2. DESCRIBE LAS ETAPAS PARA SELECCIONAR AL PERSONAL REQUERIDO:

* Solicitud de empleo: Es la base del proceso de selección, inicia el expediente del empleado
* Entrevista preliminar: Se realiza una entrevista por teléfono para ahorrar tiempo y favorecer la imparcialidad
* Investigación de referencias: Es la investigación que se hace para conocer la experiencia y/o recomendaciones que tiene el empleado a contratar
* Pruebas de empleo: Se realiza con el fin de verificar las capacidades que tiene el trabajador para ocupar el puesto solicitado
* Examen médico: Con el fin de verificar si la salud del solicitante es adecuada para desenvolverse en sus actividades de manera adecuada
* Contratación: se realiza una vez que se ha decidido el candidato ideal para el puesto

3. ¿Qué fuentes de reclutamiento utilizarías para seleccionar al personal?

* Anuncios: Es el método clásico, pero no por ello obsoleto, todo depende del medio en que se publique la vacante.
* Recomendaciones: Método tradicional que consiste en preguntar a los propios trabajadores y en los círculos profesionales o sociales, si conocen a personas con el perfil que estamos buscando.
* Base de datos: Una documentación bien organizada, puede convertirse en una base de datos importante, que ayude a cubrir futuras vacantes.
* Universidades: Es conveniente acercarse a universidades, con la finalidad de crear convenios que le permitan recibir alumnos para realizar sus prácticas profesionales o incluso recién egresados.
* Agencias de reclutamiento de personal: Las agencias de reclutamiento de personal son una fuente ideal para empresas que buscan un amplio número de candidatos.
* Competencia: Esta fuente de reclutamiento de personal puede ser vista como desleal, pero no por ello es menos efectiva. Por un lado, es posible encontrar personal altamente capacitado y que genere resultados inmediatos y por otro, se debilita al competidor.

4. ¿Con base en que técnicas establecerías los salarios y prestaciones? ¿Qué prestaciones otorgarías?

Técnicas para establecer salarios y prestaciones

* Valuación de puestos
* Evaluación de desempeño
* Salarios incentivos
* Encuestas salariales
* Análisis de necesidades

Prestaciones para otorgar

* Aguinaldo
* Vacaciones y prima vacacional:
* Prima dominical
* Día de descanso semanal
* Licencia de maternidad
* Licencia por adopción
* Periodo de lactancia
* Licencia de paternidad
* Prima de antigüedad
* Prestaciones por renuncia
* Prestaciones por despido injustificado
* Utilidades

5. ¿Qué técnicas utilizarías para ascender a un empleado? ¿Por qué?

Primero se haría una evaluación de resultados por persona en base a los objetivos que tiene, los que ha cumplido, los que están pendientes, que tenga interés por aprender, que le guste trabajar en equipo, que tenga creatividad y que la aplique, que tenga visión a futuro y que no pierda el piso, asi mismo un análisis actitudinal en el cual se evalúen los siguientes puntos:

* Proactividad: que un empleado nos ayude a mejorar nuestros productos y servicios así como la forma en la que lo hacemos es algo fundamental, empresas tecnológicas premian muy mucho con ascensos a sus mejores empleados a este respecto, el caso estrella es el de Google.
* Liderazgo: Un trabajador líder puede ayudarnos a promover las estrategias de equipo y generar sinergias laborales muy positivas.
* Disponibilidad: que podamos contar en caso de urgencia con uno de nuestros empleados sin duda nos sacará de algún puro en ciertas ocasiones.
* Productividad: si nos genera beneficios gracias a su productividad en un puesto con más responsabilidad es muy probable que aún lo haga en mayor medida.

6. ¿Qué medidas de higiene y seguridad establecerías?

Estableceríamos medidas de seguridad altas por el manejo de altos porcentajes de confidencialidad, asi mismo de higiene ya que sabemos que las enfermedades están a la orden del día sobre todo en un clima tan cambiante como lo es en la ciudad de Toluca, dentro de los estándares de seguridad manejaríamos nivel alto.