



Universidad Autónoma del Estado de México

Centro Universitario UAEM Ecatepec

Programa de Estudios por Competencias ADMINISTRACIÓN

Ingeniero en Computación 7mo. Semestre.

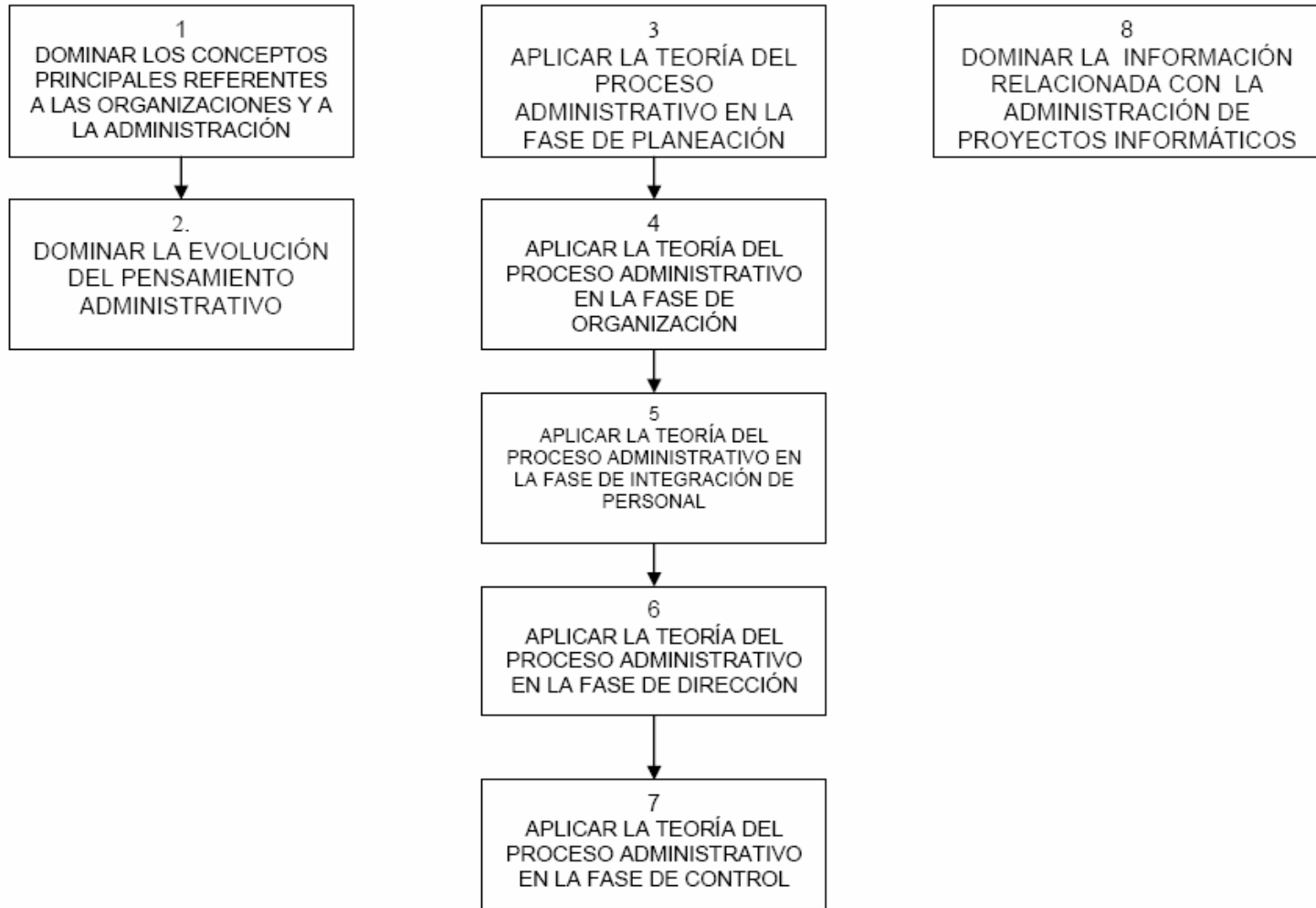
Dra. en A.P. Edim Martínez Rodríguez



- Cada organización tiene un propósito distintivo. ese propósito se expresa de ordinario en términos de una meta o un conjunto de metas que la organización espera alcanzar, cada organización está formada por personas. si una persona trabaja sola no constituye una organización, y se requieren varias personas para realizar el trabajo necesario a fin de que una organización alcance sus metas. todas las organizaciones desarrollan determinada estructura de forma deliberada para que los individuos tengan la posibilidad de llevar a cabo su trabajo.
- Todos los individuos en etapas productivas participan en organizaciones públicas, privadas, personales o de terceras personas. estas organizaciones deben ser administradas. la administración es realizada por los mismos miembros de la organización. y para que la administración de la organización sea exitosa, los miembros deben conocer el funcionamiento y el proceso que se sigue para que su participación sea a favor de la misma.
- Los ingenieros en computación, en el ámbito de trabajo, forman parte de las organizaciones. y llevan a cabo tareas que apoyan de una u otra manera el proceso administrativo.
- El contenido de esta unidad de aprendizaje apoya al alumno a desarrollar la competencia genérica de “efectuar labores administrativas en su área”. los temas deberán ser tratados de manera general, las particularidades de cada tema son muy amplias y el tiempo sería insuficiente para abarcarlas.

