

870125
24/9

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE GUADALAJARA

INCORPORADA A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA DE PSICOLOGIA



TITULO CON
FALLA LE ORIGEN

DISEÑO DE UN SISTEMA DE ARCHIVOS POR COMPUTADORA,
COMO AYUDA AL PROCESO DE SELECCION DE PERSONAL

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN PSICOLOGIA

P R E S E N T A

GRISELDA GUERRERO MADUEÑO

GUADALAJARA, JAL.

OCTUBRE 1988



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

DISEÑO DE UN SISTEMA DE ARCHIVOS POR
COMPUTADORA, COMO AYUDA AL PROCESO -
DE SELECCION DE PERSONAL

I N D I C E

PAGINA

C A P I T U L O I :

INTRODUCCION GENERAL - - - - -	1
a) JUSTIFICACION - - - - -	2
b) OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION - - - - -	3
c) DEFINICION DE TERMINOS CLAVE - - - - -	4
d) INFORMACION PREVIA GENERAL - - - - -	5
e) LIMITES DE LA INVESTIGACION - - - - -	6

C A P I T U L O II

M A R C O T E O R I C O :

a) DESARROLLO DE LA PSICOLOGIA INDUSTRIAL - - - - -	8
b) PROCESO DE SELECCION DE PERSONAL - - - - -	11

C A P I T U L O III

EL USO DE LAS COMPUTADORAS:

a) ALGUNOS ANTECEDENTES DE LAS COMPUTADORAS - - - - -	19
b) QUE HACEN Y QUE NO HACEN LAS COMPUTADORAS? - - - - -	25
c) VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LAS COMPUTADORAS - - - - -	27

C A P I T U L O . I V

DESCRIPCION DEL SISTEMA:

a) DESCRIPCION Y ADAPTACION AL MODELO DE HILDA TABA - - - 30

b) DISEÑO DEL SISTEMA

1.- Archivos - - - - - 34

2.- Fuentes - - - - - 35

2.1. Entradas - - - - - 36

2.2. Salidas - - - - - 38

c) DIAGRAMA DE FLUJO DEL SISTEMA - - - - - 45

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES - - - - - 47

B I B L I O G R A F I A - - - - - 49

A N E X O S :

ANEXO # 1: G L O S A R I O - - - - - 51

ANEXO # 2: EJEMPLO DE LA SOLICITUD EN PANTALLA - - - - - 53

I N T R O D U C C I O N

Dado el avance científico y tecnológico en esta época de - constante evolución, las computadoras son una herramienta útil - en todos los campos o áreas profesionales y la necesidad de las empresas por contar con sistemas computarizados es cada vez ma - yor, debido a sus múltiples aplicaciones.

Los avances científicos que se han logrado a la fecha, per - miten que la selección de personal se efectúa sobre bases más s^o - lidas, con las cuales es posible obtener un mayor éxito en el -- proceso selectivo. En la Psicología Industrial, el contar con - un sistema de selección de personal nos permite obtener, evaluar, colocar y orientar a los candidatos para que ocupen los puestos requeridos, de tal manera que puedan cubrirlos eficientemente, - logrando así un equilibrio de los recursos con los que cuenta la organización.

El presente estudio tiene como finalidad llevar a cabo un - diseño de un sistema de archivos por computadora como ayuda al - proceso de selección de personal en una Agencia de Colocaciones, donde se requiere rapidez y eficiencia en la búsqueda de candida - tos idóneos para los puestos vacantes en las empresas clientes. Además de proporcionar la suficiente información a los lectores acerca del uso de las computadoras en nuestra época, para demos - trar que las computadoras pueden servir como una herramienta --- útil a los psicólogos industriales.

a) J U S T I F I C A C I O N .

Para el psicólogo industrial, dadas las circunstancias en - que se ha desarrollado el medio ambiente actual, tiene una tarea más difícil cada día, la optimización al máximo de los recursos humanos de la empresa, y ésto se convierte ya no en un objetivo sino en una necesidad.

Por lo tanto, es necesario que se rodee de los elementos ne cesarios para llevar a cabo esa tarea tan difícil que es adminis trar los recursos humanos. Una herramienta de valor incalculable que le auxilia a esta tarea es la computadora. Por qué la compu tadora? porque cuenta con una serie de ventajas que la hacen la más versátil, sumamente útil en el manejo administrativo y opera tivo de la empresa, sin necesidad de desembolsar grandes cantida des de dinero.

En este estudio, solo se lleva a cabo un sistema de archi vos que ayudará al psicólogo industrial en una de las tareas que tiene a su cargo, que es la selección de personal, pero tratando de proporcionar la suficiente información para lograr demostrar que la computadora, puede ser realmente una herramienta útil al psicólogo industrial.

b) OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION:

Diseñar un sistema de archivos por computadora como ayuda - al proceso de selección de personal, para la empresa "Grupo --- SERHC Consultores" que es una agencia de colocaciones, tratando de proporcionar la suficiente información para hacer la adapta - ción a otras empresas.

Proporcionar la suficiente información a los lectores acerca del uso de las computadoras en nuestra época, para demostrar que las computadoras pueden ser una herramienta útil a los psicó logos industriales.

c) DEFINICION DE TERMINOS CLAVE:

COMPUTADORA: Es una máquina electrónica capaz de almacenar y manipular datos a alta velocidad. (10)

DISEÑO DE SISTEMAS: "Establecimiento de especificaciones - de cómo se puede llevar a cabo una aplicación en particular, mediante el uso del equipo y de las técnicas del proceso de datos". (5).

PROCESO DE SELECCION DE PERSONAL: "Es el proceso que se lleva en forma sistemática, en cualquier empresa que desee cubrir o iniciar algún puesto, con la finalidad de analizar y apreciar -- cuidadosamente al candidato, en cuanto a sus intereses, características y personalidad; y reconocer en base a sus calificaciones la persona idónea para el puesto". (3)

SISTEMA DE ARCHIVOS: "Es un plan de organización y de identificación de registros, de tal manera que se puedan encontrar - fácilmente cuando se necesiten". (8).

NOTA: Otros términos clave se encuentran definidos en el anexo

1.

d) INFORMACION PREVIA GENERAL:

En la actualidad, en México no hay información, o si existe es muy escasa, acerca del uso de las computadoras en las áreas - de la Psicología Industrial; las publicaciones existentes se enfocan al uso de las computadoras en los sistemas administrativos en general (diseños varios de máquinas, inventarios, consultas), pero nada escrito a lo que se refiere a la aplicación de la computadora en la Psicología y más específicamente en el área industrial.

Hay grandes empresas en Guadalajara, como Coca-Cola, Kodak, IBM, y otras más, que cuentan con un sistema computarizado como el propuesto, pero no se tiene acceso a la información debido a que es confidencial, pues quieren evitar el "pirateo" de su sistema.

e) LIMITES DE LA INVESTIGACION:

- El diseño de sistema de archivos por computadora, como -- ayuda al proceso de selección de personal, será específicamente para la empresa "Grupo SERHC Consultores" que es una agencia de colocaciones, que además proporcionará asesoría y capacitación a empresas, la cual se interesa por la elaboración del diseño; pero se tratará de proporcionar la suficiente información para hacer la adaptación a otras empresas.

- El diseño solo interviene en una parte del proceso de selección, que es cuando se "busca" al candidato para cubrir el -- puesto vacante. La computadora es un apoyo para el psicólogo, el sistema por sí solo no hará la selección de los candidatos.

- En base al diseño instruccional de Hilda Taba, se llevó a cabo la elección del diseño, omitiendo los tres últimos pasos: selección y organización de las actividades de aprendizaje y la evaluación, por no ser necesarias en este caso.

- En relación al tema, no hay información escrita al respecto, ni investigaciones hechas publicadas. Existen empresas en -- Guadalajara que ya cuentan con este tipo de sistema, pero no hay acceso a la información de cómo es como lo llevan a cabo, debido a que la información es confidencial para evitar "el pirateo".

C A P I T U L O I I

M A R C O T E O R I C O

- a) DESARROLLO DE LA PSICOLOGIA INDUSTRIAL.
- b) PROCESO DE SELECCION DE PERSONAL.

a) DESARROLLO DE LA PSICOLOGIA INDUSTRIAL

La Psicología tiene unos 100 años de iniciada; en cambio, - la Psicología Industrial fue fundada formalmente a principios -- del Siglo XX. Es difícil precisar el origen y el fundador de una disciplina, pero muchos autores coinciden en atribuir el origen de la psicología industrial al Profesor Walter Dill Scott quien, en 1901, se pronunció en favor de las aplicaciones de la psicología a la publicidad. Scott hizo algunas aplicaciones y publicaciones acerca de la psicología y el mundo laboral. En 1913 el -- psicólogo alemán, Hugo Münsterberg publicó otra obra que versa -- sobre el campo de la psicología industrial en términos más am -- plios. Los dos libros despertaron poco interés; fue la petición de ayuda del ejército estadounidense, durante la Primera Guerra Mundial, la que marcó el nacimiento de la psicología industrial como una disciplina de suma importancia y utilidad. Ante la nece -- sidad de seleccionar y clasificar a millones de reclutas, el --- ejército comisionó a un grupo de psicólogos para que idearan un test de inteligencia general, con el cual identificar a los que tenían baja inteligencia y excluirlos de los programas de adies -- tramiento militar.

