



CAPITAL HUMANO

JOSSELYN MAYTE PINEDA ESCOBAR



HOJA DE PRESENTACION

NOMBRE: Josselyn Mayte Pineda Escobar

CARRERA: Lic. Medicina Veterinario y Zoootenia

CUATRIMESTRE: 3ro "A"

MATERIA: Capital humano

DOCENTE: MVZ. Ety Arreola

ACTIVIDAD: Cuadro Sinóptico (Dotación de personal)

FECHA: Sábado, 05 de julio del 2025

DOTACION DE PERSONAL

SELECCION

La selección de personal es el proceso mediante el cual una organización evalúa y elige al candidato más adecuado para cubrir una vacante, entre los postulantes reclutados previamente. Es una etapa clave para asegurar que la persona elegida tenga las competencias, habilidades y actitudes necesarias para desempeñarse eficazmente en el puesto.

OBJETIVO DE LA SELECCION:

- Elegir al mejor candidato para el puesto.
- Asegurar el ajuste entre persona y cargo (perfil-funciones-cultura organizacional).
- Minimizar errores en contrataciones que puedan generar costos o problemas posteriores.

INDUCCION

La inducción es el mecanismo o procedimiento lógico por el cual se lleva a alguien a tener ciertas ideas o a establecer ciertas conclusiones, sin que tenga en esto una plena certeza o convencimiento.

ODJETIVO DE LA INDUCCION:

- Facilitar la adaptación del nuevo personal.
- Brindar información clara sobre la empresa, sus políticas, valores y normas.
- Explicar las responsabilidades, funciones y expectativas del puesto.
- Reducir la ansiedad, errores y confusión durante los primeros días.

CAPACITACION

La capacitación es un proceso planificado mediante el cual una organización proporciona a sus empleados conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para mejorar su desempeño en el trabajo actual o prepararlos para futuras responsabilidades.

ODJETIVOS DE LA CAPACITACION:

- Mejorar el rendimiento laboral.
- Adaptar al personal a nuevas tecnologías o procesos.
- Incrementar la productividad y eficiencia.
- Promover el desarrollo personal y profesional.
- Disminuir errores y accidentes laborales.
- Preparar líderes y sucesores para cargos superiores.

RECLUTAMIENTO

INTERNO .

Reclutamiento laboral que tiene lugar cuando la empresa, compañía o entidad reubica a sus empleados de acuerdo a sus competencias, por ejemplo: ascensos o transferencias.

EXTERNO.

Reclutamiento laboral a través del cual se busca atraer personas fuera de la empresa con ciertas características y competencias necesarias para el puesto a cubrir. Esto permite dar un nuevo aire a la compañía.

MIXTO.

Reclutamiento laboral en el cual se convoca tanto a nuevos postulantes externos como a candidatos que ya formen parte de la empresa u organización.