



**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.

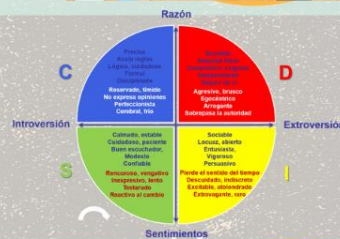


## Las Pruebas

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.