Propósito de la unidad de aprendizaje.

Analizar los principales conceptos y herramientas de la administración, haciendo énfasis en los **recursos humanos y materiales**



Se sugiere iniciar con una sesión de encuadre en la que se haga la presentación del instructor y de los participantes, la detección o diagnóstico de expectativas y necesidades, campo de la planeación.

El docente, dará a conocer el programa de la unidad de aprendizaje citando las formas de organización y evaluación, así como todos aquellos acuerdos generales sobre el desarrollo de la unidad, lineamientos tanto del profesor como del participante señalados en el Programa de Estudios.

Para todos los apartados de la unidad de aprendizaje, es indispensable establecer y ponderar estrategias como lectura comentada, trabajo en equipos colaborativos, grupales y vivenciales, asesoría con retroalimentación durante todo el proceso.

Propósito de la Unidad de Competencia

- Aplicar la teoría del proceso administrativo en la fase de integración de personal



Reclutamiento **Y SELECCIÓN DEL PERSONAL**



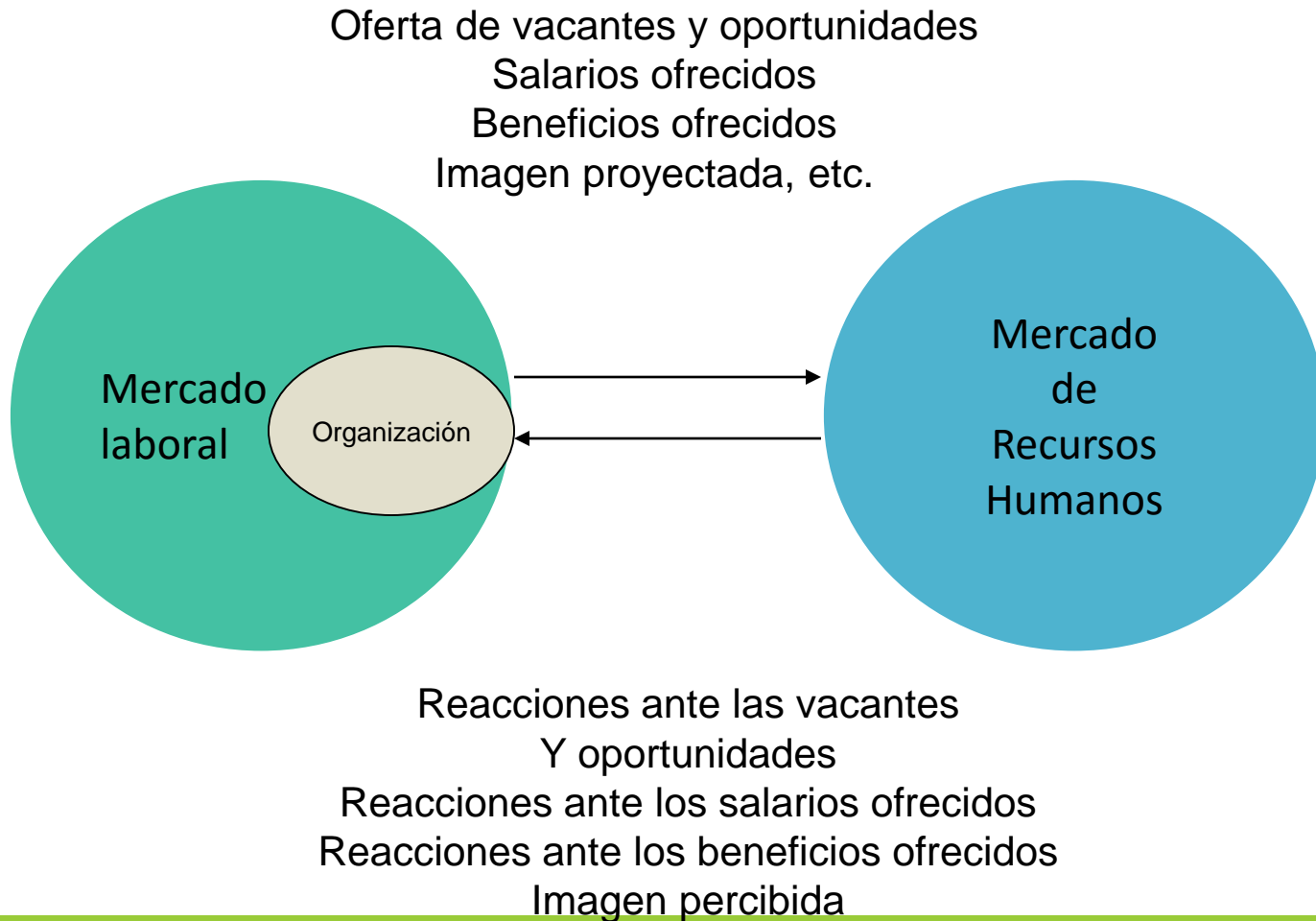
Proceso de reclutamiento y selección - En busca de la felicidad
(bajaryoutube.com).flv

RECLUTAMIENTO DE PERSONAS

El reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización.



