



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO  
Facultad de Estudios Superiores Iztacala

Actividad Profesional de un Psicólogo en Grupo Jumex

Actividad Profesional  
Qué Para Obtener el Grado de  
Licenciado en Psicología

PRESENTA:  
Luis Alberto Pérez Alonso

Directora  
Dra. María Cristina Bravo González

Los Reyes Iztacala, Tlalnepantla, Estado de Mexico Mayo 2021



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 esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

# Índice

Resumen	2
1. La psicología Organizacional	3
1.1 Historia de la Psicología Industrial.	3
1.2 Definición de Psicología Organizacional.	5
1.3 Reclutamiento de Personal.	7
1.4 Selección de Personal.	9
1.5 Contratación de personal.	12
2. Centro de trabajo del psicólogo.	14
2.1 Historia de la empresa.	14
2.2 Cultura Organizacional (Misión, Visión, Valores).	19
2.3 Descripción organizacional (organigrama).	20
3. La participación del psicólogo en Grupo Jumex.	23
3.1 Departamento de Atracción de Talentos.	23
3.2 Actividades del psicólogo.	26
4. Contribución del psicólogo a la empresa.	33
4.1 Trabajo realizado.	33
Conclusiones.	37
Bibliografía.	39
Anexos.	41

## Resumen

Este reporte de trabajo está dirigido al área de la Psicología industrial y su objetivo es detallar las actividades que desarrolla el Psicólogo en un periodo de 12 meses dentro de Grupo Jumex, siendo el proceso de atracción de talento el tema central a presentar.

La importancia de la labor del psicólogo está sumamente ligada a la misión y visión de la empresa y de sus recursos humanos. Su principal función es suministrar del personal adecuado que cumpla con el perfil de puesto vacante, es relevante por ser el factor humano la fuente principal de desarrollo y producción en las empresas. Por ello es necesario analizar la actividad del psicólogo y actualizarla para enfrentar y satisfacer los cambios que se generan en la empresa.

El trabajo del psicólogo, dentro de cualquier empresa está inmerso en varios campos de acción, principalmente en reclutamiento, selección, contratación y capacitación de personal. Siendo esta área en la que el psicólogo desarrolla su formación académica con mayor frecuencia. Por lo anterior, este trabajo está orientado a la revisión de los aspectos teóricos relevantes dentro de la psicología industrial antes mencionados.

En el presente trabajo se mencionan los antecedentes y la descripción de la empresa, también se incluye un organigrama del área de recursos humanos en el que está inmerso el psicólogo, así como las funciones y los alcances con la misión y visión de la empresa. Por otro lado, se presentan las actividades que desarrolla el psicólogo, así como sus aportaciones para beneficio del departamento con la inclusión de herramientas digitales como son las redes sociales y el reclutamiento 4.0. Siendo una fuente mas que es incorporada por muchas empresas en la actualidad y que pueda ser un modelo de apoyo para otros colegas.

Palabras Clave: redes sociales, reclutamiento 4.0, Psicología Organizacional.

## 1. La Psicología Organizacional.

### 1.1 Historia de la Psicología Industrial.

Surgió formalmente a principios del siglo XX. Aparentemente el fundador fue Walter Dill Scott, quien, en 1901, se pronunció a favor de las aplicaciones de la psicología a la publicidad y en 1903, escribió un libro llamado “(La teoría de la publicidad)”, que fue el primer libro que trato de la Psicología y un aspecto del mundo laboral. En 1913 apareció un libro llamado “(Psicología de la eficiencia laboral)”; lo escribió un psicólogo alemán maestro de Harvard, llamado Hugo Münsterberg.

El trabajo en la fábrica reemplazó al trabajo de manufactura hogareña. La principal causa fue la velocidad con la que trabajan las máquinas y la eficiencia obtenida por medio de una subdivisión del trabajo y una especialización de las tareas. Con esta situación, las personas se vieron obligadas a trasladarse a las fábricas para realizar ahí su trabajo, a regirse por un horario, por un jefe y a trabajar por jornadas, no por producto (Sikula & Mackeana, 1989).

Así entramos al mundo de la industria del trabajo en serie y de la automatización. Es difícil poder identificar una fecha exacta del surgimiento de la Psicología Industrial, sin embargo, existen datos que la ubican durante la Primera Guerra Mundial, donde los psicólogos americanos se enfocaron a los problemas de la selección y colocación del personal. El uso de pruebas psicológicas para la clasificación y colocación de los militares contribuyó en gran medida a que diferentes sectores del público se familiarizaran con la eficiencia de las pruebas. Pocos años después de terminar la guerra, se fundó la *Psychological Corporation* con el objeto de desarrollar y distribuir pruebas psicológicas, así como también proporcionar servicios de consultoría industriales (Smith, 1986).

La gran necesidad de los militares durante la Segunda Guerra Mundial de un asesoramiento más avanzado para el control de personal y de los procedimientos para su preparación, dieron mayor ímpetu al desarrollo de la Psicología Industrial, presentándose enormes adelantos metodológicos en dichas áreas, inclusive refinamiento de los procedimientos para la clasificación y valoración del desempeño

laboral. Además, el ritmo acelerado de los cambios tecnológicos ocurridos durante la guerra, desembocaron en la formulación de una nueva área de especialización dentro de la Psicología Industrial, la Psicología de la ingeniería. Dicha área se dedica al diseño de los equipos de acuerdo con las capacidades y limitaciones de los operarios humanos potenciales (Siegel, 1980).

En el periodo de la posguerra continuo el desarrollo de la Psicología Industrial en la selección y clasificación de personal, evaluación del desempeño, condiciones de trabajo, entrenamiento, entre otros (Russell, 1976).

En el ámbito laboral el quehacer del psicólogo a través del tiempo se ha diversificado. En algún tiempo se le veía como un predictor y evaluador de la conducta que exhibían los integrantes de la organización, para verse reflejado en el incremento de la productividad.

Al respecto (McCallon, 1959) afirma que los psicólogos pueden aplicar sus conocimientos sobre los siguientes aspectos de la organización:

- ✓ Selección de Personal.
- ✓ Desarrollo de Personal.
- ✓ Ingeniería Humana.
- ✓ Estudios de Productividad.
- ✓ Seguridad e Higiene.
- ✓ Relaciones Laborales.
- ✓ Asesor o consejero de la dirección.

Hoy en día, existen más posibilidades de desarrollo para el psicólogo en la industria, tales como la detección de necesidades, incluso en análisis de mercado y estrategias de la organización, en la elaboración de métodos y procedimientos que optimicen las actividades de los empleados reduciendo costos y tiempo.

Cada vez más el recurso humano constituye uno de los factores más importantes de toda la empresa, ya que es el elemento transformador y de cambio. (Orozco,

(1980), considera que las organizaciones dependen, para su funcionamiento y evolución, primordialmente del elemento humano con el que cuentan.

El hombre tiene un papel muy importante en toda organización, ya que representa uno de los recursos indispensables para las empresas industriales o de negocios. A pesar de todos los avances tecnológicos, el funcionamiento de una compañía requiere del potencial humano (Blum, 1985).

Así pues, podríamos partir de que la psicología industrial se define, según Shultz (1985), -como la aplicación de métodos, procedimientos y principios de la conducta humana a las personas en el trabajo, y que Blum (1985, p. 17) la considera como "la aplicación o extensión de los principios y los datos psicológicos a los problemas relativos a los seres humanos que operan en el contexto de los negocios y la industria-".

