

51  
28/11



# Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION



## “EL RECLUTAMIENTO DE LICENCIADOS EN ADMINISTRACION A TRAVES DEL PERIODICO”

### Seminario de Investigación Administrativa

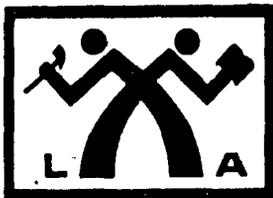
Que en opción al grado de:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACION

P r e s e n t a :

**MARTHA CAMPOS GIL**

Director del Seminario:

**M. A. RICARDO A. VARELA JUAREZ**



México, D. F.

1985



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **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 está 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.

# I N D I C E

PAG.

INTRODUCCION	
CAPITULO I.	ASPECTOS GENERALES DE LA SELECCION DE PERSONAL. . . . . 1
	1.1.- DEFINICION . . . . . 1
	1.2.- OBJETIVO . . . . . 1
	1.3.- SU IMPORTANCIA . . . . . 1
CAPITULO II.	ASPECTOS GENERALES DEL RECLUTAMIENTO DE PERSONAL. . . . . 4
	2.1.- DEFINICION. . . . . 4
	2.2.- OBJETIVO . . . . . 4
	2.3.- SU IMPORTANCIA . . . . . 4
	2.4.- SUGERENCIAS NECESARIAS . . . . . 5
CAPITULO III.	EL RECLUTAMIENTO Y SUS FUENTES . . . . . 7
	3.1.- EL ASPECTO PARADOJICO - DEL RECLUTAMIENTO . . . . . 7
	3.2.- EL PROCESO DE RECLUTAR . . . . . 8
	3.2.1.- FUENTES INTERNAS . . . . . 9
	- VENTAJAS
	- DESVENTAJAS

3.2.2.- FUENTES EXTERNAS. . . . .	11
- VENTAJAS	
- DESVENTAJAS	
3.3.- TEORIA SOBRE LOS ANUNCIOS EN PERIODICOS. . . . .	16
CAPITULO IV.    INVESTIGACION DE CAMPO. . . . .	22
- GRAFICAS Y CUADROS. . . . .	31
- DESCRIPCION GENERICA DE - CADA CUADRO. . . . .	68
CONCLUSIONES. . . . .	147
BIBLIOGRAFIA. . . . .	149

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

NUESTRO PAIS ESTA EN UNA COMPLETA ETAPA DE DESARROLLO SOCIO ECONOMICO. LA INDUSTRIALIZACION AVANZA A UN PASO BASTANTE ACELERADO. LAS NUEVAS INDUSTRIAS SE MULTIPLICAN Y LOS CAMPOS DE INVERSION SE AMPLIAN PARA LOS UNIVERSITARIOS.

EN VIRTUD DE ESTA CRECIENTE INDUSTRIALIZACION Y DE LOS ADELANTOS ALCANZADOS POR LAS CIENCIAS EN LA ACTUALIDAD, HA CRECIDO ASIMISMO LA NECESIDAD DE QUE LAS EMPRESAS CUENTEN CON UN DEPARTAMENTO DE PERSONAL, PARA RESOLVER TODOS AQUELLOS PROBLEMAS RELACIONADOS CON LAS PERSONAS QUE AHI LABORAN Y QUE FRENAN EL DESARROLLO DE LA MISMA.

SIN EMBARGO, ES MUY FRECUENTE CERCIORARSE EN NUESTRO MEDIO, QUE A PESAR DE ESE ACELERADO DESARROLLO INDUSTRIAL, COMERCIAL Y FINANCIERO DE LAS EMPRESAS, EN LA MAYORIA DE ELLAS NOS ENCONTRAMOS CON LA PENOSA SITUACION DE QUE A PESAR DE QUE EL RECLUTAMIENTO ES UNA DE LAS FUNCIONES MAS IMPORTANTES DE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL, ES UNA FUNCION QUE FRECUENTEMENTE SE PASA POR ALTO, LO QUE OCASIONA QUE LAS EMPRESAS NO CUENTEN CON EL PERSONAL MAS ADECUADO PARA CUBRIR SUS PUESTOS Y A LA VEZ EL INDICE DE DESARROLLO DE LOS MISMOS FRENE UN POCO O NO SEA EL IDEALMENTE ESPERADO.

REFERENTE AL PRESENTE ESTUDIO, QUE REVISTE EL CARACTER DE SEMINARIO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA, EN LA INTELIGENCIA DE OBTENER EL GRADO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACION, HAGO RESALTAR LA IMPORTANCIA QUE TIENE EL PERIODICO COMO MEDIO DE RECLUTAMIENTO DE ADMINISTRADORES Y COMO INDICADOR DE LAS NECESIDADES ESPECIFICAS DEL MERCADO DE TRABAJO DE ESTOS PROFESIONISTAS.

EN LA PRESENTE INVESTIGACION PRIMERAMENTE HAGO MENCION DE LOS ASPECTOS MAS GENERALES DEL RECLUTAMIENTO Y SELECCION, ASIMISMO DEL RECLUTAMIENTO Y SUS FUENTES; PARA POSTERIORMENTE ENTRAR DE LLENO A LA INVESTIGACION DE CAMPO.

POR LO TANTO, EL CARACTER ESENCIAL DEL PRESENTE ESTUDIO ES EL DE CONOCER EL MERCADO DE TRABAJO DEL LICENCIADO EN ADMINISTRACION, VALIENDONOS PARA ESTE FIN, DEL PERIODICO COMO MEDIO DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL.

## CAPITULO I

### ASPECTOS GENERALES DE LA SELECCION DE PERSONAL

#### 1.1.- DEFINICION.

LA SELECCION ES UN PROCEDIMIENTO PARA ENCONTRAR AL HOMBRE ADECUADO QUE CUBRA EL PUESTO ADECUADO, A UN COSTO - TAMBIEN ADECUADO QUE PERMITA LA REALIZACION DEL TRABAJADOR EN EL DESEMPEÑO DE SU PUESTO Y EL DESARROLLO DE SUS HABILIDADES Y POTENCIALES A FIN DE HACERLO MAS SATISFACTORIO A SI MISMO Y A LA COMUNIDAD EN QUE SE DESENVUELVE PARA CONTRIBUIR, DE ESTA MANERA, A LOS PROPOSITOS DE LA ORGANIZACION.

#### 1.2.- OBJETIVO.

ES EL DE ANALIZAR LAS HABILIDADES Y CAPACIDADES DE LOS SOLICITANTES A FIN DE DECIDIR, SOBRE BASES OBJETIVAS, CUALES TIENEN MAYOR POTENCIAL PARA EL DESEMPEÑO DE UN PUESTO Y POSIBILIDADES DE UN DESARROLLO FUTURO, TANTO PERSONAL COMO DE LA ORGANIZACION.

#### 1.3.- SU IMPORTANCIA.

EL PROCESO DE SELECCION ES CARACTERISTICA INHERENTE A LOS SERES HUMANOS. IGUAL QUE HA SIDO UN REQUISITO PARA ELEGIR LAS ESPECIES ANIMALES MAS APTAS PARA LA SU-

PERVIVENCIA, LO ES PARA ESCOGER, DESDE LOS ALBORES DE SU --  
EXISTENCIA, AL HOMBRE MAS APTO PARA UNA ACTIVIDAD ESPECIFI--  
CA. EJEMPLO: LA PREFERENCIA DE LOS ESCLAVOS DE COLOR PARA  
TRABAJO RUDOS.

DESPUES DE INICIADA LA REVOLUCION INDUSTRIAL, EN LAS ORGANI--  
ZACIONES LUCRATIVAS LA SELECCION DE PERSONAL SE HACIA POR --  
PARTE DEL SUPERVISOR BASANDOSE SOLAMENTE EN OBSERVACIONES Y  
DATOS SUBJETIVOS, Y PUEDE DECIRSE QUE ERA INTUITIVA, COMO --  
LA QUE SE EFECTUA TODAVIA EN MUCHAS ORGANIZACIONES; SIN EM--  
BARGO, ES NECESARIO RECORDAR QUE MUCHOS RECURSOS HUMANOS NO  
SON APRECIABLES A SIMPLE VISTA, POR LO CUAL SE HACE NECESA--  
RIA UNA SELECCION TECNICA DE PERSONAL QUE EMPLEE METODOS --  
IDEADOS POR PSICOLOGOS Y ADMINISTRADORES.

EN EL AREA LABORAL ES HASTA PRINCIPIOS DE ESTE SIGLO CUANDO  
SE INICIA DICHA SELECCION TECNICA Y, PARTICULARMENTE, ES LA  
PRIMERA GUERRA MUNDIAL LA QUE PLANTEA LA NECESIDAD DE SELEC--  
CIONAR GRANDES CONGLOMERADOS DE INDIVIDUOS DESTINADOS A TA--  
REAS ESPECIFICAS, VALIENDOSE DE LAS APORTACIONES CIENTIFI--  
CAS LOGRADAS HASTA ESA EPOCA EN DIVERSAS RAMAS DEL CONOCI--  
MIENTO QUE TIENEN POR OBJETO DE ESTUDIO AL HOMBRE.

EN LA ACTUALIDAD, EL ENRIQUECIMIENTO DE TALES APORTACIONES  
HA PERMITIDO QUE LAS TECNICAS DE SELECCION DE PERSONAL TIEN--  
DAN A SER MENOS SUBJETIVAS Y MAS REFINADAS; DETERMINANDO --  
LOS REQUERIMIENTOS DE LOS RECURSOS HUMANOS, ACRECENTANDO --  
LAS FUENTES MAS EFECTIVAS QUE PERMITEN ALLEGARSE A LOS CAN--  
DIDATOS IDONEOS, EVALUANDO LA POTENCIALIDAD FISICA Y HUMANA

DE LOS SOLICITANTES, ASI COMO SU APTITUD PARA EL TRABAJO;--  
UTILIZANDO PARA ELLO UNA SERIE DE TECNICAS COMO LA ENTREVIS  
TA, LAS PRUEBAS PSICOLOGICAS, LOS EXAMENES MEDICOS Y OTROS  
MEDIOS.

PARA QUE UNA ORGANIZACION SOBREVIVA EN CONDICIONES DE COMPE  
TENCIA DEPENDE EN BUENA MEDIDA DE LA COMBINACION DE LOS RE  
CURSOS HUMANOS, FINANCIEROS Y TECNICOS DE QUE DISPONE; SIEN  
DO EN ULTIMA INSTANCIA LOS RECURSOS HUMANOS EL ELEMENTO MAS  
VALIOSO CON QUE CUENTA UNA ORGANIZACION, YA QUE ESTOS DAN -  
SENTIDO Y SIGNIFICADO A LOS OTROS RECURSOS EN EL LOGRO DE -  
LOS OBJETIVOS PREESTABLECIDOS. ASI SE EXPLICA LA IMPORTAN  
CIA DE DETECTAR LOS POTENCIALES HUMANOS Y LA CAPACIDAD PARA  
EL TRABAJO.

## CAPITULO II

### ASPECTOS GENERALES DEL RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

#### 2.1.- DEFINICION.

EL RECLUTAMIENTO ES LA FORMA O MANERA DE PROCURAR A LA EMPRESA LOS RECURSOS HUMANOS NECESARIOS EN EL MOMENTO OPORTUNO, Y EN NUMERO SATISFATORIO, PARA PODER REALIZAR UNA CONCIENZUDA SELECCION DE LOS MISMOS, A FIN DE ELEGIR AL MAS ADECUADO PARA EL PUESTO.

#### 2.2.- OBJETIVO.

ES EL DE OFRECER EN FORMA OPORTUNA, TODO EL ELEMENTO HUMANO QUE REQUIERA LA EMPRESA PARA CUBRIR ADECUADAMENTE SUS NECESIDADES DE FUERZA DE TRABAJO EN TODOS LOS PUESTOS Y NIVELES.

#### 2.3.- SU IMPORTANCIA.

LA IMPORTANCIA DEL RECLUTAMIENTO LA PODEMOS ENFATIZAR AL CONSIDERAR QUE SI EL OBJETIVO DE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL ES EL CONSEGUIR Y MANTENER UNA FUERZA DE TRABAJO EFICIENTE, TODO INTENTO QUE SE HAGA PARA LOGRAR ESTA META ES UN ESFUERZO PROVECHOSO.

EL RECLUTAMIENTO ES LA BASE PARA LOGRAR LA PRIMERA PARTE DE ESE OBJETIVO. Y DE AHI SE DERIVA SU IMPORTANCIA. PRINCI

PALMENTE PORQUE DEBE COADYUVAR A LOGRARLO DE LA MANERA MAS EFICIENTE POSIBLE. ESTO ES SIN INCURRIR EN COSTOS ADICIONALES Y, LAS MAS DE LAS VECES, INUTILES. ES DECIR, TAMBIEN, - QUE DEBE PROVEER AL SELECCIONADOR DE MATERIAL HUMANO IDONEO A LOS REQUERIMIENTOS DEL PUESTO EN CANTIDAD SATISFACTORIA. AL SER EL RECLUTAMIENTO UN PRERREQUISITO DE LA SELECCION, - VA A SER, ASIMISMO, UN FACTOR LIMITATIVO DE SU EFICIENCIA, - POR LO QUE DEMANDA UNA ATENCION MAYOR, UN USO MAS INTENSO - DE TECNICAS QUE TIENDAN A MEJORARLO, Y UN RECONOCIMIENTO -- MAS EXTENSO DE SU IMPORTANCIA.

SI UN PROCESO DE SELECCION DE PERSONAL CARECE DE FUENTES -- DE RECLUTAMIENTO APROPIADAS Y EFECTIVAS, NO PODRA FUNCIONAR CORRECTAMENTE. ESTO ES, CUANDO SE NECESITE UN CANDIDATO NO SE SABRA DONDE ENCONTRARLO.

#### 2.4.- SUGERENCIAS NECESARIAS.

CABE MENCIONAR QUE UN PROGRAMA ADECUADO DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL, DEBE LOCALIZAR FUENTES APROPIADAS PARA LOS - DIVERSOS TIPOS DE EMPLEADOS QUE REQUIERE UNA EMPRESA. TAMBIEN ES CIERTO QUE DEBE ENCONTRAR Y APLICAR PROCEDIMIENTOS - QUE HAGAN POSIBLE DISPONER DEL ELEMENTO HUMANO. UN PROGRAMA EFECTIVO DEBE EQUILIBRAR O EVALUAR ESAS FUENTES Y MEDIOS, EN LA INTELIGENCIA DE PODER DEFINIR CUALES DE ELLOS PROPORCIONAN EMPLEADOS MAS ADECUADOS.

IGUALMENTE QUEREMOS RECALCAR YA QUE ES MUY NECESARIO, DISTINGUIR LO QUE SON LAS FUENTES DE ABASTECIMIENTO Y MEDIOS DE RECLUTAMIENTO. CABE ACLARAR QUE AUNQUE GUARDEN MUCHA SEMEJAN-

ZA, SEGUN EL MAESTRO AGUSTIN REYES PONCE NOS DICE QUE SON -  
ASPECTOS DIFERENTES, YA QUE:

FUENTES DE ABASTECIMIENTO.- SE REFIERE A LOS LUGARES EN QUE  
PODREMOS ENCONTRAR NUESTRO PERSONAL Y;

MEDIOS DE RECLUTAMIENTO.- SE REFIERE A LA FORMA DE ATRAER  
LO A LA EMPRESA.

LA ANTERIOR DISTINCION TIENE LA VENTAJA PRACTICA DE QUE UNA  
FUENTE DE ABASTECIMIENTO PUEDE SER BUENA, PERO PARECER MALA  
POR LO INADECUADO DEL MEDIO DE RECLUTAMIENTO, Y VICEVERSA.

## CAPITULO III

## EL RECLUTAMIENTO Y SUS FUENTES

3.1.- EL ASPECTO PARADOJICO DEL RECLUTAMIENTO.

UNA DE LAS TECNICAS DE PERSONAL MAS EMPLEADAS PERO, --  
 COMO PARADOJA, QUIZA LA TECNICA A LA QUE MENOS ATENCION E -  
 IMPORTANCIA SE LE HA DADO, ES EL RECLUTAMIENTO. LO ANTE---  
 RIOR LO PODEMOS COMPROBAR, FACILMENTE, CON EL SIMPLE HECHO  
 DE HOJEAR DIARIAMENTE LOS PERIODICOS.

EL LIC. JORGE ENRIQUE OROZCO NOS DICE QUE, AL HACERLO PODRE  
 MOS OBSERVAR LO SIGUIENTE:

- A) UNA GRAN CANTIDAD DE ANUNCIOS, YA SEA A MANERA DE DESPLE  
 GADOS Y COMO CLASIFICADOS EN LOS AVISOS DE OCASION, LO -  
 QUE DEMUESTRA CLARAMENTE LO DIFUNDIR DEL USO DEL RECLU-  
 TAMIENTO.
- B) UNA GRAN CANTIDAD DE ANUNCIOS DEFECTUOSOS, LO QUE DEMUES  
 TRA, TAMBIEN, EL POCO CUIDADO QUE SE HA PUESTO EN MEJO-  
 RAR ESA TECNICA.

PARA TAL EFECTO MAS ADELANTE COMENTAREMOS EN FORMA DETALLA-  
 DA EL USO DE LOS ANUNCIOS EN PERIODICOS. EN TANTO, NO HAY  
 QUE OLVIDAR TAMPOCO QUE ES UNA GRAN VERDAD QUE FALTAN EM---  
 PLEOS, QUE ES NECESARIO GENERAR MUCHOS MAS Y QUE HAY MILES  
 DE DESOCUPADOS, PERO TAMBIEN ES UNA VERDAD QUE LAS MULTIPLES  
 VACANTES QUE EXISTEN SON DIFICILES DE CUBRIR, PUES NO ES FA  
 CIL ENCONTRAR PERSONAL CALIFICADO Y CAPACITADO PARA CUBRIR-  
 LAS.

ES CIERTO QUE MEDIANTE LA SELECCION ELEGIREMOS A LA PERSONA MAS APTA PARA CUBRIR LAS FUNCIONES DE UN PUESTO... PERO SERA LA MAS APTA ENTRE AQUELLAS QUE HAYAN ACUDIDO A NUESTRO LLAMADO, Y UN RECLUTAMIENTO INADECUADO NO NOS GARANTIZA QUE ENTRE LOS RECLUTADOS ACUDA UNA PERSONA QUE POSEA LAS CARACTERISTICAS REQUERIDAS PARA EL CORRECTO DESEMPEÑO DEL PUESTO. ASI PUES, SELECCIONAREMOS, SIN DUDA, AL MEJOR DE LOS ASPIRANTES, QUE EN MUCHOS CASOS ES SOLAMENTE, Y CUANDO MUCHO, - EL MENOS MALO.

EL RECLUTAMIENTO IMPLICA EL ESFUERZO DEL RECLUTADOR PARA -- PROCURAR A LA EMPRESA LOS RECURSOS HUMANOS NECESARIOS EN EL MOMENTO OPORTUNO, Y EN NUMERO SATISFACTORIO, PARA PODER REALIZAR UNA CONCIENZUDA SELECCION DE LOS MISMOS, A FIN DE ELEGIR AL MAS ADECUADO PARA EL PUESTO.

### 3.2.- EL PROCESO DE RECLUTAR.

EL LIC. ENRIQUE OROZCO NOS DICE QUE, EL RECLUTAMIENTO IMPLICA, PARA SU CORRECTA APLICACION, EL DIVIDIRLO EN UNA SERIE DE PASOS QUE VENDRAN A CONSTITUIR EL PROCESO DE RECLUTAR. ESTOS PASOS SON LOS SIGUIENTES:

I.- DETERMINACION DE LAS CARACTERISTICAS MINIMAS NECESARIAS PARA EL CORRECTO DESEMPEÑO DEL PUESTO. ES EL "QUIENES":

HOMBRE O MUJER

EXPERIENCIA, ETC.

SOLTERO O CASADO

EDAD

ESTUDIOS

11.- DESCUBRIMIENTO DE LAS FUENTES DE ABASTECIMIENTO Y MEDIOS DE RECLUTAMIENTO. ES EL "DONDE ESTAN ESOS QUIENES".

¿ EN FUENTES INTERNAS O EXTERNAS ?

LA EMPRESA TIENE QUE DECIDIR A QUE FUENTES DIRIGIRSE, PARA LO CUAL DEBE CONOCER Y PONDERAR A FONDO LOS BENEFICIOS Y LIMITACIONES QUE LAS FUENTES INTERNAS Y EXTERNAS LE PUEDEN ACARREAR. PARA ELLO TENEMOS QUE:

### 3.2.1.- FUENTES INTERNAS.

SON AQUELLAS QUE PUEDEN SER UTILIZADAS A TRAVES DE TRANSFERENCIAS Y PROMOCIONES DE EMPLEADOS. LA MAYORIA DE LAS COMPANIAS TRATAN DE UTILIZAR A SU PROPIO PERSONAL PARA LLENAR LOS PUESTOS VACANTES ANTES DE CONTRATAR PERSONAS DE FUERA DE LA ORGANIZACION.

A CONTINUACION DAREMOS UNA EXPLICACION DE ESTAS FUENTES, EXPONIENDO SUS VENTAJAS Y DESVENTAJAS:

PROMOCIONES.- SON CAMBIOS DE PERSONAS DE UN PUESTO INFERIOR A UN PUESTO SUPERIOR DENTRO DE LA MISMA EMPRESA, POR LO GENERAL IMPLICA AUMENTO DE SUELDO.

TRANSFERENCIAS.- ES EL TRASLADO DE UNA PERSONA QUE SE ENCUENTRA TRABAJANDO EN UNA SECCION O DEPARTAMENTO A OTRA SECCION O DEPARTAMENTO DENTRO DE LA MISMA EMPRESA, NO NECESARIAMENTE IMPLICA AUMENTO DE SUELDO.

SUS VENTAJAS SON QUE TENEMOS PERSONAL QUE TRABAJANDO -

DENTRO DE LA EMPRESA CONOCEMOS SUS CAPACIDADES Y ALCANCES, A LA VEZ QUE ELLOS CONOCEN EL FUNCIONAMIENTO DE LA EMPRESA, POR LO QUE EN UN MOMENTO DADO SABREMOS QUE PERSONAL DENTRO DE LA EMPRESA TENEMOS A DISPOSICION PARA LLENAR UNA PLAZA - VACANTE.

LA DESVENTAJA ES QUE PODRIA HABER FAVORITISMO O COMPANERISMO HACIA AQUELLA PERSONA O PERSONAS QUE VAYAMOS A PROMOVER. EN SEGUIDA MENCIONAMOS LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE MANERA GENERAL QUE TRAEN CONSIGO EL USO DE LAS FUENTES INTERNAS.

- VENTAJAS DE LAS FUENTES INTERNAS.

- A) PREMIA LA AMBICION Y EMPUJE DEL TRABAJADOR
- B) NOS GARANTIZAN CIERTO GRADO DE LEALTAD
- C) SIRVEN COMO BASE PARA COLOCAR AL PERSONAL EN FORMA MAS ADECUADA, DE ACUERDO A SUS APTITUDES.
- D) CONTRIBUYEN A CREAR UNA MEJOR ACTITUD HACIA EL TRABAJO POR PARTE DE LOS EMPLEADOS.
- C) EL COSTO ES MENOR

- DESVENTAJAS DE LAS FUENTES INTERNAS.

- A) TAPAN UN HOYO...ABRIENDO OTRO
- B) POSIBLE DESORGANIZACION
- C) FOMENTAN LOS RENCORES EN CONTRA DE LA EMPRESA
- D) IMPIDEN LA OBTENCION DE NUEVOS PUNTOS DE VISTA QUE, GENERALMENTE, TRAEN CONSIGO LAS PERSONAS QUE PROVIENEN - DE LUGARES AJENOS A LA EMPRESA.

### 3.2.2.- FUENTES EXTERNAS.

LOS REQUERIMIENTOS DE UN PUESTO, LA CONDICION DEL MERCADO LABORAL Y EL GRADO HASTA EL CUAL SE HAN - CULTIVADO PREVIAMENTE LAS DIFERENTES FUENTES, SE EN-- CUENTRAN ENTRE LOS FACTORES QUE AYUDARAN A DETERMINAR QUE FUENTES EXTERNAS, ES LA MAS ADECUADA PARA CADA -- PUESTO EN PARTICULAR. LAS SIGUIENTES, CONSTITUYEN ALGUNAS DE LAS FUENTES EXTERNAS DE LAS CUALES PUEDEN OB TENERSE SOLICITANTES:

- AGENCIAS DE COLOCACION. - SON EMPRESAS CON FINES LUCRA TIVOS, SU FUNCION ES PROPORCIONAR EMPLEADOS A LAS -- COMPANIAS QUE LOS SOLICITEN, SU COSTO POR LO GENERAL ES UN MES DE SALARIO, QUE VA A PERCIBIR EL EMPLEADO QUE ELLOS RECOMIENDAN, ESTO ES EN CASO DE QUE SEA -- CONTRATADO.

LA FORMA DE PAGO ES DE 50% EN EL MOMENTO DE SER CON-- TRATADO Y 50% AL CUMPLIR EL MES DE TRABAJO.

LA VENTAJA QUE TIENE ESTE METODO ES SU RAPIDEZ Y NOS EVITA PERDIDA DE TIEMPO EN LA BUSQUEDA DE PERSONAL. COMO DESVENTAJA TENEMOS QUE ESTE METODO NO ES 100% - CONFIABLE, PUES ALGUNAS AGENCIAS CON TAL DE GANAR O LOGRAR SUS FINES NO REALIZAN LAS INVESTIGACIONES NE-- CESARIAS, NI LLEVAN A CABO EFICIENTEMENTE LA APLICA-- CION DE PRUEBAS DE CONOCIMIENTO Y PSICOTECNICAS, CON LO CUAL EL PERSONAL NO LLENA LA MAYORIA DE LAS VECES LAS ESPECIFICACIONES REQUERIDAS POR LOS PUESTOS.

- SINDICATOS LABORALES. - SUELE CONSTITUIR LA PRINCIPAL FUENTE DE ABASTECIMIENTO PARA LAS EMPRESAS. ENTRE LAS VENTAJAS TENEMOS LA RAPIDEZ Y BAJO COSTO QUE NOS REPRESENTA OBTENER CANDIDATOS IDONEOS PARA LOS PUESTOS VACANTES, YA QUE CON SOLO RECURRIR AL SINDICATO OBTENDREMOS CANDIDATOS. COMO DESVENTAJAS TENEMOS -- QUE EN NUESTRO MEDIO LA LEGISLACION ES PROTECCIONISTA DEL TRABAJADOR Y ESTOS AL SENTIRSE APOYADOS DESVIRTUAN CIERTOS PRINCIPIOS QUE TRAEN COMO CONSECUENCIA CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES.

LAS DISPOSICIONES QUE VIENEN A DAR FUERZA AL SINDICATO Y QUE PROVOCAN CONFLICTOS SE ENCUENTRAN GENERALMENTE PLASMADAS EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, QUE ES EL DOCUMENTO EN QUE LAS DOS PARTES EXTERIORIZAN SU VOLUNTAD PARA SEGUIR CIERTAS CONDICIONES. NUESTRA VIGENTE LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN SU ARTICULO 395 NOS HABLA DE LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION Y PREFERENCIA SINDICAL. ENSEGUIDA EXPLICAMOS DICHAS CLAUSULAS:

LAS CLAUSULAS DE EXCLUSION SE DIVIDEN EN DOS:

- A) CLAUSULAS DE EXCLUSION DE INGRESO
- B) CLAUSULAS DE EXCLUSION POR SEPARACION

LA CLAUSULA DE EXCLUSION DE INGRESO SE ENCUENTRA ESTIPULADA EN EL CONTRATO Y POR ELLA SE OBLIGA AL PATRON O EMPRESA A NO ADMITIR COMO TRABAJADORES A AQUELLOS QUE NO ESTEN AFILIADOS A ESTE, SINO A QUIENES ESTEN SINDICALIZADOS.

LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION ES AQUELLA EN QUE LOS SINDICATOS DE LOS TRABAJADORES TIENEN DERECHO DE PEDIR Y OBTENER DEL PATRON O EMPRESA LA SEPARACION DEL TRABAJO DE LOS MIEMBROS QUE RENUNCIEN O SEAN DESPEDIDOS DEL SINDICATO; SIEMPRE Y CUANDO SE MENCIONE TAL EXCLUSION EN ALGUNA CLAUSULA DEL CONTRATO COLECTIVO. LAS CLAUSULAS DE PREFERENCIA SINDICAL PUEDEN DERIVARSE YA SEA DEL CONTRATO COLECTIVO O DE LA LEY Y ASI LO MENCIONA ESTA ULTIMA, QUE LOS PATRONES TIENEN COMO OBLIGACION PREFERIR EN IGUALDAD DE CIRCUNSTANCIAS A LOS MEXICANOS DE QUIENES NO LO SEAN, A QUIENES HAYAN SERVIDO SATISFACTORIAMENTE CON ANTERIORIDAD DE QUIENES NO HAYAN SERVIDO Y A LOS SINDICALIZADOS DE QUIENES NO LO ESTEN.

- ARCHIVO PROPIO.- ESTE MEDIO LO ENCONTRAMOS EN LOS EXPEDIENTES DE LAS PERSONAS QUE NO TIENEN PLANTA EN LA EMPRESA Y EN PERSONAS QUE CON ANTERIORIDAD QUISIERON PRESTAR SUS SERVICIOS A LA EMPRESA, PERO QUE POR NO TENER VACANTES FUERON RECHAZADOS Y SU SOLICITUD PASO A FORMAR PARTE DE ESTE ARCHIVO. SU DESVENTAJA ES QUE POSIBLEMENTE ALGUNOS YA NO PRESTEN SUS SERVICIOS A LA EMPRESA Y LOS RECHAZADOS HAYAN CONTRATADO CON OTRA EMPRESA. UNA DE SUS VENTAJAS PUEDE SER LA FACIL LOCALIZACION DE ESTAS PERSONAS EN EL MOMENTO QUE SE REQUIERAN.

- INSTITUCIONES EDUCACIONALES. - EN ESTE MEDIO SE PUEDEN CONSEGUIR CANDIDATOS IDONEOS Y CON CONOCIMIENTOS SUFICIENTES PARA CUALQUIER PUESTO Y UNICAMENTE SERA NECESARIA UNA BUENA INDUCCION PARA LA MEJOR APLICACION DE SUS CONOCIMIENTOS. UNA DE LAS VENTAJAS DE ESTE MEDIO ES QUE ESTAS INSTITUCIONES ELIMINAN A MUCHOS DE LOS ESTUDIANTES MENOS INTERESADOS O MENOS CAPACES, Y TAMBIEN DESARROLLAN UNA CIERTA FUNCION DE SELECCION PARA LAS EMPRESAS. COMO UNA DESVENTAJA DE ESTE MEDIO ES EL HECHO DE QUE ESTAS ESCUELAS TIENDEN A NO CONTAR CON EXPERIENCIA, ESTO ES, SUS CALIFICACIONES SE LIMITAN A POSICIONES DE ENTRENAMIENTO.
- RECOMENDACIONES DE LOS PROPIOS EMPLEADOS. - A TRAVES DEL PERSONAL QUE TRABAJA EN LA EMPRESA PODEMOS OBTENER CANDIDATOS, YA QUE PUEDEN Y SUELEN RECOMENDAR A PERSONAS QUE CONOCEN, Y HAY LA PRESUNCION DE QUE, SI LOS RECOMENDANTES SON BUENOS TRABAJADORES, NO APOYARAN A LOS MALOS.
- CANDIDATOS ESPONTANEOS. - SON PERSONAS QUE SE PRESENTAN EN LA EMPRESA ATRAIDOS POR LA IMAGEN Y SOLIDEZ DE ESTA.
- BOLSAS DE TRABAJO. - GENERALMENTE SE ENCUENTRAN LOCALIZADAS EN ORGANISMOS COMO SON: CAMARAS, UNIVERSIDA-

DES ETC., SU OBJETIVO ES MERAMENTE SOCIAL Y UNICAMENTE SIRVEN COMO PUNTO DE CONTACTO, NO REALIZAN ACTIVIDADES TECNICAS Y SOLO REALIZAN UN SERVICIO SOCIAL.

A CONTINUACION PRESENTAMOS LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE MANERA GENERAL QUE TRAEN CONSIGO EL USO DE LAS FUENTES EXTERNAS:

- VENTAJAS DE LAS FUENTES EXTERNAS.

- A) ELIMINAN LOS MOVIMIENTOS EXCESIVOS DEL PERSONAL ACTUAL DE LA EMPRESA.
- B) PROPORCIONAN PERSONAL NO "VICIADO" CON LAS PRACTICAS COMUNES DE LA EMPRESA, Y POR LO TANTO, CON NUEVAS IDEAS QUE PUEDEN REPORTARNOS CONSIDERABLE UTILIDAD.
- C) PUEDEN REDUCIR LOS COSTOS DE ENTRENAMIENTO.

- DESVENTAJAS DE LAS FUENTES EXTERNAS.

- A) NOS OFRECEN PERSONAL QUE DEBERA "FAMILIARIZARSE" CON LAS FORMAS DE OPERAR DE LA EMPRESA.
- B) LIMITAN LAS POSIBILIDADES DE ASCENSO PARA EL PERSONAL ACTUAL (MOBILIDAD BLOQUEADA).
- C) SU COSTO ES MAS ELEVADO

III.- DETERMINACION DE LOS MEDIOS PARA LLEGAR A LAS FUENTES. ES EL "COMO PONERNOS EN CONTACTO CON ESOS QUIENES", -

¿ CUALES SON LOS MEDIOS DE RECLUTAMIENTO PARA ATRAER LOS ? EN LA ACTUALIDAD CONTAMOS CON UNA AMPLIA GAMA DE MEDIOS QUE NOS PERMITEN ESTABLECER UNA COMUNICACION CON LAS FUENTES. PARA EFECTOS DE ESTA INVESTIGACION ANALIZAREMOS UNICAMENTE LOS ANUNCIOS EN PERIODICOS COMO MEDIO DE RECLUTAR PERSONAL. HACIENDO LA ACLARACION QUE EN EL CAPITULO IV HAREMOS UN ANALISIS MAS DETALLADO ACERCA DE ESTOS.

### 3.3.- TEORIA SOBRE LOS ANUNCIOS EN PERIODICOS.

CUALQUIERA QUE LEA LOS PERIODICOS ESTA FAMILIARIZADO CON LAS FRASES "SE NECESITA" "SE SOLICITA" EN LA SECCION DE ANUNCIOS. PARA MUCHAS EMPRESAS, LOS ANUNCIOS EN PERIODICOS PUEDEN SER LA UNICA FUENTE CUANDO BUSCAN LLENAR SUS PUESTOS VACANTES, YA QUE PUEDEN SER UTILIZADOS COMO MEDIO PUBLICITARIO PARA INTENTAR LLEGAR HASTA LOS SOLICITANTES INTERESADOS, CON LOS QUE EN OTRA FORMA NO SE PODRIA ESTABLECER UN CONTACTO.

LOS ANUNCIOS EN PERIODICOS TIENEN LA VENTAJA DE PERMITIR ALCANZAR UNA GRAN AUDIENCIA Y DE PROPORCIONAR OTRA FUENTE POSIBLE DE SOLICITANTES. LA EFECTIVIDAD DE LOS ANUNCIOS COMO HERRAMIENTA DE RECLUTAMIENTO DEPENDERA, ENTRE OTRAS COSAS, DE LA NATURALEZA DE LA IMPRESION QUE HACEN SOBRE EL LECTOR. SI BIEN LOS ANUNCIOS HABILES Y EXAGERADOS PUEDEN SERVIR PARA VENDER PRODUCTOS DOMESTICOS, TIENEN MENOS POSIBILIDADES DE INFLUIR A LOS SOLICITANTES A TOMAR DECISIONES QUE PUEDEN

AFECTAR SUS CARRERAS FUTURAS, PARTICULARMENTE SI EL PUESTO REQUIERE UN GRADO RAZONABLE DE EDUCACION FORMAL.

LA PRINCIPAL LIMITACION, ES LA NATURALEZA IMPREDECIBLE DE SUS RESULTADOS. EN ALGUNOS CASOS UN ANUNCIO PUEDE DEJAR DE ATRAER ALGUNA RESPUESTA SIGNIFICATIVA, MIENTRAS QUE EN OTROS CASOS PUEDE ORIGINAR QUE UNA EMPRESA SE VEA SOBRECARGADA -- CON SOLICITUDES. A PESAR DEL HECHO DE QUE LAS CALIFICACIONES DESEADAS PARA UNA VACANTE SE ESPECIFIQUEN CLARAMENTE EN EL ANUNCIO. ESTE PUEDE ATRAER A MUCHOS SOLICITANTES MARGINALES, QUE RESPONDEN CON LA ESPERANZA DE QUE PUEDA EXISTIR UNA REMOTA POSIBILIDAD DE SER CONSIDERADOS.

A CONTINUACION ENTRE LAS PRINCIPALES CARACTERISTICAS DE LOS ANUNCIOS EN PERIODICOS TENEMOS LAS SIGUIENTES:

A) ANUNCIO CIEGO.- ES AQUEL EN EL QUE NO SE ESPECIFICA EL NOMBRE DE LA EMPRESA. ESTE ANUNCIO TIENE COMO PRINCIPAL RIESGO LA POSIBILIDAD DE QUE LOS CANDIDATOS YA ESTEN LABORANDO EN LA EMPRESA.

B) ANUNCIO ABIERTO O FIRMADO.- ESTOS PUEDEN TENER REPERCUSSIONES EN LA MORAL DE NUESTROS EMPLEADOS.

IGUALMENTE, EN CUANTO A SU INSERCIÓN EN EL PERIODICO, EL ANUNCIO OFRECE DOS ALTERNATIVAS:

A) ANUNCIO DESPLEGADO.- ES CUANDO SE COLOCA EN LUGARES ESTRATEGICOS DEL PERIODICO, CON EL OBJETO DE CAPTAR MAS FACILMENTE LA ATENCION Y AMPLIAR, AL MISMO TIEMPO, LA PENETRACION DEL ANUNCIO.

B) ANUNCIO CLASIFICADO. - SE INSERTA EN LAS SECCIONES QUE -  
LOS PERIODICOS DESTINAN, ESPECIFICAMENTE, PARA ESTE FIN.

LOS ANUNCIOS EN PERIODICOS CONSTITUYEN UN MEDIO MUY SOCORRIDO PARA ENCONTRAR PERSONAL. BASTA REVISAR LA SECCION ESPECIALIZADA EN LOS DIARIOS, SOBRE TODO LOS DOMINGOS, PARA CONVENCERNOS DE LO ANTERIOR. ES MUY CONVENIENTE QUE EN EL TEXTO DE DICHOS ANUNCIOS SE HAGA UNA DESCRIPCION DE LOS REQUISITOS ESENCIALES EN LA PERSONA. DESCRIPCION DEL PUESTO VACANTE, ASI COMO EL SUELDO Y PRESTACIONES QUE OFRECEN.

DETALLES COMO LA EDAD, EL ESTADO CIVIL, LOS IDIOMAS, LA EXPERIENCIA O LOS CONOCIMIENTOS -TODO LO BASICO QUE COMUNMENTE SUELE INTEGRAR UN PERFIL DEL PUESTO Y DEL CANDIDATO-, -- DEBERA DESCRIBIRSE EN EL DESPLEGADO. ASIMISMO, DEBE DETALLARSE, CON TODA LA CLARIDAD QUE SEA POSIBLE, A QUE HORAS, CON QUIEN Y EN QUE LUGAR DEBEN ACUDIR LOS POSIBLES CANDIDATOS A LA ENTREVISTA. SI SE PREFERE QUE LOS CANDIDATOS HAGAN CITA TELEFONICA, EL ANUNCIO DEBERA RECALCAR ESTE PUNTO, PERO EN UNO U OTRO CASO, DEBERAN HACERSE A UN LADO LAS INNECESARIAS CONFIDENCIALIDADES, QUE SOLO SIEMBRAN DESCONFIANZA Y DESCONCIERTO.

POR ULTIMO, ES MUY RECOMENDABLE, EN PRIMER LUGAR, QUE EL -- ANUNCIO SE COLOQUE EN LA PRIMERA PLANA DE LA SECCION ESPECIALIZADA, EN EL ANGULO SUPERIOR DERECHO; EN SEGUNDO LUGAR, EN EL ANGULO INFERIOR DERECHO; EN TERCER LUGAR, EN EL ANGULO INFERIOR IZQUIERDO, Y, AL FINAL, EN EL ANGULO SUPERIOR IZ--

QUIERDO. ESTO OBEDECE A UNA RAZON DE VISIBILIDAD, PUES EN ESA FORMA SE PASEA LA MIRADA POR LAS PAGINAS DE UN DIARIO. SI NO SE PUEDE PUBLICAR EN LA PRIMERA PLANA, PUEDE SER EN UNA DE LAS ANTERIORES, PERO SIEMPRE PROCURANDO QUE SEA EL ANGULO SUPERIOR DERECHO DE LAS PLANAS NONES.

- LOS ANUNCIOS QUE CONFUNDEN.

A CONTINUACION ANALICEMOS LOS TEXTOS DE ALGUNOS "ANUNCIOS INCORRECTOS" PARA EL RECLUTAMIENTO, QUE NOS DICEN PRACTICAMENTE NADA Y QUE, EN CONSECUENCIA, NO SON IMANES QUE DESPIERTEN INTERES ALGUNO EN LOS POSIBLES CANDIDATOS, Y QUE, CREAMOSLO O NO, APARECIERON PUBLICADOS EN LOS PRINCIPALES DIARIOS: (POR RAZONES OBTIVAS ELIMINAMOS, DE LOS MISMOS, LOS DATOS QUE IDENTIFICAN A LA EMPRESA).

HE AQUI EL ANUNCIO:

- DOS EJECUTIVOS -

COMPANIA DE PRIMER ORDEN, REQUIERE DE DOS HOMBRES PARA OCUPAR PUESTO DE GERENTE Y SUBJEFE.

DEBERAN CONTAR:

ESCOLARIDAD A NIVEL

EXPERIENCIA E INICIATIVA PROPIAS DEL PUESTO

INTERES EN ESTABILIDAD DENTRO DE LA ORGANIZACION

OBTENDRAN:

SUELDO ABIERTO, SEMANA INGLESA, OPORTUNIDADES DE PROGRESO, OTRAS PRESTACIONES.

DE ESTE "ANUNCIO", LOS POSIBLES CANDIDATOS SE HARIAN ESTAS PREGUNTAS: GERENTE Y SUBJEFE ¿ DE QUE ?  
 ESCOLARIDAD A NIVEL, ¿ DONDE SE ESTUDIA ESÓ ?  
 EXPERIENCIA E INICIATIVA PROPIAS DEL PUESTO. ¿ ACASO EL -- PUESTO TIENE EXPERIENCIA E INICIATIVA PROPIAS ? Y DE SER -  
 ASI, ¿ EN QUE CONSISTEN ?, ¿ SOBRE QUE AREA ? .  
 INTERES EN ESTABILIDAD DENTRO DE LA ORGANIZACION ¿ ACASO NO ES LOGICO QUE SE BUSQUE ESTABILIDAD ? .  
 SUELDO ABIERTO. ¿ SIN LIMITE ? ¿ PODRE SER MILLONARIO? .

COMO PODEMOS OBSERVAR, SERIAN MILLONES LOS QUE CALIFICARIAN PARA EL PUESTO, Y YA NOS IMAGINAMOS EL TIPO Y NIVEL DE PERSONAS QUE ACUDIRIAN AL "ATRACTIVO LLAMADO".

OTRO EJEMPLO DE ANUNCIO ES EL SIGUIENTE:

- PROPAGANDISTA MEDICO -

LABORATORIO. SOLICITA HOMBRES DE PRIMERA CATEGORIA, PARA - TRABAJAR EN EL D.F. E INTERIOR DE LA REPUBLICA. REQUISITOS: BACHILLERATO O EXPERIENCIA PREVIA, CASADOS Y NO MENORES DE 25 ANOS. SOLICITUDES CON FOTOGRAFIA RECIENTE, QUE SERAN -- CONSIDERADAS EN FORMA CONFIDENCIAL. INUTIL PRESENTARSE PERSONALMENTE.

ANALISIS DEL ANUNCIO:

¿ QUE HAY HOMBRES DE DIVERSAS CATEGORIAS, COMO EN LAS CARRE-  
 RAS DE AUTOS ? Y DE SER ASI, ¿ ACASO DICHA EMPRESA CONSIDE-

RA DE PRIMERA CATEGORIA, UNICAMENTE A LOS QUE TENGAN BACHILLERATO O EXPERIENCIA PREVIA, CASADOS, Y NO MENORES DE 25 - ANOS ? ¿ EN QUE CATEGORIA UBICAN A LOS DEMAS ? ¿ CUANTOS DE MILES SE CONSIDERARAN CALIFICADOS PARA EL PUESTO ?.

HEMOS PRESENTADO SOLAMENTE DOS "ATRACTIVOS ANUNCIOS" CON -- PREGUNTAS CHUSCAS, PERO CON EL UNICO AFAN DE REFLEXIONAR SO BRE LA IMPORTANCIA QUE TIENE TANTO PARA EL EXITO DEL RECLUTAMIENTO, Y POR ENDE PARA LA SELECCION, COMO PARA LA IMAGEN DE LA EMPRESA, EL ANALIZAR DETENIDAMENTE, ANTES DE PROCEDER A SU PUBLICACION, EL TEXTO DEL ANUNCIO, PALABRA POR PALABRA, HACIENDONOS LAS PREGUNTAS NECESARIAS, A FIN DE CERCIORARNOS SI CON EL MISMO RESPONDEMOS ADECUADAMENTE, Y CON CLARIDAD, - LAS INTERROGANTES QUE LOS CANDIDATOS TENGAN. POR TANTO, EL ANUNCIO DEBE SER ATRACTIVO. TENIENDO CUIDADO DE NO OFRECER MAS DE LA CUENTA. EL TEXTO, INVARIABLEMENTE, DEBE SER DIREC TO, CONCISO Y CLARO.

## CAPITULO IV

## INVESTIGACION DE CAMPO

EL FIN DE LA PRESENTE INVESTIGACION ES PODER CONOCER EL MER  
CADO DE TRABAJO DEL LICENCIADO EN ADMINISTRACION, PARA TAL  
EFECTO ES NECESARIO PLANTEARNOS UNA SERIE DE HIPOTESIS LAS  
CUALES A SU VEZ VAN A SER MATERIA DE ESTUDIO EN EL TRAYECTO  
DE LA PROPIA INVESTIGACION; DE ESTE MODO, CONSIDERAMOS DE -  
GRAN INTERES MENCIONAR DICHAS HIPOTESIS:

- " LAS ORGANIZACIONES QUE SOLICITAN LICENCIADOS EN ADMINIS--  
TRACION A TRAVES DE LOS ANUNCIOS EN PERIODICOS, LOS REQUIE  
REN PARA DIFERENTES AREAS FUNCIONALES".
- " MIENTRAS MAS ANUNCIOS SE OBSERVEN EN LOS PERIODICOS, MA--  
YOR SERA LA FRECUENCIA DE AQUELLOS QUE SOLICITAN LICENCIA  
DOS EN ADMINISTRACION".
- " CUANTO MAYOR ES EL NUMERO DE ANUNCIOS QUE SOLICITAN LICEN  
CIADOS EN ADMINISTRACION, TANTO MAYOR SERA LA FRECUENCIA  
DE AQUELLOS QUE LOS REQUIEREN CON EXPERIENCIA".
- " DENTRO DE LA GAMA DE ANUNCIOS OBSERVADOS EN LOS PERIODICOS,  
SE REQUIEREN LICENCIADOS EN ADMINISTRACION PARA OCUPAR DI-  
FERENTES PUESTOS EN UNA ORGANIZACION".
- " MIENTRAS MAS SE ENCUENTREN LOS LICENCIADOS EN ADMINISTRA  
CION DENTRO DEL RANGO DE 30 A 40 ANOS DE EDAD, MAYORES SE  
RAN LAS POSIBILIDADES DE QUE SEAN CONTRATADOS PARA OCUPAR  
EL PUESTO DE GERENTE EN UNA ORGANIZACION".

" DE LOS LICENCIADOS EN ADMINISTRACION QUE SEAN DE SEXO MAS  
CULINO Y ADEMAS ESTEN CASADOS, ESTOS TENDRAN MAYOR OPORTU  
NIDAD DE OCUPAR EL PUESTO DE GERENTE EN UNA ORGANIZACION".

" MIENTRAS MAS ANOS DE EXPERIENCIA ADQUIERA EL LICENCIADO -  
 EN ADMINISTRACION, MAYORES SERAN LAS POSIBILIDADES DE OCU  
PAR UN PUESTO DENTRO DE UNA ORGANIZACION".

CABE MENCIONAR AL RESPECTO, QUE PARA PODER DETERMINAR EL OB  
JETIVO ANTES SENALADO TENEMOS QUE HACER HINCAPIE EN QUE --  
 EXISTEN DIFERENTES FUENTES DE ABASTECIMIENTO, QUE VIENEN A  
 CONSTITUIR LOS LUGARES EN DONDE SE PODRAN LOCALIZAR LOS PO-  
 SIBLES CANDIDATOS DE UN DETERMINADO PUESTO, TALES COMO:  
 AGENCIAS DE COLOCACION, SINDICATOS, INSTITUCIONES EDUCACIO-  
 NALES, BOLSAS DE TRABAJO, ETC., Y QUE TAMBIEN EXISTEN DIFE-  
 RENTES MEDIOS DE RECLUTAMIENTO QUE VAN A REPRESENTAR LA MA-  
 NERA O EL INSTRUMENTO DEL QUE NOS VAMOS A VALER PARA ALLE--  
 GARNOS DEL POSIBLE CANDIDATO DE UN PUESTO. ASIMISMO, SENA-  
 LAREMOS QUE ESTOS MEDIOS SON EL PERIODICO, LA TELEVISION, -  
 LA RADIO, REVISTAS ESPECIALIZADAS, ETC., (ES IMPORTANTE MEN  
CIONAR QUE EN EL CAPITULO III, SE HIZO UN ANALISIS MAS DETA--  
 LLADO DE ESTAS FUENTES Y MEDIOS DE RECLUTAMIENTO).

DESPUES DE INDICAR CUALES SON LAS FUENTES Y MEDIOS DE RECLU  
TAMIENTO QUE PARA EFECTOS DE LA PRESENTE INVESTIGACION FUE-  
 RON ANALIZADOS; CONSIDERAMOS DE VITAL IMPORTANCIA MENCIONAR  
 QUE PARA PODER LOGRAR NUESTRO COMETIDO, QUE COMO VA LO DIJI  
MOS ANTERIORMENTE, ES CONOCER EL MERCADO DE TRABAJO DEL LI-

CENCIADO EN ADMINISTRACION, TUVIMOS A BIEN ELEGIR AL PERIODICO COMO MEDIO DE RECLUTAMIENTO DE ESTOS PROFESIONISTAS, PARA QUE, A TRAVES DEL ANALISIS DE SUS ANUNCIOS PUDIASEMOS LOGRAR NUESTRO FIN. ES MENESTER ACLARAR QUE ELEGIMOS AL PERIODICO PARA LA REALIZACION DE NUESTRA INVESTIGACION, DEBIDO A LA FACILIDAD DE OBTENER LA INFORMACION POR MEDIO DE ESTE.

POR OTRO LADO, ES IMPORTANTE MENCIONAR QUE PARA LA REALIZACION DEL PRESENTE ESTUDIO SE CONSULTARON LOS PERIODICOS SIGUIENTES: "EL HERALDO", "EL UNIVERSAL", "NOVEDADES", "EL EXCELSIOR", "EL ESTO", "LA PRENSA", "OVACIONES", "EL NACIONAL", "EL DIA" Y "EL SOL DE MEXICO". ACLARANDO QUE DE LOS ANTERIORES PERIODICOS SOLO "EL NACIONAL" Y "EL DIA" NO CONTEMPLAN LA SECCION DE ANUNCIOS CLASIFICADOS, NI DESPLEGADOS. ENTENDIENDOSE POR ANUNCIO CLASIFICADO, AQUEL QUE SE INSERTA EN LAS SECCIONES QUE LOS PERIODICOS DESTINAN, ESPECIFICAMENTE, PARA ESTE FIN; Y POR ANUNCIO DESPLEGADO, AQUEL QUE SE COLOCA EN LUGARES ESTRATEGICOS DEL PERIODICO, CON EL OBJETO DE CAPTAR MAS FACILMENTE LA ATENCION Y AMPLIAR, AL MISMO TIEMPO, LA PENETRACION DEL ANUNCIO.

DESPUES DE HABER HECHO MENCION DE LOS PERIODICOS QUE PUBLICAN ANUNCIOS SOLICITANDO EMPLEOS, PROCEDIMOS A DETERMINAR AQUELLOS QUE UTILIZARIAMOS COMO MUESTRA PARA LA REALIZACION DE LA PRESENTE INVESTIGACION, LO CUAL FUE CUESTION DE OBSERVAR LAS SECCIONES DE ANUNCIOS DE CADA UNO DE ESTOS PERIODICOS Y DE ESTE MODO DETERMINAR EN CUAL O CUALES DE ELLOS --

EXISTIA MAYOR NUMERO DE ANUNCIOS QUE SOLICITARAN LICENCIADOS EN ADMINISTRACION, LLEGANDO ASI A LA CONCLUSION DE QUE LOS PERIODICOS "EL UNIVERSAL" Y "EL EXCELSIOR", ERAN LOS PERIODICOS QUE SOBRESALIAN CUANTITATIVAMENTE EN ANUNCIOS QUE REQUERIAN LICENCIADOS EN ADMINISTRACION.

DE ESTE MODO, PUDIMOS DETERMINAR QUE, EN EL PERIODICO "EL EXCELSIOR" SE CONCENTRO EL MAYOR NUMERO DE ANUNCIOS DE ESTA NATURALEZA, YA QUE DURANTE EL PERIODO DE ENERO A JUNIO DE 1984, EN QUE SE REALIZO LA OBSERVACION SISTEMATICA DE LOS ANUNCIOS ANTES MENCIONADOS, ESTE PERIODICO ARROJO UN TOTAL DE 614 ANUNCIOS Y EN "EL UNIVERSAL" SE CUANTIFICARON 504 ANUNCIOS, CONSTITUYENDO ENTRE AMBOS UN TOTAL DE 1,118 ANUNCIOS; DE LOS CUALES DE ACUERDO A LA INSERCIÓN EN EL PERIODICO 1,002 FUERON CLASIFICADOS Y 116 DESPLEGADOS.

AHORA BIEN, EN CUANTO A LA MANERA DE SELECCIONAR LOS ANUNCIOS QUE NOS SERVIRIAN DE BASE PARA NUESTRO ESTUDIO, DIREMOS QUE EL PROCEDIMIENTO EMPLEADO, FUE EL SIGUIENTE: PRIMAMENTE OBSERVAVAMOS QUE EN LOS PERIODICOS MENCIONADOS EXISTIERAN ANUNCIOS SOLICITANDO LICENCIADOS EN ADMINISTRACION, O EN SU DEFECTO QUE ESTOS ANUNCIOS REQUIRIERAN PERSONAL QUE SEGUN EL ANUNCIANTE SERIAN PARA CUBRIR ALGUN PUESTO EN LAS AREAS DE PERSONAL, VENTAS, PRODUCCION, FINANZAS, COMPRAS, ADMINISTRACION GENERAL Y ORGANIZACION Y METODOS.

