

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL

PRESENTA:

CP. YANET SANTIZO ESPINOSA

FRONTERA COMALAPA, CHIAPAS

MAYO 2019

Marco Estratégico de Referencia

Antecedentes históricos

Nuestra Universidad tiene sus antecedentes de formación en el año de 1978 con el inicio de actividades de la normal de educadoras “Edgar Robledo Santiago”, que en su momento marcó un nuevo rumbo para la educación de Comitán y del estado de Chiapas. Nuestra escuela fue fundada por el Profesor Manuel Albores Salazar con la idea de traer educación a Comitán, ya que esto representaba una forma de apoyar a muchas familias de la región para que siguieran estudiando.

En el año 1984 inicia actividades el CBTiS Moctezuma Ilhuicamina, que fue el primer bachillerato tecnológico particular del estado de Chiapas, manteniendo con esto la visión en grande de traer educación a nuestro municipio, esta institución fue creada para que la gente que trabajaba por la mañana tuviera la opción de estudiar por las tardes.

La Maestra Martha Ruth Alcázar Mellanes es la madre de los tres integrantes de la familia Albores Alcázar que se fueron integrando poco a poco a la escuela formada por su padre, el Profesor Manuel Albores Salazar; Víctor Manuel Albores Alcázar en julio de 1996 como chofer de transporte escolar, Karla Fabiola Albores Alcázar se integró en la docencia en 1998, Martha Patricia Albores Alcázar en el departamento de cobranza en 1999.

En el año 2002, Víctor Manuel Albores Alcázar formó el Grupo Educativo Albores Alcázar S.C. para darle un nuevo rumbo y sentido empresarial al negocio familiar y en el año 2004 funda la Universidad Del Sureste.

La formación de nuestra Universidad se da principalmente porque en Comitán y en toda la región no existía una verdadera oferta educativa, por lo que se veía urgente la creación de una institución de educación superior, pero que estuviera a la altura de las exigencias de los jóvenes que tenían intención de seguir estudiando o de los profesionistas para seguir preparándose a través de estudios de posgrado.

Nuestra universidad inició sus actividades el 19 de agosto del 2004 en las instalaciones de la 4ª avenida oriente sur no. 24, con la licenciatura en puericultura, contando con dos grupos de cuarenta alumnos cada uno. En el año 2005 nos trasladamos a las instalaciones de carretera Comitán – Tzimol km. 57 donde actualmente se encuentra el campus Comitán y el corporativo UDS, este último, es el encargado de estandarizar y controlar todos los procesos operativos y educativos de los diferentes campus, así como de crear los diferentes planes estratégicos de expansión de la marca.

Misión

Satisfacer la necesidad de educación que promueva el espíritu emprendedor, basados en Altos Estándares de calidad Académica, que propicie el desarrollo de estudiantes, profesores, colaboradores y la sociedad.

Visión

Ser la mejor Universidad en cada región de influencia, generando crecimiento sostenible y ofertas académicas innovadoras con pertinencia para la sociedad.

Valores

- Disciplina
- Honestidad
- Equidad
- Libertad

Escudo



El escudo del Grupo Educativo Albores Alcázar S.C. está constituido por tres líneas curvas que nacen de izquierda a derecha formando los escalones al éxito. En la parte superior está situado un cuadro motivo de la abstracción de la forma de un libro abierto.

Eslogan

“Pasión por Educar”

Balam



Es nuestra mascota, su nombre proviene de la lengua maya cuyo significado es jaguar. Su piel es negra y se distingue por ser líder, trabaja en equipo y obtiene lo que desea. El ímpetu, extremo valor y fortaleza son los rasgos que distinguen a los integrantes de la comunidad UDS.

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL

Objetivo de la materia:

El alumno Tendrá la capacidad de detectar y evaluar de todos aquellos riesgos que representan las posibilidades de un daño a la salud de los trabajadores considerando las actividades, procesos de trabajo, ubicación geográfica y necesidades específicas que en materia de seguridad, higiene y medio ambiente en el trabajo lleguen a presentar sus instalaciones y trabajadores.

Criterios de evaluación:

No	Concepto	Porcentaje
1	Trabajos	10%
2	Actividades en Plataforma	20%
2	Actividades áulicas	20%
3	Examen	50%
Total de Criterios de evaluación		100%

Bibliografía básica y complementaria:

- SELECCIÓN DE PERSONAL, AUTOR: MONTES MARIA JESUS, EDITORIAL: IDEAS PROPIAS, AÑO: 2006.
- SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO DE PERSONAL EN MEXICO, AUTOR: RAMIREZ CAVASSA CESAR EDUARDO, EDITORIAL: EDITORIAL PAC, AÑO: 2006.
- RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL, AUTOR: H. HAWK ROGER, EDITORIAL: EDA TECNICA, AÑO: 2008.

SEGUNDA SEMANA

I.3.1- CLASIFICACION DE LOS SISTEMAS EN LA SELECCION

- **Los Sistemas Se Clasifican:**

Según a la forma en que se constituyen pueden ser:

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 esto puede 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 contruidos por el hombre.

De a cuerdo a sus relaciones pueden ser:

Simples: Sistemas con pocos elementos.

Complejos: Sistemas con numerosos elementos y relaciones.

Esta clasificación es respectiva porque depende del número de elementos y relación considerados. En la práctica y con base en límites psicológicos de la percepción y comprensión humanas, un sistema con más o menos siete elementos y relaciones se puede considerar simple.