## 1.2 Definición de Psicología Organizacional

La psicología es la ciencia que estudia al comportamiento, se divide en varias áreas, dependiendo del escenario donde se aplique el estudio del comportamiento y una de estas áreas es la Psicología Industrial/Organizacional, la cual se encarga de aplicar los principios Psicológicos en el lugar de trabajo. Esta área de la Psicología, inicialmente se llamaba Industrial y su perspectiva era lograr la eficiencia Organizacional a través de la adecuación del hombre al puesto, por lo que se aboca a cuestiones como el análisis de puestos, la selección de personal, capacitación y evaluación del desempeño; posteriormente a partir del movimiento de las relaciones humanas, surge el interés por el empleado en sí, qué le motiva, las actitudes, el liderazgo, el estrés, el cambio, etc., con base en esto, se le empieza a llamar Psicología Organizacional, cuya ocupación es entender el comportamiento y fortalecer el bienestar del empleado en el trabajo.

La Psicología Organizacional tiene una definición más restringida que la Psicología como un todo. En concreto, el psicólogo Organizacional se ocupa de la conducta en situaciones laborales y aplicación del conocimiento para resolver problemas reales en el mundo laboral. Los descubrimientos de la investigación de la Psicología Organizacional pueden utilizarse para contratar a empleados mejores, reducir el ausentismo, mejorar la comunicación, incrementar la satisfacción laboral y resolver otros muchos problemas.

No es posible realizar una separación de la Psicología Industrial y la Psicología Organizacional, ya que los contenidos se superponen, tomemos en cuenta el objetivo, el cual es mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores, y a partir de esta mejora, optimizar el ajuste a la organización y el rendimiento en el puesto de trabajo, en éste se puede ver como los contenidos se complementan, a partir de la Organizacional, identificando los factores que obstaculizan el desempeño del individuo, se puede mejorar, al hacerlo, se rinde en el puesto, que es del interés en la Industrial, por ello, lo ideal es hablar de Psicología Industrial/Organizacional. Como proveedor del recurso humano adecuado a la organización, no obstante, el hecho que el empleado seleccionado cubra los requisitos iniciales, no quiere decir que se desempeñará satisfactoriamente en el puesto, existen diversos factores que pueden incidir en su rendimiento laboral, por lo tanto, aquí es importante recurrir a la capacitación y el desarrollo del personal, cuya importancia radica en mantener el personal actualizado dentro de la organización (Muchisky, 2000). Para poder contar con personal altamente calificado y seleccionado explicaremos brevemente cómo atraer a candidatos que cumplan con el perfil.



### 1.3 Reclutamiento de Personal

El reclutamiento es un proceso primordial en el área de recursos humanos y que puede variar dependiendo de la Organización, el reclutamiento es un conjunto de procedimientos que tienen como finalidad proveer a una Organización del Recurso Humano potencialmente apto para cubrir sus vacantes en el momento oportuno, en otras palabras, hacerse de personas que cumplan con el perfil del puesto vacante.

Arias. (1983, p. 25) lo define como “Buscar y Atraer solicitantes capaces de cubrir la vacante que se presenta”.

El mercado de Recurso Humano presenta diversas fuentes que la empresa debe identificar y localizar, con el propósito de atraer candidatos que cumplan sus necesidades, a través de múltiples técnicas de reclutamiento. (Chiavenato, 2000).

Existen dos tipos de fuentes de reclutamiento, el interno y el externo.

El reclutamiento interno es aquel donde se obtienen candidatos a través de la misma empresa. Entre las fuentes internas más conocidas para realizar el reclutamiento se encuentran las siguientes:

- ✓ Cartera de personal. Que se va formado con las solicitudes de candidatos que se presentan a la empresa buscando trabajo y con la curricula que llega por medios electrónicos.
- ✓ Familiares o recomendados: Se difunden las vacantes entre los empleados de la misma empresa o en tableros internos de comunicación.
- ✓ Promociones o transferencias. Consiste en hacer una revisión del historial laboral del personal para determinar si existe o no un candidato viable de ser promovido (ascendido en forma vertical o transferencia en forma horizontal) según el puesto.

Normalmente, las organizaciones antes de buscar candidatos fuera de la empresa buscan dentro de su plantilla de personal quien podría ocupar el puesto vacante. Enlazándose este proceso con el desarrollo personal.

Algunas de las ventajas de aplicar el Reclutamiento Interno son:

Es económico para la empresa, es rápido, tiene mejor validez y seguridad ya que se conoce al colaborador, es una poderosa fuente de motivación para los empleados, se aprovecha la inversión que se realizó con la capacitación, así como el desarrollo de competencia sana.

El reclutamiento externo, es la búsqueda de candidatos ajenos a la organización, éste se hace sobre candidatos reales o potenciales, disponibles o colocados trabajando en otras organizaciones.

Los medios de difusión que son utilizados para el Reclutamiento externo son:

- ✓ Medios Electrónicos.
- ✓ Escuelas, Institutos Superiores o Universidades.
- ✓ Asociaciones Profesionales.
- ✓ Bolsas de Trabajo.
- ✓ Agencias de colocación.
- ✓ Candidatos espontáneos.
- ✓ Carteles o avisos en la puerta de la empresa.
- ✓ Asociaciones gremiales.
- ✓ Centros de capacitación u otros centros de estudio.

- ✓ Intercambio con otras empresas.
- ✓ Medios de comunicación masivas
- ✓ Ferias del empleo

Estos son medios por los cuales las organizaciones pueden difundir sus vacantes y poder tener Reclutamientos efectivos para atraer a candidatos con el perfil adecuado.

Algunas de las ventajas del reclutamiento externo son:

Trae sangre nueva y nuevas experiencias laborales, renueva y enriquece los Recursos Humanos, aprovecha la inversión de otra empresa o por los propios candidatos.

Ambas fuentes de Reclutamiento son efectivas y nos permiten atraer candidatos que cumplan con el requerimiento del perfil establecido, para detectar al candidato idóneo se debe llevar a cabo un proceso selectivo.

#### 1.4 Selección de Personal

La selección de personal forma parte del proceso que viene después del reclutamiento, es la comparación o confrontación de la elección o decisión para obtener el mejor candidato para integrarlo a la empresa, frecuentemente es el factor que determina su prosperidad, que convierta la inversión en rédito satisfactorio y que permite que logre sus objetivos. En este marco referencial, la Selección y Capacitación de Personal adquieren gran relevancia como procedimientos básicos y complementarios de la Administración de Recursos Humanos. “Las personas planean, dirigen y controlan las empresas para que funcionen y operen. Sin personas no existe organización, de modo que toda organización está compuesta por personas de las cuales dependen para alcanzar el éxito y mantener su

continuidad”, (Chiavenato, 2000, p. 239). La aseveración “La gente es el recurso más importante”, más que una frase trillada, es una realidad que actualmente cobra mayor vigencia que nunca, ya que en las manos de las personas está el destino de las organizaciones quienes se han visto impulsadas o detenidas en su desarrollo en función a la calidad de su personal. De hecho, los trabajadores de la organización son su principal recurso o puede tener millones de dólares para invertir; sin embargo, todo esto no le garantiza el éxito empresarial por sí solo, porque se requiere del recurso humano, de modo que cualquier sistema relacionado a la empresa no funciona sin el hombre.

La selección de personal se lleva a cabo en países concretos, en empresas específicas, en un periodo de tiempo, con un marco de políticas de Administración de Recursos Humanos, de modo que el proceso debe insertarse en un escenario real, con políticas, leyes laborales y normas vigentes. A pesar que cada organización tiene su modo de hacer las cosas, se debe considerar qué sucede en el mundo. La selección de personal es importante en las organizaciones porque tarde o temprano todo profesional se enfrenta a una situación en la que requiere conocer los elementos claves de este proceso y tomar una decisión acertada, de la cual puede depender la continuidad de la organización.