CABE HACER LA ACLARACION QUE LAS AREAS ANTES MENCIONADAS FUERON LAS QUE SE ESTUDIARON EN LA PRESENTE INVESTIGACION DEBIDO A QUE DICHAS AREAS FUERON LAS QUE SEGUN EL LENGUAJE

DEL ANUNCIANTE FUERON SOLICITADAS EN LOS ANUNCIOS OBSERVADOS; Y QUE ES BIEN CLARO PARA TODOS NOSOTROS, QUE ACADÉMICAMENTE ESAS ÁREAS RECIBEN LOS NOMBRES QUE A CONTINUACIÓN SE INDICAN:

<u>SEGUN EL ANUNCIANTE</u>	<u>ACADÉMICAMENTE</u>
- PERSONAL	- ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL
- VENTAS	- MERCADOTECNIA
- PRODUCCION	- PRODUCCION
- FINANZAS	- FINANZAS
- COMPRAS	- ABASTECIMIENTO
- ADMINISTRACION GENERAL	- ADMINISTRACION GENERAL
- ORGANIZACION Y METODOS	- ORGANIZACION Y METODOS

UNA VEZ QUE LOS ANUNCIOS QUE SOLICITAN LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN HAN SIDO PLENAMENTE IDENTIFICADOS EN LOS PERIÓDICOS "EL UNIVERSAL" Y "EL EXCELSIOR" SE PROCEDIÓ A ESTUDIAR LAS CARACTERÍSTICAS QUE PRESENTAN DICHS ANUNCIOS, ESTO ES, DESDE EL TIPO DE ANUNCIO EN RELACION A SU INSERCIÓN EN EL PERIÓDICO, ES DECIR, VER SI SE TRATA DE UN ANUNCIO CLASIFICADO O BIEN DESPLEGADO -CONCEPTOS QUE YA FUERON ACLARADOS EN PÁRRAFOS ANTERIORES-, ASIMISMO, DETERMINAR EL TAMAÑO QUE PRESENTAN ESTOS ANUNCIOS, QUE SEGUN LO QUE PUDIMOS OBSERVAR VARIA Y VA DESDE UNA A CUATRO COLUMNAS Y DE 15 A 60 LINEAS AGATAS. CABE ACLARAR EN ESTE RENGLON, QUE EL TAMAÑO DE CADA ANUNCIO FUE DETERMINADO POR UNA REGLILLA ESPECIAL PARA

MEDIR LAS COLUMNAS QUE VIENEN SIENDO LA MEDIDA DEL ANUNCIO EN FORMA HORIZONTAL Y ADEMÁS DETERMINAR EL NÚMERO DE LINEAS AGUAS, QUE VIENE SIENDO LA DIMENSIÓN DEL ANUNCIO EN FORMA VERTICAL.

OTRO DE LOS ASPECTOS QUE SE OBSERVÓ EN ESTOS ANUNCIOS ERA EL DE VER PARA QUE ÁREA SE SOLICITABAN LOS LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN.

HACIENDO LA ACLARACIÓN QUE LAS ÁREAS A LAS QUE NOS REFERIMOS, FUERON LAS QUE EL PROPIO ANUNCIANTE ESPECIFICABA EN LOS ANUNCIOS; MISMAS QUE YA FUERON SEÑALADAS EN PÁRRAFOS ANTERIORES. POR OTRO LADO, TAMBIÉN SE VEÍA EN ESTOS ANUNCIOS LA FUNCIÓN PARA LA CUAL ERA REQUERIDO EL LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN; ESTAS FUNCIONES A LAS QUE NOS REFERIMOS EN LA PRESENTE INVESTIGACIÓN FUERON LAS QUE SEGÚN EL ANUNCIANTE UTILIZÓ EN SUS ANUNCIOS.

TAMBIÉN ES IMPORTANTE MENCIONAR QUE SE LE DIO UNA ESPECIAL ATENCIÓN A LOS PUESTOS QUE SE REQUERÍAN EN ESTOS ANUNCIOS, PARA QUE DE ESTE MODO NOSOTROS PUDIÉRAMOS DETERMINAR CUAL ERA EL PUESTO DE MAYOR RELEVANCIA PARA EL LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN.

AHORA BIEN, CONSIDERAMOS DE VITAL IMPORTANCIA MENCIONAR QUE LO CONCERNIENTE A LOS REQUERIMIENTOS Y BENEFICIOS OFRECIDOS PARA CADA PUESTO, FUNCIÓN Y ÁREA SEGÚN LAS ESPECIFICACIONES DEL ANUNCIO, FUERON OBSERVADOS DE UNA MANERA ESPECIAL ANALIZANDO CADA CONCEPTO POR SEPARADO, ES DECIR ESTA OBSERVACIÓN SE REALIZÓ TOMANDO COMO BASE LOS REQUISITOS QUE SE ESPECIFICABAN EN PALABRAS DEL ANUNCIANTE; Y ESTOS REQUISITOS SE -

REFERIAN, EXCLUSIVAMENTE, AL SEXO, EDAD, ESTADO CIVIL Y EXPERIENCIA, QUE DEBERIAN CUBRIR LOS LICENCIADOS EN ADMINISTRACION COMO CANDIDATOS. Y ADEMAS POR OTRA PARTE TAMBIEN SE OBSERVARON LOS BENEFICIOS OFRECIDOS QUE COMPRENDIAN SOLAMENTE EL SUELDO Y LAS PRESTACIONES EN GENERAL.

DE TAL MANERA, QUE PARA PODER HACER UNA CLASIFICACION DE ESTOS FACTORES SE LLEVO A CABO EL CONTEO DE CADA UNO DE LOS ANUNCIOS QUE SOLICITABAN LICENCIADOS EN ADMINISTRACION DE SEXO MASCULINO, DE SEXO FEMENINO Y TAMBIEN SE CONSIDERARON AQUELLOS QUE NO INDICABAN EL SEXO QUE EN UN MOMENTO DADO ERA EL NECESARIO PARA OCUPAR UN DETERMINADO PUESTO.

EN RELACION A LA EDAD, SE DETERMINARON RANGOS DE 25 A 30 ANOS, 35 A 40 ANOS Y UN RENGLON QUE COMPRENDIA AQUELLOS ANUNCIOS QUE NO INDICABAN LA EDAD; ESTOS RANGOS FUERON ESTABLECIDOS DEBIDO A QUE DESPUES DE OBSERVAR DURANTE UN PERIODO CONSIDERABLE, PUDIMOS DARNOS CUENTA QUE LAS EDADES QUE SE REQUERIAN PARA LOS LICENCIADOS EN ADMINISTRACION EN DICHS ANUNCIOS FLUCTUABAN ENTRE ESE RANGO.

EN EL CASO DEL ESTADO CIVIL, SE PROCEIO A REALIZAR UNA SELECCION DE AQUELLOS ANUNCIOS QUE REQUERIAN LICENCIADOS EN ADMINISTRACION CASADOS, SOLTEROS Y TAMBIEN SE CONSIDERARON LOS QUE NO INDICABAN EL ESTADO CIVIL DE DICHO PROFESIONISTA, QUE SE REQUERIA PARA EL PUESTO, FUNCION Y AREA QUE SE TRATA SE.

ASTMISMO, SE LLEVO A CABO UNA DELIMITACION DE RANGOS PARA PODER REALIZAR LA CLASIFICACION DE LA EXPERIENCIA SOLICITA-

DA PARA LOS LICENCIADOS EN ADMINISTRACION; EN TAL VIRTUD --  
CONSIDERAMOS LOS RANGOS DE 1 A 2 ANOS, DE 3 A 4 ANOS, DE 5  
O MAS ANOS DE EXPERIENCIA Y TAMBIEN TOMAMOS EN CUENTA UN -  
REGLON PARA INCLUIR AQUELLOS ANUNCIOS QUE SOLICITABAN LI--  
CENCIADOS EN ADMINISTRACION, PERO QUE NO INDICABAN SI ERA -  
NECESARIO TENER EXPERIENCIA.

POR OTRO LADO, EN LO QUE SE REFIERE A LOS BENEFICIOS OFRECI  
DOS SE REALIZO UN SIMILAR PROCEDIMIENTO EN EL CONCEPTO DE -  
SUELDO, YA QUE SE DETERMINARON RANGOS QUE ERAN DE 45,000.00  
A 50,000.00, DE 50,000.00 A 55,000.00, DE 55,000.00 A 60,000.00  
DE 60,000.00 A 65,000.00, DE 65,000.00 6 MAS Y TAMBIEN SE -  
CONSIDERARON AQUELLOS CASOS EN QUE NO INDICABAN EL SUELDO --  
QUE SE OFRECE PARA LOS PUESTOS REQUERIDOS.

EN EL CASO DE LAS PRESTACIONES, ESTAS VARIAN EN SU GENERALI-  
DAD, POR TAL MOTIVO DECIDIMOS QUE LAS MAS COMUNES ERAN LAS -  
SIGUIENTES:

- 1.- MAYORES A LA LEY
- 2.- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
- 3.- SEMANA INGLESA
- 4.- SEGURO DE VIDA
- 5.- SERVICIO DE COMEDOR
- 6.- SISTEMA DE INCENTIVOS

EN ESTE ASPECTO, CABE SENALAR QUE DADA LA NATURALEZA DE LAS  
PRESTACIONES ES OBVIO QUE LA MAYORIA DE LOS ANUNCIOS OBSER-  
VADOS COINCIDIAN EN OFRECER LOS MISMOS BENEFICIOS PARA LOS  
PUESTOS SOLICITADOS.

DE ACUERDO A LA METODOLOGIA ANTERIORMENTE EXPUESTA ES IMPOR-  
TANTE SENALAR QUE ESTE PROCESO SE LLEVO A CABO POR SEPARADO  
EN LOS DOS PERIODICOS UTILIZADOS ("EL EXCELSIOR" Y "EL UNI-  
VERSAL"), ESTO FUE CON EL FIN DE PODER DETERMINAR EN QUE PE-  
RIODICO EXISTIA UN MAYOR NUMERO DE ANUNCIOS QUE SOLICITABAN  
LICENCIADOS EN ADMINISTRACION Y DE ESTE MODO PODER RECOMEN-  
DAR QUE PERIODICO CONSULTAR EN EL MOMENTO DE EXISTIR LA NECE-  
SIDAD DE BUSCAR EMPLEO COMO LICENCIADO EN ADMINISTRACION UTI-  
LIZANDO ESTE MEDIO DE RECLUTAMIENTO.

EN LAS PAGINAS SIGUIENTES, APARECEN LOS CUADROS Y GRAFICAS QUE CONTIENEN TODOS LOS ASPECTOS QUE FUERON OBSERVADOS EN LOS ANUNCIOS DE LOS PERIODICOS QUE UTILIZAMOS PARA EL LOGRO DEL OBJETIVO DE LA PRESENTE INVESTIGACION.

DISTRIBUCION DE LOS ANUNCIOS OBSERVADOS EN LOS PERIODICOS DE ACUERDO A SU TAMAÑO Y FRECUENCIA

T A M A Ñ O		PERIODICO "A"		PERIODICO "B"		T O T A L	
COLUMNAS	AGATAS	F	%	F	%	F	%
2	40	103	20.44	170	27.69	273	24.42
2	50	85	16.86	115	18.73	200	17.89
2	60	35	6.94	72	11.73	107	9.57
2	45	45	8.93	38	6.19	83	7.42
3	60	53	10.51	16	2.60	69	6.17
3	50	25	4.96	29	4.72	54	4.83
2	55	13	2.58	29	4.72	42	3.76
2	35	15	2.98	21	3.42	36	3.22
2	20	12	2.38	19	3.09	31	2.77
3	40	17	3.37	13	2.12	30	2.68
2	25	13	2.58	15	2.44	28	2.50
3	55	14	2.78	12	1.95	26	2.32
2	30	19	3.77	4	0.65	23	1.06
3	45	12	2.38	6	0.98	18	1.61
1	30	4	0.80	13	2.12	17	1.52
1	35	4	0.80	11	1.79	15	1.34
1	25	7	1.39	7	1.14	14	1.25
3	30	9	1.79	3	0.49	12	1.07
1	15	6	1.19	3	0.49	9	0.80
1	20	-	-	8	1.30	8	0.71
1	40	4	0.80	3	0.49	7	0.62
2	15	3	0.60	3	0.49	6	0.53
3	35	5	0.99	-	-	5	0.45
3	25	-	-	4	0.65	4	0.36
3	20	1	0.19	-	-	1	0.09
T O T A L :		504	100%	614	100%	1,118	100%

DISTRIBUCION DE LOS ANUNCIOS OBSERVADOS EN LOS PERIODICOS DE ACUERDO AL SEXO Y SU FRECUENCIA.

S E X O	PERIODICO "A"		PERIODICO "B"		T O T A L	
	F	%	F	%	F	%
HOMBRES	147	29.17	163	26.55	310	27.73
MUJERES	43	8.53	52	8.47	95	8.49
NO ESPECIFICADO	314	62.30	399	64.98	713	63.78
T O T A L :	504	100%	614	100%	1,118	100%

DISTRIBUCION DE LOS ANUNCIOS OBSERVADOS EN LOS PERIODICOS DE ACUERDO A LOS RANGOS DE EDADES Y SU FRECUENCIA.

E D A D	PERIODICO "A"		PERIODICO "B"		T O T A L	
	F	%	F	%	F	%
DE 25 a 30 AÑOS	156	30.96	183	29.80	309	30.52
DE 35 a 40 AÑOS	261	51.78	314	51.14	575	51.43
NO ESPECIFICADA	87	17.26	117	19.05	204	18.25
T O T A L :	504	100%	614	100%	1,118	100%

DISTRIBUCION DE LOS ANUNCIOS OBSERVADOS EN LOS PERIODICOS DE ACUERDO AL ESTADO CIVIL Y SU FRECUENCIA.

ESTADO CIVIL	PERIODICO "A"		PERIODICO "B"		T O T A L	
	F	%	F	%	F	%
CASADOS	101	20.03	116	18.90	217	19.41
SOLTEROS	33	6.55	37	6.02	70	6.26
NO ESPECIFICADO	370	73.41	461	75.08	831	74.33
T O T A L :	504	100%	614	100%	1,118	100%

DISTRIBUCION DE LOS ANUNCIOS OBSERVADOS EN LOS PERIODICOS DE ACUERDO A LOS RANGOS DE EXPERIENCIA Y FRECUENCIA.

EXPERIENCIA	PERIODICO "A"		PERIODICO "B"		T O T A L	
	F	%	F	%	F	%
DE 1 a 2 AÑOS	128	25.40	158	25.73	286	25.58
DE 3 a 4 AÑOS	233	46.23	302	49.18	535	47.85
DE 5 ó MAS AÑOS	125	24.80	121	19.71	246	22.00
NO ESPECIFICADA	18	3.57	33	5.37	51	4.56
T O T A L :	504	100%	614	100%	1,118	100%

DISTRIBUCION DE LOS ANUNCIOS OBSERVADOS EN LOS PERIODICOS DE ACUERDO A LOS RANGOS DE SUELDOS Y SU FRECUENCIA.

S U E L D O	PERIODICO "A"		PERIODICO "B"		T O T A L	
	F	%	F	%	F	%
DE 45,000.00 A 50,000.00	6	1.19	10	1.63	16	1.43
DE 50,000.00 A 55,000.00	1	0.20	1	0.16	2	0.18
DE 55,000.00 A 60,000.00	2	0.39	- . -	- . -	2	0.18
DE 60,000.00 A 65,000.00	2	0.39	1	0.16	3	0.27
DE 65,000.00 ó MAS.	1	0.20	1	0.16	2	0.18
NO ESPECIFICADO	492	97.62	601	97.89	1,093	97.76
T O T A L :	504	100%	614	100%	1,118	100%

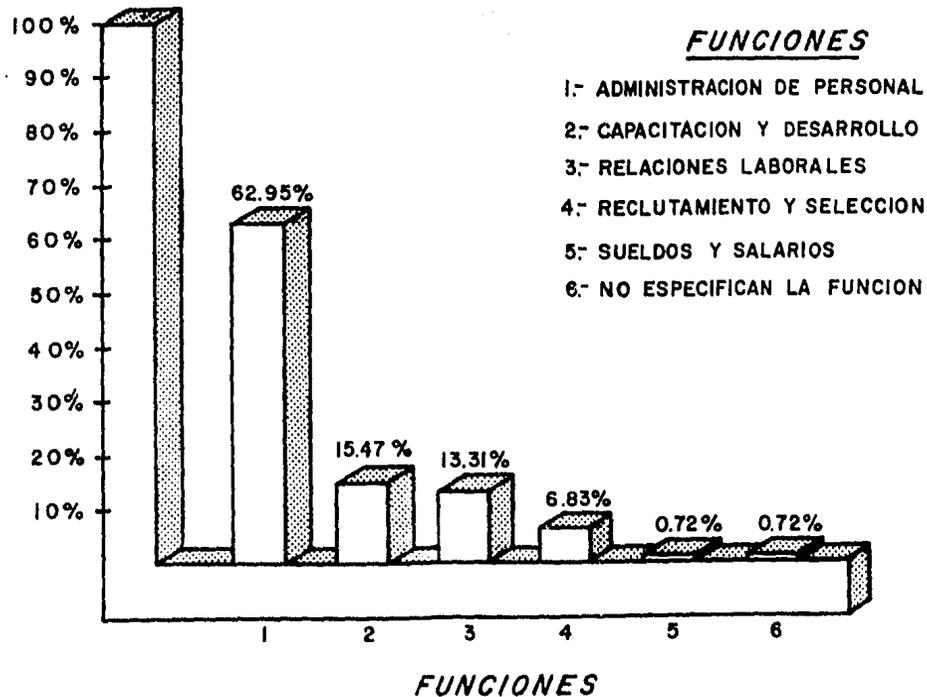
DISTRIBUCION DE LOS ANUNCIOS OBSERVADOS EN LOS PERIODICOS DE ACUERDO A LAS PRESTACIONES OFRECIDAS Y FRECUENCIA

PRESTACIONES	PERIODICO "A"		PERIODICO "B"		T O T A L	
	F	%	F	%	F	%
1	23	4.56	31	5.05	54	4.83
2	1	0.20	2	0.32	3	0.27
1,2	103	20.44	155	25.24	258	23.08
1,2,3	47	9.32	55	8.96	102	9.12
1,2,4	37	7.34	36	5.86	73	6.53
1,2,5	35	6.94	47	7.65	82	7.33
1,2,6	42	8.33	50	8.14	92	8.23
1,3	90	17.86	96	15.63	186	16.64
1,3,4	14	2.78	12	1.95	26	2.32
1,3,5	18	3.57	32	5.21	50	4.47
1,3,6	22	4.36	27	4.40	49	4.38
1,4	22	4.36	24	3.91	46	4.11
1,4,5	10	1.99	6	0.98	16	1.43
1,4,6	6	1.19	2	0.32	8	0.71
1,5	20	3.97	25	4.07	45	4.02
1,5,6	3	0.59	3	0.49	6	0.54
1,6	11	2.18	11	1.79	22	1.97
<b>T O T A L :</b>	<b>504</b>	<b>100%</b>	<b>614</b>	<b>100%</b>	<b>1,118</b>	<b>100%</b>
<p><b>SIMBOLOGIA:</b></p> <p>1.- MAYORES A LA LEY                  2.- POSIBILIDAD DE DESARROLLO                  3.- SEMANA INGLESA                  4.- SEGURO DE VIDA                  5.- SERVICIO DE COMEDOR                  6.- SISTEMAS DE INCENTIVOS.</p>						

DISTRIBUCION DE LOS PUESTOS REQUERIDOS PARA EL AREA DE PERSONAL, DE ACUERDO A SUS FUNCIONES

FUNCIONES	PUESTOS	PERIODICO "A"		PERIODICO "B"		TOTAL	
		F	\$	F	\$	F	\$
ADMINISTRACION DE PERSONAL	DIRECTOR	4	3.2	3	1.99	7	2.54
	SUBDIRECTOR	9	7.2	2	1.32	11	3.98
	GERENTE	29	23.2	35	23.18	64	23.19
	SUBGERENTE	14	11.2	21	13.91	35	12.68
	JEFE	6	4.8	5	3.31	11	3.98
	SUPERVISOR	21	16.8	22	14.57	43	15.58
	AUXILIAR	1	0.8	3	1.99	4	1.45
	SUBTOTAL:	84	67.2	91	60.27	175	62.95
CAPACITACION Y DESARROLLO	SUBDIRECTOR	-	-	1	0.66	1	0.36
	GERENTE	6	4.8	6	3.97	12	4.35
	SUBGERENTE	-	-	2	1.32	2	0.72
	JEFE	2	1.6	6	3.97	8	2.90
	SUPERVISOR	1	0.8	1	0.66	2	0.72
	COORDINADOR	10	8.0	8	5.30	18	6.52
	SUBTOTAL:	19	15.2	24	15.88	43	15.47
RELACIONES LABORALES	GERENTE	8	5.6	13	7.95	21	6.88
	SUBGERENTE	1	0.8	5	3.31	6	2.17
	JEFE	1	0.8	6	3.97	7	2.54
	AUXILIAR	3	2.4	-	-	3	1.09
	SUBTOTAL:	13	9.6	24	15.23	37	13.31
RECLUTAMIENTO Y SELECCION	GERENTE	3	2.4	5	3.31	8	2.90
	SUBGERENTE	2	1.6	4	2.65	6	2.17
	JEFE	-	-	4	2.65	4	1.45
	SUPERVISOR	-	-	1	0.66	1	0.36
	SUBTOTAL:	5	4.0	14	9.27	19	6.83
SUELDOS Y SALARIOS	ANALISTA	2	1.6	-	-	2	0.72
	SUBTOTAL:	2	1.6	-	-	2	0.72
NO ESPECIFICAN LA FUNCION	SUBDIRECTOR	1	0.8	-	-	1	0.36
	SUPERVISOR	1	0.8	-	-	1	0.36
	SUBTOTAL:	2	1.6	-	-	2	0.72
	TOTAL:	126	100%	152	100%	278	100%

## AREA DE PERSONAL

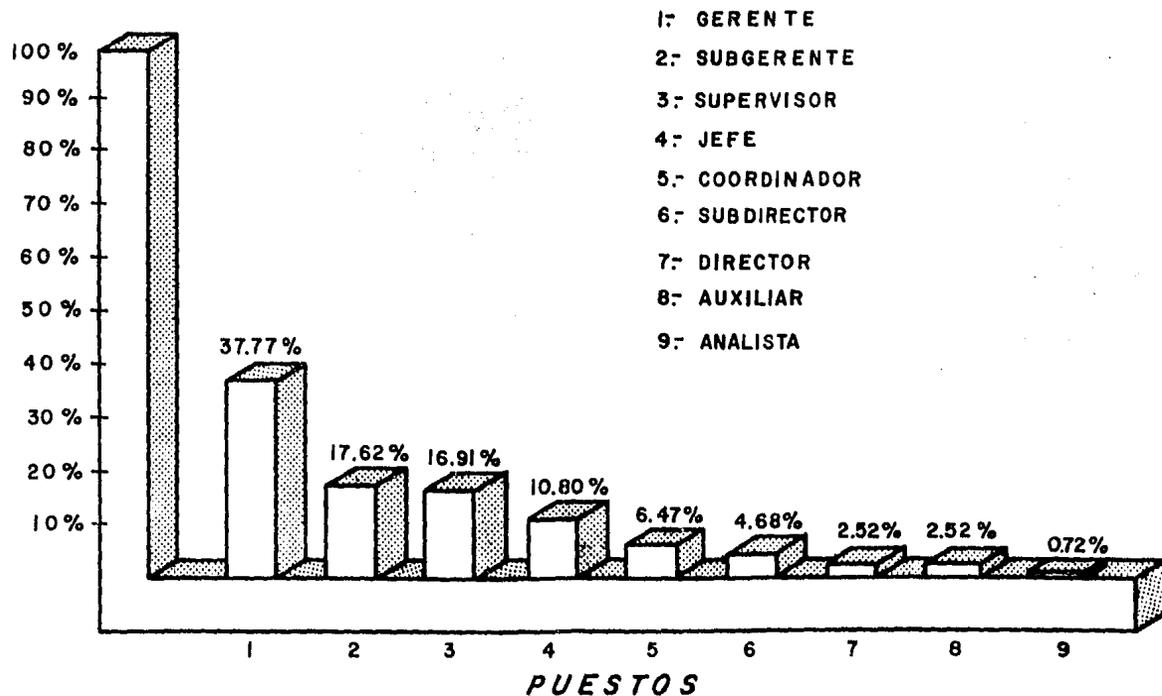


CUADRO DESCRIPTIVO DE LOS PUESTOS SOLICITADOS PARA EL AREA DE PERSONAL

PUESTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
GERENTE	105	37.77
SUBGERENTE	49	17.62
SUPERVISOR	47	16.91
JEFE	30	10.80
COORDINADOR	18	6.47
SUBDIRECTOR	13	4.68
DIRECTOR	7	2.52
AUXILIAR	7	2.52
ANALISTA	2	0.72
T O T A L :	278	100%

# PUESTOS SOLICITADOS PARA EL AREA DE PERSONAL

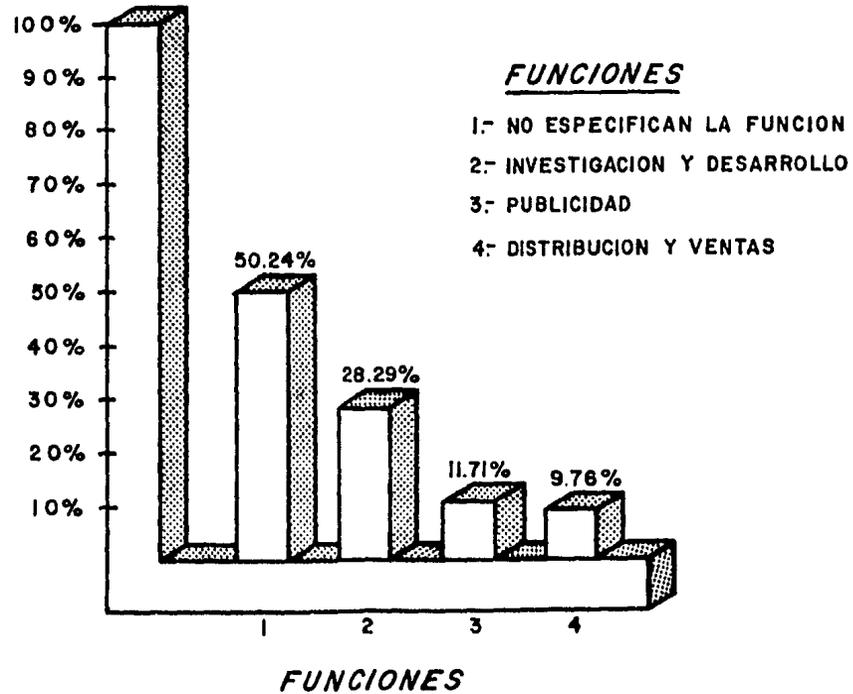
## PUESTOS



DISTRIBUCION DE LOS PUESTOS REQUERIDOS PARA EL AREA DE VENTAS, DE ACUERDO A SUS FUNCIONES.