Esta experiencia militar sentó las bases de una dinámica - proliferación de las actividades de la psicología industrial, -- una vez terminada la guerra. El público, los negocios, los siste -- mas escolares y otros organismos que utilizaban métodos de clasi -- ficación y selección se dieron cuenta de la utilidad de los tests

y de inmediato solicitaron técnicas más variadas y perfectas para realizarlas. Los tests que el ejército estadounidense había - utilizado fueron adaptados al uso civil, diseñándose después --- otros para situaciones de lo más heterogéneo. Se inició así un - amplio e intenso programa de tests psicológicos en las escuelas públicas, en la industria y en la milicia, muchos de los cuales siguen aplicándose en forma sistemática (a veces incluso se abusa de ellos).

Así pues, las aportaciones de los primeros psicólogos industriales fueron centrándose en torno a lo que conocemos hoy con - el nombre de "Psicología de Personal", la cual versa sobre la selección y asignación del individuo idóneo en el puesto apropiado.

La creciente complejidad de las armas de guerra en la Segunda Guerra Mundial, propició la aparición de una rama nueva de la psicología industrial: la psicología de la ingeniería (llamada - también ingeniería humana). En estrecha colaboración con ingenie ros, los psicólogos en esta área suministraron información sobre las capacidades y limitaciones humanas para operar equipo tan in trincado como aviones de gran velocidad, submarinos y tanques; - desde luego que estos datos influyeron en el diseño final.

El desarrollo de la psicología industrial en Estados Unidos, a partir de 1945, tiene cierto paralelismo con el extraordinario crecimiento de la tecnología y las empresas de Estados Unidos. El tamaño y complejidad de los modernos negocios y organismos -

oficiales han impuesto más demanda a la pericia de los psicólogos, obligándolos a mantener y mejorar la eficiencia industrial. Al inventarse métodos y técnicas de fabricación, se presenta la necesidad de enseñárselos al obrero. En muchas ocasiones los adelantados técnicos han originado ocupaciones enteramente nuevas. El advenimiento de la computadora, por ejemplo, creó la necesidad de contar con programadores; los psicólogos tuvieron que establecer entonces las aptitudes indispensables para realizar bien este trabajo, el tipo de persona que las posee y métodos óptimos para seleccionarla y adiestrarla.

Las técnicas de relaciones humanas han ido adquiriendo mayor importancia a la medida que los líderes de la industria se dan cuenta del influjo que la motivación, el liderazgo y otros factores psicológicos ejercen sobre el rendimiento laboral. En este aspecto de la administración de negocios ha cobrado más valor en el mundo del trabajo, junto con el reconocimiento de la repercusión del ambiente organizacional en que se realiza el trabajo. Los psicólogos modernos examinan la estructura o atmósfera de diversos tipos de empresas, sus patrones y estilos de comunicación, así las estructuras sociales de carácter formal e informal que producen; todo ello lo hacen a fin de investigar el efecto que tienen estos factores en el comportamiento del empleado.

En conclusión, la psicología industrial influye casi en todos los aspectos de la vida empresarial: repercute en todo lo -- que se refiere al mundo del trabajo.

b) PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

El campo de la Psicología Industrial en el área laboral tiene como principal función el tratar los problemas humanos de los negocios y de las organizaciones comerciales e industriales específicamente.

Seleccionar y colocar, entrenar y evaluar y asesorar a los empleados en todos los niveles; ayuda también a establecer relaciones más eficaces entre el hombre y la máquina, entre individuos y grupos y entre organizaciones y la comunidad en general.

Se considera que una de las actividades de mayor trascendencia en el área laboral y de primordial importancia para los primeros psicólogos profesionales, fue el aspecto de la selección de personal, por medio del cual se trata de encontrar al hombre que cubra el perfil del puesto vacante a un costo adecuado, es decir, tener en cuenta las necesidades de la organización y su potencial humano, así como la satisfacción que el trabajador encuentra en el desempeño del puesto.

Otra definición que da Werther Davis es: "El proceso de selección consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir qué solicitantes deben ser contratados. El proceso se inicia en el momento que una persona solicita un empleo y termina cuando se produce la decisión de contratar a uno de los solicitantes". (16).

La esencia del proceso de selección de personal, es la predicción que exige que el psicólogo esté familiarizado con los -- instrumentos y las técnicas de la selección y colocación del personal. Para cumplir con esta pesada responsabilidad, es necesa-rio entonces, que las decisiones esten fundamentadas sobre técnicas logicamente estructuradas (solicitud, entrevistas, pruebas, - tests), siendo sus propósitos fundamentales, obtener, evaluar, - colocar y orientar a los candidatos para que ocupen los puestos requeridos, de tal forma que puedan cubrirlos eficientemente.

Ahora se tratará la selección de personal como un punto cla ve en un buen servicio por parte de la Agencia de Colocaciones a las empresas clientes.

Cabe señalar que una agencia de colocación no es únicamente fuente de reclutamiento, sino también sitio de selección científica de personal.

La circunstancia que dificulta una efectiva selección de -- personal por parte de la agencia, estriba en la ausencia de un - análisis de puesto; sin embargo si la requisición de personal es adecuadamente tomada, suple con bastante eficiencia la carencia del mencionado análisis de puesto.

De las formas tradicionales de hacer selección de personal, pueden citarse: las cartas de recomendación, las referencias, la fisionomía, la impresión personal, el curriculum vitae, la entreg

vista y el período de prueba; todas ellas implican deficiencias intrínsecas que impiden hacer una buena selección.

En contraposición a estos métodos tradicionales de hacer selección de personal, existe un procedimiento científico que en lo esencial puede ser usado en una agencia de colocación y consiste en:

- a) Reclutamiento de candidatos por medios apropiados (periódico, radio, otras agencias o bolsas de trabajo).
- b) Llenado de solicitud de empleo por el solicitante para recabar la información más indispensable.
- c) Primera entrevista, basada en los datos aportados por la solicitud.
- d) Investigación de las referencias que del solicitante darán las personas que anota en la solicitud.
- e) Aplicación de pruebas de conocimientos. Ejemplo: de taquí mecanografía para secretarías.
- f) Aplicación de pruebas psicométricas, adecuadas al tipo de empleo que se solicita; generalmente son de aptitudes y de personalidad.
- g) Realización de una segunda entrevista, más profunda que la primera.
- h) Reporte escrito que contiene la decisión y observaciones pertinentes.

El sistema científico de selección incluye también la investigación de antecedentes penales y un examen médico. Dadas las condiciones en que trabaja una agencia de colocaciones, sería muy difícil que se hagan por parte de la misma; se deja a iniciativa de la empresa recoger esas informaciones. Más adelante se analizarán cada uno de los pasos de este proceso.

La colocación constituye la culminación del proceso, el trabajo de selección va encaminado a colocar al más apto. El significado que se le da al término colocación difiere al que comúnmente tiene, esto es: colocar o situar a un candidato aceptado por la empresa en su puesto de trabajo.

Por colocación se entiende en este caso, el envío que se hace a la empresa del prospecto ya seleccionado por la Agencia y la respectiva aceptación del mismo por la empresa.

En los dos casos, la colocación es el resultado de una selección.

El proceso de colocación incluye:

- a) El análisis de la requisición empresarial: fecha de requisición, domicilio y teléfono de la empresa, puesto a cubrir, sueldo ofrecido y los requisitos para el puesto.
- b) Seleccionar prospectos del archivo. En este punto es donde se utilizará nuestro sistema de archivos por computadora.

Surge aquí una cuestión que amerita explicación: ¿Es confiable la selección de candidatos, si al momento de hacer el estudio de cada uno de los casos se carecía de la requisición empresarial? Sí, porque está respaldada y basada en una previa selección más genérica si se quiere, pero cuidadosa, que supone la investigación de todos los factores que se deben de tomar en cuenta para hacer la selección científica del candidato; por medio de:

1o.- La adaptación de la solicitud de empleo en respuesta a esta característica específica de la agencia de colocación.

2o.- Cuidadosa elaboración del cuestionario llamado requisición empresarial, buscando que sea realista, que sirva de confronta con la solicitud y que sustituya lo más eficazmente posible la ausencia del análisis de puesto.