Relaciones entre organización y mercado



RECLUTAMIENTO DE PERSONAS

El reclutamiento consiste en realizar actividades relacionadas con la investigación e intervención en las fuentes capaces de proveer a la organización el número suficiente de personas para conseguir los objetivos.

Es una actividad cuyo objetivo inmediato es atraer candidatos de entre los cuales se seleccionaran los futuros integrantes de la organización.



Las tres fases de la planeación del reclutamiento

1

Investigación interna:
Lo que la organización
requiere: personas
necesarias para la tarea
organizacional.



3

Técnica de
reclutamiento
por aplicar



2

Investigación externa:
Lo que el mercado de
RH puede ofrecerle:
fuentes de reclutamiento
por localizar y contactar.



INVESTIGACION INTERNA

1) Modelo basado en la demanda estimada del producto o servicio.

Las necesidades de personal son una variable dependiente de la demanda estimada del producto (en el caso de la industria) o del servicio (en el caso de una organización de servicios).



INVESTIGACION INTERNA

2) Modelo basado en segmentos de cargos.

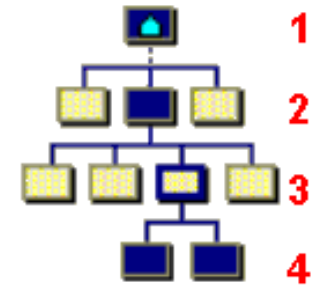
Este modelo también se centra en el nivel operacional de la organización. Es una técnica de planeación de RH utilizada en muchas empresas de gran tamaño.



INVESTIGACION INTERNA

3) Modelo de sustitución de puestos clave

Muchas organizaciones utilizan un modelo denominado mapas de sustitución u organigramas de carrera, que son una representación visual de quién sustituye a quién en la organización, ante la eventualidad de que exista alguna vacante en el futuro.



INVESTIGACION INTERNA

4) Modelo basado en el flujo de personal

Este modelo intenta caracterizar el flujo de las personas hacia adentro de la organización, en ésta y hacia fuera de ella. La verificación histórica y el seguimiento de ese flujo de entradas, salidas, ascensos y transferencias permiten predecir, a corto plazo, las necesidades de personal por parte de la organización.

Es útil en el análisis de los sistemas de carrera.



INVESTIGACION INTERNA

5) Modelo de planeación integrada

Es el modelo más amplio y totalizante. Desde el punto de vista de insumos, la planeación de personal debe tener en cuenta cuatro factores:

- Volumen de producción planeado
- Cambios tecnológicos que alteran la productividad del personal
- Condiciones de oferta y de demanda , y comportamiento de la clientela
- Planeación de carreras en la organización



INVESTIGACION EXTERNA

Es una investigación del mercado de recursos humanos orientada a segmentarlo y diferenciarlo para facilitar su análisis y su consiguiente estudio.

Sobresalen dos aspectos importantes:

La segmentación del mercado de recursos humanos

La localización de las fuentes de reclutamiento.



INVESTIGACION EXTERNA

La **segmentación del mercado** se refiere a la descomposición de éste en segmentos o clases de candidatos con características definidas para analizarlo y estudiarlo de manera específica. Debe hacerse de acuerdo con los intereses de la organización.



INVESTIGACION EXTERNA



INVESTIGACION EXTERNA

La ubicación correcta de las fuentes de reclutamiento permiten a la organización:

- a. Elevar el rendimiento del proceso de reclutamiento, aumentando tanto la proporción de candidatos / candidatos escogidos para selección, como la de candidatos / empleados admitidos.
- b. Disminuir el tiempo del proceso de reclutamiento, lo cual permite agilizarlo.
- c. Reducir los costos operacionales de reclutamiento, mediante el ahorro en la aplicación de sus técnicas.



EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO

El reclutamiento implica un proceso que varía según la organización.

Dado que éste es una función de staff, sus actos dependen de una decisión de la línea, que se oficializa mediante una especie de orden de servicio, generalmente denominada solicitud de empleado o solicitud de personal.

Cuando el órgano de reclutamiento recibe la solicitud de empleado, verifica en los archivos si está disponible algún candidato adecuado; si no, debe reclutarlo a través de las técnicas de reclutamiento más indicadas para el caso.



