



NOMBRE

FABRICIO CARRILLO MENDEZ

TAREA

CUADRO SINOPTICO

ASIGNATURA

ORGANIZACION Y ESTRATEGIAS EMPRESARIALES

CUATRIMESTRE

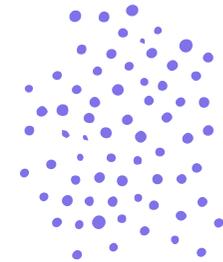
6TO CUATRIMESTRE

PROF

ALEJANDRO

FECHA

15/07/25



ORGANIZA Y ESTRATEGIAS EMPRESARIALES



SELECCION

El proceso de selección se puede definir como el conjunto de técnicas que nos permite encontrar a las personas más adecuadas para desempeñar determinados puestos de trabajo.

- Consideraciones legales. Los aspectos legales desempeñan un papel significativo en la administración de RR. HH. en virtud de la legislación.
- Rapidez en la toma de decisiones. La investigación indica que las organizaciones que llenan los puestos rápidamente tienden a dar un rendimiento total más alto para los accionistas.
- Jerarquía organizacional. Las organizaciones siguen enfoques diferentes para ocupar los puestos a distintos niveles.
- Reserva de candidatos. Número de candidatos cualificados que se reclutan para un puesto de trabajo en particular. El proceso será verdaderamente selectivo solo si existen varios aspirantes capacitados. Así, surge el concepto de razón de selección que es el número de personas contratadas para un puesto particular comparado con el número de individuos en la reserva de candidatos.

Tipo de organización. Que la organización sea pública o privada afecta al proceso de selección.

Periodo de prueba. Muchas empresas usan un periodo de prueba que les permite evaluar la capacidad de un empleado con base en su desempeño.

CONTRATACION

Una vez determinada la persona más adecuada para el puesto, hay que tomar decisiones acerca del contrato de trabajo a acordar entre empresa y trabajador.

- Capacidad para contratar. Podrán contratar la prestación de su trabajo:
 1. Quien tenga plena capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en el Código Civil.
 2. Menores de 18 y mayores de 16 años que vivan de forma independiente con consentimiento de sus padres, tutores o institución que les tenga a su cargo.
 3. Extranjeros de acuerdo con la legislación específica.
- Formalización del contrato. Puede ser por escrito o de palabra. Deberá ser por escrito si lo establece la ley. Si debe estar por escrito y no lo está se presumirá por tiempo indefinido y a jornada completa.
- Período de prueba. Podrán establecerse periodos de pruebas, siempre sujetos a la ley.
- Durante el período de pruebas el trabajador tiene los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto que desempeña.

DESARROLLO PROFESIONAL Y FORMACION

1. Desarrollo profesional

Se entiende por desarrollo de la carrera profesional al esfuerzo formalizado y continuado que se centra en desarrollar a los trabajadores más capacitados.

2. Formación

El desarrollo profesional se sustenta en una adecuada gestión de la formación de los trabajadores.

Se entiende por formación, el proceso por el que se proporciona a los empleados las habilidades específicas necesarias para el desarrollo de su puesto de trabajo actual o futuro,