3o.- Darle un encausamiento especial a la segunda entrevista, esto significa que el enfoque sin dejar de ser integral será más global o general que si se hiciera en respuesta a una requisición concreta; este análisis será más genérico en el aspecto laboral y en el de investigación de rasgos de personalidad.

4o.- Aplicación de pruebas psicométricas; una buena batería que permite conocer el grado de aptitudes y características sobresalientes de personalidad, siendo un medio efectivo de predecir en gran parte el comportamiento laboral.

5o.- Plasmar por escrito los resultados y datos obtenidos. Buscando claridad, precisión y manejabilidad para cuando se tenga que recurrir a ese reporte escrito.

Estas son a grandes rasgos las bases para tener material a modo de forma que cuando se reciba una requisición se pueda seleccionar con un alto grado de confiabilidad a los candidatos -- más aptos de entre los numerosos candidatos previamente aceptados.

Una vez que se ha recurrido al archivo y se han seleccionado los prospectos, el proceso de selección continúa.

c) Citar a los prospectos a la Agencia, con el fin de proporcionar información del tipo de trabajo que se le ofrece con datos referentes a razón social y giro de la empresa, domicilio, horario de trabajo, sueldo, funciones; supone esta primera fase la contestación de preguntas, la aclaración de dudas; si el candidato se muestra interesado en la oportunidad que se le presenta, se pasa a la segunda fase de la entrevista.

d) El envío del candidato a la empresa cliente previa cita; generalmente el empresario puede recibir el candidato el mismo día que lo solicita la Agencia; sin embargo como es obvio, nunca se ha de citar al candidato si previamente no se tiene concertada la cita con la empresa, así como tampoco se concertará cita si no se tiene seguridad por parte del candidato de que le inte-

rese el trabajo.

Una vez que se ha concertado cita, se envía al candidato -- que llevará consigo la solicitud de empleo y una carta de presen tación por parte de la Agencia.

e) Finalmente viene la decisión por parte de la empresa res pecto a la aceptación o rechazo del candidato enviado.

Es hasta este momento que la Agencia desempeña una función activa; a continuación se limitará a estar en contacto con la em presa cliente para requerir la información concerniente a la --- aceptación o rechazo de su candidato.

La selección de un individuo para un puesto, es en realidad un problema de predicción; implica predecir cual de los indivi - duos que solicitan un puesto en particular, es el más capacitado para desempeñarlo. En el interés tanto de la organización que -- busca contratar a un individuo, como en el interés del propio - individuo. que este pronóstico sea tan confiable y válido como - sea posible. Si se dispone de métodos que permitan la selección de los ocupantes potenciales del puesto, que quizá sean los más productivos, entonces el promedio de productividad de la organi - zación es probable que suba; el solicitante se beneficia al ser colocado en un puesto que se acomode a sus intereses y necesida - des, y tanto la organización como la persona se benefician al te - ner un puesto ocupado y que esté satisfecho con él.

C A P I T U L O I I I
EL USO DE LAS COMPUTADORAS

- a) ALGUNOS ANTECEDENTES DE LAS COMPUTADORAS**
- b) QUE HACEN Y QUE NO HACEN LAS COMPUTADORAS**
- c) VENTAJAS Y DESVENTAJAS**

a) ALGUNOS ANTECEDENTES DE LAS COMPUTADORAS

La computadora representa, de alguna manera, el genio encerrado en la botella, capaz de cumplir los deseos de rapidez y -- eficiencia en el cálculo y organización de grandes masas de datos. Y es ésta precisamente la idea original: un genio mecánico capaz de liberar al hombre de la pesada tarea de tener que calcular a mano. Es más, la misma palabra "cálculo" se deriva del latín calculos, que nombra cada una de las pequeñas piedritas que se usaban hace miles de años, como auxiliares en las cuentas (una especie de ábaco, formado con ranuras en el suelo y operado manualmente por medio de ellas y que han sido encontradas en excavaciones arqueológicas.

El ábaco representa la primera calculadora mecánica, aunque no lo podemos llamar todavía computadora, porque carece de un -- elemento fundamental, el programa, que no se lograra hasta mucho tiempo después.

La computadora nace de hecho alrededor de 1930, con la inversión de la "máquina analítica" de Charles Babbage (1791-1871). Este diseño que nunca fue llevado por completo a la práctica, -- contenía todos los elementos que configuran una computadora moderna y que la diferencian de una calculadora. La máquina analítica estaba dividida fundamentalmente en dos grandes partes: una que ordenaba y otra que ejecutaba esas órdenes. La que ejecutaba las órdenes era una versión muy ampliada que proporcionaba resul-

tados de operaciones de sumas y restas en forma directa; mientras que la otra era la parte clave. La innovación consistía en que el usuario podía, cambiando las especificaciones del control, lograr que la misma máquina ejecutara operaciones complejas, diferentes de las que ya había hecho antes.

Esta antecesora de las computadoras, constaba de una sección de recepción de los datos con los que se iba a trabajar y que pasaban a alimentar a la computadora. La máquina "obedecía las instrucciones" que le pasaba la unidad de control, las cuales le decían qué hacer con los datos de entrada, logrando con ello la obtención de los datos deseados.

Tienen que pasar casi 100 años para que en 1945, se diseñe la primera computadora digital que, -y esto habla del genio de Bobbage- tenía gran parecido funcional con la "Máquina Analítica". Un equipo dirigido por los ingenieros John Mauchly y John Eckert, de la Universidad de Pensylvania, construyeron una gran máquina electrónica llamada ENIAC (Electronic Numerical Integrator and Computer) que, efectivamente es la primera computadora digital electrónica de la historia.

Esta máquina era enorme: ocupaba todo un sótano en la universidad, tenía más de 1800 tubos de vacío, consumía 200 kw de energía eléctrica y requería todo un sistema de aire acondicionado industrial. Pero era capaz de efectuar alrededor de 5000 operaciones aritméticas en un segundo, dejando para siempre atrás -

las limitaciones humanas de velocidad y precisión, e inaugurando una nueva etapa en las capacidades de proceso.

Dos años después, John Von Newman diseñó a EDVAC (Electro - nic Discrete Variable Automatic Computer): Tenía cerca de 4000 - bulbos y usaba un tipo de memoria basado en tubos llenos de mercurio por donde circulaban señales eléctricas sujetas a retardos. La nueva idea fundamental resulta ser muy sencilla: permitir que en la memoria coexistan datos con instrucciones para que entonces la computadora pueda ser programada de manera "suave" y no - por medio de alambres que eléctricamente interconectan varias -- secciones del control, como la ENIAC.

De 1947 a la fecha, las cosas han avanzado muy rápido, más rápido que cualquier otro proceso en la historia de la ciencia y la tecnología: a tal grado que en la actualidad hay computadoras mucho más potentes que la ENIAC que ocupan no un sótano completo, sino un circuito de silicio de tamaño tan pequeño que resulta casi invisible.

El desarrollo de las computadoras suele dividirse en tres - "generaciones". En las dos primeras, las unidades de entrada, están tan por completo dominadas por las tarjetas perforadas, vueltas a inventar a principios de siglo, por Hollerit (1860-1929) quien además fundó una compañía que con el paso de los años iba a ser conocida con el nombre de IBM (Internaaional Businnes Machines). En las máquinas de la tercera generación, se emplean métodos --

interactivos de comunicación, por medio de pantallas especiales de entrada/salida.

PRIMERA GENERACION:

Esta primera etapa abarcó la década de 1950 y se conoce como la "primera generación" de las computadoras. Sus máquinas están construidas por circuitos de tubo de vacío, se programan en lenguaje "máquina" (lenguaje binario) y son grandes y costosas.

En 1951 aparece la primera computadora comercial, es decir, fabricada con el objetivo de ser vendida en el mercado: la UNI - VAC (Universal Computer). Esta máquina que disponía de 1000 palabras de memoria central y podía leer cintas magnéticas, fue usada para procesar los datos del censo de 1950 en los Estados Unidos.

La más exitosa de las computadoras de la primera generación, sin embargo, fue el modelo 650 de IBM, de la que se produjeron varios cientos. Esta máquina usaba un esquema de memoria llamado "tambor magnético" antecesor a los discos actualmente utilizados.

SEGUNDA GENERACION:

A medida que se acercaba la década de 1960, las computadoras iban constantemente evolucionando, reduciéndose de tamaño y aumentando sus capacidades de procesamiento. Al mismo tiempo se

iba definiendo cada vez con mayor claridad toda una nueva ciencia: la de comunicarse con las computadoras, y que recibiera el nombre de programación de sistemas.

En esta etapa puede hablarse ya de la segunda generación de computadoras, que se caracteriza por los siguientes aspectos: a) Están construidas con circuitos de transistores, b) se programan en nuevos lenguajes llamados "de alto nivel", c) son de tamaño más reducido y de costo menor que las anteriores.