HEINEKEN EL CANDIDATO
(BAJARYOUTUBE.COM).FLV

Fuentes de reclutamiento en el mercado de recursos humanos



Reclutamiento Interno

El reclutamiento es interno cuando, al presentarse determinada vacante, la empresa intenta llenarla mediante la reubicación de sus empleados, los cuales pueden ser ascendidos (movimiento vertical) o trasladados (movimiento horizontal) o transferidos con ascenso (movimiento diagonal). Este puede implicar:

Transferencia de personal

Ascenso de personal

Transferencia con ascenso de personal

Programas de desarrollo de personal

Planes de “profesionalización” (carreras) de personal



Ventajas del Reclutamiento Interno

Es más económico

Es más rápido

Presenta mayor índice de validez y seguridad

Es un poderosa fuente de motivación para los empleados

Aprovecha las inversiones de la empresa en entrenamiento de personal.

Desarrolla un sano espíritu de competencia entre el personal



Desventajas del Reclutamiento Interno

Exige que los empleados nuevos tengan potencial de desarrollo para ascender y motivación suficiente para llegar allí.



Puede generar conflicto de intereses

Cuando se administra de manera incorrecta, puede presentarse el “principio de Peter” (la organización lo asciende sucesivamente hasta el cargo en que el empleado, por ser incompetente, se estanca).

Desventajas del Reclutamiento Interno

Cuando se efectúa continuamente, puede llevar a los empleados a limitar la política y las directrices de la organización, pierden la creatividad y la actitud de innovación.

No puede hacerse en términos globales dentro de la organización



Reclutamiento Externo

El reclutamiento externo opera con candidatos que no pertenecen a la organización. Cuando existe una vacante, la organización intenta llenarla con personas de afuera, es decir, con candidatos externos atraídos por las técnicas de reclutamiento.



Reclutamiento Externo

Técnicas de reclutamiento:

- Archivos de candidatos que se presentan espontáneamente o en otros procesos de reclutamiento
- Candidatos presentados por empleados de la empresa
- Carteles o anuncios en la portería de la empresa
- Contactos con sindicatos y asociaciones gremiales
- Contacto con universidades, escuelas, entidades estatales, directorios académicos, centros de integración empresa – escuela, etc.

Reclutamiento Externo

Conferencias y charlas en universidades y escuelas

Contactos con otras empresas que actúan en el mismo mercado, en términos de cooperación mutua

Anuncios en diarios, revistas, etc.

Agencias de reclutamiento

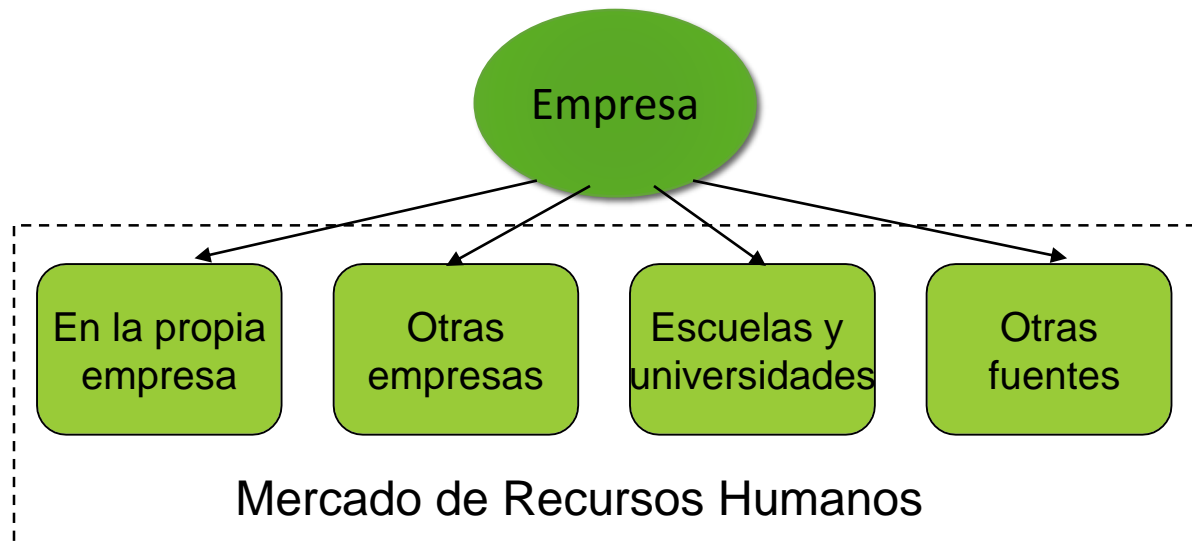
Viajes de reclutamiento en otras localidades



Las técnicas de reclutamiento ya citadas son los métodos utilizados por la organización para divulgar la existencia de una oportunidad de trabajo, junto con las fuentes de recursos humanos mas adecuadas. Se denominan también vehículos de reclutamiento