FUNCIONES	PUESTOS	PERIODICO "A"		PERIODICO "B"		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%
INVESTIGACION Y DESARROLLO	SUBDIRECTOR	2	2.47	- . -	- . -	2	0.97
	GERENTE	4	4.94	13	10.48	17	8.29
	SUBGERENTE	- . -	- . -	1	0.81	1	0.49
	JEFE	3	3.70	5	4.03	8	3.90
	COORDINADOR	- . -	- . -	2	1.61	2	0.97
	INV. DE MERCADO	13	16.05	15	12.09	28	13.66
	SUBTOTAL :	22	27.16	36	29.02	58	28.29
PUBLICIDAD	SUBDIRECTOR	- . -	- . -	1	0.81	1	0.49
	GERENTE	5	6.17	6	4.84	11	5.36
	SUBGERENTE	3	3.70	1	0.81	4	1.95
	JEFE	4	4.94	2	1.61	6	2.93
	SUPERVISOR	- . -	- . -	2	1.61	2	0.97
	SUBTOTAL :	12	14.81	12	9.68	24	11.71
DISTRIBUCION Y VENTAS	GERENTE	3	3.70	5	4.03	8	3.90
	SUBGERENTE	1	1.23	1	0.81	2	0.97
	JEFE	- . -	- . -	3	2.42	3	1.46
	SUPERVISOR	- . -	- . -	3	2.42	3	1.46
	AUXILIAR	2	2.47	2	1.61	4	1.95
	SUBTOTAL :	6	7.40	14	11.29	20	9.76
NO ESPECIFICAN LA FUNCION.	SUBDIRECTOR	2	2.47	1	0.81	3	1.46
	GERENTE	19	23.46	28	22.58	47	22.93
	SUBGERENTE	4	4.94	7	5.64	11	5.36
	JEFE	3	3.70	4	3.22	7	3.41
	SUPERVISOR	2	2.47	6	4.84	8	3.90
	AGENTE DE VENTA	11	13.58	16	12.90	27	13.17
	SUBTOTAL :	41	50.62	62	49.99	103	50.24
	TOTAL :	81	100%	124	100%	205	100%

## AREA DE VENTAS

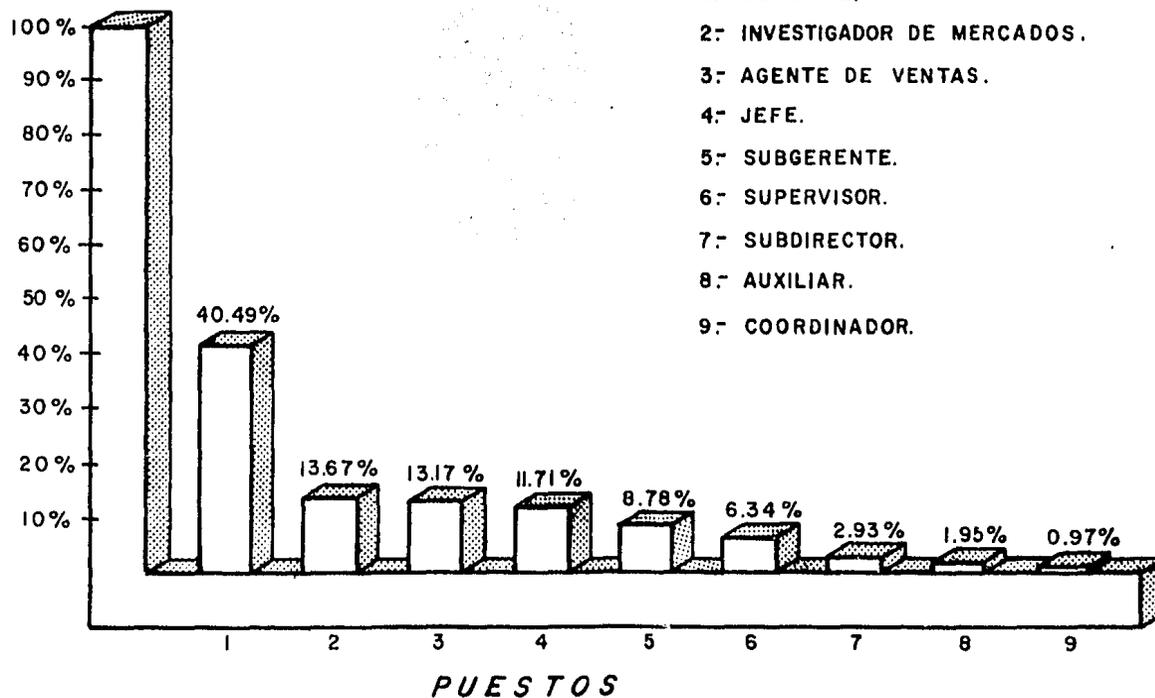


CUADRO DESCRIPTIVO DE LOS PUESTOS SOLICITADOS PARA EL AREA DE VENTAS

PUESTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
GERENTE	83	40.49
INVESTIGADOR DE MERCADOS.	28	13.67
AGENTE DE VENTAS	27	13.17
JEFE	24	11.71
SUBGERENTE	18	8.78
SUPERVISOR	13	6.34
SUBDIRECTOR	6	2.93
AUXILIAR	4	1.95
COORDINADOR	2	0.97
T O T A L :	205	100%

## PUESTOS SOLICITADOS PARA EL AREA DE VENTAS

### PUESTOS

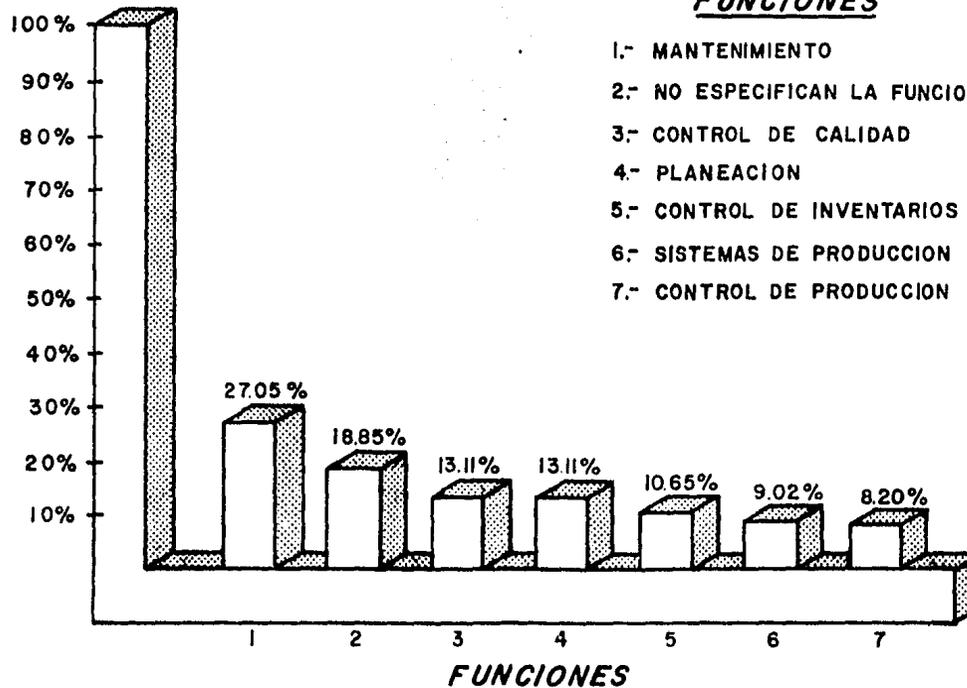


- 1- GERENTE.
- 2- INVESTIGADOR DE MERCADOS.
- 3- AGENTE DE VENTAS.
- 4- JEFE.
- 5- SUBGERENTE.
- 6- SUPERVISOR.
- 7- SUBDIRECTOR.
- 8- AUXILIAR.
- 9- COORDINADOR.

DISTRIBUCION DE LOS PUESTOS REQUERIDOS PARA EL AREA DE PRODUCCION, DE ACUERDO A SUS FUNCIONES.

FUNCIONES	P U E S T O S	PERIODICO "A"		PERIODICO "B"		T O T A L	
		F	%	F	%	F	%
MANTENIMIENTO	GERENTE	10	16.13	2	3.33	12	9.84
	SUBGERENTE	4	6.45	2	3.33	6	4.92
	JEFE	6	9.68	5	8.33	11	9.02
	SUPERVISOR	2	3.22	1	1.67	3	2.45
	AUXILIAR	- . -	- . -	1	1.67	1	0.82
	SUBTOTAL :	22	35.48	11	18.33	33	27.05
CONTROL DE CALIDAD.	JEFE	2	3.22	2	3.33	4	3.28
	SUPERVISOR	8	12.90	4	6.67	12	9.84
	SUBTOTAL :	10	16.12	6	10.00	16	13.11
PLANEACION	GERENTE	3	4.84	7	11.67	10	8.20
	SUBGERENTE	3	4.84	1	1.67	4	3.28
	JEFE	1	1.61	1	1.67	2	1.64
	SUBTOTAL :	7	11.29	9	15.01	16	13.11
CONTROL DE INVENTARIOS	GERENTE	3	4.84	1	1.67	4	3.28
	SUBGERENTE	1	1.61	2	3.33	3	2.45
	JEFE	1	1.61	2	3.33	3	2.45
	SUPERVISOR	2	4.84	- . -	- . -	3	1.45
	SUBTOTAL :	8	12.90	5	8.33	13	10.65
SISTEMAS DE PRODUCCION.	GERENTE	- . -	- . -	1	1.67	1	0.82
	SUBGERENTE	1	1.61	- . -	- . -	1	0.82
	JEFE	- . -	- . -	1	1.67	1	0.82
	ANALISTA	2	3.22	6	10.00	8	6.56
	SUBTOTAL :	3	4.83	8	13.33	11	9.02
CONTROL DE PRODUCCION.	JEFE	2	3.22	2	3.33	4	3.28
	AUXILIAR	2	3.22	4	6.67	6	4.92
	SUBTOTAL :	4	6.44	6	10.00	10	8.20
NO ESPECIFICAN LA FUNCION.	DIRECTOR	- . -	- . -	1	1.67	1	0.82
	SUBDIRECTOR	- . -	- . -	1	1.67	1	0.82
	GERENTE	2	3.22	5	8.33	7	5.74
	SUBGERENTE	2	3.22	3	5.00	5	4.10
	JEFE	1	1.61	- . -	- . -	1	0.82
	SUPERVISOR	3	4.84	5	8.33	8	6.56
	SUBTOTAL :	8	12.89	15	25.00	23	18.85
	TOTAL	62	100%	60	100%	122	100%

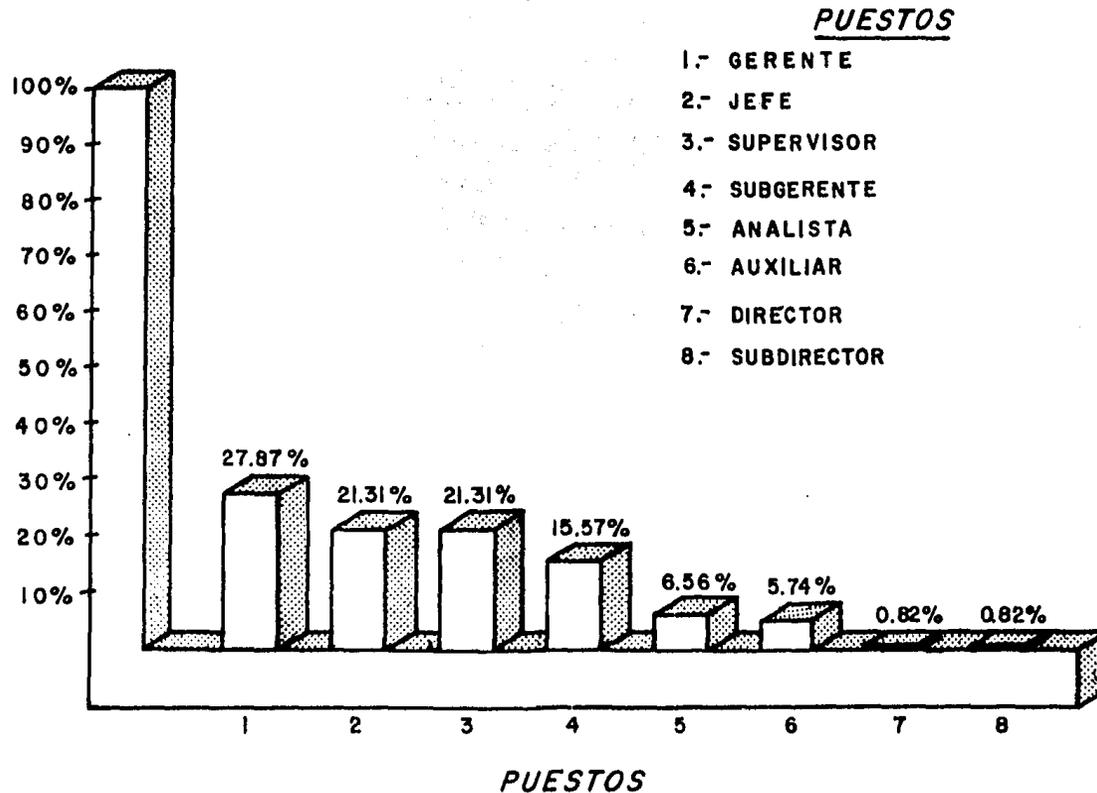
## AREA DE PRODUCCION



CUADRO DESCRIPTIVO DE LOS PUESTOS SOLICITADOS PARA EL AREA DE PRODUCCION.

PUESTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
GERENTE	34	27.87
JEFE	26	21.31
SUPERVISOR	26	21.31
SUBGERENTE	19	15.57
ANALISTA	8	6.56
AUXILIAR	7	5.74
DIRECTOR	1	0.82
SUBDIRECTOR	1	0.82
T O T A L :	122	100%

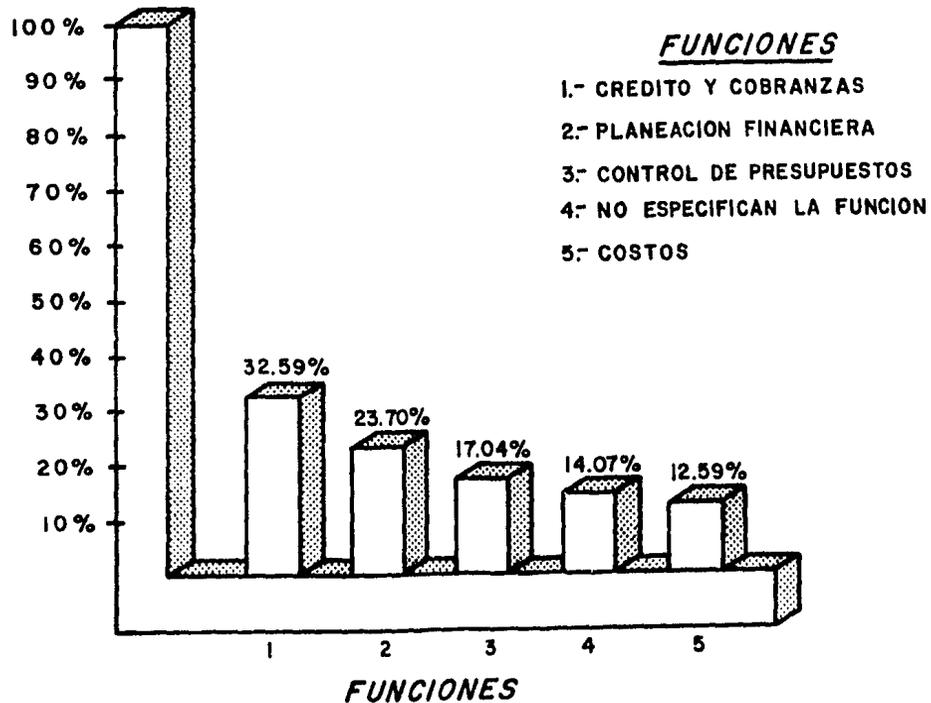
# PUESTOS SOLICITADOS PARA EL AREA DE PRODUCCION



DISTRIBUCION DE LOS PUESTOS REQUERIDOS PARA EL AREA DE FINANZAS, DE ACUERDO A SUS FUNCIONES.

FUNCIONES	PUESTOS	PERIODICO "A"		PERIODICO "B"		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%
CREDITO Y COBRANZAS	GERENTE	7	10.94	11	15.49	18	13.33
	SUBGERENTE	3	4.69	3	4.22	6	4.44
	JEFE	8	12.50	6	8.45	14	10.37
	AUXILIAR	2	3.12	2	2.82	4	2.96
	ANALISTA	- . -	- . -	2	2.82	2	1.48
	SUBTOTAL :	20	31.25	24	33.80	44	32.59
PLANEACION FINANCIERA	GERENTE	13	20.31	19	26.76	32	23.70
	SUBTOTAL :	13	20.31	19	26.76	32	23.70
CONTROL DE PRESUPUESTOS	GERENTE	2	3.12	1	1.41	3	2.22
	SUBGERENTE	4	6.25	3	4.22	7	5.18
	JEFE	2	3.12	5	7.04	7	5.18
	AUXILIAR	1	1.56	5	7.04	6	4.44
	SUBTOTAL :	9	14.05	14	19.71	23	17.04
COSTOS	GERENTE	1	1.56	2	2.82	3	2.22
	ANALISTA	8	12.50	6	8.45	14	10.37
	SUBTOTAL :	9	14.06	8	4.27	17	12.59
NO ESPECIFICAN LA FUNCION	GERENTE	2	3.12	1	1.41	3	2.22
	SUBGERENTE	2	3.12	1	1.41	3	2.22
	ANALISTA	8	12.50	3	4.22	11	8.15
	AUDITOR	1	1.56	1	1.41	2	1.48
	SUBTOTAL :	13	20.30	6	8.45	19	14.07
	TOTAL :	64	100%	71	100%	135	100%

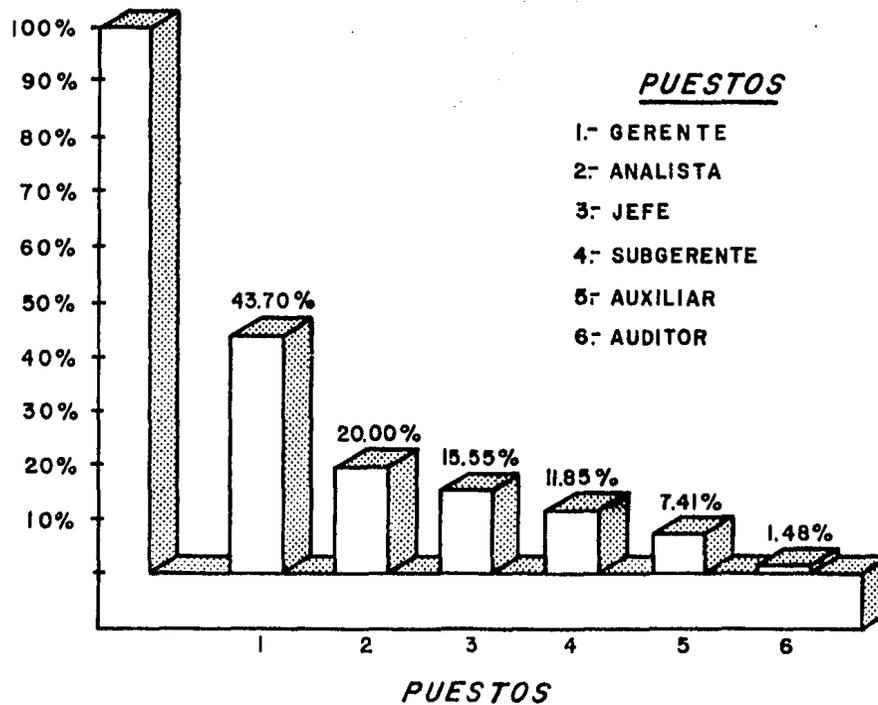
## AREA DE FINANZAS



CUADRO DESCRIPTIVO DE LOS PUESTOS SOLICITADOS PARA EL AREA DE FINANZAS.

PUESTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
GERENTE	59	43.70
ANALISTA	27	20.00
JEFE	21	15.55
SUBGERENTE	16	11.85
AUXILIAR	10	7.41
AUDITOR	2	1.48
TOTAL :	135	100%

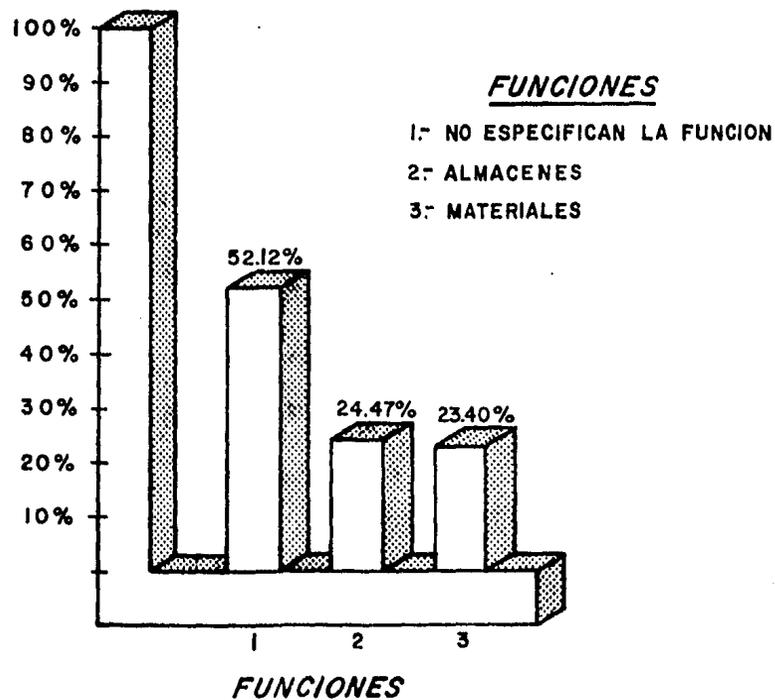
## PUESTOS SOLICITADOS PARA EL AREA DE FINANZAS



DISTRIBUCION DE LOS PUESTOS REQUERIDOS PARA EL AREA DE COMPRAS, DE ACUERDO A SUS FUNCIONES.

FUNCIONES	PUESTOS	PERIODICO "A"		PERIODICO "B"		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%
MATERIALES	DIRECTOR	3	6.98	5	9.80	8	8.51
	SUBDIRECTOR	4	9.30	4	7.84	8	8.51
	GERENTE	2	4.65	3	5.88	5	5.32
	SUBGERENTE	- . -	- . -	1	1.96	1	1.06
	SUBTOTAL :	9	20.93	13	25.48	22	23.40
ALMACENES	SUBGERENTE	2	4.65	- . -	- . -	2	2.13
	JEFE	7	16.28	10	19.61	17	18.08
	SUPERVISOR	- . -	- . -	1	1.96	1	1.06
	AUXILIAR	1	2.32	1	1.96	2	2.13
	ANALISTA	- . -	- . -	1	1.96	1	1.06
	SUBTOTAL :	10	23.25	13	25.49	23	24.47
NO ESPECIFICAN LA FUNCION.	SUBDIRECTOR	1	2.32	1	1.96	2	2.13
	GERENTE	13	30.23	11	21.57	24	25.53
	SUBGERENTE	3	6.98	6	11.76	9	9.57
	JEFE	4	9.30	7	13.72	11	11.70
	SUPERVISOR	1	2.32	- . -	- . -	1	1.06
	AUXILIAR	2	4.65	- . -	- . -	2	2.13
	SUBTOTAL :	24	55.80	25	49.01	49	52.12
TOTAL :	43	100%	51	100%	94	100%	

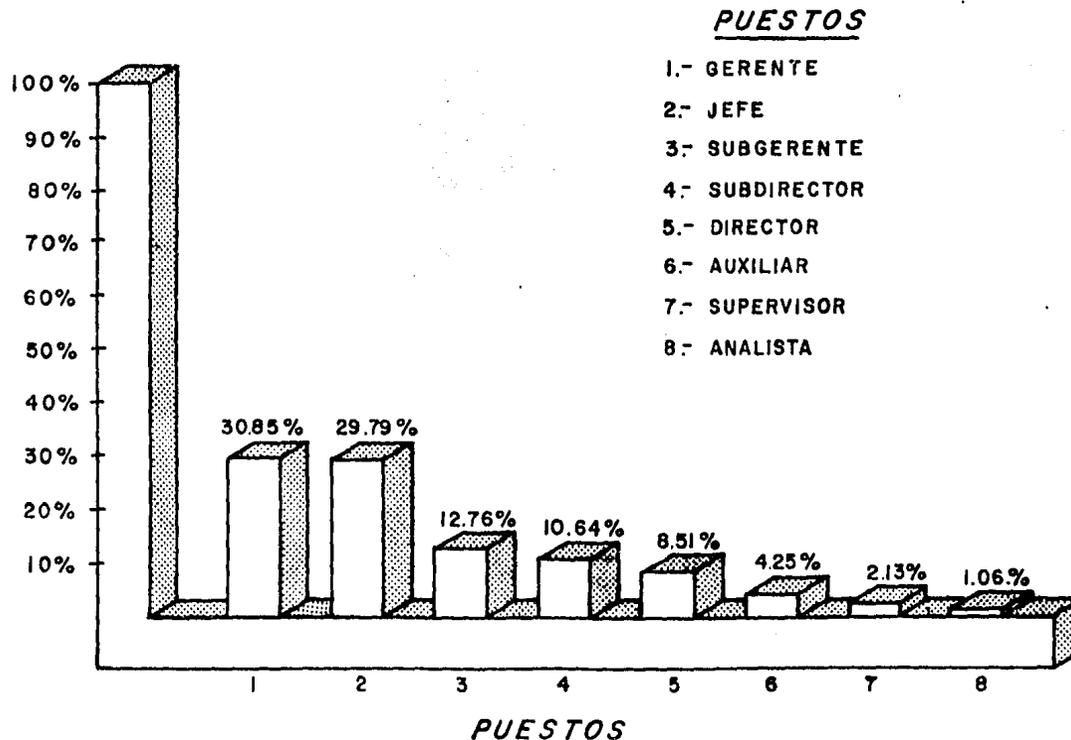
## AREA DE COMPRAS



CUADRO DESCRIPTIVO DE LOS PUESTOS SOLICITADOS PARA EL AREA DE COMPRAS

PUESTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
GERENTE	29	30.85
JEFE	28	29.79
SUBGERENTE	12	12.76
SUBDIRECTOR	10	10.64
DIRECTOR	8	8.51
AUXILIAR	4	4.25
SUPERVISOR	2	2.13
ANALISTA	1	1.06
TOTAL :	94	100%

## PUESTOS SOLICITADOS PARA EL AREA DE COMPRAS



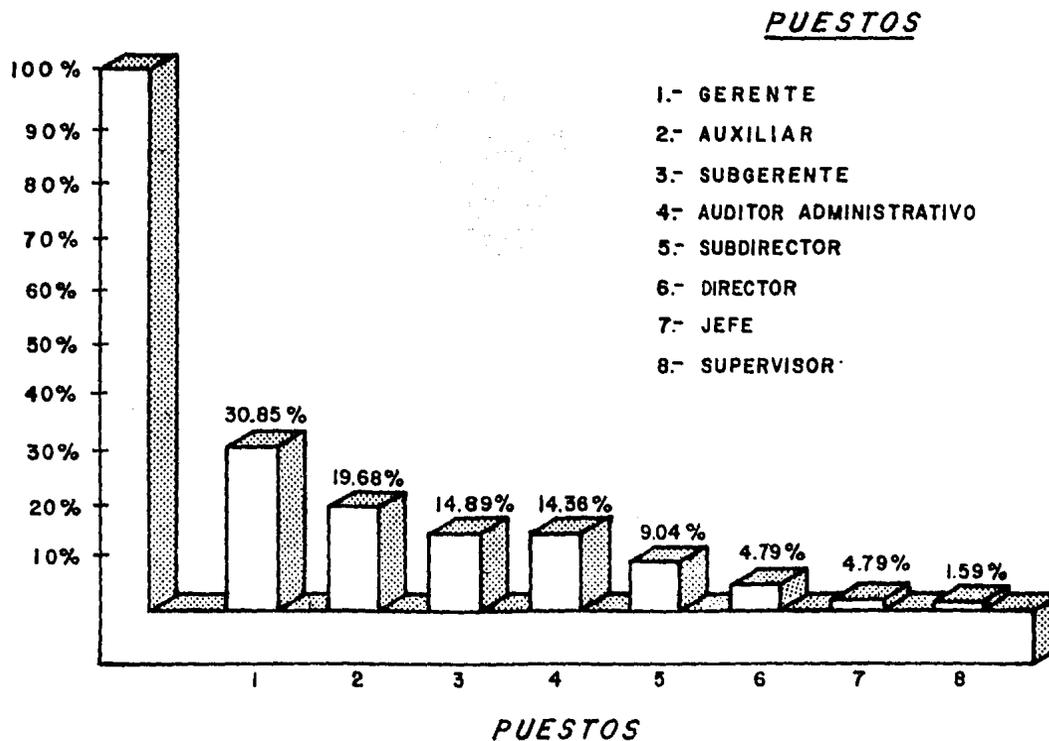
DISTRIBUCION DE LOS PUESTOS REQUERIDOS PARA EL AREA DE ADMINISTRACION GENERAL.

A R E A	P U E S T O S	PERIODICO "A"		PERIODICO "B"		T O T A L	
		F	%	F	%	F	%
ADMINISTRACION GENERAL	DIRECTOR	5	5.74	4	3.97	9	4.79
	SUBDIRECTOR	5	5.74	12	11.89	17	9.04
	GERENTE	31	35.63	27	26.73	58	30.85
	SUBGERENTE	14	16.09	14	13.87	28	14.89
	JEFE	5	5.74	4	2.97	9	4.79
	SUPERVISOR	1	1.15	2	1.99	3	1.59
	AUXILIAR	15	17.24	22	21.79	37	19.68
	AUDITOR ADMVO.	11	12.64	16	15.84	27	14.36
	TOTAL:	87	100%	101	100%	188	100

CUADRO DESCRIPTIVO DE LOS PUESTOS SOLICITADOS PARA EL AREA DE ADMINISTRACION GENERAL.

PUESTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
GERENTE	58	30.85
AUXILIAR	37	19.68
SUBGERENTE	28	14.89
AUDITOR ADMVO.	27	14.36
SUBDIRECTOR	17	9.04
DIRECTOR	9	4.79
JEFE	9	4.79
SUPERVISOR	3	1.59
T O T A L :	188	100%

## PUESTOS SOLICITADOS PARA EL AREA DE ADMINISTRACION GENERAL



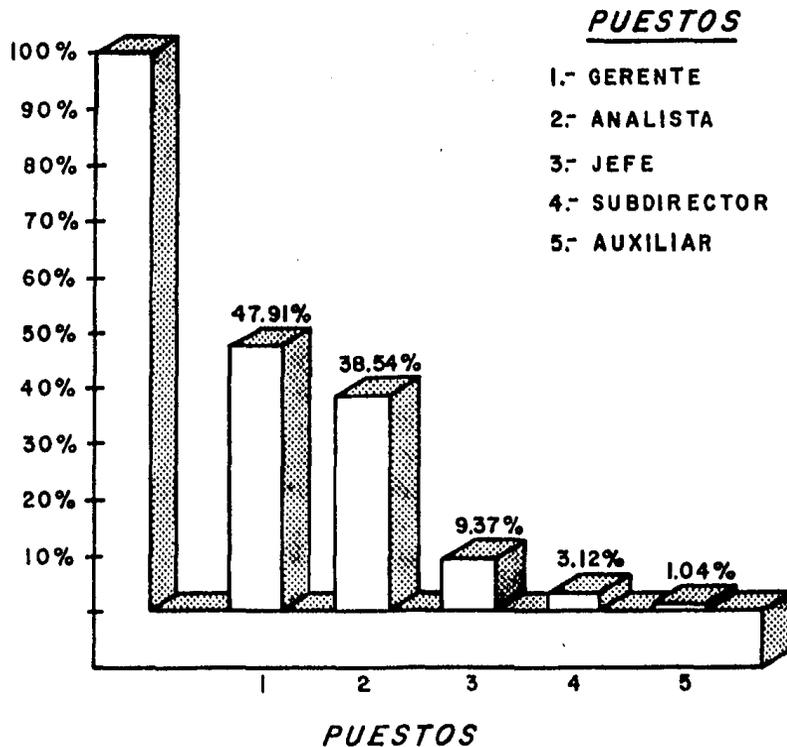
DISTRIBUCION DE LOS PUESTOS REQUERIDOS PARA EL AREA DE ORGANIZACION Y METODOS.

A R E A	P U E S T O S	P E R I O D I C O " A "		P E R I O D I C O " B "		T O T A L	
		F	%	F	%	F	%
ORGANIZACION Y METODOS	SUBDIRECTOR	2	4.88	1	1.82	3	3.12
	GERENTE	17	41.46	29	52.73	46	47.91
	JEFE	5	12.19	4	7.27	9	9.37
	ANALISTA	17	41.46	20	36.36	37	38.54
	AUXILIAR	- . -	- . -	1	1.82	1	1.04
	TOTAL :	41	100%	55	100%	96	100%

CUADRO DESCRIPTIVO DE LOS PUESTOS SOLICITADOS PARA EL AREA DE ORGANIZACION Y METODOS.

PUESTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
GERENTE	46	47.91
ANALISTA	37	38.54
JEFE	9	9.37
SUBDIRECTOR	3	3.12
AUXILIAR	1	1.04
TOTAL :	96	100%

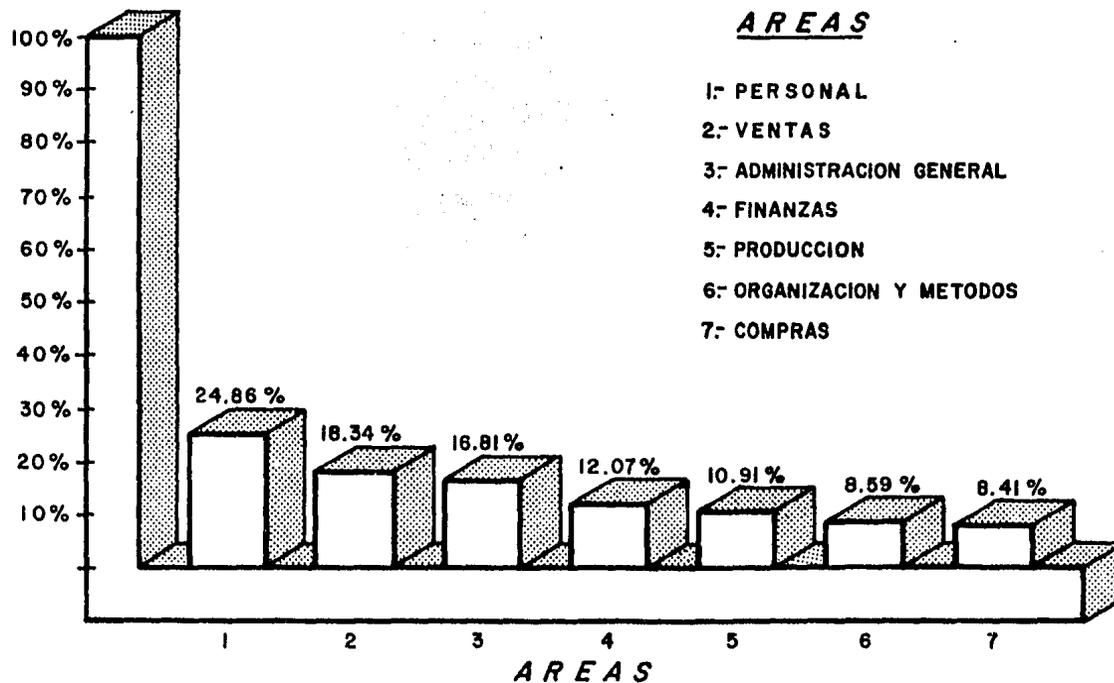
# PUESTOS SOLICITADOS PARA EL AREA DE ORGANIZACION Y METODOS



DISTRIBUCION POR AREAS FUNCIONALES, DE LOS ANUNCIOS OBSERVADOS EN LOS PERIODICOS Y FRECUENCIA DE LOS MISMOS.

A R E A S	PERIODICO "A"		PERIODICO "B"		T O T A L	
	F	%	F	%	F	%
PERSONAL	126	25.00	152	24.75	278	24.86
VENTAS	81	16.07	124	20.19	205	18.34
ADMINISTRACION GENERAL	87	17.26	101	16.45	188	16.81
FINANZAS	64	12.70	71	11.56	135	12.07
PRODUCCION	62	12.30	60	9.77	122	10.91
ORGANIZACION Y METODOS	41	8.13	55	8.96	96	8.59
COMPRAS	43	8.53	51	8.31	94	8.41
T O T A L :	504	100%	614	100%	1,118	100%

## AREAS FUNCIONALES



CUADRO DESCRIPTIVO DE LOS PUESTOS SOLICITADOS EN LAS DIFERENTES AREAS

PUESTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
GERENTE	414	37.03
JEFE	147	13.15
SUBGERENTE	142	12.70
SUPERVISOR	91	8.14
ANALISTA	75	6.71
AUXILIAR	70	6.26
SUBDIRECTOR	50	4.47
AUDITOR	29	2.59
INVESTIGADOR DE MERCADOS.	28	2.50
AGENTE DE VENTAS	27	2.41
DIRECTOR	25	2.24
COORDINADOR	20	1.79
T O T A L :	1,118	100%

DESCRIPCION GENERICA POR AREA FUNCIONAL, DE CADA UNO DE  
LOS CUADROS ANTERIORES.

AREA DE PERSONAL:

DE ACUERDO A LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA PRESENTE INVESTIGACION, VE MOS QUE EL NUMERO DE ANUNCIOS DE ESTA AREA ES DE 278, DE UN TOTAL DE 1,118 ANUNCIOS QUE CONFORMAN EL UNIVERSO, LO QUE VIENE A REPRESENTAR UN 24.86% DE LA POBLACION TOTAL.

DENTRO DEL AREA DE PERSONAL, LAS FUNCIONES QUE MAS SE SOLICITARON FUERON LAS SIGUIENTES:

FUNCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE DEL AREA	PORCENTAJE DE POBL.TOTAL
ADMINISTRACION DE PERSONAL	175	62.95	15.65
CAPACITACION Y DESARROLLO	43	15.47	3.85
RELACIONES LABORALES	37	13.31	3.31
RECLUTAMIENTO Y SELECCION	19	6.83	1.70
SUELDOS Y SALARIOS	2	0.72	0.17
NO ESPECIFICAN LA FUNCION	2	0.72	0.17
T O T A L :	278	100%	24.86%

COMO PODEMOS APRECIAR, LA FUNCION MAS SOLICITADA FUE ADMINISTRACION DE PERSONAL, CON UN TOTAL DE 175 ANUNCIOS, QUE REPRESENTAN UN 62.95% DE POBLACION DEL AREA Y UN 15.65% DE LA POBLACION TOTAL.

LOS PUESTOS MAS SOLICITADOS PARA ESTA FUNCION, SON LOS SIGUIENTES:

PUESTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE DE FUNCION	PORCENTAJE DE POBL.TOTAL
GERENTE	64	36.57	5.72
SUPERVISOR	43	24.57	3.85
SUBGERENTE	35	20.00	3.13
SUBDIRECTOR	11	6.28	0.98
JEFE	11	6.28	0.98
DIRECTOR	7	4.00	0.63
AUXILIAR	4	2.28	0.36
T O T A L :	175	100%	15.65%

TAMBIEN ES SUMAMENTE IMPORTANTE MENCIONAR, QUE EL PUESTO DE GERENTE -- FUE EL MAS COTIZADO, TANTO PARA EL AREA DE PERSONAL, COMO PARA LA FUNCION DE ADMINISTRACION DE PERSONAL, YA QUE DICHO PUESTO REPRESENTA UN 36.57% DE LA POBLACION DE LA MISMA Y UN 37.77% DE LA POBLACION DEL AREA. AQUI, CABE SENALAR LOS REQUISITOS QUE SE SOLICITARON PARA PODER CUBRIR EL PUESTO DE GERENTE:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: NO SE INDICA	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 35 A 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 A 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

DENTRO DE ESTA FUNCION, TAMBIEN SE SOLICITO EL PUESTO DE SUPERVISOR, - REPRESENTANDO UN 24.57% DE LA POBLACION DE ESTA Y UN 16.91% DE LA POBLACION DEL AREA.

PARA CUBRIR ESTE PUESTO, SE REQUIERE LO SIGUIENTE:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: NO SE INDICA	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: CASADO	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 A 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

EL PUESTO QUE SIGUE EN ORDEN DE IMPORTANCIA, ES EL DE SUBGERENTE, QUE REPRESENTA UN 20.00% DE LA POBLACION DE ESTA FUNCION Y UN 17.62% DE LA POBLACION DEL AREA.

ESTE PUESTO, COMPRENDE LOS SIGUIENTES REQUISITOS:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: NO SE INDICA	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: CASADO	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

ADEMÁS, PARA ESTA FUNCIÓN TAMBIÉN SE SOLICITARON LOS PUESTOS DE SUBDIRECTOR Y JEFE, QUIENES A SU VEZ REPRESENTAN UN 6.28% DE LA POBLACION DE LA FUNCIÓN Y UN 15.00% DE LA POBLACION DEL AREA.

ES NECESARIO CUMPLIR CON LOS SIGUIENTES REQUISITOS, PARA CUBRIR ESTOS PUESTOS:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: NO SE INDICA	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

ASIMISMO, PARA ESTA FUNCIÓN TAMBIÉN FUE SOLICITADO EL PUESTO DE DIRECTOR, QUIEN REPRESENTA UN 4% DE LA POBLACION DE LA FUNCIÓN Y UN 2.52% DE LA POBLACION DEL AREA.

SIENDO INDISPENSABLE, CUMPLIR CON LOS SIGUIENTES REQUISITOS PARA OCUPAR ESTE PUESTO:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: CASADO	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO

DE IGUAL FORMA TENEMOS EL PUESTO DE AUXILIAR, QUE FUE SOLICITADO PARA ESTA FUNCION, REPRESENTANDO UN 2.28% DE LA POBLACION DE ESTA Y UN -- 2.52% DE LA POBLACION DEL AREA.

PARA OCUPAR ESTE PUESTO, ES NECESARIO CUMPLIR CON LOS REQUERIMIENTOS SIGUIENTES:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: NO SE INDICA	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 25 a 30 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 1 a 2 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SISTEMA DE INCENTIVOS

ASIMISMO, TENEMOS LA FUNCION DE CAPACITACION Y DESARROLLO, CON UN TOTAL DE 43 ANUNCIOS, QUE REPRESENTAN UN 15.47% DE LA POBLACION DEL AREA Y UN 3.85% DE LA POBLACION TOTAL.

LOS SIGUIENTES PUESTOS FUERON LOS MAS SOLICITADOS PARA ESTA FUNCION:

PUESTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE DE FUNCION	PORCENTAJE DE POBL. TOTAL
COORDINADOR	18	41.87	1.61
GERENTE	12	27.91	1.07
JEFE	8	18.60	0.71
SUBGERENTE	2	4.65	0.18
SUPERVISOR	2	4.65	0.18
SUBDIRECTOR	1	2.32	0.09
T O T A L :	43	100%	3.85%

EL PUESTO DE COORDINADOR, QUE REPRESENTA UN 41.87% DE LA POBLACION DE LA PRESENTE FUNCION Y UN 6.47% DE LA POBLACION DEL AREA, ES EL QUE MAS SE SOLICITO PARA ESTA.

PIDIENDOSE PARA CUBRIR DICHO PUESTO, LO SIGUIENTE:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: NO SE INDICA	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: NO SE INDICA	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO

A CONTINUACION, TENEMOS EL PUESTO DE GERENTE, QUE REPRESENTA UN 27.91% DE LA POBLACION DE ESTA FUNCION Y UN 37.77% DE LA POBLACION DEL AREA, PARA EL CUAL SE REQUIERE LO SIGUIENTE:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: NO SE INDICA	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: DE 35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO

ES EL PUESTO DE JEFE EL QUE A CONTINUACION TENEMOS, EL CUAL REPRESENTA UN 18.60% DE LA POBLACION DE ESTA FUNCION Y UN 10.80% DE LA POBLACION DEL AREA.

PARA ESTE PUESTO SE REQUIERE LO SIGUIENTE:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: NO SE INDICA	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 1 a 2 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO

LOS PUESTOS QUE A CONTINUACION TENEMOS SON EL DE SUBGERENTE, SUPERVISOR Y SUBDIRECTOR, QUE COMPRENEN EL 7.62% DE LA POBLACION DE LA FUNCION, - MOTIVO POR EL CUAL SEGUN NUESTRO PUNTO DE VISTA LOS PUESTOS DE MAYOR RELEVANCIA Y REPRESENTATIVIDAD SON LOS DE COORDINADOR, GERENTE Y JEFE --- ARRIBA SENALADOS.

SIGUIENDO EL ORDEN ESTABLECIDO, TENEMOS A CONTINUACION LA FUNCION DE -  
RELACIONES LABORALES, CON UN TOTAL DE 37 ANUNCIOS QUE REPRESENTAN UN -  
13.31% DE LA POBLACION DEL AREA Y UN 3.31% DE LA POBLACION TOTAL.

LOS PUESTOS QUE APARECEN EN EL SIGUIENTE CUADRO FUERON LOS SOLICITADOS  
PARA ESTA FUNCION:

PUESTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE DE FUNCION	PORCENTAJE DE POBL. TOTAL
GERENTE	21	56.76	1.88
JEFE	7	18.92	0.62
SUBGERENTE	6	16.22	0.54
AUXILIAR	3	8.10	0.27
T O T A L :	37	100%	3.31%

PARA ESTA FUNCION, EL PUESTO DE MAYOR DEMANDA FUE EL DE GERENTE, QUIEN  
REPRESENTA UN 56.76% DE LA POBLACION DE LA MISMA Y UN 37.77% DE LA PO-  
BLACION DEL AREA, PARA EL CUAL SE REQUIERE LO SIGUIENTE:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO

ES EL PUESTO DE JEFE, EL QUE A CONTINUACION TENEMOS, REPRESENTANDO UN  
18.92% DE LA POBLACION DE LA FUNCION Y UN 10.80% DE LA POBLACION DEL -  
AREA, PARA EL CUAL SE SOLICITAN LOS SIGUIENTES REQUISITOS:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 1 a 2 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

A CONTINUACION, TENEMOS EL PUESTO DE SUBGERENTE, QUE REPRESENTA UN 16.22% DE LA POBLACION DE LA FUNCION Y UN 17.62% DE LA POBLACION DEL AREA, PARA ESTE PUESTO SE REQUIERE LO SIGUIENTE:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: NO SE INDICA	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: CASADO	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO

POR ULTIMO, TENEMOS EL PUESTO DE AUXILIAR, QUE REPRESENTA UN 8.10% DE LA POBLACION DE ESTA FUNCION Y UN 2.52% DE LA POBLACION DEL AREA, SIENDO MINIMA SU REPRESENTATIVIDAD, MOTIVO POR EL CUAL CONSIDERAMOS DE MAYOR IMPORTANCIA LOS TRES PRIMEROS PUESTOS ANTES MENCIONADOS.

EL SIGUIENTE SITIO LO OCUPA LA FUNCION DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION -- CON UN TOTAL DE 19 ANUNCIOS, QUE REPRESENTAN UN 6.83% DE LA POBLACION DEL AREA Y UN 1.70% DE LA POBLACION TOTAL.

LOS PUESTOS SOLICITADOS PARA ESTA FUNCION, SON LOS SIGUIENTES:

PUESTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE DE FUNCION	PORCENTAJE DE POBL. TOTAL
GERENTE	8	42.10	0.71
SUBGERENTE	6	31.58	0.54
JEFE	4	21.05	0.36
SUPERVISOR	1	5.26	0.09
T O T A L :	19	100%	1.70%

DENTRO DE ESTA, CABE SENALAR QUE EL PUESTO DE GERENTE, FUE EL DE MAYOR DEMANDA, YA QUE REPRESENTA UN 42.10% DE LA POBLACION DE LA FUNCION Y UN 37.77% DE LA POBLACION DEL AREA.

SIENDO LOS SIGUIENTES REQUISITOS LOS SOLICITADOS PARA OCUPAR ESTE PUESTO:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: NO SE INDICA	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: NO SE INDICA	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

EL SIGUIENTE PUESTO REQUERIDO PARA ESTA FUNCION, ES EL DE SUBGERENTE - REPRESENTANDO ESTE UN 31.58% DE LA POBLACION DE LA MISMA Y UN 17.62% - DE LA POBLACION DEL AREA.

PARA OCUPAR ESTE PUESTO, SE SOLICITO LO SIGUIENTE:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: NO SE INDICA	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: CASADO	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

DE LA MISMA MANERA, TENEMOS EL PUESTO DE JEFE, QUE REPRESENTA UN 21.05% DE LA POBLACION DE LA FUNCION Y UN 10.80% DE LA POBLACION DEL AREA.

PIDIENDOSE PARA CUBRIR ESTE PUESTO, LO SIGUIENTE:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: NO SE INDICA	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 1 a 2 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

PARA ESTA FUNCION, TAMBIEN SE SOLICITO EL PUESTO DE SUPERVISOR, QUE REPRESENTA UN 5.26% DE LA POBLACION DE LA MISMA Y UN 16.91% DE LA POBLACION DEL AREA, SIENDO MINIMA SU REPRESENTACION DENTRO DE ESTA, MOTIVO POR EL CUAL NO LO CONSIDERAMOS DE VITAL IMPORTANCIA, YA QUE LOS TRES - PRIMEROS PUESTOS SON LOS QUE CONFORMAN PRACTICAMENTE EL TOTAL DE LA -- FUNCION.

CABE SENALAR, QUE EL AREA DE PERSONAL TAMBIEN COMPRENDE LA FUNCION DE SUELDOS Y SALARIOS, QUE CON UNICAMENTE 2 ANUNCIOS, EQUIVALE AL 0.72% - DE LA POBLACION DEL AREA Y UN 0.18% DE LA POBLACION TOTAL, TENIENDO CO MO UNICO PUESTO SOLICITADO EL DE ANALISTA.

POR ULTIMO, TENEMOS EN ESTA AREA 2 ANUNCIOS QUE NO NOS HACEN LA INDICACION DE PARA QUE FUNCION SON REQUERIDOS Y QUE A SU VEZ REPRESENTAN UN 0.72% DE LA POBLACION DEL AREA Y UN 0.18% DE LA POBLACION TOTAL.

LOS PUESTOS QUE SE SOLICITARON EN DICHA ANUNCIOS SON LOS SIGUIENTES:

PUESTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE DE FUNCION	PORCENTAJE DE POBL.TOTAL
SUBDIRECTOR	1	50.00	0.09
SUPERVISOR	1	50.00	0.09
T O T A L :	2	100%	0.18%

COMO PODEMOS OBSERVAR, LA FRECUENCIA DE ESTOS PUESTOS ES MINIMA, POR - LO QUE FUE DIFICIL DETERMINAR SUS CORRESPONDIENTES PERFILES.

PERFILES ESPECIFICOS DE CADA UNO DE LOS PUESTOS  
SOLICITADOS PARA EL AREA DE PERSONAL

DE ESTE MODO, HEMOS OBSERVADO AL DESGLOSAR CADA UNA DE LAS FUNCIONES - DE ESTA AREA, QUE EL PUESTO QUE MAS SE SOLICITO FUE EL DE GERENTE, -- QUIEN A SU VEZ COMPRENDE EL SIGUIENTE PERFIL GENERAL.

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: NO SE INDICA	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO

EL PUESTO QUE SIGUE, EN RELACION A LA FRECUENCIA DE SOLICITUDES ES EL DE SUBGERENTE, CUYO PERFIL ES EL SIGUIENTE:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: NO SE INDICA	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: CASADO	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

EL TERCER PUESTO SOLICITADO PARA ESTA AREA, FUE EL DE SUPERVISOR, CON EL PERFIL QUE A CONTINUACION SE MENCIONA:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: NO SE INDICA	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: CASADO	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

ENSEGUIDA TENEMOS EL PUESTO DE JEFE, EL CUAL REQUIERE EL SIGUIENTE PERFIL:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: NO SE INDICA	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 1 a 2 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO

EL PUESTO DE COORDINADOR, ES EL QUE TENEMOS A CONTINUACION CON SU RESPECTIVO PERFIL GENERAL DEL AREA:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: NO SE INDICA	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: NO SE INDICA	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO

A CONTINUACION, CORRESPONDE EL TURNO AL PUESTO DE SUBDIRECTOR, EL CUAL A SU VEZ COMPRENDE EL SIGUIENTE PERFIL:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: NO SE INDICA	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

DEL MISMO MODO, TENEMOS A CONTINUACION EL PUESTO DE DIRECTOR, QUE PRESENTA EL SIGUIENTE PERFIL:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: CASADO	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO

ES EL PUESTO DE AUXILIAR, EL QUE NOS COMPETE AHORA MENCIONAR, EL CUAL PRESENTA EL PERFIL QUE TENEMOS A CONTINUACION:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: NO SE INDICA	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 25 a 30 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 1 a 2 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SISTEMA DE INCENTIVOS

POR ULTIMO, ES IMPORTANTE MENCIONAR QUE EN LA PRESENTE AREA, TAMBIEN - SE SOLICITO EL PUESTO DE ANALISTA, EN UNA PEQUENA PROPORCION DEL TOTAL DE LA POBLACION DEL AREA, POR LO QUE FUE DIFICIL PODER DETERMINAR SU - RESPECTIVO PERFIL GENERAL.

AREA DE VENTAS:

SEGUN LA CONCENTRACION DE DATOS DEL AREA DE VENTAS VEMOS QUE, EL NUMERO DE ANUNCIOS DE ESTA ES DE 205 DE UN TOTAL DE 1,118 ANUNCIOS QUE CONFORMAN EL UNIVERSO, LO QUE VIENE A REPRESENTAR UN 18.34% DE LA POBLACION TOTAL.

EN ESTA AREA LAS FUNCIONES QUE MAS SE SOLICITARON FUERON LAS SIGUIENTES:

FUNCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE DEL AREA	PORCENTAJE DE POBL. TOTAL
NO ESPECIFICAN LA FUNCION	103	50.24	9.21
INVESTIGACION Y DESARROLLO	58	28.29	5.19
PUBLICIDAD	24	11.71	2.15
DISTRIBUCION Y VENTAS	20	9.76	1.79
T O T A L :	205	100%	18.34

LOS ANUNCIOS QUE TUVIERON MAYOR DEMANDA EN ESTA AREA, NO NOS ESPECIFICABAN LA FUNCION PARA LA CUAL ERAN SOLICITADOS; COMO PODEMOS OBSERVAR SON 103 EL TOTAL DE ESTOS ANUNCIOS, LO QUE REPRESENTA UN 50.24% DE LA POBLACION DEL AREA Y UN 9.21% DE LA POBLACION TOTAL.

LOS PUESTOS MAS SOLICITADOS EN ESTE TIPO DE ANUNCIOS, FUERON LOS SIGUIENTES:

PUESTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE DE FUNCION	PORCENTAJE DE POBL. TOTAL
GERENTE	47	45.63	4.20
AGENTE DE VENTA	27	26.21	2.41
SUBGERENTE	11	10.68	0.98
SUPERVISOR	8	7.77	0.71
JEFE	7	6.80	0.63
SUBDIRECTOR	3	2.91	0.27
T O T A L :	103	100%	9.21%

ES DE VITAL IMPORTANCIA MENCIONAR QUE EL PUESTO DE GERENTE FUE EL MAS REQUERIDO EN ESTE TIPO DE ANUNCIOS, YA QUE REPRESENTA UN 45.63% DE LA POBLACION DE ESTOS Y UN 40.49% DE LA POBLACION DEL AREA.

PARA OCUPAR ESTE PUESTO SE REQUIERE LO SIGUIENTE:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

EN SEGUNDO TERMINO, TENEMOS EL PUESTO DE AGENTE DE VENTAS, QUE REPRESENTA UN 26.21% DE LA POBLACION DE ESTAS SOLICITUDES Y UN 13.17% DE LA POBLACION DEL AREA.

SON LOS SIGUIENTES REQUISITOS LOS QUE SE NECESITAN PARA CUBRIR ESTE PUESTO:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO INDICA
EDAD: 35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: CASADO	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- SEGURO DE VIDA
	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO

DEL MISMO MODO, TENEMOS A CONTINUACION EL PUESTO DE SUBGERENTE, QUE REPRESENTA EL 10.68% DE LA POBLACION DE ESTOS ANUNCIOS Y UN 8.78% DE LA POBLACION DEL AREA.

REQUIRIENDOSE PARA ESTE PUESTO, LO SIGUIENTE:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

TAMBIEN SE SOLICITO EN ESTE TIPO DE ANUNCIOS, EL PUESTO DE SUPERVISOR, - QUIEN REPRESENTA UN 7.77% DE LA POBLACION DE ESTOS Y UN 6.34% DE LA POBLACION DEL AREA. SIENDO INDISPENSABLE CUMPLIR CON LOS REQUISITOS SIGUIENTES PARA CUBRIR ESTE PUESTO:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 25 a 30 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 1 a 2 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SISTEMA DE INCENTIVOS

AHORA TOCA EL TURNO AL PUESTO DE JEFE, EL CUAL COMPRENDE UN 6.80% DE LA POBLACION DE ESTOS ANUNCIOS Y UN 11.71% DE LA POBLACION DEL AREA.

SE REQUIERE PARA OCUPAR ESTE PUESTO, LO SIGUIENTE:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: NO SE INDICA	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 1 a 2 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO

POR ULTIMO, PARA ESTE TIPO DE ANUNCIOS TAMBIEN SE SOLICITO EL PUESTO DE SUBDIRECTOR, EL CUAL REPRESENTA UN 2.91% DE LA POBLACION DE ESTOS ANUNCIOS Y UN 2.93% DE LA POBLACION DEL AREA.

PARA OCUPAR ESTE PUESTO, SE REQUIEREN LOS SIGUIENTES REQUISITOS:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: CASADO	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO

ESTA AREA TAMBIEN INCLUYE LA FUNCION DE INVESTIGACION Y DESARROLLO QUE REPRESENTA UN 28.29% DE LA POBLACION DEL AREA Y UN 5.19% DE LA POBLACION TOTAL, CON 58 ANUNCIOS.

LOS PUESTOS MAS SOLICITADOS PARA ESTA FUNCION SON LOS SIGUIENTES:

PUESTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE DE FUNCION	PORCENTAJE DE POBL.TOTAL
INVESTIGADOR DE MERCADOS	28	48.27	2.50
GERENTE	17	29.31	1.52
JEFE	8	13.79	0.71
SUBDIRECTOR	2	3.45	0.18
COORDINADOR	2	3.45	0.18
SUBGERENTE	1	1.72	0.09
T O T A L	58	100%	5.19%

ESTA FUNCION COMPRENDE EN PRIMERA INSTANCIA EL PUESTO DE INVESTIGADOR DE MERCADOS, REPRESENTANDO UN 48.27% DE LA POBLACION DE ESTA Y UN 13.67% DE LA POBLACION DEL AREA.