En la segunda generación existe mucha competencia y muchas compañías nuevas, y se cuenta también con máquinas bastante -- avanzadas para su época, como la serie 5000 de Burroughs y la máquina ATLAS, de la Universidad de Manchester.

TERCERA GENERACION:

Con la aparición de nuevas y mejores maneras de comunicarse con las computadoras, junto con los avances de la electrónica, -- surge lo que se conoce como la tercera generación de las computadoras, a mediados de la década de 1960, se puede decir que se -- inaugura con la presentación, en 1964, de la serie 360 de la IBM.

Las características básicas de la tercera generación, consistían en que su fabricación electrónica está basada en los "circuitos integrados" (agrupamiento de circuitos de transistores -- "grabados" en pequeñas placas de silicio) y que su manejo es

por medio de lenguajes de control de los sistemas operativos.

MINICOMPUTADORAS:

A mediados de la década de 1970 surge un gran mercado para computadoras de tamaño mediano o minicomputadoras, que no son -- tan costosas como las grandes máquinas, pero que ya disponen de una gran capacidad de proceso. El avance de la microelectrónica, prosigue a una velocidad impresionante, y ya por los años 72-73 surge en el mercado una nueva familia de circuitos integrados de alta densidad que reciben el nombre de "microprocesadores". Las "microcomputadoras" que se diseñan con base a este circuito son extremadamente pequeñas y baratas, por lo que su uso se extiende en el mercado de consumo industrial.

En vez de especular acerca de los desarrollos futuros, basta decir que los cambios continuos son inevitables conforme los diseñadores se esfuerzan en desarrollar computadoras más versátiles y útiles, que funcionarán a velocidades más altas, almacenarán mayor información, requerirán menos instrucciones, necesitarán menos espacio, utilizarán menor potencia y reducirán el desembolso.

En vista del progreso logrado en la historia, relativamente breve, de las computadoras electrónicas, parecerá seguro concluir que aún las predicciones más fantásticas de la actualidad, puede, con el tiempo, resultar conservadoras.

b) QUE HACEN Y QUE NO HACEN LAS COMPUTADORAS?

Hasta dónde una computadora puede ayudarnos y qué le es imposible hacer? Esas son inquietudes que diario los usuarios de éstas se cuestionan. Este análisis se dividirá en dos partes:

- a) Qué es lo que no pueden hacer?
- b) Qué es lo que pueden hacer las computadoras?

a).- Qué es lo que no pueden hacer?

Lo más importante que no pueden hacer las computadoras es pensar. Sí, así de fácil, las computadoras están hechas para hacer solo lo que los humanos quieran que haga. La computadora no vino a desplazar al hombre, sino que vino a ser una herramienta de ayuda para éste.

b).- Qué es lo que pueden hacer?

Después de esto, definir qué es lo que puede hacer una computadora es muy fácil y se analizará en cuatro funciones básicas:

1.- Mascullar números, es decir, efectuar cálculos repetitivos, operaciones muy complejas; la computadora lo hace en pasos muy sencillos, secuencias largas las hace cortas.

2.- Proceso de palabras, la computadora se convierte en la máquina de escribir más poderosa del mundo, ya que con ella podremos revisar textos, combinarlos, ponerles, quitarles, imprimirlos las veces que sean necesarias y en la forma que se requieran.

3.- Proceso de datos: almacenaje y manipulación de datos para la obtención de información.

4.- Dimensión y control, ya que la computadora es el elemento de control y que nos da la verdadera dimensión de la empresa, con sus procesos y fluidez.

La computadora hace que los negocios sean más provechosos, la sistematización logra una mayor fluidez en el manejo y elaboración de reportes y así poder efectuar una toma de decisiones más adecuada.

c) VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LAS COMPUTADORAS.

El sistema computarizado, además de lo ya mencionado, posee las siguientes ventajas y desventajas:

VENTAJAS:

- Exactitud en el trabajo desarrollado a través de la computadora: La computadora ofrece una exactitud en sus procesos que no pueden ser igualados, pero, para lograr esto, es importante aplicar los criterios adecuados, los cuales se indicarán en la programación.
- Rapidez en el proceso: A través del sistema computarizado es posible efectuar muchos cálculos en un término de segundos, grandes volúmenes de información se pueden procesar o reorganizar según sean las exigencias o aplicaciones.
- Mayor control en la información procesada: Como es necesario alimentar los datos al sistema una sola vez, y éstos se manejarán en forma automática, desaparece la pérdida de información deseada; los programas son susceptibles a cambios.
- Espacio para almacenar información: La información procesada puede registrarse con exactitud y permanecer en dispositivos magnéticos como son cintas, dispositivos magnéticos; los cuales son los medios actualmente más utilizados para almacenar información.

- Capacidad para tomar decisiones: Tiene capacidad a través de los programas, de tomar las acciones necesarias dependiendo - del criterio dado, de tomar un curso u otra acción.

DESVENTAJAS:

- Canalización del trabajo: Con el alto costo que implican los equipos de cómputo, pocas empresas cuentan con el equipo de reserva, y por lo tanto cualquier falta puede tomar las proporciones de catástrofe.

- Costo del equipo: El costo anual de un sistema instalado en una empresa, alcanza costos muy altos. Esto representa una inversión muy grande, el cual exige de gastos adicionales en la -- sección de análisis, programación y operación.

- Costo y dificultad de la programación: La programación -- que contempla el análisis, planca la solución, codificación y -- asegurar su exactitud puede llevarse muchas horas/hombre, elevando el tiempo y costo de programación.

- Conversión a un sistema computarizado: El costo que implica la adaptación en que se instalará físicamente el equipo, aire acondicionado, fuerza eléctrica y la instalación misma del equipo. Así como la conversión de los documentos para el sistema computarizado.

C A P I T U L O I V

DESCRIPCION DEL SISTEMA.

- a) DESCRIPCION Y ADAPTACION AL MODELO DE HILDA TABA.
- b) DISEÑO DEL SISTEMA:
 - 1.- Archivos.
 - 2.- Fuentes.
 - 2.1. Entradas.
 - 2.2. Salidas.
- c) DIAGRAMA DE FLUJO DEL SISTEMA

a) DESCRIPCION Y ADAPTACION AL MODELO DE HILDA TABA.

El diseño de sistemas de archivos como ayuda al proceso de selección de personal, se organizó de acuerdo al diseño instruccional de Hilda Taba, por ser el modelo más práctico y sencillo de utilizar, y consiste en:

1.- Diagnóstico de necesidades: Para Hilda Taba en este paso es importante reconocer los vacíos, las diferencias y las posibles variantes que puedan surgir en la elaboración del diseño.

En la empresa surgió la necesidad de crear este tipo de sistema de archivo, debido a los grandes volúmenes de solicitudes que se manejan en la Agencia; el contar con este sistema será de gran ayuda para agilizar la "búsqueda" manual de los candidatos a ocupar un puesto vacante.

2.- Formulación de objetivos: Todos los objetivos deben de expresarse de manera clara e inequívoca, de tal modo que el significado sea el mismo para todos.

Nuestro objetivo es diseñar un sistema de archivos por computadora, como ayuda al proceso de selección de personal para la empresa "Grupo SERHC Consultores" que es una agencia de colocaciones; tratando de proporcionar la suficiente información para hacer la adaptación a otras empresas.

3.- Selección del contenido: Para H. Taba es necesario hacer un establecimiento de prioridades en el contenido, para determinar qué debe incluir el diseño o programa.

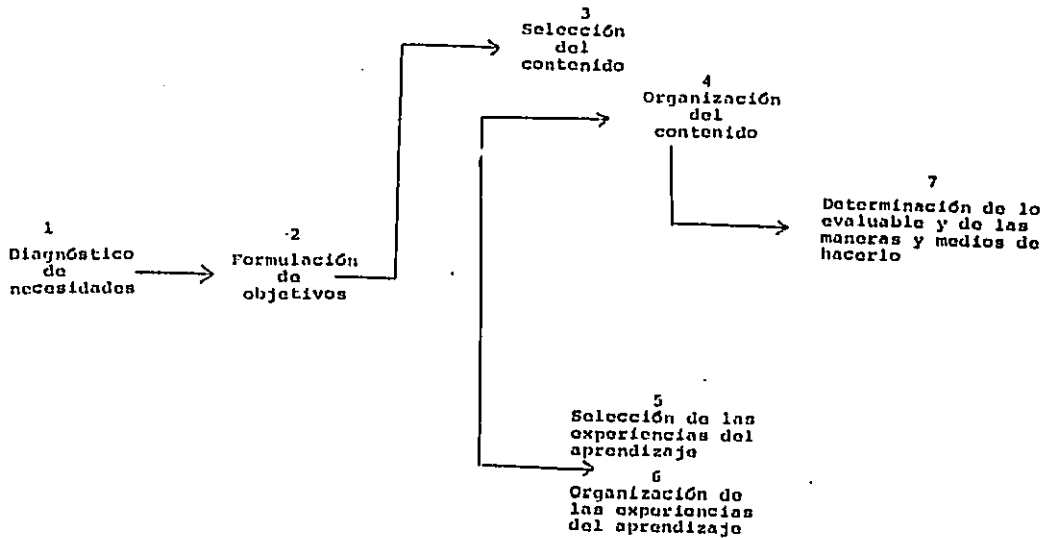
Nuestro diseño contendrá la captura y/o muestra de archivos con la información de cada uno de los candidatos, según sea su puesto, teniendo los siguientes campos:

- 1.- No. de solicitud.
- 2.- Profesión.
- 3.- Sueldo deseado.
- 4.- Escolaridad.
- 5.- Empleos anteriores.
- 6.- Edad.
- 7.- Sexo.
- 8.- Estado civil.
- 9.- Dirección.
- 10.- Colonia o sector.
- 11.- Teléfono.
- 12.- Lugar de nacimiento.
- 13.- Auto (sí-no).
- 14.- Puede viajar (sí-no).
- 15.- Idiomas.
- 16.- Funciones que domina.
- 17.- Resultados de entrevista.
- 18.- Resultados de exámenes.
- 19.- Contratado (sí-no)
- 20.- Fecha de contratación.