Las perspectivas futuras de la actividad laboral acentúan la vigencia del lado humano en las organizaciones, y se formulan algunos planteamientos referidos a la función de seleccionar personal, planteándose como un proceso de doble vía que implica el desempeño de roles de asesoramiento y orientación, demandantes de responsabilidades concretas del seleccionador hacia sus clientes en el rol de asesor se enfatiza la importancia de consolidar la naturaleza del requerimiento más allá de la simple descripción del puesto, perfilándolo hacia el involucramiento organizacional y el diseño de la línea de carrera, lo que identifica el espacio laboral por cubrir en todas sus dimensiones. Se busca favorecer la toma de decisiones basada en la identificación de competencias laborales concretas y potenciales para el aprendizaje. Por lo tanto, el proceso de Selección de Personal mediante el cual se elige a la persona adecuada para el puesto adecuado, busca el equilibrio puesto-

persona. Así, el objetivo de la Selección de Personal adquiere gran relevancia, dado que es el procedimiento ordenado y secuencial cuyo objetivo es cubrir los puestos de trabajo de las organizaciones laborales. En el sentido más amplio, la Selección implica escoger de un conjunto total de personas disponibles a los más indicados, para ocupar las posiciones existentes en la empresa, la selección eficiente no es un proceso aleatorio o al azar, puesto que los elegidos se escogen bajo la suposición de que éstos tienen mayores probabilidades de ser más eficientes que los eliminados.

La tarea del psicólogo en la Selección de Personal consiste en asegurarse que esa suposición sea realmente válida, como resultado del empleo de instrumentos y procedimientos científicos y objetivos, en vez de juicios subjetivos y tendenciosos (Blum, 1985).

Según Cohen (1981), la selección consiste esencialmente en comparar las aptitudes y posibilidades del candidato con las exigencias del puesto. Entonces, en la Selección de Personal subyace el concepto de equilibrio entre las exigencias del puesto las potencialidades y características de la persona. Una de las premisas básicas de la Selección de Personal supone la existencia de las "diferencias individuales entre las personas", de modo que existe una enorme gama de características que hacen diferente a la gente entre sí. Estas diferencias pueden ser de diferente naturaleza como habilidades, personalidad, formación, experiencia u otras, pero son las que llevan a que las personas se comporten y perciban las situaciones de manera diferente, y a que logren mayor o menor éxito en sus puestos de trabajo.

La cobertura de los puestos de trabajo deberá realizarse buscando que éstos sean ocupados por el personal que posea las características y requerimientos exigidos por el mismo y cumpla con las políticas establecidas por la empresa. Sin desmerecer lo anterior, es importante destacar, la posibilidad de realización personal y laboral del postulante, el cual saldrá beneficiado en el proceso de selección, si el cargo le brinda la oportunidad de aplicar sus conocimientos, su creatividad y se adapta a sus rasgos personales.

Una vez concluido el proceso de Reclutamiento y Selección de Personal éste se cierra con la contratación que es el trámite administrativo y legal entre la empresa y el candidato seleccionado.

### 1.5 Contratación de personal.

Es el proceso administrativo legal que debe completar toda empresa para sus trabajadores. Es decir que formalizan la relación Colaborador-Patrón, con apego a la ley. Para garantizar los intereses y derechos, tanto del trabajador como de la empresa.

Existen tres tipos de contratos

- a) Contrato por tiempo indefinido. Este tipo de contrato también se le conoce como de planta, ya que tiene una fecha de inicio, pero no tiene una fecha de terminación. Se utiliza para los puestos que existen en la plantilla de personal, donde se establecen las funciones y son necesarias para el funcionamiento de la empresa.
- b) Contrato por tiempo Determinado. Este se caracteriza por tener una fecha de inicio y una fecha de terminación. Normalmente se utiliza para contratar personal que realizara trabajos por temporada o proyectos con cierta duración.
- c) Contrato por obra Determinada. Se caracteriza por no tener una fecha de finalización, sino por la culminación de un trabajo, por ejemplo, la contratación de trabajadores para realizar una obra civil, una auditoria, una implementación de sistemas, etc.

Cuando ingresa un trabajador por primera vez a una empresa, se le da un contrato por tiempo determinado, considerándose como de periodo de prueba para demostrar que puede realizar las funciones asignadas. Posteriormente, se hace una evaluación de su trabajo y se define si es apto para otorgarle un contrato por tiempo indefinido, para su continuación dentro de la empresa.

Existe otro tipo de contrato, que también es común dentro de las empresas: el contrato por servicios (Honorarios). Este se utiliza cuando solamente se necesita asesoría sobre alguna actividad en específico.

Al término del proceso administrativo de la contratación se induce al personal de nuevo ingreso al puesto y a la empresa donde se involucra el área de capacitación de personal, que es otra de las ramas de la Psicología Organizacional fundamental en Recursos Humanos, importante para la incorporación del nuevo colaborador a la empresa, para darle a conocer la filosofía y valores de ésta a través del curso de inducción.

La capacitación de personal hoy en día en las empresas certifica que los recursos Humanos son el activo más importante y la base para ser competitivos y poder crear un plan de desarrollo estratégico, esto permite ajustar las cualidades del trabajador a una actividad, mejorando y actualizando las capacidades, habilidades, actitudes y aptitudes idóneas para su desempeño; esta capacitación para los trabajadores en situación laboral es con la finalidad de mejorar su capacidad profesional, bien en el puesto de trabajo que actualmente desempeña, o bien con la finalidad de promoción. Esto significa que las empresas invierten más en la capacitación de su personal para la retención y sustitución de personal que conforma la organización (García, 1999).

En resumen, se ha presentado una revisión teórica de la Psicología Industrial-Organizacional y el proceso de Reclutamiento, Selección y Contratación de personal para llegar al tema central que es la presentación de las actividades y participación del Psicólogo en las Organizaciones, en específico, en una empresa productora y comercializadora de Jugos y Néctares en México.

## 2. Centro de trabajo del psicólogo.

### 2.1 Historia de la Empresa.

La historia de Jumex que a continuación se describe es retomada de la información contenida en el manual de bienvenida. (Grupo Jumex 2014). El 27 de abril de 1961 se crea “Empacadora de frutas y jugos, S.A.” La primera producción de néctares de chabacano se obtuvo ese mismo año la cual se le denominó con el nombre de “Fruugo” que fue una lata de 350ml; esta lata no tenía litografía, sólo una etiqueta y la marca Fruugo, después se envasaron otras frutas.

En 1964 llegó la latita azul en presentación de 350ml, registrada con el nombre de Jumex, y rápidamente fue identificada como la mejor bebida de entre los jugos y néctares en México.

Un año después (1965) la producción ya gozaba de una gran demanda; la compañía demostró un muy buen crecimiento, así que las instalaciones de Jumex ubicadas en México en la colonia Aragón, se mudaron a Ecatepec, Estado de México en la colonia Xalostoc, con la tecnología más novedosa del momento.

En 1973 comenzó el proyecto Botemex, planta dedicada a la elaboración de envase de lata de hojalata; en ese entonces se lanzó al mercado Vigor lata 350ml, un nuevo producto dirigido a los niños, muy similar a Jumex de lata, pero con litografía roja. En 1974 llegó a la planta una evaporadora, cuya función era lograr un concentrado de fruta, para envasarlo en contenedores y poder almacenarlo. Esto fue un gran avance tecnológico en la conservación de los productos perecederos y ayudó enormemente a los siguientes pasos en tecnología de empaque. Además, Jumex también innovó el proceso de sellado eléctrico con cobre.

En 1978 se adquirió maquinaria para envasar recipientes de 165ml, una nueva presentación en lata que se lanzó al mercado con la marca Jumex.



Un año después (1979) se inauguró Jugomex, una nueva planta de producción en Tulpetlac, Estado de México.

En 1982 el gran sabor y la excelente calidad iniciaron a exportarse a Estados Unidos en su versión de néctar en lata. Para entonces ya tenía centros de distribución en los estados más importantes de la República Mexicana, alcanzando los sitios más lejanos de nuestro territorio.

En 1984, Jumex lanzó al mercado una nueva presentación en envase de cristal con capacidad de 1 litro. Dos años después (1986) esa misma técnica se transformó y se utilizó para desarrollar la nueva botella de 250ml. Ambas presentaciones salieron a la venta al público con los jugos de manzana, uva, naranja y toronja, además de concentrado de tomate.