SE REQUIERE PARA CUBRIR ESTE PUESTO, LO SIGUIENTE:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: NO SE INDICA	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

EN ORDEN DE IMPORTANCIA, TENEMOS AHORA EL PUESTO DE GERENTE, QUE REPRESENTA UN 29.31% DE LA POBLACION DE LA FUNCION Y UN 40.49% DE LA POBLACION DEL AREA.

ES NECESARIO CUMPLIR CON LOS SIGUIENTES REQUERIMIENTOS PARA CUBRIR ESTE PUESTO:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

ES EL PUESTO DE JEFE EL QUE A CONTINUACION TENEMOS, EL CUAL REPRESENTA UN 13.79% DE LA POBLACION DE LA FUNCION Y EL 11.71% DE LA POBLACION DEL AREA.

SE SOLICITA PARA OCUPAR ESTE PUESTO, LO SIGUIENTE:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: NO SE INDICA	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 1 a 2 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO

POR ULTIMO, PARA ESTA FUNCION TAMBIEN SE SOLICITARON LOS PUESTOS DE SUB DIRECTOR, COORDINADOR Y SUBGERENTE, QUE EN CONJUNTO REPRESENTAN UN 8.62% DE LA POBLACION DE LA FUNCION Y UN 12.68% DE LA POBLACION DEL AREA, -- SIENDO ESTA REPRESENTACION LA MINIMA PARTE DEL TOTAL EN GENERAL.

OTRA DE LAS FUNCIONES QUE VEREMOS AQUI, ES LA DE PUBLICIDAD, QUE CON 24 ANUNCIOS REPRESENTA UN 11.71% DE LA POBLACION DEL AREA Y UN 2.15% DE LA POBLACION TOTAL.

LOS PUESTOS QUE MAS SE SOLICITARON PARA ESTA FUNCION SON LOS SIGUIENTES:

PUESTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE DE FUNCION	PORCENTAJE DE POBL.TOTAL
GERENTE	11	45.83	0.98
JEFE	6	25.00	0.54
SUBGERENTE	4	16.67	0.36
SUPERVISOR	2	8.33	0.18
SUBDIRECTOR	1	4.17	0.09
T O T A L :	24	100%	2.15%

V COMO YA ES COSTUMBRE, TENEMOS EN PRIMER LUGAR, DE ACUERDO A SU IMPORTANCIA AL PUESTO DE GERENTE CON UN 45.83% DE LA POBLACION DE LA FUNCION Y UN 40.49% DE LA POBLACION DEL AREA.

SE REQUIERE PARA CUBRIR ESTE PUESTO, DE LO SIGUIENTE:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: CASADO	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

A CONTINUACION, TENEMOS EL PUESTO DE JEFE, SIGNIFICANDO UN 25.00% DE LA POBLACION DE LA FUNCION Y UN 11.71% DE LA POBLACION DEL AREA.

ES NECESARIO PARA CUBRIR ESTE PUESTO, LOS SIGUIENTES REQUISITOS:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: NO SE INDICA	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 25 a 30 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 1 a 2 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

ASIMISMO, TENEMOS EL PUESTO DE SUBGERENTE, QUE REPRESENTA UN 16.67% DE LA POBLACION DE LA FUNCION Y UN 8.78% DE LA POBLACION DEL AREA.

PARA CUBRIR ESTE PUESTO SE REQUIERE LO SIGUIENTE:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO

POR ULTIMO, EN ESTA FUNCION DE PUBLICIDAD, TENEMOS LOS PUESTOS DE SUPERVISOR Y SUBDIRECTOR, CUYA REPRESENTACION ES MINIMA, MOTIVO POR EL CUAL CONSIDERO DE MAYOR TRASCENDENCIA A LOS PRIMEROS PUESTOS MENCIONADOS AL PRINCIPIO.

DENTRO DEL AREA QUE NOS COMPETE AHORA, TENEMOS POR ULTIMO LA FUNCION - DE DISTRIBUCION Y VENTAS, CON UN TOTAL DE 20 ANUNCIOS, QUE REPRESENTAN UN 9.76% DE LA POBLACION DEL AREA Y UN 1.79% DE LA POBLACION TOTAL.

LOS PUESTOS DE MAYOR DEMANDA SOLICITADOS PARA ESTA FUNCION, FUERON LOS SIGUIENTES:

PUESTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE DE FUNCION	PORCENTAJE DE POBL. TOTAL
GERENTE	8	40.00	0.71
AUXILIAR	4	20.00	0.36
JEFE	3	15.00	0.27
SUPERVISOR	3	15.00	0.27
SUBGERENTE	2	10.00	0.18
T O T A L :	20	100%	1.79%

EL PRIMER PUESTO QUE NOS PRESENTA ESTA FUNCION, ES EL DE GERENTE, QUE REPRESENTA UN 40.00% DE LA POBLACION DE LA FUNCION Y UN 40.49% DE LA POBLACION DEL AREA.

SE REQUIERE PARA CUBRIR ESTE PUESTO, DE LOS SIGUIENTES REQUISITOS:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO

EL PUESTO DE AUXILIAR, ES EL QUE OCUPA EL SIGUIENTE LUGAR DENTRO DE ESTA FUNCION Y REPRESENTA UN 20.00% DE LA POBLACION DE ESTA Y UN 1.95% DE LA POBLACION DEL AREA.

SE PIDE PARA PODER CUBRIR ESTE PUESTO, LO SIGUIENTE:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: NO SE INDICA	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 25 a 30 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 1 a 2 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

A CONTINUACION, TENEMOS EL PUESTO DE JEFE, QUE REPRESENTA UN 15.00% DE LA POBLACION DE LA FUNCION Y UN 11.71% DE LA POBLACION DEL AREA.

SE SOLICITA PARA OCUPAR ESTE PUESTO, LO SIGUIENTE:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: NO SE INDICA	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 25 a 30 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 1 a 2 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SISTEMA DE INCENTIVOS

POR ULTIMO, TENEMOS EN ESTA FUNCION LOS PUESTOS DE SUPERVISOR Y SUBGERENTE, QUE REPRESENTAN EL MINIMO PORCENTAJE EN ESTA .

PERFILES ESPECIFICOS DE CADA UNO DE LOS PUESTOS  
SOLICITADOS PARA EL AREA DE VENTAS

SEGUN LOS RESULTADOS QUE PUDIMOS OBSERVAR EN EL TRANCURSO DE LA PRESENTE INVESTIGACION, ES EL AREA DE VENTAS LA QUE OCUPA UN SEGUNDO LUGAR -- RESPECTO A LAS DEMAS AREAS. ESTA AREA COMPRENDE EN PRIMERA INSTANCIA, - UN CONCEPTO QUE INCLUYE LAS SOLICITUDES DE LICENCIADOS EN ADMINISTRACION QUE NO ESPECIFICABAN PARA QUE FUNCION ERAN REQUERIDOS; DICHO RENGLON - REPRESENTA A LA MAYORIA DE LA POBLACION DE ESTA AREA.

EN LA PRESENTE AREA, AL IGUAL QUE EN LA DE PERSONAL, VEMOS QUE EL PUESTO DE GERENTE FUE EL MAS REQUERIDO, EN RELACION A LOS DEMAS PUESTOS DE LA - MISMA. DE ESTE MODO, CABE SENALAR QUE SEGUN LOS REQUERIMIENTOS DEL PUESTO MENCIONADO, VEMOS QUE EL PERFIL QUE SE DIO CON MAYOR FRECUENCIA FUE - EL SIGUIENTE:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

A CONTINUACION, EL PUESTO QUE SE SOLICITO EN SEGUNDO TERMINO PARA ESTA AREA, FUE EL DE INVESTIGADOR DE MERCADOS, EL CUAL A SU VEZ REQUIERE EL SIGUIENTE PERFIL.

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: NO SE INDICA	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

TAMBIEN, OTRO DE LOS PUESTOS QUE MANIFESTO UNA GRAN IMPORTANCIA DENTRO DE LA PRESENTE AREA, FUE EL DE AGENTE DE VENTAS, PARA EL CUAL ERA NECESARIO CUBRIR EL SIGUIENTE PERFIL GENERAL DEL PUESTO:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: CASADO	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

AL IGUAL QUE LOS PUESTOS ANTERIORES TENEMOS, DESEMPEÑANDO UN PAPEL IMPORTANTE DENTRO DEL AREA , AL PUESTO DE JEFE, QUIEN REQUIERE EL PERFIL QUE A CONTINUACION MENCIONAMOS:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: NO SE INDICA	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 25 a 30 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 1 a 2 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO

ASIMISMO, TENEMOS ENSEGUIDA EL PUESTO DE SUBGERENTE, PARA EL CUAL SE REQUIERE EL SIGUIENTE PERFIL GENERAL DEL AREA:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO

EN ESTA AREA, TAMBIEN TENEMOS EL PUESTO DE SUPERVISOR, PARA EL CUAL SE REQUIRIO EL SIGUIENTE PERFIL GENERAL DEL PUESTO:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 25 a 30 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 1 a 2 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SISTEMA DE INCENTIVOS

AHORA BIEN, CORRESPONDE EL TURNO AL PUESTO DE SUBDIRECTOR, QUE TAMBIEN FUE SOLICITADO EN LA PRESENTE AREA, EL CUAL PRESENTA EL SIGUIENTE PERFIL:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: CASADO	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO

EN PENULTIMO SITIO TENEMOS EL PUESTO DE AUXILIAR, PARA EL CUAL SE REQUIERE CUMPLIR CON EL PERFIL QUE APARECE A CONTINUACION:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: NO SE INDICA	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 25 a 30 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 1 a 2 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

PARA FINALIZAR CON LOS PUESTOS SOLICITADOS PARA ESTA AREA, TENEMOS AHORA EL PUESTO DE COORDINADOR, EL CUAL SE SOLICITO EN UNA FORMA MINIMA, MOTIVO POR EL CUAL NO PRESENTO UN PERFIL COINCIDENTE.

AREA DE PRODUCCION:

TOMANDO EN CONSIDERACION EL TOTAL DE ESTA AREA, VEMOS QUE HAY 122 ANUNCIOS DE 1,118 QUE CONFORMAN EL UNIVERSO, LO QUE REPRESENTA UN 10.91% DE LA POBLACION TOTAL.

FUERON LAS SIGUIENTES FUNCIONES LAS QUE SE SOLICITARON PARA LA PRESENTE AREA:

FUNCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE DEL AREA	PORCENTAJE DE POBL.TOTAL
MANTENIMIENTO	33	27.05	2.95
NO ESPECIFICAN LA FUNCION	23	18.85	2.06
CONTROL DE CALIDAD	16	13.11	1.43
PLANEACION	16	13.11	1.43
CONTROL DE INVENTARIOS	13	10.65	1.16
SISTEMAS DE PRODUCCION	11	9.02	0.98
CONTROL DE PRODUCCION	10	8.20	0.89
T O T A L :	122	100%	10.91%

ASI, TENEMOS QUE LA FUNCION DE MANTENIMIENTO CON 33 ANUNCIOS TUVO MAYOR DEMANDA, LO QUE REPRESENTA UN 27.05% DE LA POBLACION DEL AREA Y UN 2.95% DE LA POBLACION TOTAL.

EN ESTA FUNCION LOS PUESTOS QUE MAS SE SOLICITARON FUERON LOS SIGUIENTES:

PUESTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE DE FUNCION	PORCENTAJE DE POBL.TOTAL
GERENTE	12	36.36	1.07
JEFE	11	33.33	0.98
SUBGERENTE	6	18.19	0.54
SUPERVISOR	3	9.09	0.27
AUXILIAR	1	3.03	0.09
T O T A L :	33	100%	2.95%

UNA VEZ MAS ES EL PUESTO DE GERENTE EL QUE MAS SE SOLICITO, TANTO PARA LA FUNCION DE MANTENIMIENTO COMO PARA EL AREA DE PRODUCCION, DE TAL - FORMA QUE ESTE REPRESENTA UN 36.36% DE LA POBLACION DE LA FUNCION Y UN 27.87% DE LA POBLACION DEL AREA.

SIENDO IMPORTANTE MENCIONAR LOS REQUISITOS PARA PODER CUBRIR EL PUESTO ANTES MENCIONADO:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 35 a 40 ANOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 ANOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

CABE SENALAR QUE EL PUESTO DE JEFE COMPRENDE UN 33.33% DE LA POBLACION DE LA FUNCION Y UN 21.31% DE LA POBLACION DEL AREA.

HACEMOS MENCION DE LOS REQUERIMIENTOS DE ESTE PUESTO:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: NO SE INDICA	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 1 a 2 ANOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

SIGUIENDO EL ORDEN ESTABLECIDO EN CUANTO A LA IMPORTANCIA DE LOS PUESTOS, TENEMOS AHORA EL PUESTO DE SUBGERENTE, QUE REPRESENTA UN 18.19% - DE LA POBLACION DE LA FUNCION Y UN 15.57% DE LA POBLACION DEL AREA.

ES IMPORTANTE SENALAR LOS REQUISITOS SOLICITADOS PARA OCUPAR ESTE PUESTO:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: NO SE INDICA	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: CASADO	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

TENEMOS TAMBIEN EN ESTA FUNCION, EL PUESTO DE SUPERVISOR, QUIEN A SU VEZ REPRESENTA EL 9.09% DE LA POBLACION DE ESTA Y UN 21.31% DE LA POBLACION DEL AREA.

SE SOLICITAN LOS SIGUIENTES REQUISITOS PARA OCUPAR ESTE PUESTO:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 25 a 30 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 1 a 2 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEGURO DE VIDA

REPRESENTANDO UN 3.03% DE LA POBLACION DE LA FUNCION Y UN 5.74% DE LA POBLACION DEL AREA, TENEMOS A CONTINUACION EL PUESTO DE AUXILIAR CUYA REPRESENTACION ES MINIMA DENTRO DE ESTA FUNCION.

EN EL SIGUIENTE LUGAR TENEMOS 23 ANUNCIOS QUE NO NOS INDICAN PARA QUE FUNCIONES FUERON SOLICITADOS, LOS QUE REPRESENTAN UN 18.85% DE LA POBLACION DEL AREA Y UN 2.03% DE LA POBLACION TOTAL.

LOS PUESTOS MAS SOLICITADOS EN ESTE TIPO DE ANUNCIOS, FUERON LOS SIGUIENTES:

PUESTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE DE FUNCION	PORCENTAJE DE POBL. TOTAL
SUPERVISOR	8	34.78	0.71
GERENTE	7	30.43	0.63
SUBGERENTE	5	21.74	0.45
DIRECTOR	1	4.35	0.08
SUBDIRECTOR	1	4.35	0.08
JEFE	1	4.35	0.08
T O T A L :	23	100%	2.03%

ASI DE ESTE MODO, TENEMOS EN PRIMER PLANO EL PUESTO DE SUPERVISOR, QUE - REPRESENTA UN 34.78% DE LA POBLACION DE ESTOS ANUNCIOS Y UN 21.31% DE LA POBLACION DEL AREA.

LOS PRINCIPALES REQUISITOS PARA CUBRIR ESTE PUESTO, SON LOS SIGUIENTES:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: NO SE INDICA	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 1 a 2 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEGURO DE VIDA

EN SEGUNDA INSTANCIA, TENEMOS EL PUESTO DE GERENTE, QUE COMPRENDE UN -- 30.43% DE LA POBLACION DE ESTAS SOLICITUDES Y UN 27.87% DE LA POBLACION DEL AREA.

SON LOS SIGUIENTES REQUISITOS LOS QUE SE TIENEN QUE CUBRIR PARA ESTE PUESTO:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

ENSEGUIDA, TENEMOS EL PUESTO DE SUBGERENTE, QUE EQUIVALE AL 21.74% DE LA POBLACION DE ESTE TIPO DE ANUNCIOS Y UN 15.57% DE LA POBLACION DEL AREA.

SE REQUIERE PARA ESTE PUESTO, LO SIGUIENTE:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: CASADO	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

POR ULTIMO, TENEMOS LOS PUESTOS DE DIRECTOR, SUBDIRECTOR Y JEFE QUE EN CONJUNTO REPRESENTAN UN 13.00% DE LA POBLACION DE ESTE TIPO DE ANUNCIOS Y UN 22.00% DE LA POBLACION DEL AREA; QUE COMO VEMOS ES LA PARTE MAS PEQUENA DE LA POBLACION, MOTIVO POR EL CUAL CONSIDERAMOS DE MAYOR IMPORTANCIA SENALAR UNICAMENTE LOS REQUERIMIENTOS DE LOS TRES PRIMEROS PUESTOS.

SIGUIENDO EL ORDEN ESTABLECIDO, TENEMOS LA FUNCION DE CONTROL DE CALIDAD CON 16 ANUNCIOS, QUE REPRESENTAN UN 13.11% DE LA POBLACION DEL AREA Y UN 1.43% DE LA POBLACION TOTAL.

A CONTINUACION APARECEN LOS PUESTOS QUE MAS SE SOLICITARON PARA ESTA -- FUNCION:

PUESTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE DE FUNCION	PORCENTAJE DE POBL.TOTAL
SUPERVISOR	12	75.00	1.07
JEFE	4	25.00	0.36
T O T A L :	16	100%	1.43%

EN ESTA FUNCION, TENEMOS EN PRIMER TERMINO EL PUESTO DE SUPERVISOR, QUE REPRESENTA UN 75.00% DE LA POBLACION DE LA FUNCION Y UN 21.31% DE LA POBLACION DEL AREA. SIENDO ESTE PUESTO EL DE MAYOR IMPORTANCIA DENTRO DE LA PRESENTE FUNCION.

SE SOLICITA PARA OCUPAR ESTE PUESTO, LO SIGUIENTE:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: CASADO	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEGURO DE VIDA

DENTRO DE ESTA FUNCION, TENEMOS TAMBIEN EL PUESTO DE JEFE, QUE REPRESENTA UN 25.00% DE LA POBLACION DE LA MISMA Y UN 21.31% DE LA POBLACION DEL AREA.

SE NECESITAN CUBRIR LOS SIGUIENTES REQUISITOS PARA OCUPAR ESTE PUESTO:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: NO SE INDICA	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: CASADO	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 1 a 2 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

EN EL MISMO ORDEN Y CON EL MISMO NUMERO DE ANUNCIOS QUE LA FUNCION ANTERIOR, TENEMOS AHORA LA FUNCION DE PLANEACION, QUE CON 16 ANUNCIOS -- TAMBIEN VA A REPRESENTAR UN 13.11% DE LA POBLACION DEL AREA Y UN 1.43% DE LA POBLACION TOTAL.

LOS PUESTOS QUE SE SOLICITARON CON MAYOR FRECUENCIA PARA ESTA FUNCION, FUERON LOS SIGUIENTES:

PUESTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE DE FUNCION	PORCENTAJE DE POBL.TOTAL
GERENTE	10	62.50	0.89
SUBGERENTE	4	25.00	0.36
JEFE	2	12.00	0.18
T O T A L :	16	100%	1.43%

OCUPANDO EL PRIMER LUGAR EN CUANTO A SU IMPORTANCIA TANTO EN EL AREA DE PRODUCCION COMO EN LA FUNCION DE PLANEACION, TENEMOS EL PUESTO DE GERENTE QUE REPRESENTA UN 62.50% DE LA POBLACION DE LA MISMA Y UN 27.87% DE LA POBLACION DEL AREA.

REQUIRIENDOSE LO SIGUIENTE PARA CUBRIR ESTE PUESTO:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: NO SE INDICA	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

DE LA MISMA FORMA, TENEMOS EL PUESTO DE SUBGERENTE QUE EQUIVALE AL -- 25.00% DE LA POBLACION DE ESTA FUNCION Y UN 15.57% DE LA POBLACION DEL AREA.

SÓN LOS REQUISITOS QUE APARECEN A CONTINUACION LOS QUE SE NECESITAN PARA OCUPAR ESTE PUESTO:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: CASADO	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

REPRESENTANDO LA MINIMA PARTE DE LA PRESENTE FUNCION, TENEMOS POR ULTIMO EL PUESTO DE JEFE CON UN 12.50% DE LA POBLACION DE LA MISMA.

ASI TAMBIEN, TENEMOS LA FUNCION DE CONTROL DE INVENTARIOS, CON UN TOTAL DE 13 ANUNCIOS, ESTOS REPRESENTAN UN 10.65% DE LA POBLACION DEL AREA Y - UN 1.16% DE LA POBLACION TOTAL.

ENSEGUIDA SE LISTAN LOS PUESTOS SOLICITADOS PARA ESTA FUNCION:

PUESTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE DE FUNCION	PORCENTAJE DE POBL.TOTAL
GERENTE	4	30.76	0.35
SUBGERENTE	3	23.08	0.27
JEFE	3	23.08	0.27
SUPERVISOR	3	23.08	0.27
T O T A L :	13	100%	1.16%

Y COMO YA ES USUAL, TENEMOS DE NUEVO EN PRIMER TERMINO EL PUESTO DE GERENTE, QUE CON UN 30.76% DE LA POBLACION DE LA FUNCION Y UN 27.87% DE LA POBLACION DEL AREA, SOBRESALE COMO EL DE MAYOR IMPORTANCIA DENTRO DE ESTE - RENGLO.

SE REQUIERE PARA OCUPAR DICHO PUESTO, LO SIGUIENTE:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: CASADO	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

A CONTINUACION, TENEMOS EL PUESTO DE SUBGERENTE, EL CUAL A SU VEZ REPRESENTA UN 23.08% DE LA POBLACION DE LA FUNCION Y UN 15.57% DE LA POBLACION DEL AREA.

SIENDO LOS SIGUIENTES REQUISITOS LOS QUE SE SOLICITAN PARA OCUPAR ESTE PUESTO:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: NO SE INDICA	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

AHORA LES CORRESPONDE EL TURNO A LOS PUESTOS DE JEFE Y SUPERVISOR, LOS CUALES A SU VEZ REPRESENTAN UN 23.08% DE LA POBLACION DE LA FUNCION Y UN 21.31% DE LA POBLACION DEL AREA.

PARA PODER CUBRIR ESTOS PUESTOS ES DE VITAL IMPORTANCIA CUMPLIR CON LOS REQUERIMIENTOS QUE AQUI SE MENCIONAN:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS		BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO:	MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD:	25 a 30 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL:	NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA:	1 a 2 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
		- SEMANA INGLESA

SIGUIENDO LA SECUENCIA, TENEMOS A CONTINUACION LA FUNCION DE SISTEMAS DE PRODUCCION, CON 11 ANUNCIOS, QUE VAN A REPRESENTAR UN 9.02% DE LA POBLACION DEL AREA Y UN 0.98% DE LA POBLACION TOTAL.

SON LOS SIGUIENTES PUESTOS LOS QUE MAS SE SOLICITARON PARA LA PRESENTE - FUNCION:

PUESTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE DE FUNCION	PORCENTAJE DE POBL. TOTAL
ANALISTA	8	72.72	0.71
GERENTE	1	9.09	0.09
SUBGERENTE	1	9.09	0.09
JEFE	1	9.09	0.09
T O T A L :	11	100%	0.98%

TENEMOS EN ESTA FUNCION, EN PRIMERA INSTANCIA EL PUESTO DE ANALISTA QUE COMPRENDE EL 72.72% DE LA POBLACION DE ESTA Y UN 6.56% DE LA POBLACION DEL AREA. POR LO CUAL DICHO PUESTO REPRESENTA EL MAYOR PORCENTAJE DENTRO DE LA FUNCION QUE NOS COMPETE AHORA.

SE NECESITAN LOS SIGUIENTES REQUISITOS PARA CUBRIR ESTE PUESTO:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS		BENEFICIOS OFRECIDOS	
SEXO:	NO SE INDICA	SUELDO:	NO SE INDICA
EDAD:	25 a 30 AÑOS	PRESTACIONES:	
ESTADO CIVIL:	NO SE INDICA	-	MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA:	1 a 2 AÑOS	-	POSIBILIDAD DE DESARROLLO
		-	SEMANA INGLESA

A CONTINUACION Y REPRESENTANDO A LA MINORIA DE LOS PUESTOS SOLICITADOS - PARA ESTA FUNCION, TENEMOS A LOS PUESTOS DE GERENTE, SUBGERENTE Y JEFE - QUIENES EN CONJUNTO EQUIVALEN AL 27.00% DE LA POBLACION DE LA FUNCION.

OCUPANDO EL ULTIMO LUGAR EN CUANTO A NUMERO DE ANUNCIOS EN EL AREA QUE - NOS OCUPA AHORA, TENEMOS LA FUNCION DE CONTROL DE PRODUCCION CON 10 ANUNCIOS, QUE REPRESENTAN UN 8.20% DE LA POBLACION DEL AREA Y UN 0.89% DE LA POBLACION TOTAL.

LOS PUESTOS QUE APARECEN A CONTINUACION, SON LOS QUE FUERON SOLICITADOS PARA DICHA FUNCION:

PUESTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE DE FUNCION	PORCENTAJE DE POBL. TOTAL
AUXILIAR	6	60.00	0.53
JEFE	4	40.00	0.36
T O T A L	10	100%	0.89%

DE ESTE MODO, DIREMOS QUE EL PUESTO DE AUXILIAR ES EL DE MAYOR RELEVANCIA EN ESTA FUNCION, YA QUE REPRESENTA UN 60.00% DE LA POBLACION DE LA MISMA Y UN 5.74% DE LA POBLACION DEL AREA.

SE SOLICITA PARA OCUPAR ESTE PUESTO, LO SIGUIENTE:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: NO SE INDICA	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 25 a 30 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 1 a 2 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SISTEMA DE INCENTIVOS

Y POR ULTIMO, TENEMOS EL PUESTO DE JEFE QUE REPRESENTA UN 40.00% DE LA POBLACION DE LA FUNCION Y UN 21.31% DE LA POBLACION DEL AREA.

SOLICITANDOSE PARA OCUPAR ESTE PUESTO LOS REQUISITOS SIGUIENTES:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: NO SE INDICA	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
ESPERIENCIA: 1 a 2 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

PERFILES ESPECIFICOS DE CADA UNO DE LOS PUESTOS  
SOLICITADOS PARA EL AREA DE PRODUCCION

DE ACUERDO A LOS RESULTADOS REFLEJADOS EN RELACION A LA FRECUENCIA DE -  
CADA UNO DE LOS DIFERENTES PUESTOS QUE CONFORMAN LA PRESENTE AREA Y SUS  
RESPECTIVAS FUNCIONES, HEMOS OBSERVADO QUE EL PUESTO QUE SE SOLICITO EN  
MAVOR PROPORCION, FUE EL DE GERENTE, PARA EL CUAL ES INDISPENSABLE CUM-  
PLIR CON EL SIGUIENTE PERFIL PARA PODER ASPIRAR A OCUPAR DICHO PUESTO.

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

EN SEGUNDO LUGAR, DE ACUERDO A LA FRECUENCIA DE SOLICITUDES TENEMOS EL  
PUESTO DE JEFE, SIENDO SU PERFIL GENERAL EL QUE SE MENCIONA ENSEGUIDA:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: NO SE INDICA	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 1 a 2 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

CON LA MISMA FRECUENCIA DE SOLICITUDES QUE EL ANTERIOR PUESTO, TENEMOS -  
AHORA EL PUESTO DE SUPERVISOR, QUIEN PRESENTA EL SIGUIENTE PERFIL GENERAL  
DEL AREA:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 25 a 30 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 1 a 2 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEGURO DE VIDA

EN RELACION AL PAPEL QUE DESEMPEÑAN CADA UNO DE LOS PUESTOS SOLICITADOS PARA ESTA AREA, AHORA TOCA EL TURNO AL PUESTO DE SUBGERENTE, PARA EL -- CUAL SE PUDO DETERMINAR EL SIGUIENTE PERFIL GENERAL:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: CASADO	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

ASIMISMO, DE ACUERDO AL ORDEN DE IMPORTANCIA, TENEMOS ENSEGUIDA EL PUESTO DE ANALISTA, QUIEN A SU VEZ COMPRENDE EL SIGUIENTE PERFIL GENERAL -- DEL AREA:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: NO SE INDICA	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 25 a 30 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 1 a 2 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

DE IGUAL FORMA, SIGUIENDO LA SECUENCIA DETERMINADA EN LOS PUESTOS SOLI-  
CITADOS PARA LA PRESENTE AREA, CORRESPONDE EL TURNO AL PUESTO DE AUXI-  
LIAR, EL CUAL REQUIERE EL SIGUIENTE PERFIL:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS		BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO:	NO SE INDICA	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD:	25 a 30 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL:	NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA:	1 a 2 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
		- SISTEMA DE INCENTIVOS.

