



**Mi Universidad**

**SUPER NOTA**

- **NOMBRE DEL ALUMNO:  
CAROLINA VELASCO  
RODRÍGUEZ**
- **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**

# PROCESO 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.



## EL PROCESO DE SELECCIÓN



- 1.- El proceso de selección
- 2.- Proceso de selección de personal
- 3.- Análisis de solicitudes
- 4.- Entrevista preliminar
- 5.- Entrevista de selección
- 6.- Pruebas psicológicas
- 7.- Test
- 8.- Pruebas de trabajo
- 9.- Examen Médico
- 10.- Entrevista final

## LA ENTREVISTA Y SUS FASES

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.