4.- Organización del contenido: para llevar a cabo este punto es necesario que el contenido del programa deba ser organizado de modo que permita alcanzar el objetivo principal.

Para efectuar lo anterior se llevó a cabo:

- Una base de datos.
- Jerarquización de los datos.
- Delimitación de rangos, según las necesidades de los da -
tos.
- Asignación de claves a datos generales.
- Asignación de entradas y salidas del programa.



b) DISEÑO DEL SISTEMA.

1.- ARCHIVOS:

Para poder tomar la decisión de cuál sería la estructura de los archivos a utilizar, hubo que investigar qué tipo de organización para archivos nos permitiría el software RM-COBOL.

Se encontró que había tres tipos definidos de organización: primero el típico archivo de organización secuencial con dos formas de acceso, secuencial y random, la primera como su nombre lo indica, irá encontrando los registros conforme la secuencia lógica que éstos tienen. En cambio, mediante el acceso random podemos localizar un registro, dirigiéndonos a la posición en que se encuentra, esto se hace declarando una variable numérica como -- llave del archivo y una vez conociendo la posición exacta del registro que se busca, se pasará como valor a esta variable.

Otro tipo, era el archivo de organización relativa, esta cuenta con tres tipos de acceso: secuencial, random y dinámico. En este tipo de archivo cada registro se identifica por su número relativo de registro, pueden declararse llaves relativas. Si se está accedendo secuencialmente, lo hará por el orden lógico ascendente del número relativo de registro. Se se accesa en modo random, lo hará al número de posición exacta del valor que indica la llave relativa. Y mediante el acceso dinámico, se puede usar tanto random como secuencial.

Y finalmente, el tipo de archivo de organización indexada, - que también cuenta con los tres tipos de acceso secuencial, random y dinámico. Este tipo de organización se maneja mediante una llave, que a la vez forma parte de la información del registro. Se accederá secuencialmente conforme el valor ascendente de esta llave. El acceso random será directamente al registro que contenga el valor de la llave. Para el modo dinámico podrá utilizar -- cualquiera de los dos accesos, random o secuencial.

En este caso el tipo de archivo que se usará es el secuencial random.

2.- FUENTES:

En este punto se dará a conocer lo que es propiamente un - sistema de archivos computarizado, en el cual se van a observar los elementos que integran las principales fuentes que originan dicho sistema.

Como fuente(s) debemos entender la alimentación o informa-ción requerida que permite operar el sistema, así como los listados, productos emitidos del mismo.

No se pretende en ningún momento explicar el procedimiento técnico de la captura de la información y del proceso de la programación de cualquier computadora, ya que la presente tesis pretende dar a conocer todos aquellos recursos o características --

que se deben de conocer en forma inclusive precisa, que ayudan a tomar desiciones adecuadas para administrar más productivamente al sistema de archivos computarizado.

2.1.- ENTRADAS:

- 1.- Número de solicitud.
- 2.- Nombre.
- 3.- Profesión.
- 4.- Sueldo deseado.
- 5.- Escolaridad.
 - 5.1. Primaria.
 - 5.2. Secundaria.
 - 5.3. Bachiller.
 - 5.4. Comercio o carrera técnica.
 - 5.5. Profesional.
 - 5.6. Cursos u otros.
- 6.- Empleos anteriores.
- 7.- Resultados de entrevista.
- 8.- Resultados de exámenes.
- 9.- Edad.
 - 9.1. Quince a veinte años.
 - 9.2. Veinte a veinticinco años.
 - 9.3. Veinticinco a treinta años.
 - 9.4. Treinta en adelante.
- 10.- Sexo:
 - 10.1. Femenino.
 - 10.2. Masculino.

- 11.- Estado civil.
 - 11.1. Soltero.
 - 11.2. Casado.
 - 11.3. Viudo.
 - 11.4. Divorciado.
 - 11.5. Unión libre.
- 12.- Dirección.
- 13.- Colonia o sector.
 - 13.1. Juárez.
 - 13.2. Reforma.
 - 13.3. Hidalgo.
 - 13.4. Libertad.
- 14.- Teléfono.
- 15.- Auto (sí-no).
- 16.- Lugar de nacimiento.
- 17.- Puede viajar (sí-no).
- 18.- Idiomas.
- 19.- Contratado (sí-no).
- 20.- Fecha de contratación.

Lo anteriormente expuesto son las entradas para la alimentación misma del archivo. Se hace hincapié, en que las entradas para requerir información van a depender de las características -- del candidato que solicite cada una de las empresas, ya que van a variar según sea el puesto y los requerimientos de la empresa misma.

2.2. SALIDAS:

La salida de información van a ser los datos que la computadora recopiló, teniendo una opción de salida de todas las solicitudes si así se requiera.

Dentro de un archivo siempre, van a existir una serie de movimientos para mantenerlo actualizado, por lo cual no es conveniente estar haciendo mucho manejo en el mismo campo, para que no vaya a sufrir algún error o haya algún problema, por lo que siempre se ha recomendado utilizar campos auxiliares, con los cuales se hace todo el manejo, y una vez correctos se mueven al campo original; es decir, se transfiere el contenido del campo original, lo que es indicado con una flecha en medio de los dos campos.

En la gran mayoría de los casos se utiliza una llave para cada registro, esto es para que un registro no se repita en dos o más ocasiones, por ese motivo se lee el archivo para verificar si la llave que se introdujo en ese momento se encuentra o no en el archivo, esto se hace a través de la pregunta "¿existe?" - si la respuesta es positiva se manda un mensaje al usuario de que existe y se le da la oportunidad de introducir otra; pero si de lo contrario el archivo no existe se sigue con la captura de datos.

Ahora se dará una breve explicación de los movimientos de

los archivos:

1.- MENU PRINCIPAL: Mediante éste, se desplegará una pantalla que contendrá la información acerca de los movimientos utilizables; cada uno estará señalado con un número, dicho número será la clave para entrar a cualquiera de las opciones que a su vez desplegaran otro tipo de pantallas. Una vez utilizado cualquiera de los movimientos ahí mencionados, deberá volverse al Menú Principal, ya sea para elegir otro movimiento o simplemente para terminar el proceso. Si se hubiera tecleado cualquier carácter que fuera diferente a los números de las opciones a movimientos, se indicará el error enviando una marca al campo de transmisión, entonces podrá corregirse escribiendo el dato nuevo.

2.- ALTAS: Aquí es donde entra la alimentación general al archivo, lo primero que se le muestra al usuario son los campos que tiene que introducir para la alimentación del mismo. Hará la captura de altas a candidatos y grabará los archivos siempre y cuando todos los datos sean válidos. Se volverá al Menú Principal cuando se teclee ^A.

