



**Super nota**

**Nombre del Alumno:** *Laura Rita Espinosa Moreno*

**Nombre del Tema:** *Unidad III La Selección*

**Parcial:** *Primero*

**Nombre de la Materia:** **ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS EN EL SISTEMA DE SALUD**

**Nombre del Profesor:** **Rosa Pacheco Ballinas**

**Nombre de la Maestría:** *Administración de los Sistemas de Salud*

**Cuatrimestre:** *Segundo*

*Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, enero de 2023.*

# SELECCIÓN:

## La selección

La selección de personal forma parte del proceso de integración de recursos humanos, y es el paso que sigue al reclutamiento

*Descripción y análisis de puestos* : contenido del puesto y requisitos que se exige a la persona para que lo ocupe.

*Aplicación de la técnica de los incidentes críticos:* Identifica las habilidades deseables y y las indeseables.

## La tarea básica

Escoger, entre los candidatos reclutados aquellos que tengan más probabilidades de adecuarse al puesto y desempeñarlo bien.

Las informaciones sobre el puesto vacante se pueden obtener de cinco maneras:

*Requisición de personal:* Verificar datos que llenó el jefe directo, con la especificación de requisitos y características que el candidato al puesto debe tener.

*Análisis de puestos en el mercado:* Si es puesto nuevo, verificar en empresas similares puestos equiparables, su contenido, los requisitos y las características de quienes los desempeñan.

## El objetivo básico

Es escoger y clasificar a los candidatos adecuados para las necesidades de la organización.

Hay un dicho popular que dice que la selección consiste en elegir al hombre adecuado para el sitio adecuado

*Hipótesis de trabajo:* Una idea aproximada del contenido del puesto y de sus exigencias para quien lo desempeñe.

Con la información que recibe el departamento es transformada en una ficha de especificaciones:

Así la selección busca solucionar dos problemas básicos:

- Adecuación de la persona al trabajo.
- Eficiencia y eficacia de la persona en el puesto.

La ficha profesiográfica representa una especie de codificación de las características que debe tener el ocupante del puesto.

## Bases para la selección de personal

Éste se obtiene de los requisitos del puesto vacante; de tal manera, que el punto de partida es obtener la información sobre el puesto.

De este modo, el seleccionador podrá saber qué y cuánto investigar en los candidatos.

