



PASIÓN POR EDUCAR

Nombre de alumno:

Citlally Alejandra Morales Rubio.

Nombre del profesor:

REYNALDO FRANCISCO MANUEL  
GALLEGOS

Nombre del trabajo:

Super Nota

Materia:

Administración de Recursos Humanos.

Grado: 2do cuatrimestre .

Grupo: "A" bachillerato.R.H.



# ESTADOS DE LA MATERIA

## SELECCIÓN DEL PERSONAL

Se refiere a elegir, del conjunto de candidatos atraídos mediante el reclutamiento, a la persona que garantice un buen desempeño en el puesto y en la organización

Su importancia radica en el hecho de ser un proceso que suministra los recursos humanos adecuados en tiempo oportuno, asegurando su calidad, permanencia y desarrollo y favorecer así, la efectividad de los procesos productivos de la organización, además de la contribución a sus objetivos globales.



## ELEMENTOS DE LA SELECCIÓN DEL PERSONAL

La información obtenida a través del análisis de puestos suministra la descripción de las tareas, las especificaciones del puesto y los niveles de desempeño necesarios.

Los planes de capital humano a corto y a largo plazo, que permiten conocer las vacantes futuras con cierta precisión, así como conducir el proceso de selección en forma lógica y ordenada.

Los planes de capital humano a corto y a largo plazo, que permiten conocer las vacantes futuras con cierta precisión, así como conducir el proceso de selección en forma lógica y ordenada.

Estos tres elementos determinan en gran medida la efectividad del proceso de selección. Si los planes de capital humano son adecuados y la calidad básica del grupo de solicitantes es alta, el proceso de selección puede llevarse a cabo en condiciones óptimas.



## RAZÓN DE SELECCIÓN

Cuando el profesional de capital humano debe llenar alguna vacante, debe considerar qué tipo de puesto es: algunos puestos son más difíciles de cubrir que otros, en particular los que requieren conocimientos especializados.

La razón de selección es la relación que existe entre el número de candidatos finalmente contratados y el número total de solicitantes.



## LAS IMPLICACIONES ÉTICAS Y SOCIALES DE LA SELECCIÓN

Debido al papel central que desempeñan los especialistas de capital humano en la decisión de contratar, la conciencia de la importancia de su labor y la certidumbre de que cualquier conducta poco ética se revertirá en su contra es fundamental.

El administrador de capital humano debe recordar que una contratación realizada mediante un proceso contrario a la ética introduce a la organización a una persona que no sólo será poco idónea, sino que también se mostrará refractaria a las políticas de personal y se referirá al administrador con el desprecio que merece un funcionario corrupto.