3.- REVISAR: Esta opción contiene los movimientos de: buscar, cambios, siguientes y eliminar o bajas.

a) Eliminar: dará de baja a los candidatos que fueron contratados o eliminará los registros que no se deseen. Si los datos son aceptados, aparecerá más abajo en la pantalla el nom -

bre de la persona dado de baja, además una leyenda que dirá "dato de baja". Para salir del movimiento de bajas, se requerirá te clear ^A y volver al Menú Principal.

b) Cambios: cambiará cualquier dato del archivo, ya sea debido a modificaciones o a errores de captura. Mandará una pantalla que pedirá en el primer campo, el número de llave o nombre del candidato y en el segundo el número de campo a cambiar. Si los datos no fueron correctos, entonces aparecerá en el campo -- erróneo una marca para indicar que el dato no es válido. Una vez que los datos son aceptados, aparecerá una leyenda con el nombre del campo a cambiar y el título "dato anterior" con su información correspondiente y el título "dato nuevo" con un campo para recibir la nueva información. Cuando el cambio se haya efectuado, aparecerá en la pantalla una leyenda que dirá "cambio efectuado". Se regresará al Menú Principal cuando se teclee ^A.

c) Buscar: Se podrá consultar a cada candidato mostrando todos los datos que tenga. Se pedirá el número de llave, el cual se validará checando que ese número exista en el archivo, - incluso será posible consultar a candidatos que esten dados de - baja. Si el dato es invalidado, entonces el dato erróneo se cu - brirá con una marca hasta que el dato sea corregido. Si el dato es aceptado, entonces en la pantalla aparecerán los datos genera les del candidato. Para volver al Menú Principal se teclea ^A.

d) Siguiente: En este movimiento al ser solicitado, ---

muestra en pantalla en forma secuencial uno tras otro los registros de los solicitantes por el puesto solicitado. Teclando ^A se vuelve al Menú Principal.

NOTA: ^A es la presión simultánea de dos teclas: la tecla CONTROL y la tecla de la letra A.

A continuación se dará una breve explicación de los términos y símbolos utilizados en el diagrama de flujo, para la elaboración del diseño.

- OK 1: Es una variable que se utiliza para aceptar A (al - tas) o R (revisar).

- DATO A: Es el campo auxiliar donde se acepta y almacena - temporalmente cada uno de los campos auxiliares, antes de ser -- procesados.

- COMUNA: Es aceptar el DATO A.

- PANT O: Despliega la pantalla standar.

- T BASE 2: Despliega por pantalla, el mensaje de A para - terminar.

- BASC: Acepta las funciones de ^A, ^R y ^K.

- ^A: Tiene la función de terminar el movimiento.

- ^R: Para repetir un dato ya capturado anteriormente.

- ^K: Sube a un campo anterior.

- ALFA: Mueve el DATO A a los campos auxiliares, dependiendo del valor de I.

- I: Es un contador auxiliar que indica lo que está capturando (subíndice).

- MISMO: Rutina que en base a un contador, se va incrementando de 1 en 1, para capturar 17 campos, partiendo del 3 sin incluir el 20.

- CAMPO: Rutina que compara el número de N contra el número de campo, para saber qué va a desplegar.

- CHECASC: El valor de name I(A), II(K) O 18(R) es el control que se utilizó.

- BCAM: Es la bandera de cambio:

= 1 hay algún cambio.

= 2 no hubo cambio.

- AC2: Sirve para la rutina de campo a modificar, dependiendo del dato a modificar es el dato que se cambia.

- BHAY: Es la bandera que indica si se encuentra algo en -- pantalla si BHAY = 1, si BHAY = 0 no hay nada en pantalla.

- BFIN: BFIN = 1 Es el fin del archivo.

BFIN = 0 No se llega al fin del archivo.

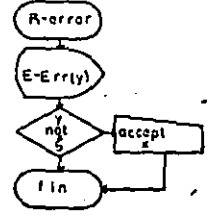
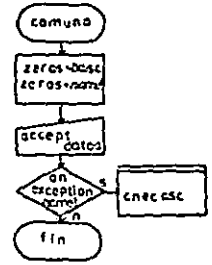
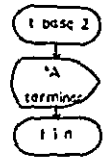
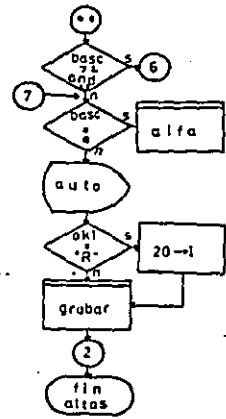
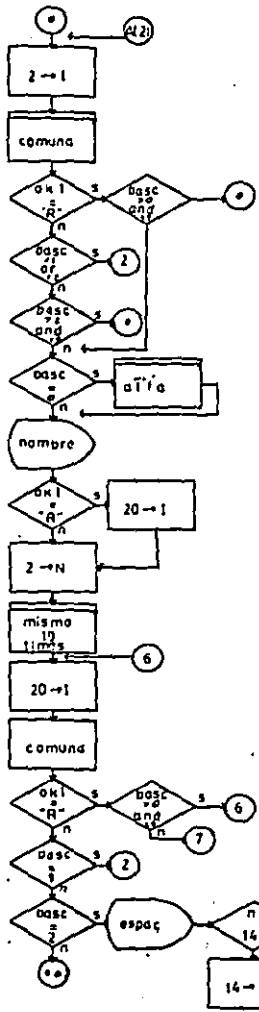
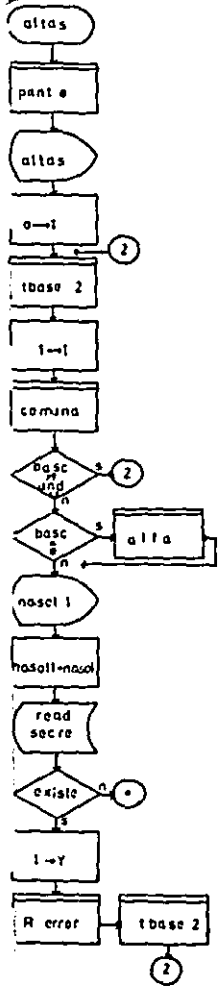
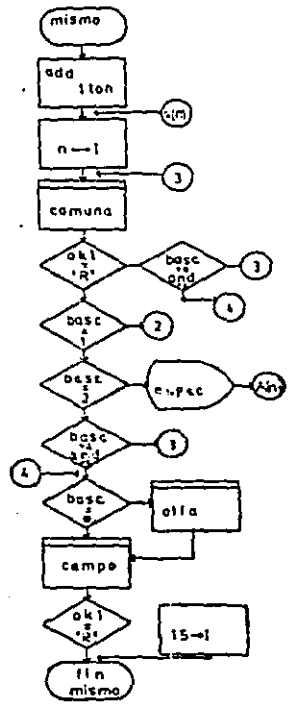
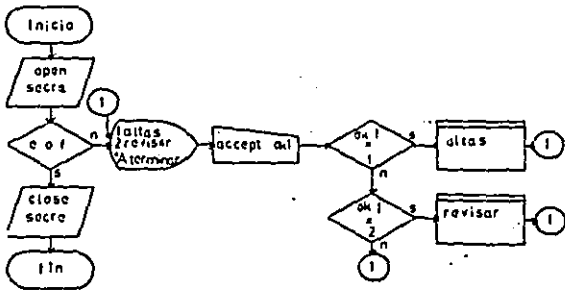
- ESPAC: Mueve espacios en blanco en un determinado lugar -

de la pantalla.

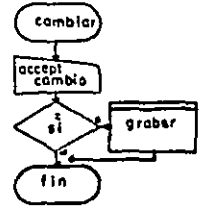
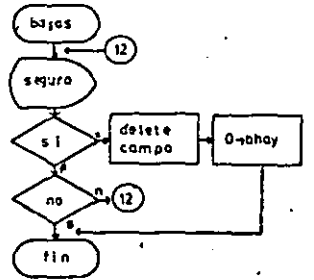
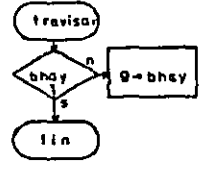
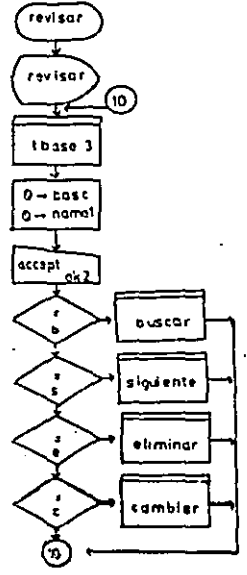
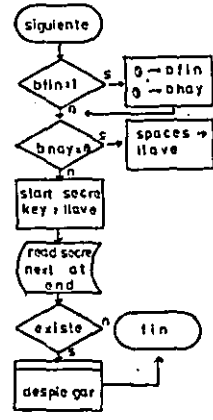
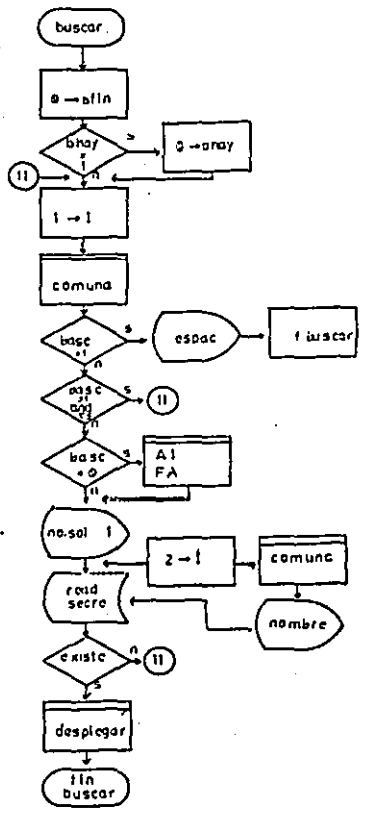
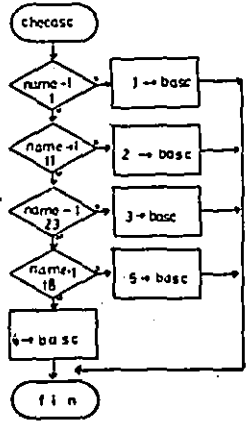
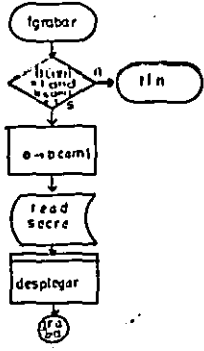
- OK3: Acepta el dato (99) para grabar o el campo que se de
sea modificar.

