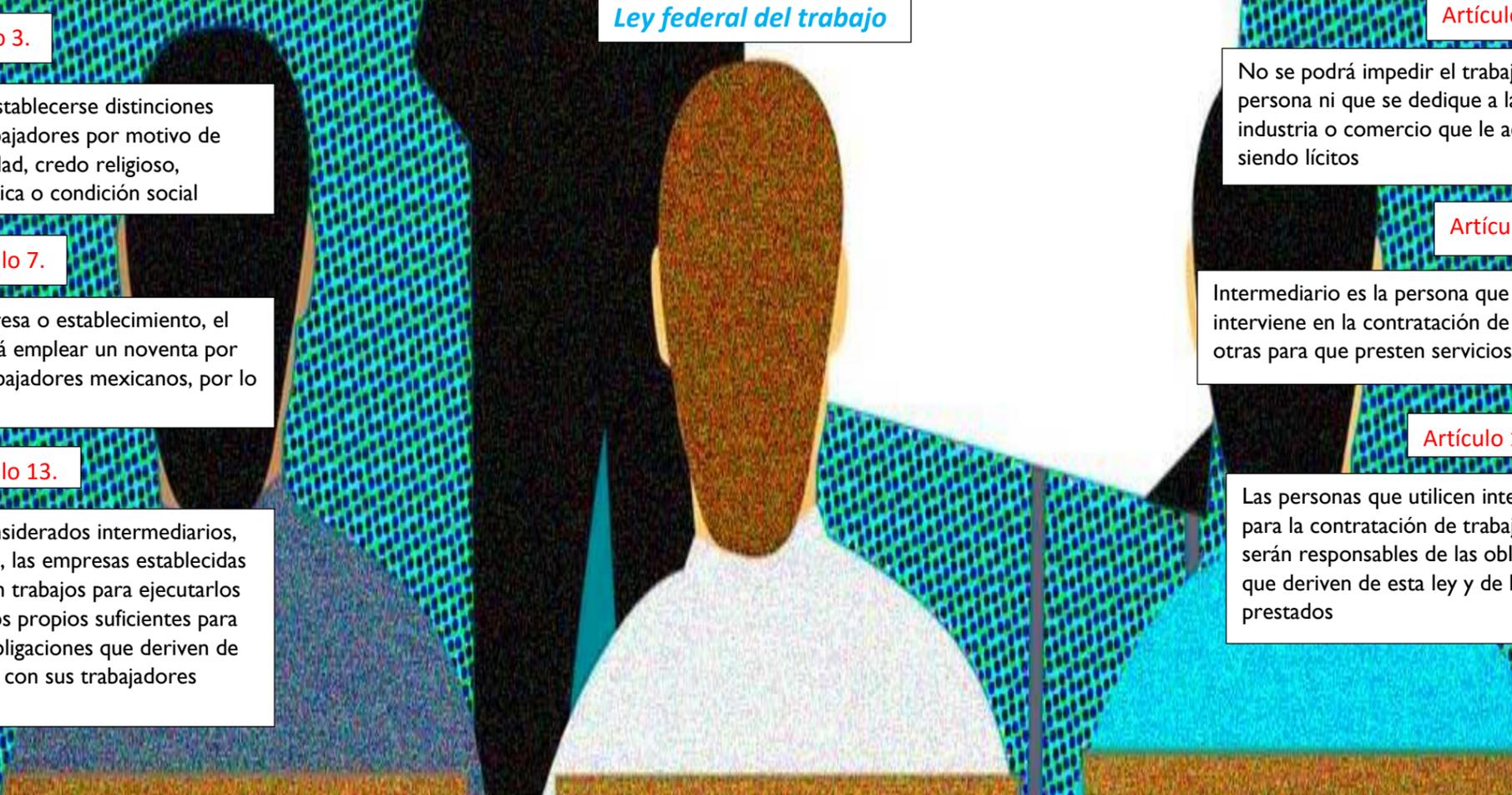
Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón

Artículo 14.

Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta ley y de los servicios prestados

Aspectos legales

Ley federal del trabajo



Artículo 20.

Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado una persona, mediante el pago de un salario

Artículo 24.

Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables

Artículo 26.

La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestaros, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad

Artículo 21.

Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe

Artículo 25.

El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón

Artículo 27.

Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento

Artículo 31.

Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad

El proceso de selección

Proceso de selección

Es una secuencia de pasos a realizar, con la finalidad de obtener aquella persona que reúna los requisitos necesarios para ocupar un determinado puesto y con un costo adecuado

Análisis de solicitudes

En este rubro del proceso de selección de personal, consiste simplemente en verificar que todos los datos del candidato estén correctamente escritos en la solicitud de empleo

Entrevista de selección

como punto principal es reunir toda información que nos sea posible como entrevistador, siendo la comunicación recíproca

Test

Se llama test mental a una situación experimental estandarizada que sirve de estímulo a un comportamiento

Selección del personal

se conforma de siete pasos que son: Análisis de las solicitudes, Entrevista preliminar, Entrevista de selección, Pruebas psicológicas, Pruebas de trabajo, Investigación laboral y socioeconómica, Examen médico, Entrevista final y decisión de contratar

Entrevista preliminar

tiene como objeto detectar de manera amplia y en el menor mínimo de tiempo posible, los aspectos ostensibles del candidato y su relación con los requerimientos del puesto

Pruebas psicológicas

son de gran ayuda como departamento de Recursos Humanos ya que debemos apreciar la personalidad del individuo (candidato) para evaluar su personalidad, y si este tipo de personalidad se requiere en el puesto a ocupa

Pruebas del trabajo

Este tipo de pruebas las suele hacer el futuro jefe inmediato a fin de verificar que tiene los conocimientos, habilidades que el puesto exige

Examen médico

El examen médico es muy importante dentro del proceso de selección ya que se evalúa físicamente y si es apto para desempeñar las funciones que el puesto requiere

Entrevista final

En la entrevista final se citará al candidato seleccionado para ocupar la vacante para describirle de nuevo el puesto el cual ocupará, pero también se le mencionará que documentos entregará para generar su expediente dentro de la empresa en la cual laborará también aquí entra el punto de decisión de contratar

Examen médico de admisión

debe ser aplicado al candidato que desea desempeñar una labor dentro de una organización, y debe ser aplicado por Medico especializados en la materia, puesto que el examen médico tiene un costo alto, debe ser aplicado casi al final de nuestro proceso, para evitar desembolsos que hubiesen sido corregidos

Examen médico de periódico

Este tipo de examen médico es muy importante que se realice como su nombre lo indica periódicamente, ya que además es un derecho para el trabajador, pues es también benefactor para los intereses de la empresa

La entrevista y sus etapas

La Entrevista

Una entrevista es un procedimiento diseñado para obtener información de una persona a través de respuestas orales

sus etapas son las sig.:

Entrevista situacional

Serie de preguntas relacionadas con el puesto, que se concentran en la forma en la que se comportaría el candidato en una situación dada

Entrevista conductual

Serie de preguntas relacionadas con el puesto, que se concentran en la forma que el candidato reacciona en situaciones del pasado

Entrevista bajo presión

Entrevistas en la que una serie de preguntas, normalmente bruscas, provocan que el aspirante se sienta incómodo

Entrevista secuencial estructurada

Entrevista en la que varias personas entrevistan en secuencia al aspirante y cada uno lo califica con una forma estandarizada

Entrevista masiva

Un panel entrevista a varios candidatos de manera simultánea

Entrevista no estructurada

Entrevista sin estructura, tipo charla, en la que el entrevistador profundiza en los puntos de su interés a medida que se presentan las respuestas a sus preguntas

Entrevista estructurada

Entrevistas que siguen una secuencia fija de preguntas, el patrón especifica las preguntas apropiadas con anticipación, pero también podría enumerar y calificar lo que serían respuestas apropiadas

Entrevista relacionada con el puesto

Serie de preguntas, que se concentran en las conductas del pasado que son relevantes para el puesto

Entrevista secuencial no estructurada

Entrevistas en la que diferentes entrevistadores se forman una opinión independiente después de plantear diferentes preguntas

Entrevista de panel

Es en la que un grupo de entrevistadores cuestionan a un solo aspirante

Entrevista por computadora

Reducen el tiempo que los gerentes necesitan dedicar a entrevistar candidatos inaceptables

Las pruebas

Las **pruebas psicométricas** son instrumentos que ayudan a elegir al personal más adecuado para cubrir la vacante de alguna empresa u organización

El test más conocido es el **Cleaver**, el cual se realiza bajo cronómetro, este tiene la finalidad de dar a conocer la paciencia de la persona

Las **pruebas psicológicas** son de gran utilidad, debido a que facilitan la observación de los puntos clave de cada persona

El examen medico

Se utiliza para conocer si el candidato posee la capacidad física para desempeñar su trabajo sin consecuencias negativas para él o para las personas que lo rodean

En ocasiones, los resultados del examen médico condicionan el ingreso de una persona a la organización, ya que esta última no podrá ingresar, como ya se mencionó, hasta que no solucione por cuenta propia aquellos problemas que pudieron haber sido detectados en el examen médico

