



Nombre de alumnos:

Sandra Y. Muñoz Trejo

Nombre del profesor:

Rita Duran

Nombre del trabajo:

Mapa conceptual

Materia:

Reclutamiento y selección de personal

Grado:

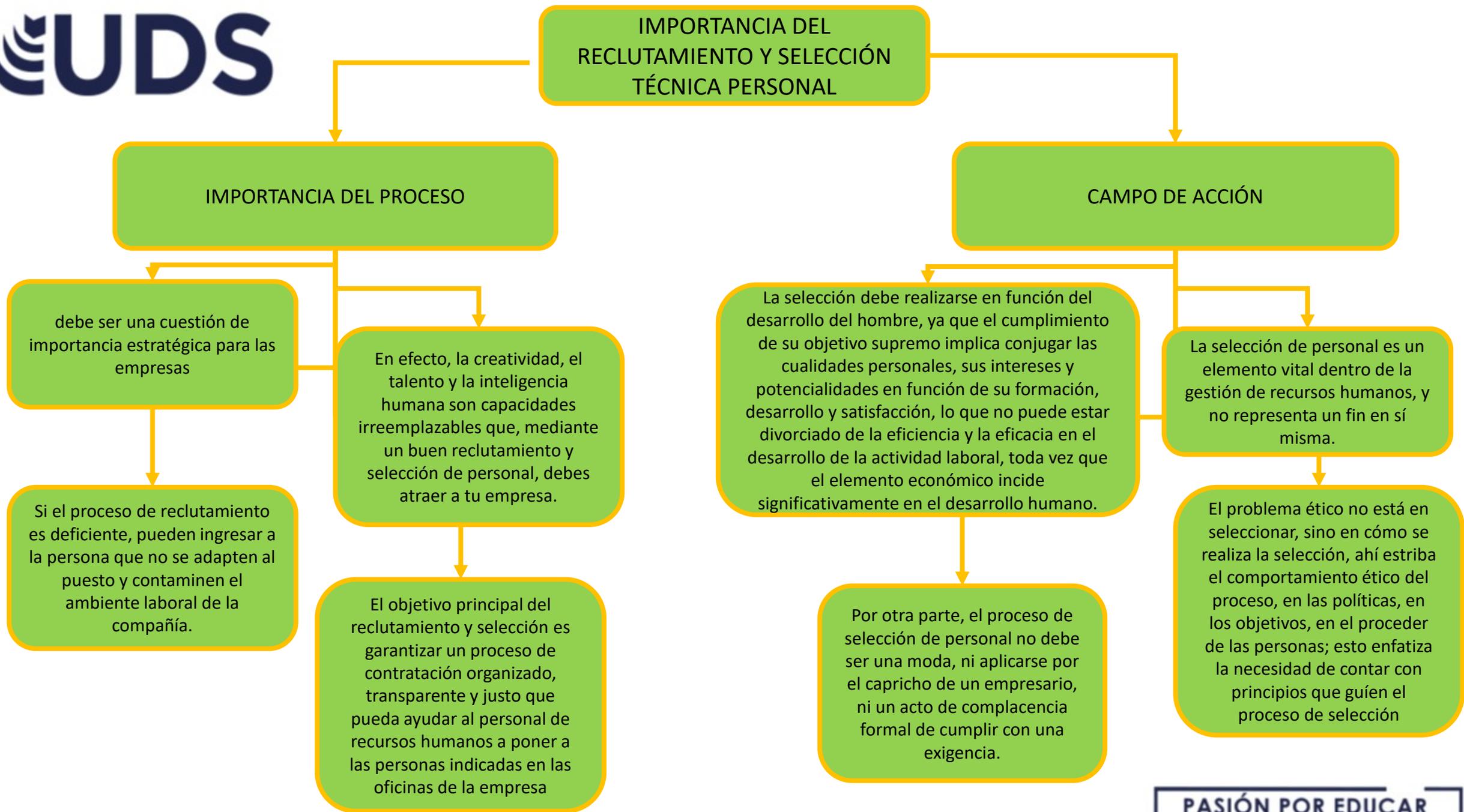
9°

Grupo:

“A”

Bibliografía

Cortada, N. (2000). Técnicas Psicológicas de Evaluación y Exploración. México: Trillas. Hogan, T. (2004). Pruebas Psicológicas, una introducción práctica. México: Manual Moderno.



