



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.

