



Licenciatura:

Medicina veterinaria y zootecnia

Nombre de alumno:

Ángel Ernesto Muñoz Roblero

Nombre del profesor:

Gladis Adilene Hernández López

Nombre del trabajo:

proceso de dotación personal

Materia:

capital humano

Cuatrimestre:

3er

Grupo:

A

Comitán de Domínguez Chiapas a 1 de julio de 2024.

PROCESO DE DOTACION PERSONAL

RECLUTAMIENTO

ACTIVIDADES

- investigar y analizar el mercado del personal
- aplicar técnicas de reclutamiento y elegir las fuentes más idoneas
- otorgar prioridades al reclutamiento interno sobre el externo etc.

TIPOS DE RECLUTAMIENTO

interno y externo

UN

medio con el cual la organización divulga y ofrece requerimiento personal al mercado de trabajo

ES

conjunto de actividades

CON

Finalidad de atraer candidatos calificados

PROCESOS DE RECLUTAMIENTO

ETAPAS DE RECLUTAMIENTO

- investigar y analizar el mercado del personal
- aplicar técnicas de reclutamiento y elegir las fuentes más idoneas
- otorgar prioridades al reclutamiento interno sobre el externo etc.

OBJETIVO

reclutar y seleccionar al personal más idóneo para el puesto de trabajo

ES

el proceso de reclutamiento y selección de personal

FUENTES DE RECLUTAMIENTO

FUENTES

- fuentes internas
- aplicaciones en directa y recomendaciones
- Anuncios en periódicos y revistas
- Agencias de empleo privados
- universidades y colegios
- Reclutamiento eléctrico

EN CUANTO

candidatos.I: candidatos conocidos de la empresa y estos están familiarizados con la empresa
candidatos.E: son lo contrario, pero pueden aportar diferentes perspectivas a la empresa

ES DECIR

las fuentes de dónde las empresas obtienen candidatos potenciales, estrategia general de reclutamiento

FUENTES DE RECLUTAMIENTO

ACERCA DE

los costos de reclutamiento son tangibles

ADEMAS

se obtiene del cálculo de inversión realizada por la organización

EJEMPLO

Cuantificar el costo integral mensual de la organización en la publicidad

EN CONCLUSION

El costo de un mal reclutamiento va más allá de lo económico

HOJA DE SOLICITUD Y CURRICULUM VITAE

ESTO SON

curriculares elaborados por las empresas en el que aparece los campos a rellenar que el candidato debe llenar

ES DECIR

permite recoger datos de todos los candidatos para establecer comparaciones entre varias personas

POR OTRO LADO

el curriculum vitae es un resumen escrito y ordenado del historial académico

QUE ES

la primera referencia que tiene la empresa del candidato y cumplimiento adecuado

APARTADOS

- Datos personales
- Formación: F. Reglada y F. No Reglada
- Cursos seminarios y congresos
- idiomas
- Conocimientos informáticos
- Experiencia profesionales

PROCESO DE DOTACION PERSONAL

LA SELECCION

PROCEDIMIENTO

de selección que permite recibir la mayor cantidad de postulantes para elegir al que cumpla con el requerimiento

SIN EMBARGO

una decisión equivocada puede originar pérdida de tiempo y recursos monetarios

OBJETIVO

elegir a los candidatos que presentan la cualidades y experiencias profesionales más adecuadas

METODO EFICAZ DE SELECCION

- una selección
- definir el cargo
- Establecer el perfil requerido
 - Preselección
 - Entrevista
 - Evaluaciones
 - Entrevista de selección
- Descripción precisa de puesto y condiciones

ASPECTOS LEGALES

ACERCA DE

ley federal del trabajo

EN PARTICULAR

hablas sobre los aspectos o derechos que implican cumplir con todas las leyes y regulación relevante en el personal

ARTICULOS

- art. 3 · art 4
- art 7 · art 12
- art 13 · art 14
- art 20 · art 21
- art 22 · art 24
- art 25 · art 26
- art 27 y art 31