POR ULTIMO, EN EL AREA QUE NOS COMPETE AHORA, TAMBIEN SE SOLICITARON LOS  
PUESTOS DE DIRECTOR Y SUBDIRECTOR, PERO EN UNA PEQUEÑA PROPORCION DEL TO-  
TAL DE LA POBLACION DEL AREA, POR LO QUE NO PUDIMOS DETERMINAR SUS RES-  
PECTIVOS PERFILES.

AREA DE FINANZAS:

SEGUN EL RESULTADO REFLEJADO EN ESTA AREA, TENEMOS QUE SON 135 ANUNCIOS LOS QUE LA COMPONEN, DE 1,118 QUE CONFORMAN EL UNIVERSO, LO QUE VIENE A REPRESENTAR UN 12.07% DE LA POBLACION TOTAL.

LAS FUNCIONES SOLICITADAS PARA EL AREA DE FINANZAS FUERON LAS SIGUIENTES:

FUNCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE DEL AREA	PORCENTAJE DE POBL.TOTAL
CREDITO Y COBRANZAS	44	32.59	3.93
PLANEACION FINANCIERA	32	23.70	2.86
CONTROL DE PRESUPUESTOS	23	17.04	2.06
NO ESPECIFICAN LA FUNCION	19	14.07	1.70
COSTOS	17	12.59	1.52
T O T A L :	135	100%	12.07%

ES CREDITO Y COBRANZAS, CON 44 ANUNCIOS LA FUNCION DE MAYOR DEMANDA EN - ESTA AREA, LO QUE VIENE A CONSTITUIR UN 32.59% DE LA POBLACION DE LA MISMA Y UN 3.93% DE LA POBLACION TOTAL.

SON LOS SIGUIENTES PUESTOS LOS MAS SOLICITADOS PARA ESTA FUNCION:

PUESTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE DE FUNCION	PORCENTAJE DE POBL.TOTAL
GERENTE	18	40.90	1.61
JEFE	14	31.82	1.25
SUBGERENTE	6	13.64	0.54
AUXILIAR	4	9.09	0.35
ANALISTA	2	4.54	0.18
T O T A L :	44	100%	3.93%

UNA VEZ MAS SE DA EL CASO DE QUE EN ESTA AREA EL PUESTO DE GERENTE ES - EL DE MAYOR RELEVANCIA, TANTO EN LA FUNCION QUE NOS COMPETE AHORA, COMO EN EL AREA DE FINANZAS, YA QUE EL PUESTO ANTES MENCIONADO REPRESENTA UN 40.90% DE LA POBLACION DE LA FUNCION Y UN 43.70% DE LA POBLACION DEL -- AREA.

LOS REQUISITOS QUE SE MENCIONAN ENSEGUIDA SON LOS NECESARIOS PARA CUBRIR ESTE PUESTO:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS		BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO:	MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD:	35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL:	NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA:	3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
		- SEMANA INGLESA

ASIMISMO, EL PUESTO DE JEFE ES EL QUE LE SIGUE, REPRESENTANDO UN 31.82% DE LA POBLACION DE LA FUNCION Y UN 15.55% DE LA POBLACION DEL AREA.

REQUIRIENDOSE PARA CUBRIR ESTE PUESTO, DE LO SIGUIENTE:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS		BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO:	NO SE INDICA	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD:	NO SE INDICA	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL:	NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA:	1 a 2 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO

ES EL PUESTO DE SUBGERENTE EL QUE A CONTINUACION PRESENTAMOS, REPRESENTANDO UN 13.64% DE LA POBLACION DE LA FUNCION Y UN 11.85% DE LA POBLACION DEL AREA.

LOS SIGUIENTES REQUISITOS SON LOS QUE SE SOLICITAN PARA CUBRIR ESTE -- PUESTO:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO

TAMBIEN SE SOLICITARON PARA ESTA FUNCION LOS PUESTOS DE AUXILIAR Y ANALISTA, QUIENES A SU VEZ REPRESENTAN EN FORMA CONJUNTA UN 14.00% DE LA POBLACION DE LA MISMA, QUE COMO PODEMOS APRECIAR ES LA MINIMA PARTE DE LA POBLACION ANTES MENCIONADA; MOTIVO POR EL CUAL UNICAMENTE HACEMOS REFERENCIA DE DICHS PUESTOS A MANERA DE COMENTARIO.

SIGUIENDO EL ORDEN ESTABLECIDO, TENEMOS LA FUNCION DE PLANEACION FINANCIERA CON UN TOTAL DE 32 ANUNCIOS, LO QUE VIENE A REPRESENTAR UN 23.70% DE LA POBLACION DEL AREA Y UN 2.86% DE LA POBLACION TOTAL.

EL PUESTO DE MAYOR DEMANDA SOLICITADO PARA ESTA FUNCION, FUE EL SIGUIENTE:

PUESTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE DE FUNCION	PORCENTAJE DE POBL. TOTAL
GERENTE	32	100	2.86
T O T A L	32	100%	2.86%

DE NUEVO TENEMOS EL PUESTO DE GERENTE QUE, COMO YA LO DIJIMOS ANTERIORMENTE ES EL DE MAYOR IMPORTANCIA EN EL AREA EN GENERAL, PUES ES EL QUE SE SOLICITO CON MAYOR FRECUENCIA DE ACUERDO A LO QUE PUDIMOS OBSERVAR EN EL CASO PRESENTADO; Y EN ESTA OCASION COMO ES EL UNICO PUESTO SOLICITADO PARA ESTA FUNCION, REPRESENTA EL 100% DE LA MISMA Y EL 43.70% DE LA POBLACION DEL AREA.

SE SOLICITA PARA PODER OCUPAR ESTE PUESTO, LO SIGUIENTE:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO INDICA
EDAD: 35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: CASADO	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO

EL SIGUIENTE LUGAR LO OCUPA LA FUNCION DE CONTROL DE PRESUPUESTOS, CON UN TOTAL DE 23 ANUNCIOS, QUE REPRESENTAN UN 17.04% DE LA POBLACION DEL AREA Y UN 2.06% DE LA POBLACION TOTAL.

LOS PUESTOS MAS SOLICITADOS PARA ESTA FUNCION, SON LOS SIGUIENTES:

PUESTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE DE FUNCION	PORCENTAJE DE POBL.TOTAL
SUBGERENTE	7	30.43	0.63
JEFE	7	30.43	0.63
AUXILIAR	6	26.09	0.54
GERENTE	3	13.04	0.26
T O T A L :	23	100%	2.06

EN PRIMERA INSTANCIA, TENEMOS EL PUESTO DE SUBGERENTE QUE COMPRENDE EL 30.43% DE LA POBLACION DE LA FUNCION Y EL 11.85% DE LA POBLACION DEL AREA.

SE REQUIERE PARA PODER CUBRIR EL PUESTO MENCIONADO DE LOS SIGUIENTES REQUISITOS:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: NO SE INDICA	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: CASADO	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO

A CONTINUACION, TENEMOS EL PUESTO DE JEFE QUE REPRESENTA UN 30.43% DE LA POBLACION DE LA FUNCION Y UN 15.55% DE LA POBLACION DEL AREA.

SON LOS SIGUIENTES REQUERIMIENTOS LOS QUE SE TIENEN QUE CUBRIR PARA ESTE PUESTO:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: NO SE INDICA	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: NO SE INDICA	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 1 a 2 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

EN SEGUNDA, ES EL PUESTO DE AUXILIAR EL QUE NOS CORRESPONDE MENCIONAR, QUIEN A SU VEZ REPRESENTA UN 26.09% DE LA POBLACION DE LA FUNCION Y UN 7.41% DE LA POBLACION DEL AREA.

LOS REQUISITOS QUE APARECEN A CONTINUACION SON LOS NECESARIOS PARA PODER CUBRIR ESTE PUESTO:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: NO SE INDICA	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 25 a 30 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 1 a 2 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

V POR ULTIMO, SE SOLICITO PARA ESTA FUNCION EL PUESTO DE GERENTE, REPRESENTANDO EL 13.04% DE LA POBLACION DE LA MISMA Y UN 43.70% DE LA POBLACION DEL AREA.

SIENDO INDISPENSABLE CUMPLIR CON LOS SIGUIENTES REQUISITOS PARA PODER CUBRIR ESTE PUESTO:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS		BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO:	MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD:	35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL:	CASADO	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA:	3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
		- SEMANA INGLESA

A CONTINUACION, TENEMOS UN TOTAL DE 19 ANUNCIOS QUE NO NOS INDICABAN LA FUNCION PARA LA CUAL ERAN SOLICITADOS, LO QUE VIENE A REPRESENTAR UN 14.07% DE LA POBLACION DEL AREA Y UN 1.70% DE LA POBLACION TOTAL.

SON LOS PUESTOS QUE A CONTINUACION MENCIONAMOS LOS QUE MAS SE SOLICITARON EN ESTE TIPO DE ANUNCIOS:

PUESTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE DE FUNCION	PORCENTAJE DE POBL.TOTAL
ANALISTA	11	57.89	0.98
GERENTE	3	15.79	0.27
SUBGERENTE	3	15.79	0.27
AUDITOR	2	10.53	0.18
T O T A L :	19	100%	1.70%

EN ESTA OCASION, TENEMOS EN PRIMER PLANO EL PUESTO DE ANALISTA, YA QUE FUE EL MAS SOLICITADO EN ESTE TIPO DE ANUNCIOS, QUIEN A SU VEZ REPRESENTA UN 57.89% DE LA POBLACION DE ESTOS Y UN 20.00% DE LA POBLACION DEL AREA.

SE REQUIERE PARA CUBRIR ESTE PUESTO, LO SIGUIENTE:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: NO SE INDICA	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 25 a 30 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 1 a 2 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

AHORA LE CORRESPONDE EL TURNO AL PUESTO DE GERENTE, QUIEN REPRESENTA EL 15.79% DE LA POBLACION DE ESTOS ANUNCIOS Y UN 43.70% DE LA POBLACION DEL AREA.

SE REQUIERE PARA OCUPAR ESTE PUESTO, LO SIGUIENTE:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: CASADO	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

DEL MISMO MODO, TENEMOS EL PUESTO DE SUBGERENTE, QUE REPRESENTA UN 15.79% DE LA POBLACION DE DICHOS ANUNCIOS Y UN 11.85% DE LA POBLACION DEL AREA.

SE NECESITAN LOS SIGUIENTES REQUISITOS PARA OCUPAR ESTE PUESTO:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS		BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO:	MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD:	NO SE INDICA	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL:	CASADO	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA:	3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
		- SISTEMA DE INCENTIVOS

POR ULTIMO, EN ESTE TIPO DE ANUNCIOS TAMBIEN SE SOLICITO EL PUESTO DE -- AUDITOR, QUIEN A SU VEZ REPRESENTA EL 10.53% DE LA POBLACION DE LA MISMA Y UN 1.48% DE LA POBLACION DEL AREA. COMO PODEMOS OBSERVAR ES MINIMA SU REPRESENTACION DENTRO DEL AREA.

PARA CONCLUIR CON EL AREA DE FINANZAS, TENEMOS AHORA LA FUNCION DE COS-  
TOS CON 17 ANUNCIOS, LO QUE REPRESENTA UN 12.59% DE LA POBLACION DEL --  
AREA Y UN 1.52% DE LA POBLACION TOTAL.

A CONTINUACION, SE MENCIONAN LOS PUESTOS QUE MAS SE SOLICITARON EN DICHA  
FUNCION:

PUESTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE DE FUNCION	PORCENTAJE DE POBL.TOTAL
ANALISTA	14	82.35	1.25
GERENTE	3	17.65	0.27
T O T A L :	17	100%	1.52%

EN LA PRESENTE FUNCION, TENEMOS COMO PUESTO PRINCIPAL EL DE ANALISTA, YA  
QUE REPRESENTA EL 82.35% DE LA POBLACION DE LA MISMA Y UN 20.00% DE LA -  
POBLACION DEL AREA.

SON LOS REQUISITOS QUE A CONTINUACION MENCIONAMOS LOS QUE SE NECESITAN -  
PARA OCUPAR DICHO PUESTO:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS		BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO:	NO SE INDICA	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD:	25 a 30 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL:	NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA:	1 a 2 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
		- SEMANA INGLESA

EN SEGUNDO Y ULTIMO TERMINO APARECE EL PUESTO DE GERENTE, QUIEN REPRESENTA UN 17.65% DE LA POBLACION DE LA FUNCION Y UN 43.70% DE LA POBLACION DEL AREA.

SIENDO INDISPENSABLE CUMPLIR CON LOS SIGUIENTES REQUISITOS PARA CUBRIR ESTE PUESTO:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS		BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO:	MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD:	35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL:	CASADO	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA:	3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
		- SEMANA INGLESA

PERFILES ESPECIFICOS DE CADA UNO DE LOS PUESTOS  
SOLICITADOS PARA EL AREA DE FINANZAS

TAL Y COMO LO HEMOS VENIDO HACIENDO, A TRAVES DEL DESARROLLO DE ESTE TRABAJO, AHORA NOS ABOCAREMOS A DETERMINAR EL PERFIL GENERAL DE CADA UNO DE LOS PUESTOS SOLICITADOS PARA ESTA AREA Y SUS RESPECTIVAS FUNCIONES.

DE ESTE MODO, TENEMOS QUE UNA VEZ MAS ES EL PUESTO DE GERENTE EL QUE MAS SE REQUIRO EN EL AREA QUE NOS COMPETE AHORA.

PUDIENDOSE DETERMINAR EL PERFIL SIGUIENTE PARA ESTE PUESTO:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: CASADO	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

A CONTINUACION, CORRESPONDE EL TURNO AL PUESTO DE ANALISTA, EL CUAL -- JUEGA UN PAPEL IMPORTANTE DENTRO DEL AREA, YA QUE FUE EL SEGUNDO PUESTO MAS SOLICITADO DENTRO DE LA MISMA.

DE ACUERDO A LOS REQUERIMIENTOS DE ESTE PUESTO, SE PUDO DETERMINAR -- QUE SU PERFIL ES EL SIGUIENTE:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: NO SE INDICA	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 25 a 30 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 1 a 2 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

SIGUIENDO EL ORDEN, DE ACUERDO A LA IMPORTANCIA EN RELACION A LA FRECUENCIA DE SOLICITUDES DE CADA UNO DE LOS PUESTOS, TOCA AHORA MENCIONAR EL PUESTO DE JEFE, EL CUAL TAMBIEN OCUPÓ UNO DE LOS PRINCIPALES LUGARES AL SER SOLICITADO DE UNA FORMA RELATIVAMENTE IMPORTANTE DENTRO DE ESTA AREA.

EL PERFIL GENERAL DE ESTE PUESTO EN LA PRESENTE AREA, FUE EL SIGUIENTE:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: NO SE INDICA	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: NO SE INDICA	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 1 a 2 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO

ASIMISMO, DE IGUAL FORMA SE HACE MENCION DEL PUESTO DE SUBGERENTE, QUIEN TAMBIEN FORMA PARTE DE CONCENSO DE PUESTOS REQUERIDOS PARA EL AREA DE FINANZAS.

OBSERVANDO QUE DICHO PUESTO CONSTITUYE EL SIGUIENTE PERFIL:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: CASADO	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO

EL SIGUIENTE SITIO LO OCUPA EL PUESTO DE AUXILIAR, EL CUAL PRESENTA EL PERFIL QUE A CONTINUACION SE MENCIONA:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: NO SE INDICA	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 25 a 30 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 1 a 2 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

POR ULTIMO, PARA ESTA AREA TAMBIEN SE SOLICITÓ EL PUESTO DE AUDITOR, - EN UNA PEQUEÑA PROPORCION, MOTIVO POR EL CUAL FUE DIFICIL PODER DETERMINAR SU PERFIL GENERAL.

AREA DE COMPRAS:

EN LO QUE SE REFIERE A ESTA AREA, SEGUN RESULTADOS OBTENIDOS, VEMOS -- QUE HUBO UN TOTAL DE 94 ANUNCIOS DE 1,118 QUE FORMAN EL UNIVERSO, LO - QUE REPRESENTA UN 8.41% DE LA POBLACION TOTAL.

LAS FUNCIONES QUE SE SOLICITARON FUERON LAS SIGUIENTES:

FUNCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE DEL AREA	PORCENTAJE DE POBL.TOTAL
NO ESPECIFICAN LA FUNCION	49	52.12	4.38
ALMACENES	23	24.47	2.06
MATERIALES	22	23.40	1.97
T O T A L :	94	100%	8.41%

ASI, DE ESTE MODO TENEMOS QUE 49 ANUNCIOS QUE REPRESENTAN UN 52.12% DE LA POBLACION DEL AREA Y UN 4.38% DE LA POBLACION TOTAL, NO NOS ESPECIFICABAN PARA QUE FUNCION ERAN REQUERIDOS. COMO SE PUEDE OBSERVAR SON LOS REQUERIDOS CON MAYOR FRECUENCIA.

LOS PUESTOS MAS SOLICITADOS EN ESTE TIPO DE ANUNCIOS SON LOS SIGUIENTES:

PUESTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE DE FUNCION	PORCENTAJE DE POBL.TOTAL
GERENTE	24	48.98	2.15
JEFE	11	22.45	0.98
SUBGERENTE	9	18.37	0.80
SUBDIRECTOR	2	4.08	0.18
AUXILIAR	2	4.08	0.18
SUPERVISOR	1	2.04	0.09
T O T A L :	49	100%	4.38%

EN ESTA FUNCION, VEMOS QUE EN PRIMER ORDEN TENEMOS EL PUESTO DE GERENTE, QUE COMO PODEMOS OBSERVAR ES EL PUESTO CON EL MAJOR INDICE DE FRECUENCIA, YA QUE REPRESENTA UN 48.98% DE LA POBLACION DE ESTOS ANUNCIOS Y UN 30.85% DE LA POBLACION DEL AREA.

ES IMPORTANTE SENALAR LOS REQUERIMIENTOS DE ESTE PUESTO:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

ES EL PUESTO DE JEFE EL QUE TENEMOS A CONTINUACION, REPRESENTANDO UN -- 22.45% DE LA POBLACION DE ESTE TIPO DE SOLICITUDES Y UN 29.79% DE LA POBLACION DEL AREA.

ES INDISPENSABLE CUMPLIR CON LOS SIGUIENTES REQUISITOS PARA PODER OCUPAR ESTE PUESTO:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 25 a 30 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: CASADO	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SISTEMA DE INCENTIVOS

ASIMISMO, REPRESENTANDO UN 18.37% DE LA POBLACION DE ESTOS ANUNCIOS Y UN 12.76% DE LA POBLACION DEL AREA, TENEMOS ENSEGUIDA EL PUESTO DE SUBGERENTE.

SIENDO LOS REQUISITOS QUE APARECEN A CONTINUACION LOS NECESARIOS PARA -  
CUBRIR ESTE PUESTO:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

Y POR ULTIMO, SE SOLICITARON LOS PUESTOS DE SUBDIRECTOR, AUXILIAR Y SUPERVISOR, SIENDO MINIMA SU REPRESENTACION, YA QUE UNICAMENTE COMPRENDEN EN FORMA CONJUNTA EL 10.00% DE LOS ANUNCIOS DE ESTA NATURALEZA.

A CONTINUACION, TENEMOS LA FUNCION DE ALMACENES, CON 23 ANUNCIOS QUE REPRESENTAN UN 24.47% DE LA POBLACION DEL AREA Y UN 2.06% DE LA POBLACION TOTAL.

LOS PUESTOS QUE SE SOLICITARON EN ESTA FUNCION SON LOS SIGUIENTES:

PUESTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE DE FUNCION	PORCENTAJE DE POBL. TOTAL
JEFE	17	73.91	1.52
SUBGERENTE	2	8.69	0.18
AUXILIAR	2	8.69	0.18
SUPERVISOR	1	4.35	0.09
ANALISTA	1	4.35	0.09
T O T A L :	23	100%	2.06%

OCUPANDO EL PRIMER SITIO, TENEMOS EL PUESTO DE JEFE, QUE REPRESENTA UN -  
73.91% DE LA POBLACION DE LA FUNCION Y UN 29.79% DE LA POBLACION DEL AREA.

PARA ESTE PUESTO, SE REQUIERE CUMPLIR CON LO SIGUIENTE:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS		BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO:	MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD:	25 a 30 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL:	NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA:	3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
		- SERVICIO DE COMEDOR ..

SIGUIENDO EL ORDEN ESTABLECIDO EN LOS PUESTOS, TENEMOS A CONTINUACION EL PUESTO DE SUBGERENTE, QUE REPRESENTA UN 8.69% DE LA POBLACION DE LA FUNCION Y UN 12.76% DE LA POBLACION DEL AREA.

PARA CUBRIR ESTE PUESTO, SE REQUIERE LO SIGUIENTE:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS		BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO:	MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD:	35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL:	NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA:	3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
		- SEMANA INGLESA

ES EL PUESTO DE AUXILIAR, EL QUE TENEMOS ENSEGUIDA, REPRESENTANDO UN -- 8.69% DE LA POBLACION DE LA FUNCION Y UN 4.25% DE LA POBLACION DEL AREA.

ES NECESARIO CUMPLIR CON LOS SIGUIENTES REQUISITOS PARA OCUPAR ESTE PUESTO:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS		BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO:	NO SE INDICA	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD:	25 a 30 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL:	NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA:	1 a 2 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
		- SISTEMA DE INCENTIVOS

TAMBIEN, FUERON SOLICITADOS PARA ESTA FUNCION, LOS PUESTOS DE SUPERVISOR Y ANALISTA, SIENDO MINIMA SU REPRESENTATIVIDAD DENTRO DEL AREA, YA QUE - SOLO COMPRENDEN EL 8.00% DE LA POBLACION DE LA FUNCION Y EL 3.00% DE LA POBLACION DEL AREA, EN FORMA CONJUNTA.

POR ULTIMO, TENEMOS LA FUNCION DE MATERIALES, CON UN TOTAL DE 22 ANUNCIOS QUE REPRESENTAN UN 23.40% DE LA POBLACION DEL AREA Y UN 1.97% DE LA POBLACION TOTAL.

SON LOS SIGUIENTES PUESTOS LOS QUE SE SOLICITARON PARA ESTA FUNCION:

PUESTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE DE FUNCION	PORCENTAJE DE POBL. TOTAL
DIRECTOR	8	36.36	0.71
SUBDIRECTOR	8	36.36	0.71
GERENTE	5	22.73	0.46
SUBGERENTE	1	4.54	0.09
T O T A L :	22	100%	1.97%

DE ACUERDO AL ORDEN DE LOS PUESTOS, TENEMOS EN PRIMER TERMINO EL PUESTO - DE DIRECTOR, QUE REPRESENTA UN 36.36% DE LA POBLACION DE LA FUNCION Y UN 8.51% DE LA POBLACION DEL AREA.

SON LOS SIGUIENTES REQUISITOS NECESARIOS PARA OCUPAR ESTE PUESTO:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: CASADO	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 5 ó MAS AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

EL PUESTO DE SUBDIRECTOR, ES EL QUE CORRESPONDE MENCIONAR, EL CUAL REPRESENTA UN 36.36% DE LA POBLACION DE LA FUNCION Y UN 10.64% DE LA POBLACION DEL AREA.

ES NECESARIO CUMPLIR CON LOS REQUISITOS QUE SE SEÑALAN ENSEGUIDA PARA -  
PODER OCUPAR ESTE PUESTO:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: CASADO	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

A CONTINUACION, TENEMOS EL PUESTO DE GERENTE, REPRESENTANDO UN 22.73% DE  
LA POBLACION DE LA FUNCION Y UN 30.85% DE LA POBLACION DEL AREA.

ES INDISPENSABLE CUMPLIR CON LOS SIGUIENTES REQUISITOS PARA CUBRIR EL --  
PUESTO ANTES MENCIONADO:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

POR ULTIMO, PARA ESTA FUNCION TAMBIEN SE SOLICITO EL PUESTO DE SUBGERENTE,  
PERO EN UNA PEQUENA PROPORCION, YA QUE UNICAMENTE REPRESENTA EL 4.54% DE  
LA POBLACION DE LA FUNCION.

PERFILES ESPECIFICOS DE CADA UNO DE LOS PUESTOS  
SOLICITADOS PARA EL AREA DE COMPRAS

CABE SEÑALAR QUE EN LA PRESENTE AREA, LOS PUESTOS MAS SOLICITADOS FUERON LOS SIGUIENTES:

CON EL MAYOR NUMERO DE SOLICITUDES, TENEMOS EN PRIMER ORDEN EL PUESTO DE GERENTE, PARA EL CUAL ES NECESARIO CUMPLIR EL SIGUIENTE PERFIL GENERAL DEL AREA:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESА

DE IGUAL MANERA Y DESEMPEÑANDO UN PAPEL DE GRAN IMPORTANCIA EN CUANTO A LA FRECUENCIA DE SOLICITUDES, TENEMOS EN EL SIGUIENTE RENGLON EL PUESTO DE JEFE, SIENDO SU PERFIL GENERAL EL QUE SE PRESENTA A CONTINUACION:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 25 a 30 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SERVICIO DE COMEDOR

ASIMISMO, EN ESTE ORDEN TENEMOS A CONTINUACION EL PUESTO DE SUBGERENTE, PARA EL CUAL SE REQUIERE EL SIGUIENTE PERFIL GENERAL DEL AREA:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

A CONTINUACION CORRESPONDE MENCIONAR EL PUESTO DE SUBDIRECTOR, EL CUAL -  
COMPRENDE EL SIGUIENTE PERFIL:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: CASADO	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

DENTRO DE LOS PUESTOS SOLICITADOS PARA ESTA AREA, SE ENCUENTRA TAMBIEN -  
EL PUESTO DE DIRECTOR, QUIEN A SU VEZ PRESENTA EL SIGUIENTE PERFIL:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: CASADO	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 5 ó MAS AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

DEL MISMO MODO, PARA ESTA AREA TAMBIEN FUE REQUERIDO EL PUESTO DE AUXILIAR  
SIENDO NECESARIO CUMPLIR CON EL SIGUIENTE PERFIL GENERAL PARA OCUPAR ESTE  
PUESTO:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS		BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO:	NO SE INDICA	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD:	25 a 30 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL:	NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA:	1 a 2 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
		- SISTEMA DE INCENTIVOS

POR ULTIMO, PARA EL AREA DE COMPRAS TAMBIEN FUERON SOLICITADOS LOS PUESTOS DE SUPERVISOR Y ANALISTA, EN UNA MINIMA PROPORCION DEL TOTAL DE LA POBLACION, POR LO QUE FUE DIFICIL PODER DETERMINAR EL PERFIL DE AMBOS PUESTOS.

AREA DE ADMINISTRACION GENERAL :

SEGUN DATOS OBTENIDOS, TENEMOS QUE EN ESTA AREA EL NUMERO DE ANUNCIOS ES DE 188 DE UN TOTAL DE 1,118 QUE REPRESENTAN EL UNIVERSO, LO QUE EQUIVALE AL 16.81% DE LA POBLACION TOTAL.

LOS PUESTOS SOLICITADOS PARA ESTA AREA FUERON LOS SIGUIENTES:

PUESTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE DEL AREA	PORCENTAJE DE POBL.TOTAL
GERENTE	58	30.85	5.19
AUXILIAR	37	19.68	3.31
SUBGERENTE	28	14.89	2.50
AUDITOR ADMVO.	27	14.36	2.42
SUBDIRECTOR	17	9.04	1.52
DIRECTOR	9	4.79	0.80
JEFE	9	4.79	0.80
SUPERVISOR	3	1.59	0.27
T O T A L :	188	100%	16.81%

DE ACUERDO A LOS RESULTADOS ARROJADOS POR LA FRECUENCIA DADA EN LOS -- PUESTOS, VEMOS QUE UNA VEZ MAS ES EL PUESTO DE GERENTE, EL DE MAYOR SIGNIFICADO YA QUE EN ESTA AREA LO TENEMOS EN PRIMERA INSTANCIA, REPRESENTANDO UN 30.85% DE LA POBLACION DE LA MISMA Y UN 5.19% DE LA POBLACION TOTAL.

PARA CUBRIR ESTE PUESTO ES NECESARIO CUMPLIR CON EL SIGUIENTE PERFIL:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: NO SE INDICA	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: CASADO	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

ES EL PUESTO DE AUXILIAR, EL QUE A CONTINUACION TENEMOS REPRESENTANDO EL 19.68% DE LA POBLACION DEL AREA Y UN 3.31% DE LA POBLACION TOTAL.

