

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.

UNIDAD II

RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

2.3.- EMPLEO DEL ANALISIS DE PUESTOS EN LA SELECCIÓN TECNICA DE PERSONAL.

Reclutamiento: Es el proceso mediante el cual consiste en buscar, localizar y atraer personal que cumplan con los requisitos para poder ocupar un puesto vacante en la empresa.

Selección: Es el proceso mediante en el cual se escoge al individuo, de entre un conjunto de individuos, a aquel tengo las aptitudes necesarias para poder ejercer el trabajo y cuyos rasgos de personalidad le permitan una adaptación satisfactoria al puesto asignado y también a la organización.

Inducción: Es el programa que toda empresa tiene y maneja para poder orientar y adiestrar al trabajador novato en sus nuevas responsabilidades que tiene como miembro de la empresa, así como también enterarlo de las políticas que se tiene, métodos y procedimientos y otros asuntos de su interés relacionados con la organización de la empresa.

Análisis del puesto de trabajo:

Es un proceso sistemático para determinar las habilidades, deberes y conocimientos necesarios para desempeñar puestos a una organización.

- **Puesto de trabajo:** Es un conjunto de tareas que deben ser desarrollados para que una organización pueda alcanzar sus metas u objetivos
- **Plaza:** Es un conjunto de tareas y responsabilidades a cargo una sola persona, quien ocupa algún puesto formal dentro de la empresa u organización.

El análisis de los puestos de trabajo, es una de las funciones más importantes de la administración de los recursos humanos.

- Se Proporciona un resumen de los deberes y responsabilidades en relación con otros puestos, los conocimientos y habilidades necesarios y las condiciones de trabajo en las que se realiza.
- Se reúnen, se analizan y registran los datos del puesto (Esta función puede ser realizada por ingenieros industriales o analistas de método).
- El análisis del puessto es realizado después de haber diseñado el puesto, cuando el trabajador haya sido capacitado con éxito y cuando ya esté realizando sus labores.

- Se desarrolla principalmente en tres ocasiones:
 - Cuando se inicia la empresa se tiene que haber realizado un análisis por primera vez
 - Cuando se crean nuevos puestos
 - Cuando se los pues han sido modificados de manera significativa, producto de nuevas tecnología, métodos, procedimientos o sistemas.

Porqué hacer un análisis de los puestos:

- Ayuda a las organizaciones a enfrentar el hecho de que están ocurriendo cambios.
- Es muy útil para realizar una correcta planeación de recurso Humanos (RRHH).
- Cada puesto necesita diferentes conocimientos, cualidades y niveles de habilidad.
- Es necesario para el proceso de reclutamiento y selección, ya que permite al seleccionador saber cuáles son las competencias necesarias para desempeñar el puesto exitosamente.
- Útil para valorizar el puesto de acuerdo a las competencias
- Ofrece información valiosa desde el punto de vista de higiene y seguridad.

Reclutamiento: Es el proceso mediante el cual consiste en buscar, localizar y atraer personal que cumplan con los requisitos para poder ocupar un puesto vacante en la empresa.

Proceso de Reclutamiento:

- Inicia con el requerimiento del Departamento de donde viene el vacante.
- Termina cuando ya se tiene los candidatos elegidos que cumplen con los requerimientos para el puesto

Tipos de vacantes: Existen dos tipos de vacantes los regulares y los especiales

Regulares:

- Renuncia
- Jubilación
- Cesantía
- Muerte

Especiales

- Licencias

- Traslados
- Destaques

Selección: Es el proceso mediante en el cual se escoge al individuo, de entre un conjunto de individuos, a aquel tengo las aptitudes necesarias para poder ejercer el trabajo y cuyos rasgos de personalidad le permitan una adaptación satisfactoria al puesto asignado y también a la organización.

Proceso de selección: Existen siete pasos para el proceso de selección y son los siguientes:

- Recepción de solicitudes
- Pruebas de idoneidad
- Entrevista de selección
- Verificación de datos y referencias
- Examen médico
- Entrevista con el comité de selección
- Decisión de contratar

Con la finalidad de complementar el proceso de selección algunas empresas aplican los siguientes tests:

- **Pruebas de conocimiento:** Consiste en medir el grado de conocimientos profesionales o técnicos como nociones de: informática, contabilidad, finanzas, redacción, inglés, etc.
- **Pruebas de desempeño en el puesto de trabajo:** Consiste en solicitar frecuentemente a un candidato la demostración de las competencias que se tiene.
- **Tests psicométricos:** Son herramientas de gran ayuda, objetivas y estandarizadas para medir el comportamiento que se tiene referente a aptitudes de la persona.
- **Tests de personalidad:** Son herramientas utilizadas para aspectos básicos de personalidad
- **Técnicas de simulación:** Tiene como objetivo conocer el comportamiento que tiene cada uno de los candidatos en relación a las tareas y al los grupos, mediante la realización de acciones

2.4.- FUENTES DE RECLUTAMIENTO

En un mundo laboral tan repleto de empleados potenciales, con tanta impersonalidad y con tanta prisa por contratar, se hace extremadamente complicado saber, en cuestión de horas o días, **si una persona va a ser la adecuada** para formar parte de la empresa durante años. ¿Cómo dar con la fórmula secreta para elegir al candidato ideal con el cual sepamos que tendremos un apoyo de calidad para los tiempos venideros? ¿cómo tener constancia de qué persona encajará mejor con un equipo ya establecido que funciona a un buen nivel de efectividad?