En 1985 se construyó la Planta Aséptica y se creó Chupi Frut de 250ml: un producto para niños elaborado con un proceso innovador. Su éxito detonó el desarrollo de nuevos productos infantiles y juveniles como es el caso de Bida (1987) y Amí (1988), ambos en lata de 250ml.

En 1987, la exportación a Estados Unidos se hizo cada vez más constante y creciente, y Jumex se posicionó en el mercado mexicano con el nuevo lema: "Jumex: Excelencia en calidad mundial".

En 1989, nació otra bebida infantil en envase de plástico (250ml) que se llamó Pau-Pau y que hoy sigue siendo tan popular entre los niños como en la época en la que apareció.

Las arduas investigaciones y la adquisición de tecnología de punta para el envasado aséptico, dieron origen a Chocoloco 250ml en 1990, una bebida con características únicas, hecha de leche con sabor a chocolate. Ese mismo año fue el lanzamiento de la presentación de Jumex que aún en nuestros días está presente en la mayoría de los hogares mexicanos: Jumex Tetabrik 1L.

En 1991 llegó al mercado Jumex minibrik 200ml, presentación que, al día de hoy, es una de las grandes favoritas de todos los niños.

En 1992 se construyó el Centro Maestro de Distribución, además de varios centros de distribución nuevos a lo largo de la República, abarcando más regiones del territorio nacional. Ese mismo año se lanzó la presentación de Amí plástico 500ml. En 1995 se estrenó en las tiendas la presentación de Jumex lata de 130ml. Para 1996 llegó al mercado el producto más novedoso de esa época: Jumex Light en lata de 300ml, con un sabor único y, además, bajo en calorías porque se produce endulzado con Splenda.

En 1997 se lanzan 3 productos innovadores dentro de sus categorías respectivas: Frutástica en lata de 280ml -la cual ganó el premio en innovación de envase gracias a sus divertidas curvas-. También aparecieron Chupy Jelly y Chirris en envase de plástico de 200ml.

En 1998 Jumex crea su primera bebida isotónica Vigor Sport 350ml, y al año siguiente (1999) sale al mercado la primera energética: Extasis en lata.

En el año 2000 inició operaciones la planta Juguera, que con su tecnología vanguardista permitió la producción de edulcorantes (jarabe de azúcar). Un año después se consiguió obtener el frugomizado y oromizado (concentrados para jugos y néctares).

También en este año Jumex Mexicali abrió sus puertas (esta planta actualmente cuenta con varias líneas de producción), y además se lanzaron al mercado dos productos novedosos: Jumex 8 verduras y Jumex 8 frutas, ambos en lata de 280ml. En 2001 llega Mi desayuno, en cartón de 250ml: un licuado de frutas enriquecido con cereales, proteína láctea, vitaminas y minerales. Para el 2002 apareció Bida en cartón de 200ml., y a principios de ese año, llegó una bebida rehidratante dirigida a los deportistas llamada Jumex Sport, en presentación de 473 y 600ml. Como Innovación como carta de presentación llega a la familia Único Fresco, el jugo más innovador en la historia, en cartón de 250ml y botella de 1L. La característica

principal de este producto es el uso de tecnología de punta para obtener un jugo de naranja 100% directo de la fruta con todas sus propiedades nutrimentales, actualmente, único en México. A finales de ese año se lanza Chispazo, en presentaciones de cartón de 250ml y vidrio de 473ml: una bebida hecha de una divertida combinación de verduras y frutas. En el 2003 Jumex crea MC2, bebida carbonatada energizante en lata de 280ml. Este año aparece otra presentación Bida, ahora en cartón de 1L.

En el 2004 se lanza Julight (agua saborizada sin calorías, sin conservadores y baja en sodio) y se presentan las extensiones de línea de Amí en plástico de 2L y Jumex en cartón de 2L.

En el 2005 llega Nautix, una bebida refrescante para niños con un novedoso empaque de plástico de 200ml y la presentación de Amí en plástico de 1L.

En 2007, Jumex ingresa a la categoría de bebidas de soya con Jumex Soia en presentaciones de cartón de 200ml y de 1L.

Ese mismo año, Jumex cambia la historia de los envases estrenando la "Latabotella", concepto único en México que combina la resistencia de una lata y la practicidad de una botella, en tamaños de 500ml y de 1L.

Así mismo, Jumex se introduce dentro de la categoría de jugos y néctares fortificados creando Jumex Más calcio y fibra, en presentación latabotella de 1.2L. También durante ese año lanza Jumato, un coctel de tomate con almeja en presentación latabotella de 1.2L.

En 2008 se abre una planta de procesamiento en El Salvador, la planta fue construida entre 2006 y 2008 en una zona industrial del municipio de Nejapa, en la periferia norte de San Salvador.

Jumex Centroamericana es el proyecto de Grupo Jumex que tiene por objeto servir a los consumidores de Centroamérica y el Caribe a través de la puesta en marcha de una planta de producción en El Salvador y operaciones de distribución y

comercialización propias en Guatemala, El Salvador, Honduras, Costa Rica, Panamá y República Dominicana.

Para el 2005 inician operaciones Jumex Guatemala, siendo la primera semilla que germina en la región, siguiéndole Jumex Centroamericana en El Salvador y Jumex Honduras en mayo de 2006; Jumex Dominicana en mayo de 2007; Jumex Panamá en noviembre de 2007 y Jumex Costa Rica en agosto de 2008. Así mismo, la Planta de Jumex comienza su primera producción en Julio de 2008.

Gracias a su esfuerzo y trabajo, las marcas llegan cada día a manos de más consumidores Centroamericanos y caribeños, quienes reconocen el sabor, calidad y excelencia de los productos que Jumex elabora.

Jumex participa en la encuesta de clima organizacional que se realiza año con año desde 2011, el objetivo de esta práctica es evaluar la cultura y clima organizacional, así como el crecimiento del capital humano de más de 400 empresas que operan en México.

Este ranking goza de gran prestigio porque es publicado por uno de los medios de negocios más reconocidos de nuestro país: (La revista Expansión). La metodología de evaluación fue desarrollada y aplicada por la empresa Top Companies y auditada por Price Waterhouse Coopers.

Grupo Jumex se enorgullece de ser reconocida en la edición 2016 de la lista de "Súper Empresas" por ser un ejemplo de diversidad, comunicación, liderazgo y coherencia basado en la unión y los sólidos valores de la compañía.

Este reconocimiento alienta a seguir cosechando triunfos en favor de la empresa y para beneficio de los colaboradores.

## 2.2 Cultura Organizacional (Misión, Visión, Valores)

En Jumex se cree que la personalidad de una empresa líder es el reflejo de su propia gente, por lo que día con día se hace el firme compromiso de generar y atraer talento alineado a la Visión, Misión y Valores de la organización.

El liderazgo en los colaboradores genera mejores condiciones de trabajo tanto personales como en el clima organizacional.

El compromiso es generar un sentido de pertenencia a través de una cultura de trabajo de respeto y calidez, en el que todos los integrantes de la empresa sientan el reconocimiento, el respaldo y el orgullo que representan ser parte de esta gran familia.

El reto es lograr una mayor y mejor competitividad sustentada en tecnología de punta, buenas prácticas de operación y relaciones laborales firmes y duraderas; porque con el convencimiento de que cada persona es diferente, se trata a cada uno como cada quien quiere ser tratado.

### **Misión**

Proporcionar al consumidor alimentos y bebidas de calidad mundial, hechos principalmente a base de fruta, innovando con tecnologías de punta en sus procesos, productos y envases, generando valor a los accionistas.

### **Visión**

Posicionarse como un competidor global en la industria de los alimentos y bebidas de calidad mundial, atendiendo a distintos segmentos de mercado y manteniéndolos siempre a la vanguardia en tecnología de procesos, productos y envases.

