



**Nombre de alumno: Briyit Ortiz Domínguez**

**Nombre del profesor: Yanet Santizo Espinosa**

**Nombre del trabajo: cuadro sinóptico**

**Materia: selección y reclutamiento del personal**

**Grado: 9° cuatrimestre**

**Grupo: "A"**

Los subsistemas de desarrollo y el crecimiento de la personalidad

## Clasificación de los sistemas en la selección

### Clasificación

Formas que constituyen

Relación con su medio ambiente

Depende de la naturaleza

Respeto a su origen

Su relación

Conforme a su cambio de tiempo

Dependiendo al tipo de variable

Físicos concretos

Equipos, maquinarias, objetos, entre otros.

Abstracto

Conceptos, planes, hipótesis e ideas.

Abiertos

Intercambian materia, energía e información con el ambiente

Cerrados

No intercambian con el medioambiente

Concreto

Sistema físico o tangible

Abstracto

Sistema simbólico o conceptual

Naturales

Generados por la naturaleza

Artificiales

Productos de la humanidad, creados construido por la humanidad

Simples

Con pocos elementos

Complejas

Con numerosos elementos y relaciones

Estáticos

No cambian en el tiempo

Dinámico

Cambian en el tiempo

Discreto

Definido por variable discretas, y por variables continuas

Jerárquicos

Elementos relacionados mediante relaciones de dependencia o subordinación, ejemplo: gobierno de una ciudad

sistema de control

Unos elementos son controlados por otros, ejemplo: lámparas

Sistema de control con retroalimentación

Elementos controlados envían información sobre su estado a los elementos controladores, ejemplo: termostato

Determinista tico

Sistema con un comportamiento previsible

Probabilístico

Sistema con un comportamiento no previsible, ejemplo: sistema económico mundial

### Otras clasificaciones

L  
o  
s  
s  
u  
b  
s  
i  
s  
t  
e  
m  
a  
s  
d  
e  
d  
e  
s  
a  
r  
r  
o  
l  
l  
o  
y  
e  
l  
r  
e  
c  
l  
u  
t  
a  
m  
i  
e  
n  
t  
o  
d  
e  
l  
p  
e  
r  
s  
o  
n  
a  
l

### Sistemas de desarrollo de recursos humanos

#### Sistemas encaminados hacia

- \*Facilitar el registro y la consulta del legajo
- \*Generar información con alguna perspectiva global incluyendo resúmenes de cargos por sectores por fuente de financiamiento
- \*Facilita y apoya la relación de los controles administrativos tendientes a fortalecer la gestión, emitir planilla, recibos, entre otros
- Apoyar los procesos de autoevaluación institucional a través de la emisión de reportes estadísticos y otros

#### Para lograr objetivo deben cubrir

- Necesidades del administrador el Rh
  - Cubrir todas las áreas, también contemplar todas las necesidades de todos los niveles de organización
- Totalmente integrado
  - Los módulos deben estar intercalados entre si, de modo que, la información que se ingresa e en un módulo oferte de forma inmediata a los demás módulos
- Flexible
  - Ser lo más paramétricos posible permitiendo que sean los usuarios finales los que modifiquen, todo aquello que es sujeto de cambio sin necesidad del personal especializado
- Ser seguro
  - Permite definir claramente a que módulos, a que sistema y a que operaciones tiene derecho cada usuario

### Reclutamiento de personal

#### Definición

- Comparte un conjunto de procedimientos que tienden a traer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar un cargo.
- Empieza a partir de los datos referentes a las necesidades presentes y futuras. Esta actividad tiene un objetivo de traer candidatos para seleccionar los futuros participantes de la organización

#### Requisición del personal

- Un documento de solicitud interna que el responsable de alguna de las áreas funcionales extiende hacia el are de RH
- Solicitud de empleo
  - Es una entrevista escrita, impersonal y rígida que se condensa en un formato, pretende obtener información entorno de algunos tópicos de importancia
- Curriculum vitae
  - Documento elaborado por el propio candidato