A estas vicisitudes hay que añadir **la creciente diversidad en la fuerza del trabajo** y la camaleónica estructura del mercado laboral. Es por esto que el manejo y la gestión del área de recursos humanos se está convirtiendo en una actividad tremendamente interactiva, basada en la proactividad y en la capacidad de encontrar nuevos caminos y fuentes de reclutamiento. Ya no basta con las típicas y rutinarias tareas de registro y baja de empleados. Ahora el reclutamiento (y el departamento de recursos humanos en general) debe ser dinámico, contribuir a la ventaja competitiva de la empresa y cumplir objetivos sociales. Tradicionalmente, el reclutamiento requería de poca movilidad. Sin embargo, en estos tiempos donde la excelencia empresarial prima, se deben contratar empleados que cumplan con su cometido, pero que además posean conocimientos, aptitudes y actitudes que encajen con la empresa y con la filosofía de la misma.

Proceso de reclutamiento

Es conveniente que el departamento tenga planes listos para ser usados rápidamente en caso de necesidad. Este plan permite al reclutador actuar de forma práctica al poseer información anticipada sobre posibles empleados o candidatos que podrían entrar en la empresa. El reclutador **tendrá en cuenta las necesidades del puesto** y las características del empleado objetivo y solicitará información a sus superiores de cara a mejorar su trabajo.

Fuentes de reclutamiento internas

Se trata del reclutamiento de empleados dentro de la propia empresa, de manera que si hay un puesto por cubrir, éste será ocupado por un empleado actual de la empresa (será desplazado lateralmente o ascendido). Este tipo de fuente de reclutamiento tiene la ventaja inmediata de que el que cubra el nuevo trabajo **estará familiarizado con las políticas y procedimientos** de la empresa. Además, si es un ascenso, se convertirá en un elemento

motivador, y con esta acción podremos iniciar un proceso de mejora de puestos del que se podrán beneficiar varias personas (porque alguien tendrá que ocupar el puesto de quien ascendió originariamente).

Las fuentes de reclutamiento internas más comunes incluyen empleados que deciden cambiar de objetivos, recomendaciones y programas de ascenso interno. En el primer grupo incluimos aquellos profesionales que hayan decidido abandonar su puesto de trabajo después de mucho tiempo en la empresa para afrontar nuevos objetivos. En ocasiones **es posible seguir contando con ellos**, pero adaptando su presencia a un puesto distinto de la empresa, aportándoles energías renovadas. Estos empleados suelen ser muy deseados por otras empresas, así que habrá que actuar con rapidez ante la posible fuga de talento.

Otro buen recurso interno son las recomendaciones y **referencias entre empleados**. Entre los jefes de división se puede comentar la disponibilidad de ciertos puestos de trabajo que interesará ocupar de manera interna. Normalmente las recomendaciones internas no son frecuentes, por lo que si se realiza una no hay duda de que será porque habrá motivos de peso para ello. El motivo de ello es que un profesional de la empresa no recomendará a otra persona para un puesto si no sabe que cumplirá, dado que una mala recomendación podría afectar a su credibilidad.

En último lugar **tenemos los programas de ascenso**, que deben impulsarse desde los departamentos de recursos humanos para dar parte de las distintas vacantes disponibles. Los propios empleados se podrán interesar por ellas para tratar de obtener una mejora en su posición.

Fuentes de reclutamiento externas

Cuando en el entorno interno no se encuentran empleados, o de forma paralela a esto, **se puede optar por sistemas externos**. Es la solución más habitual debido a la mayor serie de posibilidades que aporta. En este aspecto se puede contar con el trabajo que realizan agencias de empleo temporal, instituciones educativas, sindicatos o bolsas de empleo disponibles en la red, donde se ha comprobado que se aglutina una gran cantidad de candidatos de gran relevancia e interés.

Todas estas opciones son válidas, pero son las bolsas de trabajo online e incluso las redes sociales, las que mayor impacto están cosechando en los últimos años. El motivo es lo instantáneas que resultan, permitiendo acceder a una gran cantidad de perfiles en muy poco

tiempo. En estas plataformas el contacto no solo es rápido, sino que además da acceso a una amplia serie de datos e información que permite conocer a cada candidato mucho antes de iniciar un contacto con él.

2.5.- MEDIOS DE RECLUTAMIENTO

Los medios de reclutamiento son las formas o conductos a través de los cuales llegamos a los candidatos para atraerlos.