### **Valores**

Gobernabilidad e independencia en gestión y decisiones.

Responsabilidad empresarial ante los consumidores.

Un sentido de pertenencia, tratando a las personas con sencillez, tolerancia y reconocimiento.

Pasión por la innovación.

Organización, actuar con honradez, responsabilidad y constancia en el manejo de los recursos.

Justicia basada en la ética profesional.

Una actitud de servicio.

Mantener solidaridad con la comunidad, integrándose en filantropías que brindan un bienestar a la sociedad.

Excelencia en calidad mundial en nuestros productos.

Por la sustentabilidad y progreso del negocio y de su gente.

Con esta filosofía firme se ha logrado el crecimiento que hasta el día de hoy tiene la empresa y sustenta su proyección al futuro.

### 2.3 Descripción organizacional (organigrama)

El departamento de recursos humanos, plantea objetivos que van dirigidos a: consolidar programas de desarrollo profesional y humano para todos sus colaboradores. Mantener una sana y competitividad estructural del capital humano, mantener a largo plazo la base de empleados para evitar la rotación y continuar con los talleres y reuniones para consolidar los valores.

Estos cimientos son los pilares para que el departamento de recursos humanos se consolide desde su inicio creando una subdirección de recursos humanos y con un solo jefe de personal, para llevar el control administrativo de su personal, sin embargo, tal fue el crecimiento que se forma una estructura más robusta con una

Gerencia de Relaciones laborales, Compensaciones y una Jefatura de Reclutamiento y Selección, así como la Jefatura de Capacitación, trabajando así hasta finales del 2015.

Para inicios de 2016 se incorpora la Gerencia de Desarrollo Organizacional y las jefaturas de Reclutamiento y Selección y la de Capacitación le reportan directamente a la gerencia de nueva creación, de tal forma que el área de reclutamiento cambio por el nombre de Atracción de Talento, quedando con una nueva estructura el área de Desarrollo Organizacional (ver Figura 1).

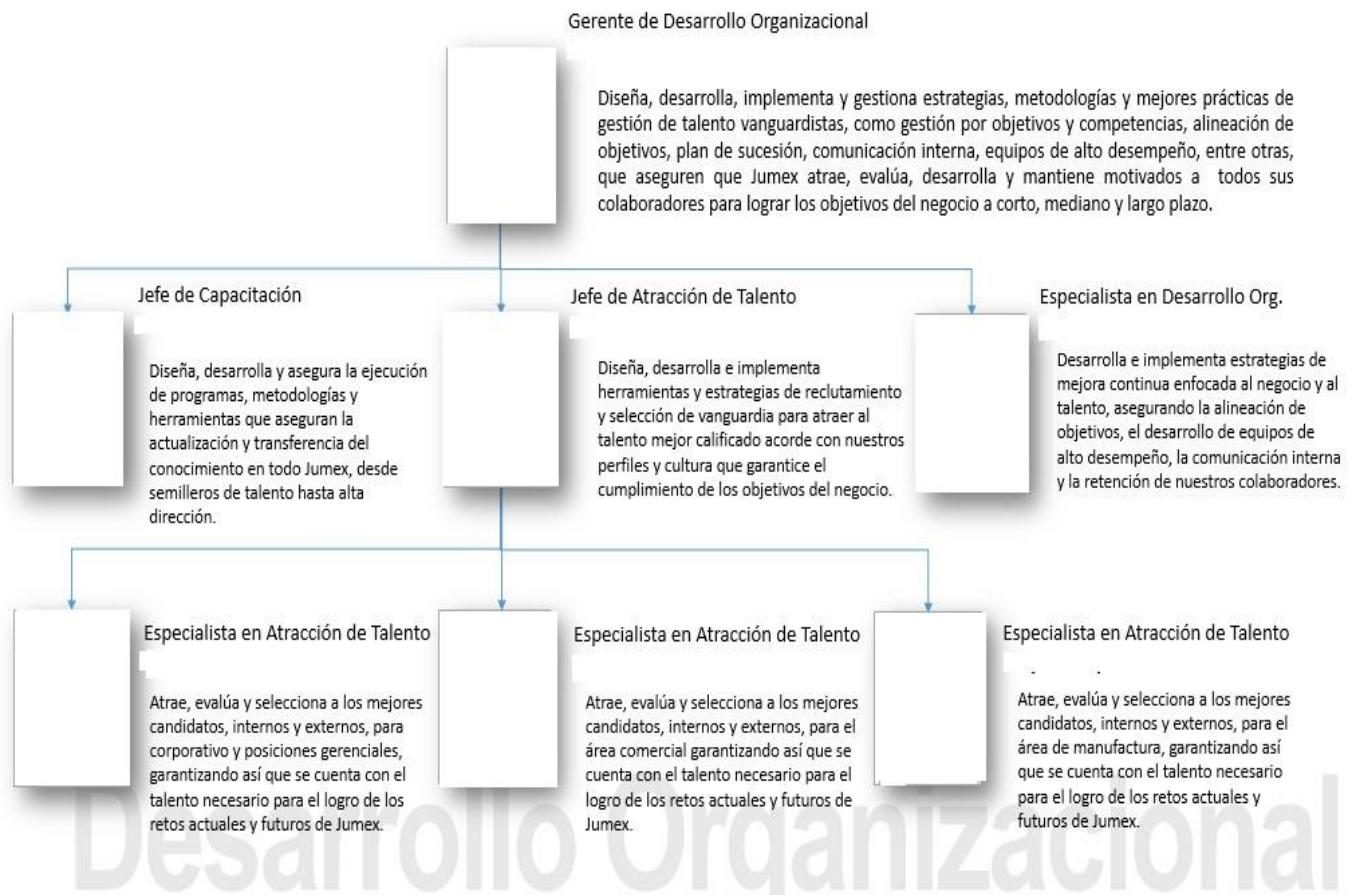


Figura 1. Organigrama de la Gerencia de Desarrollo Organizacional

Hasta el día de hoy esta Gerencia opera para 9 plantas y 41 Centros de distribución a nivel nacional. Centralizándose la mayor operación en el Estado de México en Ecatepec de Morelos.

Cada especialista da servicio a varias divisiones del negocio, principalmente a Manufactura, Corporativo y Ventas.

Dando paso a describir en el próximo capítulo las actividades que realiza el Psicólogo en el área de Desarrollo Organizacional y el impacto que tienen sus actividades.



### 3. La Participación del Psicólogo en grupo Jumex

#### 3.1 Departamento de Atracción de Talento.

Profesionalmente, la psicología se ha desarrollado en muchos campos como la Psicología Clínica, la Social y la del Trabajo o Industrial a consecuencia de las especializaciones y de las demandas sociales; en la mayoría de las organizaciones se cuenta con un área de Recursos Humanos y dentro de ella un especialista en el comportamiento humano que es el Psicólogo. Para fines del presente reporte se abordará la participación del Psicólogo dentro de la organización de Grupo Jumex.

Desde sus Inicios en Grupo Jumex, el departamento de Recursos Humanos tuvo operaciones desde los años 70 conformado como área multifuncional que brindaba servicio de nóminas y contratación, fue hasta que la estructura creció en plantilla y se tuvo que seccionar el área principalmente en dos Gerencias: Nóminas y Relaciones Laborales que dependían de la Dirección General, para inicios de 1975 se conforma la Direcciones de Finanzas, Mercadotecnia y Recursos Humanos, de este último se desprenden los departamentos de Nóminas y Relaciones Laborales, el área de Reclutamiento y Selección que hasta ese entonces operaba y dependía de Relaciones Laborales se conformaba por un Coordinador de Reclutamiento y Selección y un Auxiliar de Reclutamiento, sin embargo en los ochenta Jumex tiene un crecimiento y la necesidad de incrementar plantillas en áreas claves como en el Área de Recursos Humanos especialmente en Reclutamiento y Selección quedando de la siguiente forma: una Jefatura de Reclutamiento y Selección, así como de dos auxiliares de Reclutamiento, una Asistente de área y un Becario. Hasta finales de los noventas no hay cambios, para la el año 2000 incrementa su plantilla a tres Auxiliares de Reclutamiento por la apertura de Centros de Distribución foráneos con la consigna de viajar y dar servicio a dichos centros foráneos.