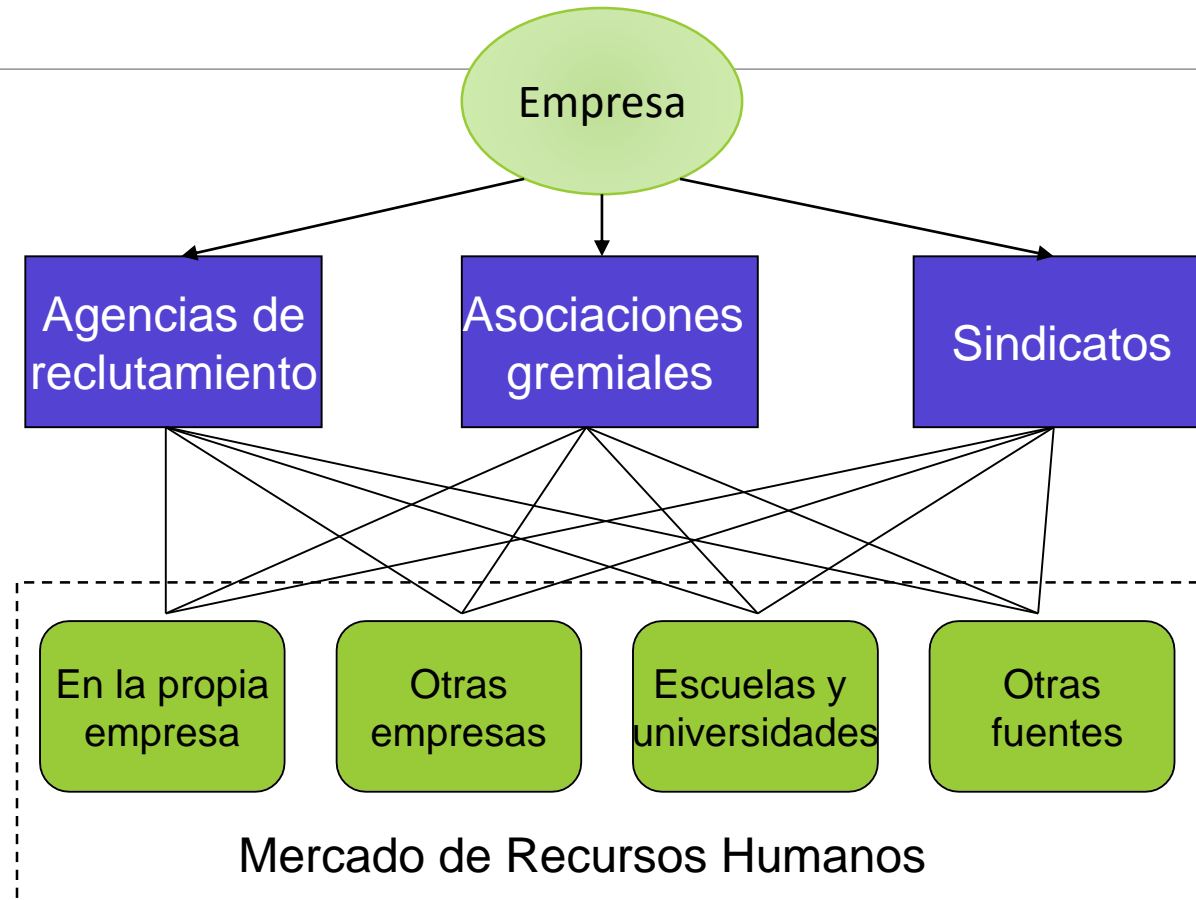
Reclutamiento Externo

En el reclutamiento externo hay dos maneras de enfocar las fuentes de reclutamiento: **el enfoque directo y el enfoque indirecto.**



Fuentes de reclutamiento
(Contacto directo empresa-mercado)

Reclutamiento Externo



Fuentes de reclutamiento
(Contacto indirecto empresa-mercado)

Ventajas del Reclutamiento Externo

Trae “sangre nueva” y nuevas experiencias a la organización

Renueva y enriquece los recursos humanos de la organización

Aprovecha las inversiones en capacitación y desarrollo de personal efectuadas por otras empresas o por los propios candidatos.



Desventajas del Reclutamiento Externo



Generalmente tarda mas que el reclutamiento interno

Es mas costoso y exige inversiones y gastos inmediatos

Es menos seguro que el reclutamiento interno

Puede frustrar al personal, ya que éste percibe barreras imprevistas en su desarrollo profesional.

Afecta la política salarial de la empresa

Reclutamiento Mixto

Puede ser adoptado de tres maneras:

1. Inicialmente, reclutamiento **externo**, seguido de reclutamiento interno, en caso de que aquél no dé los resultados deseables.
2. Inicialmente, reclutamiento **interno**, seguido de reclutamiento externo, en caso de que no presente resultados deseables.
3. Reclutamiento externo y reclutamiento **interno simultáneos**.