Medios de reclutamiento externo		
Medios	Ventajas	Desventajas
Altoparlante	Apto para reclutar cantidades grandes de personal.	Su empleo se restringe para reclutar personal para puestos operativos
Volantes	Útil para reclutamientos masivos. Su condición física ayuda a compartir y difundir la información de mano en mano entre las personas	Se puede desechar fácilmente
Páginas web de internet	Rapidez de difusión, facilidad para conectarse a otros sitios relacionados	Es vulnerable a ataques externos como falta de luz, infección de virus, exige actualización constante
Correo ordinario	Empleado en organizaciones gubernamentales	La recepción de información puede demorarse
Correo electrónico	El costo de utilización es	Es vulnerable a ataques

	menor, fácil de emplear, flexible en el manejo de distintos formatos de envío. Rapidez en la comunicación.	externos como falta de luz, infección de virus. En envío de correos masivos puede considerarse <i>Spam</i> (basura)
Murales	Bajo costo, recomendable para emplearse en congresos educativos, convenciones empresariales.	Su uso está condicionado a la participación del negocio en congresos educativos, convenciones empresariales
Cines	Recomendable para el reclutamiento de grupos pequeños de candidatos	Se restringe su uso en poblaciones pequeñas
Radio	La información se difunde a todos los espacios de la comunidad	Eleva el costo reclutamiento
Mantas rotuladas	Suelen colocarse en alguna de las fachadas del negocio y como principal ventaja destaca que se pueden reutilizar	Se restringe la cantidad de información
Revistas especializadas	Recomendable para reclutar candidatos para ocupar puestos directivos	Alto costo
cartelones	Bajo costo	Prolifera su uso en microempresas
Teléfono	Acceso rápido al candidato	No es propicio para reclutamientos masivos por los costos en los que se incurrirían
Letreros semifijos	Bajo costo. Suelen colocarse en alguna de las fachadas del negocio y como principal	Sus beneficios dependen de una correcta ubicación. Su uso se restringe a micros

	ventaja destaca que se pueden reutilizar	y Pequeñas empresas
Prensa	Alto grado de penetración, se pueden anunciar varias vacantes en un solo anuncio	Costo alto
Televisión	Recomendable para reclutamientos masivos	Es el medio en el que se incurre el mayor costo
Fax	Acceso rápido al candidato	No es propicio para reclutamientos masivos por los costos en los que se incurrirían

Medios de reclutamiento interno		
Medios	Ventajas	desventajas
Avisos en el interior de la organización	Bajo costo y a la vista de todo el personal	Pueden desaprovecharse si son colocados en lugares de poco tránsito
Boletín informativo	Apto para empresas grandes	Alto costo
Revistas internas de la empresa	Apto para empresas transnacionales	Alto costo
Solicitud de palabra a empleados actuales	Costo bajo. Se aprovecha el conjunto de conocimientos y experiencias de los empleados actuales	Si este medio no encuentra respaldo de un programa de vida y carrera profesional se frenan las aspiraciones de crecimiento de los empleados que no cumplen con los requisitos que demanda

		el puesto de trabajo, lo que orilla a atraer personal externo a la empresa
Folletos	Recurso que puede repartirse cantidades razonables dentro de grandes empresas. Su condición física ayuda a compartir y difundir la información de mano en mano entre empleados.	Eleva el costo del reclutamiento
Tableros electrónicos	Recurso novedoso que permite enviar mensajes de reclutamiento durante toda la jornada de trabajo de manera permanente	Por su condición fija requiere mayor tiempo de atención. Se restringe la cantidad de información
Promociones de personal	Alienta y motiva al personal	Se resta oportunidad de reclutar gente valiosa del exterior
Concurso de ascenso	Promueve la competencia	Se restringe a puestos de nivel operativo y de supervisión
Requisición del sindicato	Dirigido a puestos de nivel operativo y de supervisión principalmente	Puede ser engorroso y lento el procedimiento de reclutar
volantes	Recurso que puede repartirse en cantidades razonables dentro de grandes empresas. Su condición física ayuda a compartir y difundir la información de mano en mano entre empleados.	Eleva el costo del reclutamiento
Publicaciones informativas	Abarca todos los niveles de la organización	Su publicación se restringe a un periodo determinado

		por lo que lo vuelve poco viable para cubrir vacantes urgentes
Listas de espera	Disminuye el costo del reclutamiento. Congruente con la política de privilegiar el reclutamiento interno	En ocasiones no se localizan por este medio los candidatos requeridos
Intranet	Rapidez de comunicación, flexibilidad en el envío de mensajes. Reducido costo en el uso comparado con los medios tradicionales	Es vulnerable a ataques externos como falta de luz, infección de virus, robo de información
Periódico mural	Bajo costo y a la vista de todo el personal	Sus beneficios dependen de una correcta ubicación. Por lo tanto, puede desaprovecharse este medio si su instalación está en un área de poco tránsito