



**Mi Universidad**

**SUPER NOTA**

*Nombre del Alumno: Ana Karen Cancino Borraz*

*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: tercero*

# PROCESO DE DOTACIÓN PERSONAL

## LA SELECCIÓN

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.

## PARA LA SELECCIÓN ES IMPORTANTE:

- Definir el cargo
- Establecer el perfil requerido
- Entrevista
- Evaluaciones
- Entrevista de selección
- Descripción precisa de puestos y condiciones



## LA ENTREVISTA Y SUS FASES:

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

## PROCESO DE SELECCIÓN:

1. Proceso de selección
2. Proceso de selección personal
3. Análisis de solicitudes
4. Entrevista preliminar
5. Entrevista de selección
6. Pruebas de trabajo
7. Examen medico
8. Entrevista final



## ASPECTOS LEGALES:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO:

- ARTÍCULO 3
- ARTÍCULO 4
- ARTÍCULO 7
- ARTÍCULO 12
- ETC.

## TIPOS DE ENTREVISTA:

- A. Entrevistas no estructuradas y sin estructura.
- B. Entrevista estructurada o dirigida

## 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.



## EXÁMEN MÉDICO:

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.