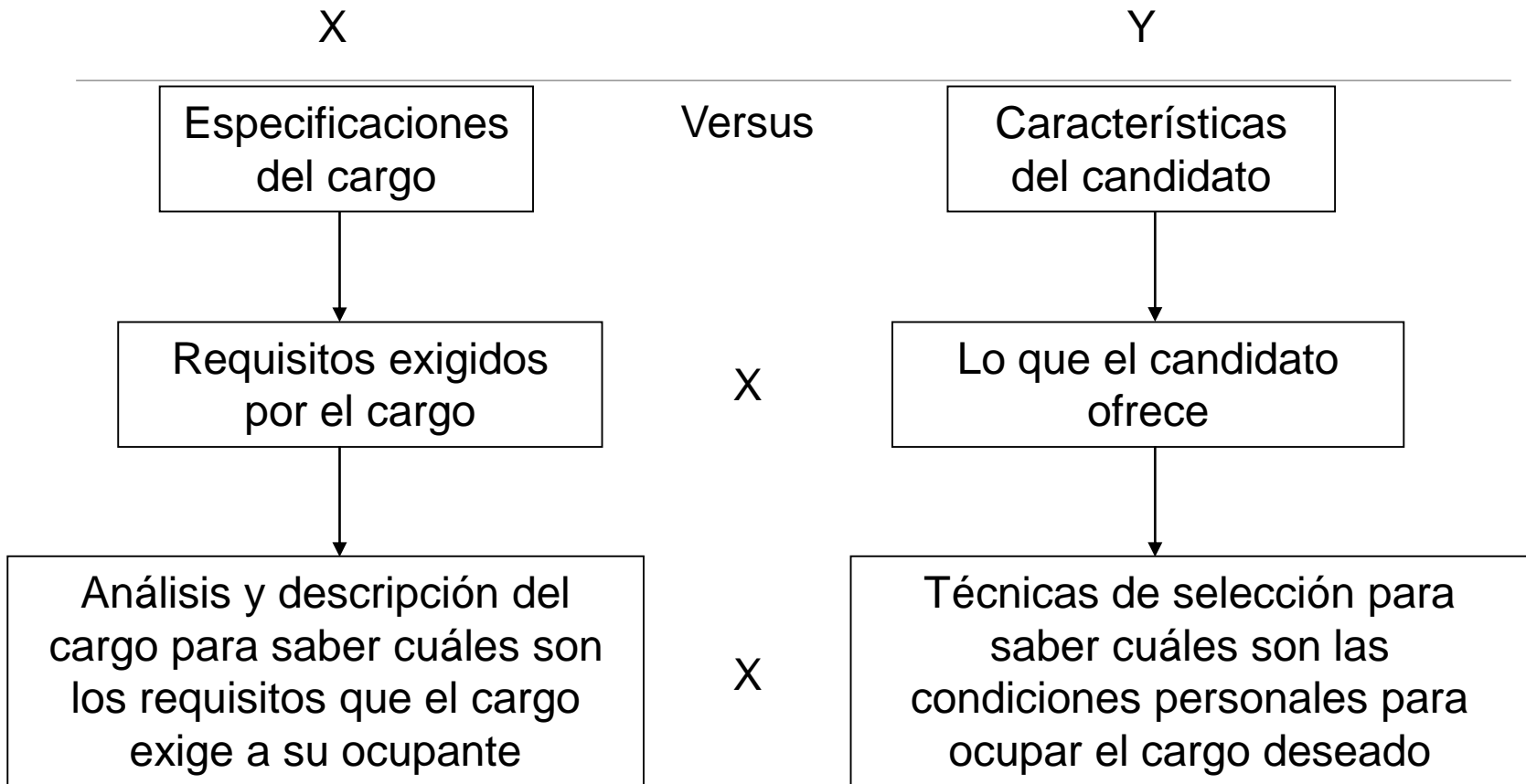
SELECCIÓN DE PERSONAL

Es una actividad de comparación o confrontación, de elección, de opción y decisión, de filtro de entrada, de clasificación y, por consiguiente, restrictiva.



Tips para selección de personal Los secretos que esconden los
empleados (bajaryoutube.com).flv

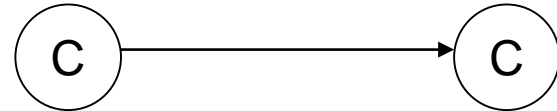
LA SELECCIÓN COMO PROCESO DE COMPARACIÓN



LA SELECCIÓN COMO PROCESO DE DECISIÓN

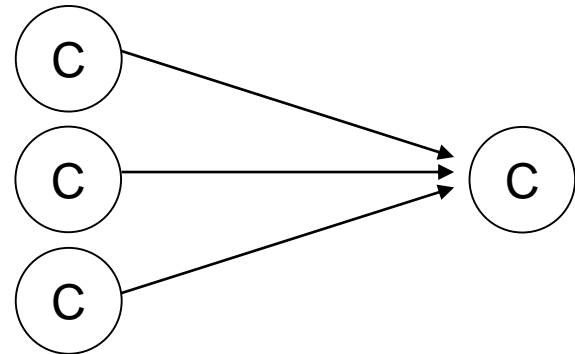
Modelo de colocación:

