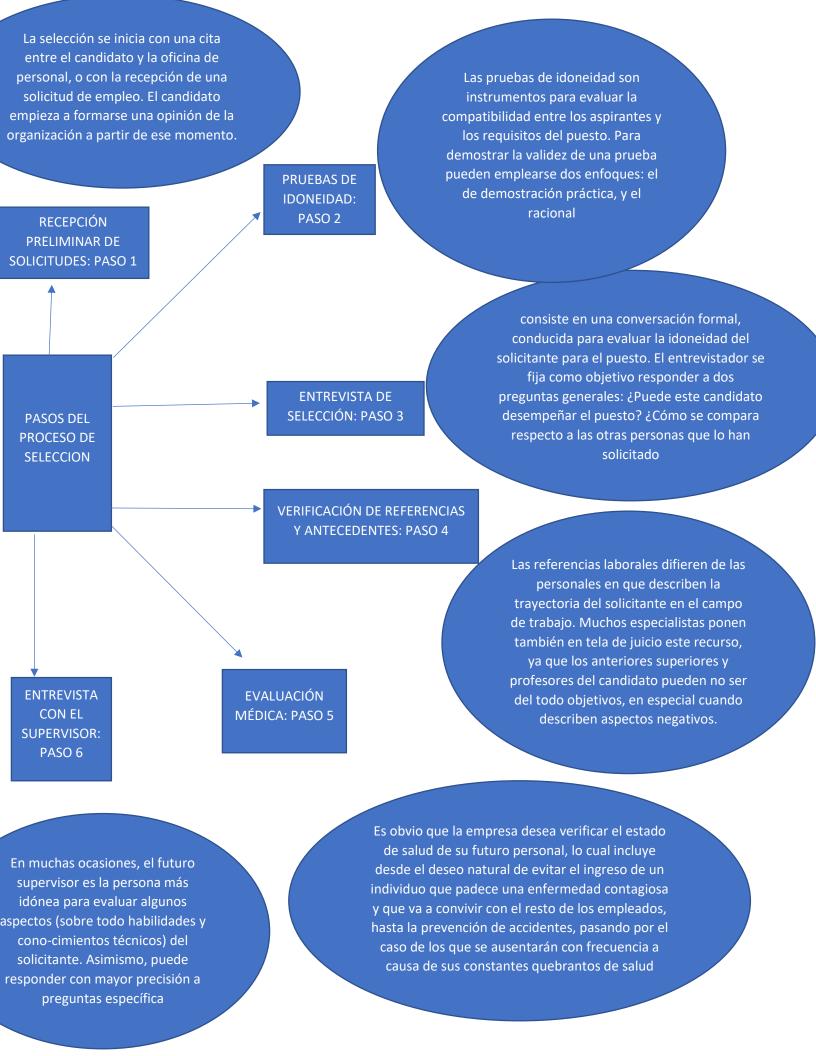
Nombre del alumno: Renato Villalobos robledo

Nombre del profesor: Reynaldo francisco Manuel

Submódulo 1 y 2



Nombre de la actividad: Super nota



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

Análisis de necesidade

Proceso Rece

selección

Pruebas

de

Entrevista

Seguimient

Valoración

y decisión

Incorporación

Contratación

Reclutamien

ELEMENTOS DE LA SELECCIÓN DEL PERSON 1: 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

2: 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

2.1- Realiza el proceso de admisión y empleo

> 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



Razón de

selección

LAS IMPLICACIONES ÉTICAS Y SOCIALES DE LA SE<u>LECCIÓN</u> 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.