ES INDISPENSABLE CUBRIR EL PERFIL QUE SE MENCIONA A CONTINUACION PARA OCUPAR ESTE PUESTO:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: NO SE INDICA	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 25 a 30 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 1 a 2 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SISTEMA DE INCENTIVOS

DEL MISMO MODO, DE ACUERDO AL ORDEN ESTABLECIDO TENEMOS EL PUESTO DE -- SUBGERENTE, QUE COMPRENDE EL 14.89% DE LA POBLACION DEL AREA Y EL 2.50% DE LA POBLACION TOTAL.

ES NECESARIO EL SIGUIENTE PERFIL PARA OCUPAR ESTE PUESTO:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: CASADO	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

ASIMISMO, TENEMOS EL PUESTO DE AUDITOR ADMINISTRATIVO, REPRESENTANDO UN 14.36% DE LA POBLACION DEL AREA Y EL 2.42% DE LA POBLACION TOTAL.

EL SIGUIENTE PERFIL ES EL NECESARIO PARA PODER OCUPAR ESTE PUESTO:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 25 a 30 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: CASADO	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SISTEMA DE INCENTIVOS

EL PUESTO QUE CORRESPONDE ENSEGUIDA ES EL DE SUBDIRECTOR, QUIEN A SU VEZ REPRESENTA UN 9.04% DE LA POBLACION DEL AREA Y EL 1.52% DE LA POBLACION TOTAL.

PARA OCUPAR ESTE PUESTO HAY QUE CUBRIR EL SIGUIENTE PERFIL:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: CASADO	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

DE ACUERDO AL ORDEN QUE PRESENTAN LOS PUESTOS SOLICITADOS PARA ESTA AREA, TENEMOS A CONTINUACION EL PUESTO DE DIRECTOR, EL CUAL COMPRENDE UN 4.79% DE LA POBLACION DE LA MISMA Y EL 0.80% DE LA POBLACION TOTAL.

SIENDO DE VITAL IMPORTANCIA CUMPLIR CON EL PERFIL QUE SE MENCIONA A CONTINUACION PARA PODER OCUPAR ESTE PUESTO:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: CASADO	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 5 O MAS AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO

ASIMISMO, TENEMOS EN EL SIGUIENTE SITIO AL PUESTO DE JEFE, EL CUAL COMPRENDE UN 4.79% DE LA POBLACION DEL AREA Y EL 0.80% DE LA POBLACION TOTAL.

PARA OCUPAR ESTE PUESTO ES NECESARIO CUMPLIR CON EL SIGUIENTE PERFIL:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS		BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO:	NO SE INDICA	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD:	25 a 30 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL:	NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA:	1 a 2 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
		- SEMANA INGLESA

POR ULTIMO PARA ESTA AREA TAMBIEN SE SOLICITO EL PUESTO DE SUPERVISOR, PERO EN UNA PROPORCION MINIMA, YA QUE SOLO REPRESENTA EL 1.59% DE LA POBLACION DEL AREA Y EL 0.27% DE LA POBLACION TOTAL, MOTIVO POR EL CUAL NO FUE POSIBLE DETERMINAR EL PERFIL DE DICHO PUESTO.

AREA DE ORGANIZACION Y METODOS:

UNA VEZ OBSERVADOS LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN ESTA AREA, TENEMOS QUE - EL TOTAL DE ANUNCIOS ES DE 96 DE 1,118 QUE CONSTITUYEN EL UNIVERSO, LO QUE REPRESENTA UN 8.59% DE LA POBLACION TOTAL.

LOS PUESTOS REQUERIDOS PARA LA PRESENTE AREA, SON LOS SIGUIENTES:

PUESTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE DEL AREA	PORCENTAJE DE POBL.TOTAL
GERENTE	46	47.91	4.11
ANALISTA	37	38.54	3.31
JEFE	9	9.37	0.81
SUBDIRECTOR	3	3.12	0.27
AUXILIAR	1	1.04	0.09
T O T A L :	96	100%	8.59%

DE NUEVO EL PUESTO DE GERENTE, VUELVE HACER GALA DE LA IMPORTANCIA QUE - A VENIDO ADQUIRIENDO A TRAVES DEL DESARROLLO DE LA PRESENTE INVESTIGACION; YA QUE EN EL AREA QUE NOS CONCIERNE AHORA, LO TENEMOS REPRESENTANDO EL 47.91% DE LA POBLACION DE LA MISMA Y UN 4.11% DE LA POBLACION TOTAL.

TENIENDOSE QUE CUMPLIR CON LOS REQUISITOS QUE SE MENCIONAN A CONTINUACION PARA OCUPAR ESTE PUESTO, QUIENES A SU VEZ CONFORMAN EL PERFIL DEL MISMO.

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

DE IGUAL MANERA Y SIGUIENDO EL ORDEN, TENEMOS QUE PARA ESTA AREA TAMBIEN SE SOLICITO EL PUESTO DE ANALISTA EN UNA PROPORCION DEL 38.54% DE LA POBLACION DE LA MISMA Y UN 3.31% DE LA POBLACION TOTAL.

DE ACUERDO A LOS REQUERIMIENTOS DEL PUESTO PUDIMOS DETERMINAR QUE EL PERFIL DEL MISMO ES EL SIGUIENTE:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: NO SE INDICA	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 25 a 30 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 1 a 2 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

ENSEGUIDA, TENEMOS EL PUESTO DE JEFE REPRESENTANDO UN 9.37% DE LA POBLACION DEL AREA Y EL 0.81% DE LA POBLACION TOTAL.

EN RELACION A ESTE PUESTO, SE PUDO APRECIAR QUE DE ACUERDO A LOS REQUISITOS SOLICITADOS PARA OCUPARLO, EL PERFIL QUE PRESENTO FUE EL SIGUIENTE:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: NO SE INDICA	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: CASADO	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

POR ULTIMO, PARA EL AREA TAMBIEN SE SOLICITARON LOS PUESTOS DE SUBDIRECTOR Y AUXILIAR, QUIENES A SU VEZ REPRESENTAN UN 4.00% DE LA POBLACION DEL AREA, SIENDO ESTA PROPORCION INSUFICIENTE PARA PODER APRECIAR SUS -- RESPECTIVOS PERFILES.

CUADRO SINOPTICO DE LAS AREAS FUNCIONALES PARA LAS  
CUALES SE SOLICITARON LICENCIADOS EN ADMINISTRACION

LICENCIADOS EN  
ADMINISTRACION

PERSONAL 25%

VENTAS 18%

ADMON. GENERAL 17%

FINANZAS 12%

PRODUCCION 11%

COMPRAS 8%

ORG. Y METODOS 8%

---

100%

CUADRO SINOPTICO DE LAS FUNCIONES Y PUESTOS  
QUE CONSTITUYEN EL AREA DE PERSONAL.

PERSONAL 25%	ADMINISTRACION DE PERSONAL 63%	GERENTE 36%	
		SUPERVISOR 24%	
		SUBGERENTE 20%	
		SUBDIRECTOR 6%	
		JEFE 6%	
		DIRECTOR 4%	
	AUXILIAR 2%		
		<u>100%</u>	
	CAPACITACION Y DESARROLLO 15%	COORDINADOR 42%	
		GERENTE 28%	
		JEFE 19%	
		SUBGERENTE 5%	
		SUPERVISOR 5%	
		SUBDIRECTOR 2%	
		<u>100%</u>	
	RELACIONES LABORALES 13%	GERENTE 57%	
		JEFE 19%	
		SUBGERENTE 16%	
		AUXILIAR 8%	
		<u>100%</u>	
	RECLUTAMIENTO Y SELECCION 7%	GERENTE 42%	
		SUBGERENTE 31%	
		JEFE 21%	
		SUPERVISOR 5%	
		<u>100%</u>	
	SUELDOS Y SALARIOS 0.72%	ANALISTA 100%	
	NO ESPECIFICAN LA FUNCION 0.72%	SUBDIRECTOR 50%	
		SUPERVISOR 50%	
		<u>100%</u>	

CUADRO SINOPTICO DE LAS FUNCIONES Y PUESTOS  
QUE CONSTITUYEN EL AREA DE VENTAS

VENTAS 18%	}	INVESTIGACION Y DESARROLLO. 28%	}	INV. DE MERCADO	48%
				GERENTE	29%
				JEFE	14%
				SUBDIRECTOR	3%
		COORDINADOR	3%		
		SUBGERENTE	2%		
			100%		
VENTAS 18%	}	PUBLICIDAD 12%	}	GERENTE	46%
				JEFE	25%
				SUBGERENTE	17%
				SUPERVISOR	8%
				SUBDIRECTOR	4%
		100%			
VENTAS 18%	}	DISTRIBUCION Y VENTAS. 10%	}	GERENTE	40%
				AUXILIAR	20%
				JEFE	15%
				SUPERVISOR	15%
				SUBGERENTE	10%
		100%			
VENTAS 18%	}	NO ESPECIFICAN LA FUNCION. 50%	}	GERENTE	46%
				AGENTE DE VENTA	26%
				SUBGERENTE	11%
				SUPERVISOR	8%
				JEFE	7%
		SUBDIRECTOR	3%		
		100%			

CUADRO SINOPTICO DE LAS FUNCIONES Y PUESTOS  
QUE CONSTITUYEN EL AREA DE PRODUCCION

PRODUCCION 11%	MANTENIMIENTO 27%	GERENTE 36%	JEFE 33%	SUBGERENTE 18%	SUPERVISOR 9%	AUXILIAR 3%	100%	
	CONTROL DE CALIDAD 13%	SUPERVISOR 75%	JEFE 25%	100%				
	PLANEACION 13%	GERENTE 62%	SUBGERENTE 25%	JEFE 12%	100%			
	CONTROL DE INVENTARIOS 11%	GERENTE 31%	SUBGERENTE 23%	JEFE 23%	SUPERVISOR 23%	100%		
	SISTEMAS DE PRODUCCION 9%	ANALISTA 73%	GERENTE 9%	SUBGERENTE 9%	JEFE 9%	100%		
	CONTROL DE PRODUCCION 8%	AUXILIAR 60%	JEFE 40%	100%				
	NO ESPECIFICAN LA FUNCION 19%	SUPERVISOR 35%	GERENTE 31%	SUBGERENTE 22%	DIRECTOR 4%	SUBDIRECTOR 4%	JEFE 4%	100%

**CUADRO SINOPTICO DE LAS FUNCIONES Y PUESTOS  
QUE CONSTITUYEN EL AREA DE FINANZAS**

FINANZAS 12%	{	CREDITO Y COBRANZAS 32%	{	GERENTE	41%
				JEFE	32%
				SUBGERENTE	14%
				AUXILIAR	9%
				ANALISTA	4%
				<u>100%</u>	
		PLANEACION FINANCIERA 24%	{	GERENTE	100%
		CONTROL DE PRESUPUESTOS 17%	{	SUBGERENTE	30%
				JEFE	30%
				AUXILIAR	26%
				GERENTE	13%
				<u>100%</u>	
		COSTOS 12%	{	ANALISTA	82%
				GERENTE	18%
				<u>100%</u>	
		NO ESPECIFICAN LA FUNCION 14%	{	ANALISTA	58%
				GERENTE	16%
				SUBGERENTE	16%
				AUDITOR	10%
				<u>100%</u>	

CUADRO SINOPTICO DE LAS FUNCIONES Y PUESTOS  
QUE CONSTITUYEN EL AREA DE COMPRAS

COMPRAS 8%	}	ALMACENES 24%	}	JEFE	74%
				SUBGERENTE	9%
				AUXILIAR	9%
		SUPERVISOR	4%		
		ANALISTA	4%		
			100%		
		MATERIALES 23%	}	DIRECTOR	36%
				SUBDIRECTOR	36%
				GERENTE	23%
				SUBGERENTE	4%
				100%	
		NO ESPECIFICAN LA FUNCION 52%	}	GERENTE	49%
				JEFE	22%
				SUBGERENTE	18%
				SUBDIRECTOR	4%
				AUXILIAR	4%
			SUPERVISOR	2%	
				100%	

**CUADRO SINOPTICO DE LOS PUESTOS QUE CONSTITUYEN  
EL AREA DE ADMINISTRACION GENERAL**

**ADMINISTRACION GENERAL**  
17%

GERENTE	31%
AUXILIAR	20%
SUBGERENTE	15%
AUDITOR ADMVO.	14%
SUBDIRECTOR	9%
DIRECTOR	5%
JEFE	5%
SUPERVISOR	1%

---

100%

CUADRO SINOPTICO DE LOS PUESTOS QUE CONSTITUYEN  
EL AREA DE ORGANIZACION Y METODOS

ORGANIZACION Y METODOS 8%	}	GERENTE	48%
		ANALISTA	38%
		JEFE	9%
		SUBDIRECTOR	3%
		AUXILIAR	1%
		<hr/>	100%

CUADRO DE PERFILES QUE PRESENTA EL PUESTO DE GERENTE  
PARA LAS DISTINTAS AREAS.

A R E A S	REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS				BENEFICIOS OFRECIDOS	
	SEXO	EDAD	ESTADO CIVIL	EXPERIENCIA	SUELDO	PRESTACIONES
PERSONAL	NO SE INDICA	35 a 40 ANOS	NO SE INDICA	3 a 4 ANOS	NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY - POSIBILIDAD DE DESARROLLO.
VENTAS	MASCULINO	35 a 40 ANOS	NO SE INDICA	3 a 4 ANOS	NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY - POSIBILIDAD DE DESARROLLO. - SEMANA INGLESA
PRODUCCION	MASCULINO	35 a 40 ANOS	NO SE INDICA	3 a 4 ANOS	NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY - POSIBILIDAD DE DESARROLLO. - SEMANA INGLESA
FINANZAS	MASCULINO	35 a 40 ANOS	CASADO	3 a 4 ANOS	NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY - POSIBILIDAD DE DESARROLLO. - SEMANA INGLESA
COMPRAS	NO SE INDICA	35 a 40 ANOS	CASADO	3 a 4 ANOS	NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY - POSIBILIDAD DE DESARROLLO. - SEMANA INGLESA
ADMINISTRACION GENERAL	NO SE INDICA	35 a 40 ANOS	CASADO	3 a 4 ANOS	NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY - POSIBILIDAD DE DESARROLLO. - SEMANA INGLESA
ORGANIZACION Y METODOS	MASCULINO	35 a 40 ANOS	NO SE INDICA	3 a 4 ANOS	NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY - POSIBILIDAD DE DESARROLLO. - SEMANA INGLESA

CUADRO DE PERFILES QUE PRESENTA EL PUESTO DE SUBGERENTE  
PARA LAS DISTINTAS AREAS.

A R E A S	REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS				BENEFICIOS OFRECIDOS	
	SEXO	EDAD	ESTADO CIVIL	EXPERIENCIA	SUELDO	PRESTACIONES
PERSONAL	NO SE INDICA	35 a 40 ANOS	CASADO	3 a 4 ANOS	NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY - POSIBILIDAD DE DESARROLLO. - SEMANA INGLESA
VENTAS	MASCULINO	35 a 40 ANOS	NO SE INDICA	3 a 4 ANOS	NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY - POSIBILIDAD DE DESARROLLO. - SEMANA INGLESA
PRODUCCION	MASCULINO	35 a 40 ANOS	CASADO	3 a 4 ANOS	NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY - POSIBILIDAD DE DESARROLLO. - SEMANA INGLESA
FINANZAS	MASCULINO	35 a 40 ANOS	CASADO	3 a 4 ANOS	NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY - POSIBILIDAD DE DESARROLLO.
COMPRAS	MASCULINO	35 a 40 ANOS	NO SE INDICA	3 a 4 ANOS	NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY - POSIBILIDAD DE DESARROLLO - SEMANA INGLESA
ADMINISTRACION GENERAL	MASCULINO	35 a 40 ANOS	CASADO	3 a 4 ANOS	NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY - POSIBILIDAD DE DESARROLLO. - SEMANA INGLESA
ORGANIZACION Y METODOS *	- . . -	- . . -	- . . -	- . . -	- . . -	- . . -

\* EL PUESTO DE SUBGERENTE NO FUE SOLICITADO PARA ESTA AREA.

**CUADRO DE PERFILES QUE PRESENTA EL PUESTO DE JEFE  
PARA LAS DISTINTAS AREAS.**

A R E A S	REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS				BENEFICIOS OFRECIDOS	
	SEXO	EDAD	ESTADO CIVIL	EXPERIENCIA	SUELDO	PRESTACIONES
PERSONAL	MASCULINO	NO SE INDICA	NO SE INDICA	1 a 2 AÑOS	NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY - POSIBILIDAD DE DESARROLLO.
VENTAS	NO SE INDICA	25 a 30 AÑOS	NO SE INDICA	1 a 2 AÑOS	NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY - POSIBILIDAD DE DESARROLLO.
PRODUCCION	MASCULINO	NO SE INDICA	NO SE INDICA	1 a 2 AÑOS	NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY - POSIBILIDAD DE DESARROLLO. - SEMANA INGLESA
FINANZAS	NO SE INDICA	NO SE INDICA	NO SE INDICA	1 a 2 AÑOS	NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY - POSIBILIDAD DE DESARROLLO
COMPRAS	MASCULINO	25 a 30 AÑOS	NO SE INDICA	3 a 4 AÑOS	NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY - POSIBILIDAD DE DESARROLLO. -SERVICIO DE COMEDOR
ADMINISTRACION GENERAL	NO SE INDICA	25 a 30 AÑOS	NO SE INDICA	1 a 2 AÑOS	NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY - POSIBILIDAD DE DESARROLLO. - SEMANA INGLESA
ORGANIZACION Y METODOS	MASCULINO	NO SE INDICA	CASADO	3 a 4 AÑOS	NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY - POSIBILIDAD DE DESARROLLO. - SEMANA INGLESA

UNA VEZ QUE SE HAN MENCIONADO LOS PERFILES DE LOS PUESTOS REQUERIDOS - PARA CADA UNA DE LAS AREAS OBSERVADAS EN LA PRESENTE INVESTIGACION; -- CONSIDERAMOS DE VITAL IMPORTANCIA HACER HINCAPIE UNA VEZ MAS EN QUE EL PUESTO DE MAYOR TRASCENDENCIA, FUE EL DE GERENTE YA QUE FUE EL QUE SE SOLICITO CON MAYOR FRECUENCIA EN TODAS LAS AREAS QUE SE TRATARON PARA EFECTOS DEL PRESENTE TRABAJO.

CABE SENALAR TAMBIEN, QUE ESTE PUESTO COMPRENDE PERFILES SIMILARES EN LAS AREAS DE VENTAS, PRODUCCION, COMPRAS Y ORGANIZACION Y METODOS, LO CUAL QUIERE DECIR QUE CUALQUIER CANDIDATO (LICENCIADO EN ADMINISTRACION), QUE REUNA LOS REQUISITOS QUE SE MENCIONAN A CONTINUACION, PODRA ASPIRAR A LA GERENCIA DE CUALQUIERA DE LAS AREAS ANTES SENALADAS.

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: 35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

DE ACUERDO A LA FRECUENCIA DADA EN LAS SOLICITUDES DE LOS PUESTOS, VEMOS QUE EN SEGUNDO ORDEN TENEMOS AL PUESTO DE JEFE, EL CUAL FUE REQUERIDO - PARA TODAS LAS AREAS MENCIONADAS EN NUESTRA INVESTIGACION, PRESENTANDO ESTE, PERFILES MUY SIMILARES PARA UNA Y OTRA AREA; POR LO TANTO NOS CONCRETAREMOS A ENUNCIAR EL PERFIL QUE SEGUN NUESTROS RESULTADOS OBTENIDOS SERIA EL IDEAL PARA QUE CUALQUIER LICENCIADO EN ADMINISTRACION QUE REUNA ESTOS REQUISITOS PUEDA SER UN POSIBLE CANDIDATO A LA JEFATURA DE -- CUALQUIERA DE ESTAS AREAS FUNCIONALES.

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS	BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO: MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD: NO SE INDICA	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL: NO SE INDICA	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA: 1 a 2 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
	- SEMANA INGLESA

DE IGUAL MANERA, PODEMOS DECIR QUE EL SIGUIENTE SITIO LE CORRESPONDE - AL PUESTO DE SUBGERENTE EN RELACION A LA FRECUENCIA DE LOS PUESTOS SOLICITADOS EN EL TOTAL DE ANUNCIOS OBSERVADOS.

ES MENESTER SENALAR QUE ESTE PUESTO COMPRENDE PERFILES SIMILARES EN -- LAS AREAS DE PRODUCCION, FINANZAS Y ADMINISTRACION GENERAL. CONSIDERANDO ESTE HECHO PODEMOS DECIR QUE EL PERFIL QUE SE REQUIERE PARA PODER ASPIRAR A LA SUBGERENCIA DE CUALQUIERA DE LAS AREAS OBSERVADAS EN LA PRESENTE INVESTIGACION, ES EL SIGUIENTE:

REQUERIMIENTOS ESPECIFICOS		BENEFICIOS OFRECIDOS
SEXO:	MASCULINO	SUELDO: NO SE INDICA
EDAD:	35 a 40 AÑOS	PRESTACIONES:
ESTADO CIVIL:	CASADO	- MAYORES A LA LEY
EXPERIENCIA:	3 a 4 AÑOS	- POSIBILIDAD DE DESARROLLO
		- SEMANA INGLESA

DE ESTA MANERA, QUEDAN ESPECIFICADOS LOS PERFILES DE LOS PUESTOS QUE SO BRESALIERON POR LA GRAN FRECUENCIA EN QUE FUERON SOLICITADOS INDISTINTAMENTE PARA CUALQUIERA DE LAS AREAS QUE SE TRATARON EN ESTE ESTUDIO.

DICHO DE OTRO MODO, LOS PUESTOS DE GERENTE, JEFE Y SUBGERENTE, REPRESENTAN A LA MAYORIA DE LA POBLACION TOTAL QUE CONSTITUYE NUESTRO UNIVERSO, YA QUE DE LOS 1,118 ANUNCIOS OBSERVADOS, 703 SOLICITARON ESTOS PUESTOS, LO CUAL EQUIVALE AL 63.00% DEL TOTAL DE LA POBLACION.

## C O N C L U S I O N E S

PARTIENDO DE LA BASE DE QUE EL OBJETIVO DE LA PRESENTE INVESTIGACION ES CONOCER EL MERCADO DE TRABAJO DEL LICENCIADO EN ADMINISTRACION; VALIENDONOS PARA EL LOGRO DE ESTE FIN, DEL PERIODICO COMO MEDIO DE RECLUTAMIENTO DE ESTOS PROFESIONISTAS.

DE TAL MANERA QUE AL FINALIZAR EL PRESENTE ESTUDIO, PUDIMOS CONCLUIR EN QUE EL PERIODICO UTILIZADO COMO MEDIO DE RECLUTAMIENTO DE LICENCIADOS EN ADMINISTRACION, NOS VA A INDICAR LAS NECESIDADES ESPECIFICAS DEL MERCADO DE TRABAJO DE ESTE PROFESIONISTA.

ASI PUES, CABE HACER LA ESPECIFICACION DE LAS NECESIDADES DEL MERCADO DE TRABAJO DEL LICENCIADO EN ADMINISTRACION; -- LAS CUALES PUDIERON SER DETECTADAS A TRAVES DEL DESARROLLO DE ESTA INVESTIGACION.

ASI, TENEMOS QUE:

- DE LOS ANUNCIOS OBSERVADOS EN EL PRESENTE TRABAJO, UN -- 64.00% NO NOS ESPECIFICABAN EL SEXO; ESTO QUIERE DECIR -- QUE EL SEXO QUE POSEA EL LICENCIADO EN ADMINISTRACION, -- NO ES DETERMINANTE PARA OCUPAR CUALQUIER PUESTO EN UNA -- ORGANIZACION.

- EN RELACION A LA EDAD, ES IMPORTANTE HACER NOTAR QUE LOS LICENCIADOS EN ADMINISTRACION QUE ESTEN DENTRO DEL RANGO DE 35 a 40 AÑOS DE EDAD, TENDRAN MAS POSIBILIDADES DE SER CONTRATADOS PARA ALGUN PUESTO; YA QUE SEGUN NUESTROS RESULTADOS DERIVADOS DE LA OBSERVACION REALIZADA, ESTAS EDADES FUERON REQUERIDAS EN MAYOR PROPORCION.
  
- AL ESTADO CIVIL DEL LICENCIADO EN ADMINISTRACION, NO SE LE DABA MAYOR IMPORTANCIA EN LOS ANUNCIOS QUE OBSERVAMOS, YA QUE UN 74.00% DE ESTOS, NO LO INDICABAN.
  
- OTRO DE LOS ASPECTOS QUE CONSIDERAMOS DE RELEVADA IMPORTANCIA EN LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN EL PRESENTE ESTUDIO, ES LO RELACIONADO A LA EXPERIENCIA QUE DEBE TENER EL LICENCIADO EN ADMINISTRACION PARA PODER ASPIRAR A LA CANDIDATURA DE UN PUESTO DE CUALQUIER NATURALEZA; DEBIDO A QUE SEGUN PUDIMOS DARNOS CUENTA EL 95.00% DE LOS ANUNCIOS OBSERVADOS, REQUERIAN A ESTOS PROFESIONISTAS CON EXPERIENCIA.

PARA CONCLUIR, CONSIDERAMOS DE GRAN INTERES MANIFESTAR QUE, EN LA PRESENTE INVESTIGACION NO SE LOGRO COMPROBAR LA EFECTIVIDAD DE LOS ANUNCIOS EN PERIODICOS, POR MOTIVOS DE SIGNIFICAR TODO UN TEMA AMPLIO Y PROFUNDO DE MANERA SEPARADA; - POR LO QUE ESTA INVESTIGACION QUEDA ABIERTA PARA LOS INVESTIGADORES QUE DESEEN Y ADEMAS LES INTERESE EL TEMA ANTES MENCIONADO.

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

- ARIAS, GALICIA FERNANDO.  
"ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS"  
ED. TRILLAS, MEXICO, 1983.
  
- ARIAS, GALICIA FERNANDO.  
"INTRODUCCION A LA TECNICA DE INVESTIGACION  
EN CIENCIAS DE LA ADMINISTRACION Y DEL COM-  
PORTAMIENTO".  
ED. TRILLAS, MEXICO, 1982.
  
- CARRENO, HUERTA FERNANDO.  
"LA INVESTIGACION BIBLIOGRAFICA" (BREVE GUIA  
PARA LA CONFECCION DE TRABAJOS ESCRITOS).  
ED. GRIJALBO, MEXICO, 1977.
  
- GARZA, MERCADO ARIO.  
"MANUAL DE TECNICAS DE INVESTIGACION"  
EL COLEGIO DE MEXICO, MEXICO, 1976.
  
- HERNANDEZ, SUERALIK, VARELA, CHRUDEN Y SHERMAN.  
"ADMINISTRACION DE PERSONAL".  
ED. SOUTH-WESTERN, CINCINNATI, 1984.

- McFARLAND, DALTON E.  
"ADMINISTRACION DE PERSONAL"  
ED. FONDO DE CULTURA ECONOMICA, MEXICO, 1979.
  
- OROZCO, JORGE ENRIQUE.  
"PROCESO PRACTICO DEL RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PERSONAL".  
COPARMEX FONDO EDITORIAL, MEXICO, 1980.
  
- PARDINAS, FELIPE.  
"METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION EN CIENCIAS SOCIALES".  
ED. SIGLO XXI EDITORES, S.A., MEXICO, 1974.
  
- PIGORS, PAUL Y CHARLES A. MAVER.  
"ADMINISTRACION DE PERSONAL"  
COMPANIA EDITORIAL CONTINENTAL, S.A., MEXICO, 1975.
  
- REYES, PONCE AGUSTIN.  
"ADMINISTRACION DE PERSONAL".  
ED. LIMUSA, MEXICO, 1976.
  
- ROJAS, SORIANO RAUL.  
"EL PROCESO DE LA INVESTIGACION CIENTIFICA"  
ED. TRILLAS, MEXICO, 1982.
  
- STRAUSS, GEORGE Y LEONARD R. SAYLES.  
"LOS PROBLEMAS HUMANOS DE LA DIRECCION"  
ED. HERRERO HERMANOS, SUCESORES, S.A., MEXICO 1976.