UNIVERSIDAD DEL SURESTE

LICENCIATURA EN MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA

CAPITAL HUMANO

CATEDRATICO: JUAN JESUS AGUSTIN GUZMAN

ALUMNA: RAQUEL VIRGINIA RIZO ESCALANTE

Mapa Conceptual

UNIDAD III

3 PARCIAL

05/07/2021

UNIDAD III

La selección

La selección de recursos humanos puede definirse como la elección del individuo adecuado para el cargo adecuado y un costo adecuado que permita la realización del trabajador en el desempeño de su puesto y el desarrollo de sus habilidades y potenciales a fin de hacerlo más satisfactorio y asimismo y a la comunidad en que se desenvuelve para contribuir, de esta manera, a los propósitos de organización.

Aspectos legales

El reclutamiento es el conjunto de procedimientos tendentes a atraer a los candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar cargos dentro de la organización. Es un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de RH las oportunidades de empleo que desea llenar. Cuando existe necesidad de personal presente o futura y el depto. de RH intercambia información de la empresa y del mercado de trabajo. El reclutamiento puede ser de manera directa, cuando los candidatos van a la empresa a hacer sus trámites, o indirecta cuando es a través de alguna oficina de colocación.

El proceso de selección

El proceso de selección es una secuencia de pasos a realizar, con la finalidad de obtener aquella persona que reúna los requisitos necesarios para ocupar un determinado puesto y con un costo adecuado. Es decir tomar en cuenta las necesidades de la organización y en lo que respecta estar desarrollando sus habilidades y potenciales en el puesto que debe de estar desempeñando su labor, de estar forma estar contribuyendo al crecimiento y a los propósitos de la empresa

La entrevista y sus fases

La fase inicial. La fase inicial muestra esa primera toma de contacto entre el entrevistador y el candidato al puesto. La fase de desarrollo. L a fase de cierre.

Las pruebas

Este tipo de pruebas las suele hacer el futuro jefe inmediato a fin de verificar que tiene los conocimiento s, habilidades que el puesto exige. A este paso también se le suele llamar pruebas prácticas. También dentro de esta prueba se realiza la Investigación laboral y el Estudio socioeconómico

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. En ocasiones, los resultados del examen médico condicionan el ingreso de una persona a la organización, ya que esta última no podrá ingresar, como ya se mencionó, hasta que no solucione por cuenta propia aquellos problemas que pudieron haber sido detectados en el examen médico.

La contratación

El resultado final se traduce en el nuevo personal contratado. Si los elementos anteriores a la selección se consideraron cuidadosamente y los pasos de la selección se llevaron a cabo en forma adecuada, lo más probable que el empleado sea idóneo para el puesto y lo desempeñe productivamente. Un buen empleado constituye la mejor prueba de que el proceso de selección se llevó a cabo en forma adecuada

Aspectos legales

Se refiere a la definición de la figura jurídica y de la estructura organizacional que se adoptan para llevar a cabo la gestión y explotación del proyecto.

El contrato de trabaAfiliación a las diferentes institucion es

La **afiliación de los empleados** c onsiste en inscribir a los empleados en el IMSS. Es obligación del patrón inscribirlos en un plazo máximo de 5 días hábiles desde su contratación en la empresa de acuerdo al art. 15 de la Ley del **Seguro**

Registros

La contratación es el término del proceso de reclutamiento y de la selección, es el momento en que ya después de haber tomado la decisión que el candidato es apto tanto intelectual como físicamente para desarrollarse en un puesto determinado en la institución, será contratado.