Un candidato para un vacante



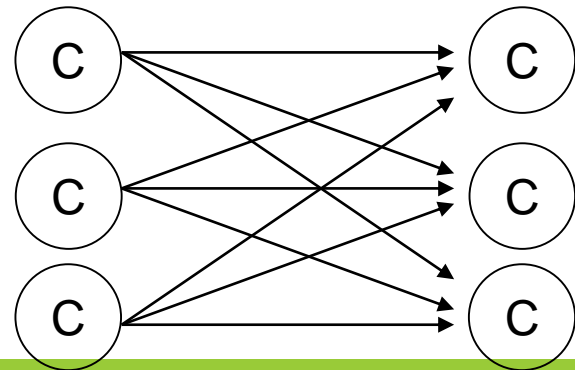
Modelo de selección:

Varios candidatos para una vacante

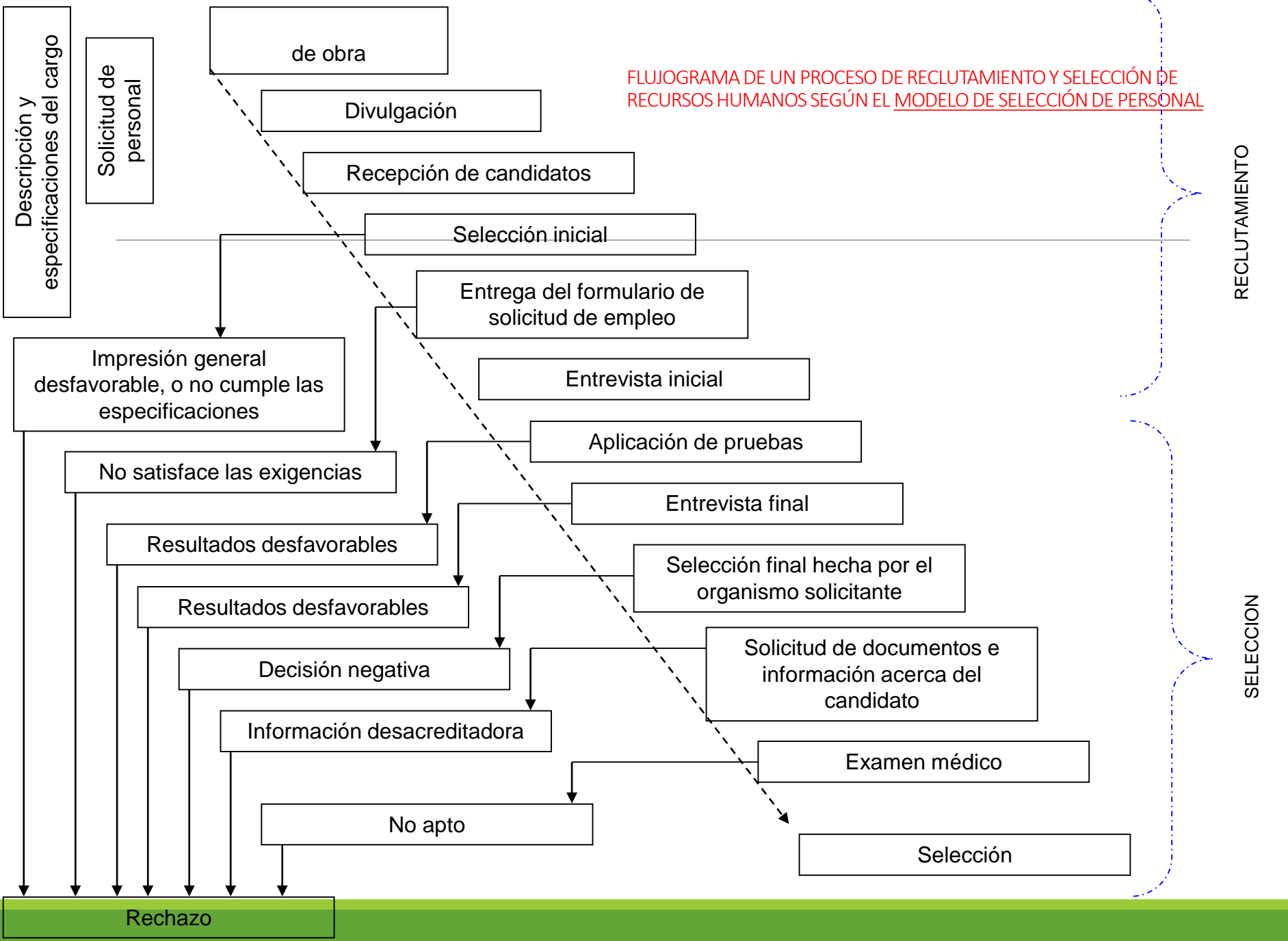


Modelo de clasificación:

Varios candidatos para varias vacantes



FLUJOGRAMA DE UN PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS SEGÚN EL MODELO DE SELECCIÓN DE PERSONAL



RECLUTAMIENTO

SELECCION

BASES PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAS

Recolección de información acerca del cargo

- 1. Descripción y análisis del cargo.** Inventario de los aspectos intrínsecos y extrínsecos del cargo.