Para el año 2014 el departamento hace movimientos quedando una estructura formada por la Dirección de Recursos Humanos, a la que le reportan Gerencia de Relaciones Laborales, Gerencia de Sueldos y Compensaciones y Gerencia de Desarrollo Organizacional. (ver Figura 2).

## Organigrama Capital Humano

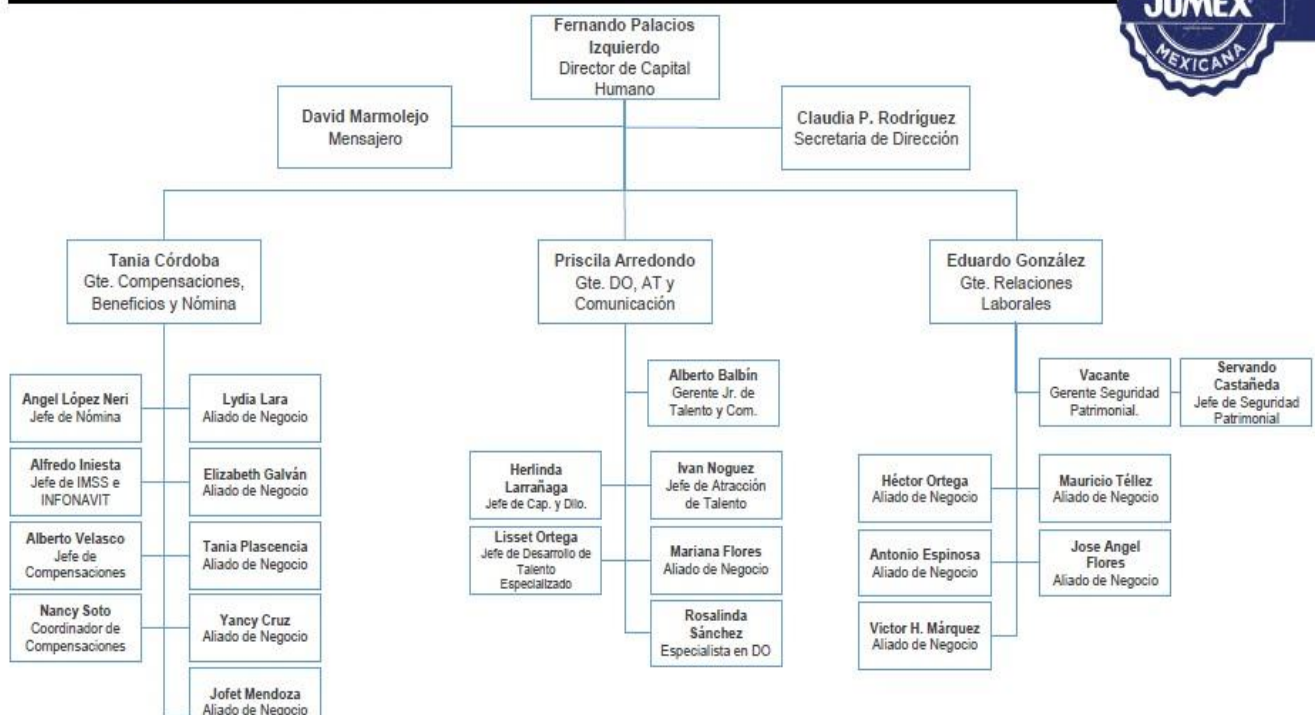


Figura 2. Organigrama Capital Humano de Grupo Jumex 2014.

La Gerencia de Desarrollo Organizacional de donde depende los departamentos de Capacitación, Desarrollo Organizacional y Reclutamiento y Selección (este último en donde nos centraremos), modificó su estructura y nombre del departamento al que actualmente se le denomina Atracción de Talento.

En la actualidad el departamento de Atracción de Talento está conformado por profesionistas que principalmente son seis Psicólogos que fungen como Especialistas de Atracción de Talento y un Licenciado en Administración de Empresas que tiene a cargo la Jefatura del área. (ver Figura 3).



Figura 3. Organigrama Actual de Desarrollo Organizacional.

A través del área de Atracción de Talento se provee de candidatos a la organización que tengan habilidades que sea acordes con su Misión, Visión y Valores.

### 3.2 Actividades del psicólogo en el área de atracción de talento.

El Psicólogo participa en el campo de Recursos Humanos en diferentes áreas que abarcan el Reclutamiento y Selección de Personal, Desarrollo Organizacional y Capacitación cuyo objetivo principal es el de atraer, evaluar, seleccionar, retener y capacitar y desarrollar a los mejores candidatos tanto internos como externos y que cumplan con el perfil de puesto que garanticen el cumplimiento de los requerimientos actuales y futuros dentro de la organización.

En el área de Atracción de Talento principalmente se publican vacantes en diferentes fuentes de reclutamiento como bolsas electrónicas, CompuTrabajo, OCC mundial, Indedd y medios impresos, para atraer a los mejores candidatos dependiendo la complejidad de la posición.

Se inicia el proceso de búsqueda cuando la requisición de personal está autorizada por parte de Sueldos y Compensaciones en donde se describe brevemente los requisitos de la posición a cubrir (ver Anexo 1) el requisitor es el responsable de llenar de manera correcta toda la información que se indica en el formato y que incluye los siguientes puntos:

- ✓ Justificación del puesto.
- ✓ Evaluación del puesto (de acuerdo al tabulador de sueldos y salarios de la empresa) y el responsable es el departamento de compensaciones.
- ✓ Descriptivo de Puesto.
- ✓ Autorizaciones correspondientes.
- ✓ Perfil del puesto, el cual es indispensable para la búsqueda del candidato adecuado.

Una vez llena la requisición de personal, ésta es entregada a Atracción de Talento, a través de la Jefatura de Atracción de Talento se designa al Especialista de Atracción responsable del área manufactura, ventas o corporativa según sea el caso para el inicio de la búsqueda del candidato.

Todas las requisiciones deben estar acompañadas por la justificación y descriptivo de puesto, una vez recibida la requisición Atracción de Talento cuenta con 14 días naturales para la cobertura de personal operativo (ayudantes en general, operadores y personal de apoyo para plantas o ventas) y 21 días naturales, para personal Administrativo o nivel Coordinador y Supervisión; apoyándonos con el Acuerdo de Servicio (ver Anexo 2) que consiste en focalizar y refinar el perfil a buscar. Para levantar el Acuerdo de Servicio se programa una sesión con el requisitor para que pueda describir las actividades y alcances de la posición a buscar y asesorarle para poder elegir las competencias que habría que tener el perfil, una vez lleno el acuerdo se genera la fecha compromiso para presentar terna de candidatos de la vacante en tiempo y forma para poder cubrir la posición de manera eficaz. Si los candidatos presentados no son adecuados deberá presentarse nuevamente otra terna, pero ya fuera de tiempo de cobertura lo cual se verá reflejado en los indicadores de servicio del área.

La búsqueda de candidatos se realiza bajo el siguiente orden de prioridad para todas las vacantes del grupo:

Internas:

- ✓ Recomendaciones.
- ✓ Promociones.
- ✓ Eventuales o becarios.
- ✓ Intercambio con otras empresas del grupo.

Externas:

- ✓ Grupos de intercambio.
- ✓ Periódico.
- ✓ Bolsas de trabajo.
- ✓ Head hunter.
- ✓ Candidatos por iniciativa propia.

