

# UDS

## *Procesos de dotación personal*

- **ALUMNA:** Paola Elizabeth Maldonado Cancino
- **PROFESOR:** Reynaldo
- **PARCIAL:** #2
- **MATERIA:** Capital humano
- **LICENCIATURA:** Medicina veterinaria y zootecnia
- **CUATRIMESTRE** #3

# PROCESOS DE DOTACIÓN PERSONAL

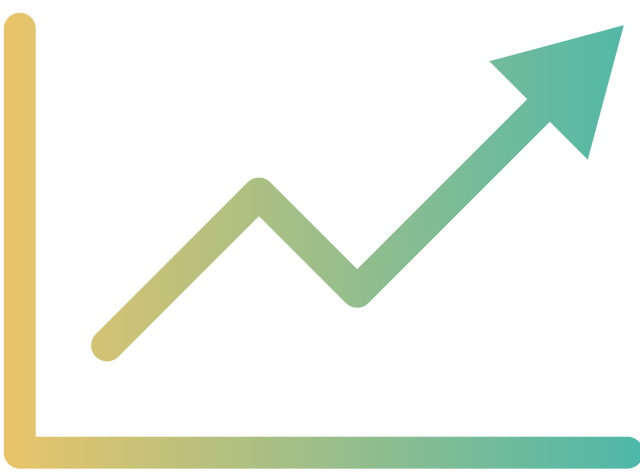


## • La selección

- 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. Sin importar el tamaño de la empresa, tener un método eficaz de selección de personal es fundamental para su evolución, pues contratar a aquellos con más aptitudes ayudará a su crecimiento y desarrollo continuo
1. Una selección eficaz.
  2. Definir el cargo.
  3. Establecer el perfil requerido.
  4. Preselección.
  5. Entrevista.
  6. Evaluaciones.
  7. Entrevista de selección
  8. Descripción precisa de puesto y condiciones.

## • Aspectos legales

- 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. 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
- Artículo 25.** El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:
  - I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
  - II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
  - III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.
  - IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo.
  - V. La duración de la jornada.
  - VI. La forma y el monto del salario.
  - VII. El día y el lugar de pago del salario.
  - VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley.
  - IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y al patrón.



## • Los procesos de selección

1. El proceso
2. Procesos de selección de personal
3. Análisis de solicitud
4. Entrevista preliminar
5. Entrevista de selección
6. Pruebas psicológicas
7. Test
8. Pruebas de trabajo
9. Examen médico
  - El examen médico es necesario para evitar:
    - Un mayor número de ausentismo.
    - La aparición de enfermedades profesionales.
    - La disminución del índice del trabajo.
    - El peligro del contagio de diversas enfermedades.
    - Trastornos en la organización de la producción.
    - Déficit en la calidad de los productos.
    - Menor calidad en la producción.
    - Más elevados niveles de costos.
10. Entrevista final

## • Entrevista y sus fases

- Características básicas de las entrevistas. 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 a partir de las respuestas orales de los aspirantes a preguntas orales. La entrevista es una de las varias herramientas de selección.
- Entrevistas no estructuradas y sin estructura.**
  1. 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.
- 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. Algunas ventajas y desventajas de la entrevista estructurada son:

  - Se plantean las mismas preguntas a todos los aspirantes
  - No siempre proporcionan las oportunidades de profundizar en temas de interés.
- Entrevista situacional
- Entrevista conductuales
- Entrevistas relacionadas con el puesto
- Entrevista bajo presión
- Entrevista secuencial no estructurada
- Entrevista de panel
- Entrevista masiva
- Entrevista por computadora



## • 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.
- 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. Por ello se recomienda aplicarlas para obtener un buen proceso de selección del personal laboral.

## • El examen 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.