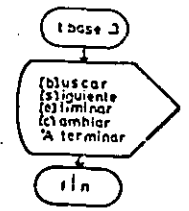
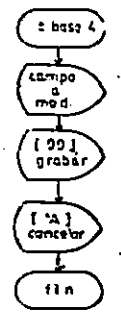
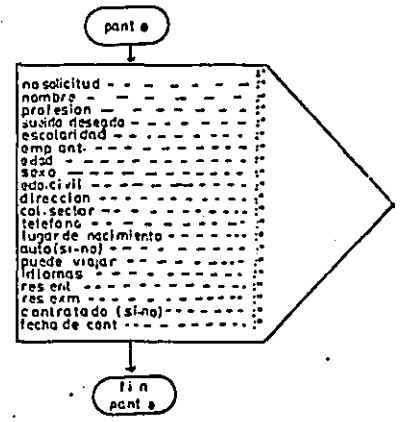
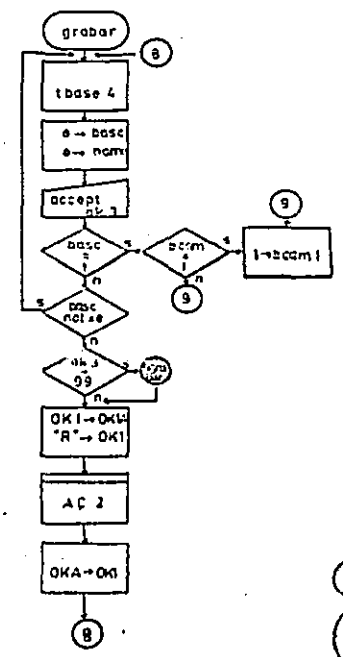
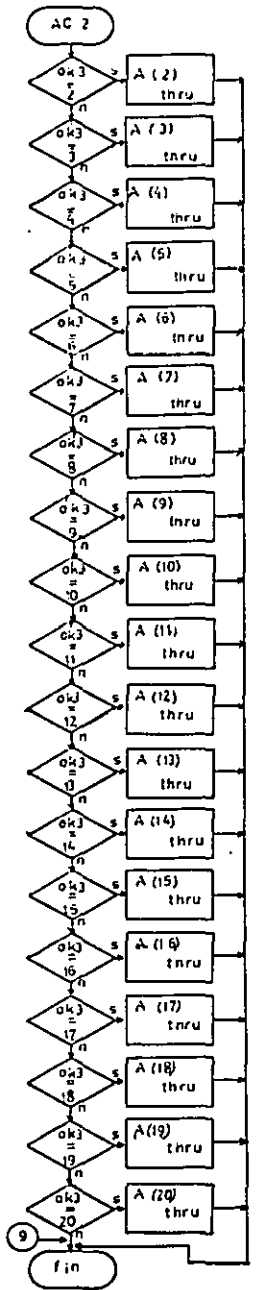
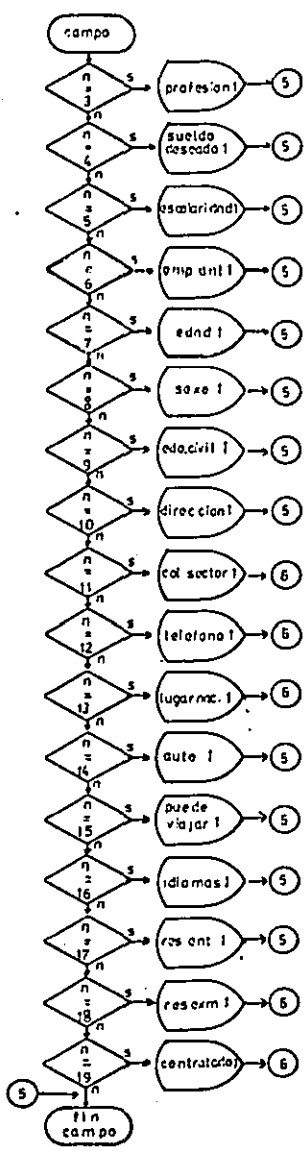
- SGRABAR: Mueve los campos auxiliares a los campos del ar-
chivo y los graba.

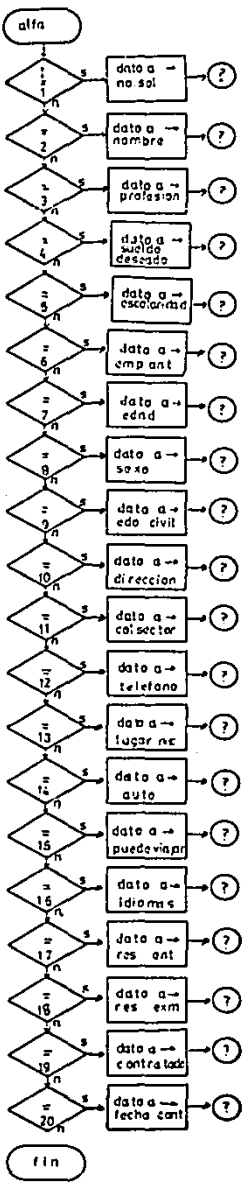
- FGRAGAR: Es el fin de la rutina de grabar.



sgrabar	no.solicitud	→ no.solicitud
	nombre	→ nombre
	profesion	→ profesion
	sueldo deseado	→ sueldo deseado
	escolaridad	→ escolaridad
	emp. anti.	→ emp. anti.
	edad	→ edad
	sexo	→ sexo
	edo civil	→ edo civil
	direccion	→ direccion
	col. sector	→ col. sector
	telefono	→ telefono
	lugar de nac.	→ lugar de nac.
	auto (si - no)	→ auto (si - no)
	puede viajar	→ puede viajar
	idiomas	→ idiomas
	res. em.	→ res. em.
	contrata (si-no)	→ contrata (si-no)
	fecha decont.	→ fecha de cont.

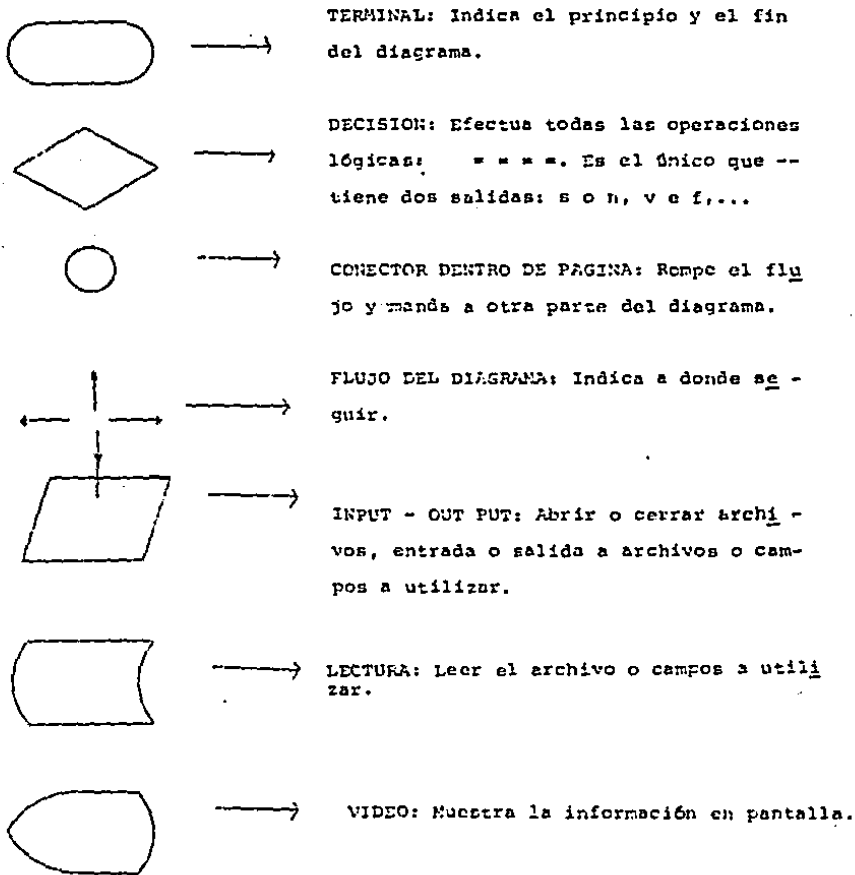






fin

DIAGRAMA DEL FLUJO DE SISTEMA





CONECTOR FUERA DE PAGINA: Para hacer -- cambio de página por falta de espacio. Se debe indicar con el mismo número al final y al principio de la siguiente.