- 2. Aplicación de la técnica de los incidentes críticos.** Anotaciones de los jefes de todas las actividades de los ocupantes del cargo para determinar las actividades deseables y no deseables, para los nuevos candidatos al cargo.



BASES PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAS

- 3. *Requerimiento de personal.*** Verificación de los datos consignados en el requerimiento, a cargo del jefe inmediato, especificando los requisitos y las características del aspirante.
- 4. *Análisis del cargo en el mercado.*** Cuando no hay un definición del cargo o cuando el cargo es nuevo, existe la opción de consultar en empresas semejantes.
- 5. *Hipótesis de trabajo.*** Es una predicción aproximada al contenido del cargo y su exigibilidad (cuando las opciones anteriores no puedan aplicarse).



Elección de las técnicas de selección

1. <i>Entrevistas de selección</i>	Dirigidas (con formato preestablecido) No dirigidas (sin derrotero o libres)	
2. <i>Pruebas de conocimientos o capacidad</i>	Generales Específicas	De cultura general De idiomas De cultura profesional De conocimientos técnicos
3. <i>Pruebas psicométricas</i>	De aptitudes	Generales Específicas
4. <i>Pruebas de personalidad</i>	Expresivas	Psicodiagnóstico Miocinético
	Proyectivas	De árbol Rorschach TAT (thematic apperception test) Szondi
	Inventarios	De motivación De frustración De intereses
5. <i>Técnicas de simulación</i>	Psicodrama Dramatización (role playing)	

Elección de las técnicas de selección

1. Entrevista de selección.

Es la técnica más utilizada. Aunque sea la más subjetiva e imprecisa, la entrevista personal es el factor que más influye en la decisión final.

La entrevista se divide en varias etapas:

1.1 Preparación.

1.2 Ambiente (físico, psicológico).

1.3 Desarrollo de la entrevista (contenido, comportamiento)

1.4 Terminación de la entrevista.

1.5 Evaluación del candidato.



Elección de las técnicas de selección

2. Pruebas de conocimiento o de capacidad.

Son instrumentos para evaluar con objetividad los conocimientos y habilidades. Busca medir el grado de conocimientos profesionales o técnicos exigidos por el cargo.

2.1 Generales: miden nociones de cultura y conocimientos generales.

2.2 Específicas: Indagan conocimientos técnicos directamente relacionados con el cargo en referencia.



Elección de las técnicas de selección

3. Pruebas psicométricas.

Se aplican para apreciar el desarrollo mental, aptitudes, habilidades, conocimientos, etc. de las personas; con miras a tomar una decisión de admisión o rechazo.

Constituyen una medida objetiva y estandarizada de muestras del comportamiento de las personas.

4. Pruebas de personalidad.

Analizan diversos rasgos de personalidad, sean determinados por el carácter (adquiridos o fenotípicos) o el temperamento (heredados o genotípicos).

Elección de las técnicas de selección

5. Técnicas de simulación.

Son básicamente, técnicas de dinámica en grupo. Cada persona representa los roles que más caracterizan su comportamiento, bien sea de manera aislada o en interacción con otras personas. El candidato actúa aquí y ahora como lo hace cotidianamente, lo cual permite analizar y diagnosticar su esquema de comportamiento.





EVALUACIÓN Y CONTROL DE RESULTADOS

El proceso selectivo debe ser eficiente y eficaz.

La eficiencia es hacer las cosas de manera correcta (entrevistas, aplicación de pruebas, agilizar la selección, contar con un mínimo de costos operacionales, involucrar la gerencias en la selección de las personas, etc.)

La eficacia consiste en lograr resultados y conseguir los objetivos (atraer los mejores talentos, mejorar la empresa con las nuevas adquisiciones de personal).

EVALUACIÓN Y CONTROL DE RESULTADOS

Sin embargo cabe formular la pregunta ¿Cómo sabemos que dotamos de eficiencia y eficacia al proceso de selección de personal?

Para medir la eficiencia del proceso puede establecerse una estructura de costos:

Costos de personal.

Costos de operación.

Costos adicionales.



Contratación

[la contratacion de Betty \(bajaryoutube.com\).flv](#)

Las herramientas tecnológicas en los procesos de selección de personal
(bajaryoutube.com).flv

Referencias

INTRODUCCION A LA TEORIA GENERAL DE ADMINISTRACION – 5 EDICION

Chiavenato, I.

Ed. MC Graw Hill

Abril, 2001

ISBN: 9701027868

ADMINISTRACION UNA PERSPECTIVA GLOBAL. 11ª. EDICIÓN Harold Koontz, Heinz Wehrich

Mc Graw Hill

Enero 1999.

ISBN: 9701020367