Nombre del alumno:Dulce lisbeth Mejia morales

Nombre del tema : Proceso de dotación personal

Nombre de la materia : Capital humano

Nombre del profesor : Gladis Adilene Hernández Lopez

Nombre de la licenciatura :Medicina Veterinaria Y Zootecnia

Tercer Cuatrimestre

PROCESO DE DOTACIÓN PERSONAL

EL RECLUTAMIENTO ENFRENTA DE ACTIVIDADES PARA FUTURO DIAGNOSTICO CALIFICADO

Tipos de reclutamiento

INTERNO

Ventajas: Rentabiliza y rápido; Motivador para empleados.

Desventajas: Posibles conflictos internos; Necesidad de capacitaciones del personal.

EXTERNO

- Ventajas: Ocasiona experiencia; Aportan nuevas ideas; Ampliamente de nuevos conocimientos.

Desventajas: Costosos y tardados.

RESULTADOS OBTENIDOS

Evaluación de desempeño
Capacitación y desarrollo
Análisis del puesto actual
Planes de carrera
Cuadro de reemplazos
Retenciones

Costos de Reclutamiento Externo

Técnicas Utilizadas: personales y por correo electrónico, redes sociales.

Selección:
- Organizaciones adecuadas
- Entrevistas de selección
- Agencias de empleo
- Especialistas en selección
- Pruebas psicométricas, Sociales, técnicas de concurso.

PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Competencias requeridas, Adaptación a la cultura organizacional.

ORIENTACIÓN INICIAL

Revisión completa de currículos, Verificación de requisitos, Entrevistas.

EVALUACIÓN

Pruebas de conocimiento, pruebas de competencia, pruebas de personalidad.

ENTREVISTA INICIAL

Evaluación final, confirmación de pruebas previas.

ENTREVISTA DETALLADA

Adaptación a la empresa, Evaluación de habilidades, conocimiento, experiencia y técnicas de selección.

RECLUTAMIENTO ACTIVO

- Combinación de reclutamiento interno y externo para asegurar las mejores características, y metodologías adecuadas.

FUENTES Y MEDIOS DE RECLUTAMIENTO

Fuentes internas

VENTAJAS

Económico
Rápido
Motivador

DESVENTAJAS

Excluye a personal externo
Ascensos desmotivadores

EXTERNAS

Ventajas: Diversidad
Nuevas Ideas
Desventajas: Costoso
Toma más tiempo

APLICACIONES DIRECTAS Y RECOMENDACIONES

Aplicaciones Directas

Ventajas : Interés genuino
Conocimiento de la empresa.

Desventajas: No solicitudes
Posible Falta de aporte

RECOMENDACIONES

Ventajas :Conocimiento interno
Menos inadecuados
Desventajas : Posible favoritismo
No siempre disponible

ANUNCIOS EN PERIODICOS Y REVISTAS

Ventajas : Amplia difusión
Desventajas: Costoso
Muchos no son adecuados

- Agencia de empleos privadas
- Universidad y colegios
- Reclutamiento Electrónico

COSTO DEL RECLUTAMIENTO

Factores del reclutamiento

Variables Asociadas al reclutamiento

Estrategias de reclutamiento
Publicaciones de anuncios
Acceso a bases de datos
|Programas internos
Tercerización

TIEMPO INVERTIDO

Horas invertidas por personal
Variación según complejidad del cargo
Cargos operativos: 2-3 días
Cargos ejecutivos: hasta 15 días
Elementos comunes: Entrevistas
Aplicación de pruebas
Aspectos de seguridad

IMPACTO EN PRODUCTIVIDAD

Gestión del candidato
Productividad

Costos tangibles: Costo de anuncios y consultores
Inversión en programas .
Intangibles: Horas de futuros Jefes .
Tiempo Invertido .

Inversión en Tiempo
-Cuantificación del Tiempo
– Costo de horas invertidas
– Diferencia entre cargos
– Componentes del Tiempo Invertido
– Entrevistas
- Aplicación de pruebas
– Visitas domiciliarias

HOJA DE SOLICITUD Y CURRICULUM VITAE

SOLICITUD DE EMPLEO

Curriculum Estructurado
campos a rellenar

Ventajas

Facilita comparación
Estandarizacion.

CONSEJOS AL RELLENAR

Omitir datos incomodos
Indicar trabajo relacionado
Consultar salario deseado
Justificar cambios de empleo.

CURRICULUM VITAE

Resumen Académico y laboral ,primera referencia.

Estructura

Organizado y claro
Informacion positiva

APARTADOS DEL CV

Datos personales
Información de contacto
Requisitos del puesto

Formacion

Formación reglada
Nivel más alto
Estudios relevantes.

FORMACIÓN NO REGLADA

Cursos y seminarios
idiomas
Conocimientos informáticos

EXPERIENCIA PROFESIONAL

Lo que sabe hacer
Detallar puestos relevantes
orden cronológico o por relevancia.

LA SELECCION

- Análisis de puestos
- Funciones y expectativas

Establecer el perfil requerido

- Formación académica
- Experiencia relevante

PRESELECCIÓN

Filtrado inicial de candidatos
Primer filtro antes de la entrevista

ENTREVISTA INICIAL

- Confirmar información del currículum
- Evaluar aspectos de personalidad
- Descartar candidatos no aptos

EVALUACIONES

- Pruebas específicas del puesto
- Pruebas psicométricas
- Evaluaciones de conocimientos generales

ENTREVISTA DE SELECCIÓN

Entrevista profunda con el jefe del área
Evaluar desempeño y pretensiones económicas

Descripción Precisa del Puesto y Condiciones

- Explicación de funciones y condiciones de trabajo
- Términos de contratación

Importancia del Proceso de Selección

- Identificación de aptitudes y capacidades
- Importancia de la disposición para el trabajo en equipo y resolución de problemas
- Prevención de malas decisiones de contratación.

Aspectos legales.

Ley federal del trabajo

ARTICULO 3

Prohibe discriminación

Artículo 4

Libertad de trabajo

ARTICULO 7

90% trabajadores mexicanos
Técnicos profesionales extranjeros capacitarán a mexicanos.

ARTICULO 12

Definición de intermediario

Artículo 13

Empresas con elementos propios son patrones
Responsabilidad solidaria

Artículo 14

Responsabilidad de usuarios de intermediarios
Igualdad de condiciones
Prohibe comisiones sobre salarios

ARTICULO 20

Definición de relación de trabajo
Equivalencia entre prestaciones de trabajo y contrato.

Artículo 21

Presunción de contrato y relación de trabajo.

ARTICULO 24

Condiciones de trabajo por escrito
Mínimo dos ejemplares del contrato.

Artículo 25

Contenido del contrato de trabajo
- Datos personales
- Duración
- Servicios a prestar
- Lugar de trabajo
- Duración de la jornada
- Salario
- Pago
- Capacitación
- Otras Condiciones

ARTICULO 26

Derechos sin contrato escrito.

Artículo 27

Obligaciones del trabajador

Articulo 31

Obligaciones pactadas ,buena fe y equidad.

Bibliogratia:

https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LMV/2e74bf008a1fd1cPafcd581a50ff793c-LC-LMV305.pdf