Conforme su cambio de Tiempo:

Estáticos: Sistema que no cambia en el tiempo.

Dinámicos: Sistema que cambia en el tiempo.

Esta clasificación es relativa porque depende del periodo de tiempo definido para el análisis del Sistema.

Dependiendo al tipo de variable que lo definen;

Discretos: Sistema definido por variables discretas. Sistema definido por variables continuas.

- **Otras Clasificaciones:**

Jerárquicos: Sistemas cuyos elementos están relacionados mediante relaciones de dependencia o subordinación conformando una organización por niveles: Ejemplo: gobierno de una ciudad.

Sistema de control: Sistema jerárquico en el cual unos elementos son controlados por otros: Ejemplo: lámparas.

Sistema de Control con retroalimentación: Sistema de control en el cual elementos controlados envían información sobre su estado a los elementos controladores: Ejemplo: termostato.

Determinístico: Sistema con un comportamiento previsible: Ejemplo: palanca, polea, programa de computadora.

Probabilístico: Sistema con un comportamiento no previsible: Ejemplo: clima, sistema económico mundial.

También cabe plantear que los sistemas pueden clasificarse como:

Vivientes y no viviente: Los sistemas vivientes están dotados de funciones biológicas, como el nacimiento, la reproducción y la muerte. **Abstractos y concretos:** Un sistema abstracto es aquel en que todos sus elementos son conceptos. Un sistema concreto es aquel en el que por lo menos dos de sus elementos son objetivos o sujetos, o ambos.

I.3.2.- SISTEMA DE DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

En la actualidad, los cambios socio-económicos que ha traído consigo la globalización, la evolución de la tecnología así como su acceso generalizado a todo tipo de sociedades, la aparición y uso de nuevos productos, son elementos que han impregnado un dinamismo en los mercados, que obliga a las empresas a estar en un constante estudio y adecuación de su estrategia, para estar en consonancia con las exigencias de un cliente cada vez más involucrado e informado de los servicios y productos que demanda.

La implementación de políticas de responsabilidad social, pasar de la era del producto a la era de servicio, fidelización de cliente a base de adaptar los bienes y servicios a sus necesidades, son algunos de los nuevos componentes que como parte de los resultados del análisis de los

mercados actuales se están implementados, sin embargo la ejecución de estas nuevas medidas demandan de un Recurso Humano más inmerso en la estructura, con más conciencia y conocimiento de las estrategias y con cierto sentido de pertenencia e importancia en las empresas.

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 (TIC's), en el área de Recursos Humanos sean implementados sistemas que permitan facilitar la gestión del personal.

Estos sistemas deben estar encaminados a:

- Facilitar el registro, la actualización y la consulta del legajo del personal.
- Generar información con una perspectiva global, incluyendo resúmenes de cargos por sectores, por fuente de financiamiento, por tipo de puestos, entre otros.
- 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.
- Apoyar los procesos de auto evaluación institucional a través de la emisión de reportes estadísticos y otros informes.

Para lograr estos objetivos los sistemas deben:

- **CUBRIR TODAS LAS NECESIDADES DEL ADMINISTRADOR EL RECURSO HUMANO.**

Deberá cubrir todas las áreas y todos los niveles de cada área. Todas las áreas significa: el área de presupuesto, el área de estudios salariales y valoración de puestos, reclutamiento y selección, trámites de personal, planillas, salud ocupacional, servicios médicos y capacitación y desarrollo. Pero además, para cada una de éstas áreas, el sistema deberá contemplar las necesidades de todos los niveles de la organización.

- **TOTALMENTE INTEGRADO**

Los módulos correspondientes a cada área deberán estar perfectamente interfasados entre sí de modo que, la información que se ingresa en un módulo afecte de forma inmediata a todos los demás módulos del sistema.

- **FLEXIBLE**

Ser lo más paramétricos posibles, permitiendo que sean los usuarios finales los que modifiquen todo aquello que es sujeto de cambio sin necesidad de personal especializado.

- SER SEGURO.

En términos de usuarios, tener seguridad en la integridad de los datos y de acceso a la base de datos. Debe permitir definir claramente a qué módulos, a qué opciones del sistema y a realizar qué operaciones, tiene derecho cada usuario. Además de contener internamente los controles necesarios sobre los datos y brindar las pistas de auditoría suficientes para monitorear el sistema.

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 transición de las actividades administradas por el área de Recursos Humanos, hacia actividades desarrolladas por los propios empleados.
- Un incremento de información al alcance de los empleados
- 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.

UNIDAD II

RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

2.1.- DEFINICION.

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. Para ser eficaz, el reclutamiento debe atraer un contingente de candidatos suficiente para abastecer adecuadamente el, proceso de selección.

El reclutamiento empieza, a partir de los datos referentes a las necesidades presentes y futuras de los recursos humanos de la organización, en las actividades relacionadas con la

investigación e intervención sobre las fuentes capaces de ofrecer a la organización un número suficiente de personas, entre las cuales, posiblemente seleccionará las necesarias a la organización para la consecución de sus objetivos.

Es una actividad que tiene por objeto inmediato atraer candidatos, para seleccionar los futuros participantes de la organización.

2.2.- 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 y selección basado en una vacante generada.

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.

Ofrece 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.