IMPRESORA: Mandar a impresión.



PROCESO: Operaciones algebraicas, su - mas, restas, multiplicaciones,...

A continuación se presenta el diagrama de flujo, el cual -- ilustra cada uno de los pasos que anteriormente se describieron, es decir, la fuente con los datos necesarios del sistema de ar - chivos propuesto con sus respectivos movimientos.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Se ha visto que a través del devenir histórico han existido una serie de cambios importantes en el manejo de las computadoras que han auxiliado considerablemente a las empresas, y dentro de este progreso, se puede observar la importancia de establecer adecuadamente un sistema de archivos computarizado como ayuda al proceso de selección de personal dentro de las organizaciones, - que permita el acceso a una información más propia y en forma rápida y eficaz.

Ahora bien, el sistema actualmente propuesto, se puede dirigir en forma más especial a las medianas y grandes empresas, ya que son éstas las que están en posibilidades de llevar un estudio técnico que les permita adquirir el equipo más idóneo, que prevea tanto las presentes como las futuras cargas de trabajo. El uso de este sistema, hace posible en gran medida agilizar la búsqueda del tradicional procedimiento manual de los posibles -- candidatos para cubrir una vacante. Es muy importante observar - que el sistema sugerido no está diseñado para "tomar decisiones" o "seleccionar el personal", sino solamente suministrar los datos deseados del elemento humano disponible.

La computación no es más que un buen instrumento, usado inteligentemente y empleado por un equipo competente, rendirá grandes servicios a todos aquellos que estén interesados en el progreso de su empresa. Entre tanto, las personas a quien atañe su

empleo, deben desde luego tener una idea bastante clara de lo -- que es el instrumento, de la manera de servirse de él, y por consiguiente, de lo que se puede pedir. Se trata muy especialmente de conocer sus límites de utilización, así como las obligaciones que trae consigo la programación.

Se podría dar una conclusión más extensa sobre esta tesis, - pero solo se limitará a fundamentar, que es un pequeño paso e importante a la consecución de trabajos futuros, y es aquí donde - se hace la aportación a la psicología industrial porque se pug - den crear otros diseños que pueden incluir por ejemplo, subsiste mas de inventarios, de personal, pronósticos generales de recur sos humanos, y/o planeación y control de reclutamiento y entrena miento; y así se tendrá un sistema de información de recursos hu menos muy fácil de comprender que proporcionará a los psicólogos industriales información orientada a las profesiones de todos -- los empleados de la organización y de los solicitantes de traba jo, con el fin de que pueda buscar el equilibrio entre las necesi dades de personal y el que tiene disponible o de nuevos candi datos.

B I B L I O G R A F I A

- 1.- BRABB, George J. "Computadoras y sistemas de información en los negocios". Interamericana. México. 1980.
- 2.- CANNING, Richard G. "La administración del proceso de da -- tos". Limusa, México. 1979.
- 3.- CHRUDEN/SHERMAN. "Administración de Personal". México. CECSA. 1986.
- 4.- FORKNER/McLeod. "Aplicaciones de la computadora a los siste -- mas administrativos. Limusa. México. 1982.
- 5.- FREDMAN. Alan. "Glosario de Computación". Mc Graw Hill. Mé -- xico. 1984.
- 6.- HERRERA, R.J. "Método de simplificación en el trabajo". Cen -- tro Jalisciense de Productividad. Guadalajara. 1979.
- 7.- JESSUP, Gilbert y Hellen. "Selección y Evaluación en el Tra -- bajo". CECSA. México. 1975.
- 8.- LADEN, H.N. "Diseño de Sistemas de Computación". Limusa Mé -- xico. 1971.

ESTÁ
SALIR
DE
BIBLIOTECA

- 9.- LAZARO, Victor. "Sistemas y Procedimientos". Diana. México. 1972.
- 10.- LEVINNE, G.S. "Introducción a la Computación y a la Programación Estructurada. Mc Graw Hill. México. 1984.
- 11.- LUCAS, Henry C. "Conceptos de los Sistemas de Información para la Administración". Mc Graw Hill. México. 1983.
- 12.- MURDICK, R.G. "Sistemas de Información (para la administración moderna) basados en Computadora". Diana. México. 1981.
- 13.- SIEGEL, Laurence. "Psicología Industrial". México. CECSA, 1977.
- 14.- SCHULTZ, D.P. "Psicología Industrial". Interamericana. México. 1985.
- 15.- STRAUSS/SAYLES. "Personal: Problemas Humanos en la Administración". Prentice-Hall. México. 1980.
- 16.- TABA, Hilda. "Elaboración del Currículo" Centro Regional de Ayuda Técnica. Argentina. 1974.
- 17.- WERTHER/DAVIS. "Administración de Personal y Recursos Humanos". Mc Graw Hill. México. 1987.

A N E X O † 1

- GLOSARIO -

CANDIDATO: Es la persona que desea el trabajo y puede cubrir los requisitos del puesto vacante en una empresa.

CLASIFICACION: Consiste en arreglar los registros de información, en base a las reglas que dependen de una clave o de un campo contenido en los registros.

COMPUTADORA: Es una máquina electrónica capaz de almacenar y manipular datos a alta velocidad.

DATOS: Es cualquier factor o información, en particular aquellos que son admitidos, operados o emitidos por una computadora u otra máquina que maneje información.

DIAGRAMA DE FLUJO: Es una representación gráfica de la secuencia de las operaciones, usando símbolos especiales para representar las diversas operaciones, tales como compute, sustituya, compare, salte, copie, lea, escriba,...

IDENTIFICACION DEL CANDIDATO: Es el reconocimiento de la persona que posee las características requeridas para el puesto, el cual se logra por la aplicación de una serie de procedimientos y obstáculos que tiene que atravesar el solicitante.

MANTENIMIENTO A ARCHIVOS: Es el proceso o grupo de procesos, durante los cuales se le hacen a un archivo todos los cambios -- pertinentes, las adiciones y las bajas aplicables.

PROCESAMIENTO DE DATOS: Consiste en manejar una información en una secuencia de operaciones razonables.

PROCESO: Es la ejecución de un programa en una computadora, es la ejecución de una rutina o de varias de ellas unidas automáticamente, de tal manera que formen una unidad de operación, durante la cual no se requiere que el operador intervenga manualmente.

PROGRAMA: Es un plan para la solución de un problema una secuencia de instrucciones.

SISTEMA: Es un conjunto de elementos que interactúan entre sí, para manipular, crear y consultar información proveniente de un conjunto de datos.

A N E X O # 2

EJEMPLO DE LA SOLICITUD EN PANTALLA.

- 1.- No. solicitud: 00023.
- 2.- Nombre: Rocío Hernández Soto.
- 3.- Profesión: Secretaria.
- 4.- Sueldo deseado: 350,500.
- 5.- Escolaridad: Secundaria y comercio terminado.
- 6.- Empleos anteriores:

Empresa:	Const. Sta. Cándida
Domicilio:	López Cotilla 1295
Teléfono:	25-77-75
Duración:	2 años
Puesto:	Secretaria
Sueldo Inicial	120,000
Sueldo final	400,000
Nombre del jefe:	Arturo Serna
Motivo de separación:	Progresar
- 7.- Resultados de entrevista: Poco insegura

Desea horario corrido
Buena presentación

B.- Resultados de exámenes:

Test 19: balance emocional e ideas propias.

segura de sí misma

estudia sus actos para acertar en sus propósitos

Test 47: trata de ayudar y cooperar con la gente que lo soli
cita.

Test árbol: carácter tranquilo y profundo.

reflexión y meditación de c/u de sus actos

extremadamente prudente

activa, extrovertida y ambiciosa

sociable, flexible y altamente sensible.

- 9.- Edad: 19 años
- 10.- Sexo: Femenino
- 11.- Estado civil: Soltera
- 12.- Dirección: Gabriel Rivera # 271 Esq. E. Parra.
- 13.- Colonia o sector: centro.
- 14.- Teléfono: 26-18-42
- 15.- Auto: no
- 16.- Lugar de nacimiento: Tapachula Chiapas.
- 17.- Puede viajar? no
- 18.- Idiomas: Inglés 60%
- 19.- Contratado: no
- 20.- Fecha de contratación: