



NOMBRE DEL ALUMNO: Jorge Porras Jiménez

NOMBRE DE LA PROFESORA: REYNALDO FRANCISMO MANUEL

NOMBRE DEL TEMA: PROCESO DE DOTACION PERSONAL

MATERIA: CAPITAL HUMANO

NOMBRE DE LA LICENCIATURA: Medicina Veterinaria y Zootecnia

CUATRIMESTRE: III

3 °A

COMITAN DE DOMINGUEZ, CHIAPAS A 03 DE JULIO DEL 2023



PROCESO DE DOTACIÓN PERSONAL

SELECCIÓN

El objetivo del procedimiento consiste en elegir a los candidatos que presenten las cualidades y experiencia profesional más apropiadas para el desempeño del cargo solicitado por la organización.

- Definir el cargo.
- Establecer el perfil requerido.
- Preselección.
- Entrevista
- Evaluaciones

- 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.

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
- Artículo 7. En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos.

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes: I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento
II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

El 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. Es decir, tomar en cuenta las necesidades de la organización y en lo que respecta estar desarrollando sus habilidades y potenciales en el puesto que debe de estar desempeñando su labor

Los pasos son los siguientes:

- Analisis de solicitudes
- Entrevista preliminar
- Pruebas psicológicas
- Test
- Pruebas de trabajo
- Examen médico
- Entrevista final

La entrevista y sus fases

Una entrevista es un procedimiento diseñado para obtener información de una persona a través de respuestas orales. Una entrevista de selección es un procedimiento de selección diseñado para predecir el desempeño laboral futuro

Tipos de Entrevistas:

1. Entrevistas no estructuradas y sin estructura. Entrevista sin estructura, tipo charla, en la que el entrevistador profundiza en los puntos de su interés
2. Entrevista estructurada o dirigida Entrevistas que siguen una secuencia fija de preguntas, el patrón especifica las preguntas apropiadas con anticipación.

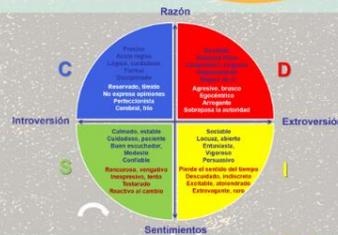


Las Pruebas

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.



Existen diversos tipos de pruebas psicométricas, cada una de ellas enfocada a un área característica. 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 caso de encontrar anomalías, se le orienta para corregirlas o para realizar exámenes periódicos y prevenir consecuencias más graves.



Bibliografía:

Jorge Farías Arizpe. Dirección de Capital Humano. Trillas

José Luis Pascual Pedraza. Gestión del capital humano en las organizaciones Entre nichos y bichos: ¿Valor estructural o valor emocional?, Ed. Alfaomega.