IMPORTANCIA DEL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN TÉCNICA PERSONAL

LA ORGANIZACIÓN COMO SISTEMA Y SU RELACIÓN CON EL MEDIO AMBIENTE

Los medios ambientes general y de trabajo afectan a una organización de muchas maneras.

El grado de cambio indica si el medio ambiente es dinámico o estable.

El grado de homogeneidad mide si el medio ambiente es simple, tiene pocos elementos y poca segmentación, o complejo si tiene muchos elementos y mucha segmentación.

Una organización es un conjunto de personas agrupadas con el fin de obtener una meta u objetivo, a través de un método o plan de acción y que cuentan con recursos para ello.

Ellos suministran bienes y servicios consumidos en la propia organización durante los esfuerzos por cumplir sus misiones.

CONCEPTO DE SISTEMA

Un sistema es un conjunto de elementos relacionados entre sí que funciona como un todo.

Se entiende por un sistema a un conjunto ordenado de componentes relacionados entre sí, ya se trate de elementos materiales o conceptuales, dotado de una estructura, una

Objetivo Cada uno de los componentes o elementos del sistema contribuye al logro de un objetivo o propósito.

Totalidad Los elementos de un sistema funcionan como un conjunto. Por eso, una alteración en un componente implica una alteración en el sistema.

Entropía La entropía es el grado de desorden existente en un proceso. Una de las características de los sistemas es que, a medida que pasa el tiempo, la entropía aumenta.

Homeostasia La homeostasia es la capacidad que tienen los componentes del sistema para autorregularse ante los cambios externos

IMPORTANCIA DEL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN TÉCNICA PERSONAL

Clasificación de los sistemas

Sistema: módulo de elementos que se encuentran interrelacionados, ordenados y que interactúan entre sí.

Abiertos: Sistemas que intercambian materia, energía o información con el ambiente.
Cerrados: Sistemas que no intercambian materia, energía o información con el ambiente.

Simples: Sistemas con pocos elementos. Complejos: Sistemas con numerosos elementos y relaciones

Sistemas físicos o concretos: compuestos cosas reales como equipos, maquinaria
Sistemas abstractos: compuestos por conceptos, planes, hipótesis e ideas. Muchas veces solo existen en el pensamiento de las personas.

Concretos: Sistema físico o tangible. Abstractos: Sistemas simbólicos o conceptuales

Estáticos: Sistema que no cambia en el tiempo. Dinámicos: Sistema que cambia en el tiempo.

Sistema de desarrollo de recursos humanos

Uno de los principales objetivos del área de recursos humanos en las organizaciones es garantizar que los procesos de administración y control integral del personal esté basado en prácticas óptimas de negocio, orientado a ofrecer mejores servicios al empleado, contribuir en las estrategias corporativas, enfocar esfuerzos para el crecimiento y desarrollo de personal, reducir los costos de operación y proporcionar información oportuna y fidedigna para la toma de decisiones

Esto requiere que, al igual que en las áreas administrativas y operativas se han diseñado sistemas de gestión (ERP, CRM) con la integración de las tecnologías de la información y comunicación (Tics), en el área de Recursos Humanos sean implementados sistemas que permitan facilitar la gestión del personal.

El desarrollo de los recursos humanos comprende las actividades de crear planes de formación y llevarlos a cabo, de estudiar el potencial de los trabajadores, evaluar la motivación de los mismos, controlar el desempeño de las tareas, incentivar la participación y estudiar el absentismo y sus causas