Es responsabilidad del Departamento de Atracción de Talento presentar la terna con el perfil adecuado. Para que un candidato sea considerado dentro de la terna de selección deberá cubrir el siguiente proceso:

- ✓ Llenado la solicitud de empleo de la empresa (ver Anexo 3).
- ✓ Llenado el aviso de privacidad actualizado (ver Anexo 4).
- ✓ Presentarse a entrevista de selección.
- ✓ Entrevista Técnica.
- ✓ Evaluación de examen médico.
- ✓ Presentar evaluación psicométrica.
- ✓ Estudio laboral.
- ✓ Entrega de documentación para contratación.
- ✓ Firma de contrato.
- ✓ Curso de inducción.

El Psicólogo interviene en este proceso llevando a cabo las siguientes actividades.

a. Entrevista de Selección:

Es responsabilidad de Psicólogo durante la entrevista de selección detectar a través de una serie de preguntas, las características psicosociales del candidato que cubran con los requisitos acordados en el descriptivo del puesto, los temas que se abordan durante la entrevista son los siguientes:

- ✓ Círculo Familiar: ¿Con quién vive? Si es soltero o casado, cuántos matrimonios u único matrimonio, si es el único sustento de la familia o quien más aporta al gasto mensual, ¿Cómo distribuye el gasto? Deudas bancarias y/o hipotecas.
- ✓ Antecedentes laborales en Grupo Jumex: No ser ex empleado de la empresa.
- ✓ Conflicto de intereses: Relaciones familiares directas con colaboradores dentro de la empresa.
- ✓ Profesional: Último grado de estudios y si los pauso por qué motivo.
- ✓ Laboral: Último trabajo, razones de la salida y como desarrolló su actividad en la empresa, considerado las tres últimas.
- ✓ Objetivos laborales: Cuáles son sus objetivos profesionales a corto, mediano y largo plazo, así como expectativa salarial.

Una vez terminada la entrevista se valida si el candidato cubre con las características del puesto y si se adecua a las políticas de la empresa, de ser favorable, el psicólogo da seguimiento al proceso y se canaliza al candidato con el formato de evaluación técnica (Anexo 5) al área correspondiente, donde se evaluará al candidato si cubre con los conocimientos básicos y necesarios para el puesto. Una vez obteniendo el resultado de entrevista técnica se seguirá con el proceso, canalizando al candidato a examen médico, donde se le hará una valoración general de su estado físico.

#### b. Psicometría

Habiendo el candidato concluido las tres primeras etapas del proceso se continua con la aplicación de pruebas psicométricas. El psicólogo es el responsable de supervisar que la aplicación se realice de manera individual y en el tiempo establecido (2 horas) en la plataforma de Evaluatest. Las pruebas psicométricas únicamente se aplican para personal administrativo y puestos sensibles en la operación (Ventas, Coordinadores, Supervisores, jefes y Gerencias) los exámenes que se consideran en cada batería varían conforme al puesto, a continuación, se mencionan a modo de ejemplo los aspectos que se evalúan para el área de ventas.

- ✓ Apego a lineamientos
- ✓ Apego a normas sociales.
- ✓ Comunicación.
- ✓ Habilidad de venta
- ✓ Orientación al servicio.
- ✓ Tendencias a la integridad.

Para áreas administrativas se evalúan los siguientes aspectos:

- ✓ Actitud de servicio.
- ✓ Comunicación efectiva.
- ✓ Enfoque a resultados.
- ✓ Liderazgo.
- ✓ Negociación.
- ✓ Planeación.
- ✓ Toma de decisiones.
- ✓ Visión estratégica.

La calificación de las pruebas es automática por el sistema, para obtener la interpretación se calibran las competencias en la plataforma para focalizar aquellas que se requieren en el perfil a seleccionar; dando como resultado un resumen y un gráfico comparativo con nuestro puesto tipo que permite visualizar claramente si el candidato se adecúa o no a la posición.

c. Trámites para contratación:

Si el candidato se adecúa al perfil en la plataforma de psicometría, se envía la solicitud para que se le realice una investigación laboral con un despacho externo que consiste en la revisión del modo de vida del candidato, aspecto socioeconómico y cotejo laboral. Teniendo los resultados aptos de la investigación laboral se procede



a la solicitud de documentación que se requiere para el proceso de contratación, la cual se enlista a continuación:

- ✓ Copia de acta de Nacimiento.
- ✓ Último comprobante de estudios.
- ✓ Constancias laborales de sus dos últimos empleos.
- ✓ Dos cartas de recomendación personales (no de familiares).
- ✓ Comprobante de domicilio reciente.
- ✓ Comprobante de IMSS.
- ✓ INE.
- ✓ CURP.
- ✓ RFC con homoclave.
- ✓ Cuenta de depósito Bancaria.

El especialista valida la documentación solicitada para el armado del expediente y es responsable de:

- ✓ Asignar el número de empleado para sus trámites administrativos dentro del grupo.
- ✓ Captura de datos en el sistema de credenciales.
- ✓ Elaboración del contrato por el sistema SAP.

El sistema SAP (sistemas aplicaciones y productos para el procesamiento de datos) es un sistema informático que le permite a la empresa administrar sus recursos humanos, financieros, contables, productivos y logísticos. El módulo que se utiliza en el área de recursos humanos se denomina PB40, en él se capturan todos los datos generales del nuevo colaborador que permitirá obtener su contrato y que servirá para el proceso de nómina para su administración y pagos.

- ✓ Llenado de Seguros de vida GNP e INBURSA.
- ✓ Firma de contrato: Durante la firma de contrato el candidato deberá llenar los siguientes documentos: Contrato laboral, formato de prestaciones del Grupo Jumex, carta compromiso de Infonavit, resumen del reglamento interior de trabajo, formato de recibo de nómina electrónico, código de ética

y valores. Al término de la firma de documentos se le entrega copia de los seguros de vida (previamente llenos).

Ya con los documentos firmados, se integran al expediente para tener las evidencias del proceso de contratación de forma legal.

#### d. Inducción

Al finalizar el trámite de firma de contrato se procede a impartir el curso de inducción que tiene como objetivo proporcionar información general de la empresa, historia y antecedentes de los lanzamientos y productos que se comercializan, así como concientizar y resaltar todos los beneficios que se tiene ya como empleado y sus responsabilidades como nuevo colaborador mostrando las etapas de su crecimiento dentro del grupo. Se hace entrega de credencial y se le cita con el aliado de negocio para la inducción a el puesto.

Como proceso final, el Especialista de Atracción de Talento procede a dar las altas en el sistema de nómina al nuevo colaborador en el sistema (SAP) para el registro de forma electrónica para procesos de pagos y gestión administrativa, se entrega el expediente ya integrado al aliado de negocio para el resguardo en su archivo. Hasta aquí se describe las actividades y funciones del especialista de Atracción de Talento dentro del Grupo Jumex.

#### 4. Contribución del psicólogo en Grupo Jumex.

Hoy en día el éxito de las organizaciones depende en gran medida de una buena elección de capital humano para el buen funcionamiento en el desarrollo de tareas y procesos de empresa. Con la nueva era del internet los métodos de reclutamiento se han ampliado drásticamente proveyendo de personal a compañías ahora utilizando regularmente la web para localizar a candidatos calificados para el puesto.

El reclutamiento en línea es un sistema seguro que permite a las empresas ingresar a la era digital y sobre todo en cualquier parte de mundo, está diseñado para monitorear de manera rápida y sencilla la información que le ha llegado a cada uno de los candidatos en búsqueda de empleo. Por lo tanto, la aportación a la empresa es introducir el reclutamiento digital o también llamado reclutamiento 4.0. a Grupo Jumex, iniciando de manera piloto en el área comercial ya que es una de las áreas de mayor impacto para la organización, donde la competencia por tener el mejor candidato depende mucho de la rapidez de la difusión de las vacantes disponibles, por lo tanto el objetivo es incorporar como herramienta las redes sociales como medio y fuente de talento, para posicionarnos a la vanguardia en las prácticas de capital humano.

