UDS
UNIVERSIDAD DEL SURESTE

Crea tu mejor historia
EMPRENDAMOS JUNTOS

Nombre: María Isabel Gracia Carbajal

Maestro: Lic. Yanet Santizo Espinosa

Psicología 9° cuatrimestre

Materia: Importancia del reclutamiento y selección de personal

Frontera Comalapa Chiapas, 22 de mayo de 2020

- Clasificación de los sistemas en la selección
  - Los Sistemas Se Clasifican
    - *Sistemas físicos o concretos
      - Compuestos cosas reales como equipos, maquinaria, objetos. Ejemplo: El hardware
    - *Sistemas abstractos
      - Compuestos por conceptos, planes, hipótesis e ideas. Muchas veces solo existen en el pensamiento de las personas. Ejemplo: el software.
  - De acuerdo a su relación con el medio ambiente estos pueden ser
    - *Abiertos
      - Sistemas que intercambian materia, energía o información con el ambiente
    - *Cerrados
      - Sistemas que no intercambian materia, energía o información con el ambiente
  - Dependiendo de su naturaleza puede ser
    - *Concretos
      - Sistema físico o tangible
    - *Abstractos
      - Sistemas simbólicos o conceptuales
  - Respecto a su origen estos pueden ser
    - *Naturales
      - Sistemas generados por la naturaleza
    - *Artificiales
      - Sistemas que son productos de la actividad humana, son concebidos y construidos por el hombre
  - De acuerdo a sus relaciones pueden ser
    - *Simples
      - Sistemas con pocos elementos
    - *Complejos
      - Sistemas con numerosos elementos y relaciones
  - Otras Clasificaciones
    - *Jerárquicos *Sistema de control *Sistema de Control con retroalimentación *Determinístico *Probabilístico

Sistema de desarrollo de recursos humanos

- Con la integración de las tecnologías de la información y comunicación, en el área de Recursos Humanos sean implementados sistemas que permitan facilitar la gestión del personal. Estos sistemas deben estar encaminados
  - Facilitar el registro, la actualización y la consulta del legajo del personal.
  - Apoyar los procesos de auto evaluación institucional a través de la emisión de reportes estadísticos y otros informes
  - Facilitar y apoyar la realización de los controles administrativos tendientes a fortalecer la gestión, emitir las planillas, recibos, cheques de liquidaciones y otras planillas y documentos, de acuerdo al registro de asistencia del personal y a las normas administrativas aplicables
- Para lograr estos objetivos los sistemas deben
  - *Cubrir todas las necesidades del administrador el recurso humano.
  - *Totalmente
  - *Flexible
  - *ser seguro
- Dentro de los beneficios más importantes que brinda el hecho de adquirir un sistema para Recursos Humanos se encuentran
  - La reducción de costos y tiempos para la mayoría de las actividades
  - La necesidad de integrar los Recursos Humanos con otros sistemas de la empresa
  - Un mayor énfasis de los Recursos Humanos en la toma de decisiones estratégicas, como puede ser el reclutamiento, el desarrollo y la retención de los mejores empleados para la organización.

Reclutamiento de personal

- EL reclutamiento de personal comporta un conjunto de procedimientos que tienden a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización
  - Básicamente es un sistema de información, mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos oportunidades de empleo que pretende cubrir
- Requisición de personal
  - La requisición de personal es un documento de solicitud interna que el responsable de alguna de las áreas funcionales extiende hacia el área de recursos humanos, es detonador para comenzar un proceso de reclutamiento.
- La solicitud de empleo es una entrevista escrita, impersonal y rígida, que se condensa en un formato, pretende obtener información en torno de algunos tópicos de importancia de la vida del candidato
  - La gran ventaja de aplicar la técnica de la grafología como herramienta de selección, ya que el análisis minucioso de la escritura de puño y letra del propio candidato, proporcionará indicios de los rasgos de su personalidad
- El currículum vitae es un documento elaborado por el propio candidato, similar a una solicitud de empleo pero que ofrece otras ventajas
  - Este documento contiene datos generales, estudios realizados, los últimos dos o tres empleos, aspiraciones económicas, objetivos personales profesionales, escolaridad, distinciones recibidas y la descripción de las aspiraciones y proyectos, potencialidades que considera es poseedor así como sus habilidades