



Super nota

Nombre del Alumno: Judith Guadalupe Pérez Martínez

Nombre del tema: PROCESO DE DOTACION 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° A

PROCESOS DE DOTACIÓN PERSONAL

La selección

Pasos en común que contribuyen al éxito en la contratación de la selección:

- °Definir el apoyo °Establecer el perfil requerido
- °Entrevista °Evaluaciones °Entrevista de selección
- °Descripción precisa de puesto y condiciones



ASPECTOS LEGALES

Ley Federal del Trabajo Artículo 3. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. 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.

PROCESOS DE SELECCIÓN

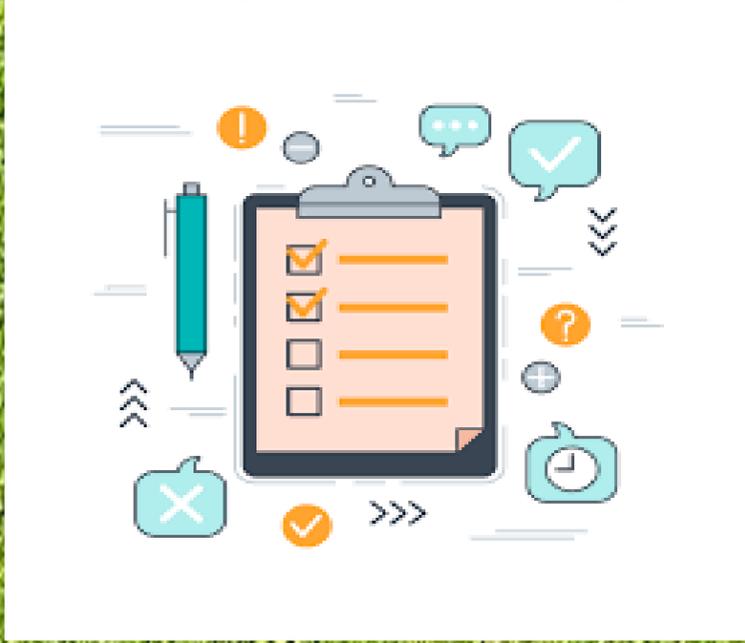
En los aspectos de selección hay una secuencia de pasos que se deben realizar con la finalidad de tener aquellas personas que puedan cumplir exactamente los requisitos necesarios para ocupar un puesto. Al igual en este proceso se debe de escoger a las personas idóneas para así poder cubrir una vacante en una organización y tomando como parámetro las necesidades de las empresas,





LA ENTREVISTA Y SUS FASE

Una entrevista es un procedimiento diseñado para obtener información de una persona a través de respuestas orales. **1. Entrevistas no estructuradas y sin estructura.** 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. **2. Entrevista estructurada o dirigida.** 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.



LAS PRUEBAS

°Las pruebas psicométricas son instrumentos que ayudan a elegir al personal más adecuado para cubrir la vacante de alguna empresa u organización. Se basan en una serie de preguntas que buscan focalizar las fortalezas y debilidades del postulante. °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 caso de encontrar anomalías, se le orienta para corregirlas o para realizar exámenes periódicos y prevenir consecuencias más graves