##### 4.1. Trabajo Realizado.

En los últimos años todos los avances tecnológicos han dominado los instrumentos que se utilizan por las empresas en la captación del capital humano. Los métodos clásicos ahora conviven en el entorno digital como nuevas herramientas con las que cuenta el departamento de Capital Humano, esta revolución en las estrategias son hallazgos de las mejores prácticas en el entorno del reclutamiento 4.0; esta técnica de reclutamiento obedece no estrictamente a la transformación digital, aunque si relacionada con ella ya que hoy en día las empresas están apostando por la satisfacción de sus empleados, la retención del talento y la importancia de la

reputación digital. Este último elemento es fundamental para persuadir a los futuros empleados de que quieran formar parte de la empresa y poder convertirse no solo en trabajadores productivos si no también embajadores de la marca.

Una de las técnicas de selección pioneras en el reclutamiento 4.0 es sin duda las redes sociales profesionales. LinkedIn (ver Figura 4), es una red social especializada para el mundo laboral y consolidada donde según estudios el 65% de las compañías han tenido éxito en la contratación de candidatos. Facebook (ver Figura 5) es una red social que cuenta con más usuarios activos, alrededor de 1.4 billones de usuarios y el 26% de reclutadores ha contratado a alguien a través de esta red.



Figura 4. Publicación LinkedIn.



Figura 5. Publicación en Facebook.

La forma de utilizar las redes sociales ha cambiado ya que se postulan las vacantes de forma recurrente cuando lo requiere la empresa, hoy se interactúa en las redes sociales donde le damos un valor agregado a la marca para que ésta sea atractiva para buscadores de empleo activo y no activo así se abarca el interés por seguir a la empresa y se pueda dar a conocer la cultura laboral que existe en la compañía, adicionalmente, con estos medios se tiene mejores resultados en atraer candidatos con mayor rapidez, de esta forma se está dirigiendo a Atracción de Talento a prácticas que faciliten el reclutamiento digital adicional al reclutamiento convencional.

#### Ventajas del reclutamiento 4.0.

- ✓ La oportunidad laboral tiene mayores alcances para buscadores activos.
- ✓ Anunciar vacantes de forma rápida.
- ✓ Reducir costos de reclutamiento.
- ✓ Las redes sociales no condicionan las vacantes, las vacantes están disponibles todo el tiempo.

- ✓ Se genera una base de datos activa con nuestros seguidores.

Con esta práctica es posible garantizar que el área de Atracción de Talento esté presente en las prácticas globales del Capital Humano soportada por una marca activa y atractiva en las redes sociales.

## Conclusiones.

La psicología organizacional se ha venido transformado con los años y la labor del psicólogo en la industria ha evolucionado y adaptado a los avances tecnológicos, por ejemplo: el uso de plataformas psicométricas sistematizadas o el uso de bases de almacenamiento en la nube para el manejo de cartera.

El escenario digital se ha transformado en una herramienta eficaz para el reclutamiento del nuevo talento, ahora no solo basta leer el currículum si no también podemos tener un primer contacto a través de videoconferencias lo que nos permite tener un reclutamiento cada vez más eficaz.

Las redes sociales nos ofrecen diversas ventajas con respecto a los medios tradicionales de reclutamiento de personal, cada vez somos más los empleadores que las integran como parte de sus fuentes de reclutamiento y estamos obligados a la transformación. Este es el motivo, por el cual el departamento de Atracción de Talento deberá aprender a optimizar y utilizar debidamente las redes sociales como canal fundamental y complemento para el reclutamiento; moverse en la red con más agilidad y dar respuesta de una forma más rápida a los candidatos que se están postulando ya que de lo contrario creara una imagen de empresa obsoleta, por lo tanto, no atractiva.

El incursionar en las redes sociales nos permiten, crear una identidad como profesionales y darnos a conocer en el mercado laboral, pero también entre los compañeros de la misma actividad empresarial. Nos está apoyando en difundir y compartir información de experiencias profesionales, culturales y de valores.

Los resultados obtenidos hasta hoy es captar la atención de aquellas personas que buscan empleo y las que no lo hacen de forma activa, logrando atraer un mayor número de postulantes; la difusión de vacantes de forma rápida y eficiente también se refleja en la reducción de costos y tiempos de cobertura. De esta forma se complementa el reclutamiento tradicional con el reclutamiento 4.0 de manera exitosa.

Sin embargo, aún se puede trabajar más con la imagen de la marca en los medios digitales para generar la identificación con las jóvenes generaciones y crear una reputación atractiva como empresa, que permita ver a Grupo Jumex no como una empresa más sino como la mejor oferta laboral.



## Bibliografía.

- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional: En búsqueda del desarrollo de ventajas competitivas*. Perú: Escuela de Economía USAT.
- Belendez, V. M. (2002). *Psicología del trabajo y de las Organizaciones aspectos conceptuales y metodológicos*. Argentina: Universidad de Licante.
- Berbel, G.G. (2011). *Manual de Recursos Humanos*. Barcelona: UOC.
- Blum, M. (1985). *Psicología Industrial*. México: Trillas.
- Chiavenato, A. (2000). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Davis, K. y Newstron, J. (1991). *El Comportamiento Humano en el Trabajo. Comportamiento organizacional*. México: Mc Graw Hill (Capítulo 3).
- García, Y.J (1999). *El plan de Formación de la Empresa*. Madrid: Edición Fundación Confemetal.
- Garzón, C. M (2005). *El desarrollo Organizacional y el Cambio Planteado*. Bogotá: Centro Editorial Universidad del Rosario.
- Grupo Jumex (2014). *Manual de Capacitación*. Manuscrito de circulación interna: Grupo Jumex.
- Harsch, B. C. (2005). *Identidad del Psicólogo*. México: Pearson Educación.
- Lara, H. C.I. (2011) *Psicología Organizacional: Actividades Tradicionales y Nuevas Demandas*. Tesina de Licenciatura no Publicada, Facultad de Estudios Superiores Iztacala, Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Manuel, F. R. (1995). *Análisis y Descripción de Puestos de trabajo*. España: Díaz Santos.
- Muchinsky P (2000). *Psicología Aplicada al trabajo*. México: S.A Ediciones Paraninfo.
- Orozco, J. (1980). *Proceso Práctico de Reclutamiento y Selección de Personal*. México: Copamex.
- Peña, T. (2006). *Una Introducción a la Psicología*. España: Dra. Santalla de Banderali Zuleyma.
- Rodríguez, F.A. (2004). *Psicología de las Organizaciones*. Barcelona: UOC.
- Rodríguez, F.A. (2009). *Psicología del trabajo*. México: Ediciones Pirámide.
- Rusell, A. (1990) *Psicología del trabajo*. Madrid: Murata.

- Shultz, D.P. (1987). *Psicología Industrial*. México: Interamericana.
- Siegel, L. Irving, L (1986). *Psicología de las Organizaciones Industriales*. México: CECOSA.
- Sikula, A. y Mackena, J. (1989). *Administración de Recursos Humanos*. México: Limusa.
- Smith, H. (1984). *Psicología de la Conducta Industrial*. México: McGraw-Hill.
- Urbina, S. J. (1992). *El psicólogo: Formación Ejercicio Profesional y prospectiva*. México: UNAM Dirección General de Publicaciones.

## Anexos

## Anexo 1



## SOLICITUD DE PERSONAL

No.   
 Fecha: 09/04/2020

Datos del Departamento Solicitante			
Empresa:		Nombre del solicitante:	
Departamento solicitante:		Extensión:	
Dirección a la que reporta:		Centro de costo:	
Datos generales del puesto vacante			
Título del puesto:		Posición:	
Número de personas solicitadas:		Se requiere para el día:	
Motivo de la requisición: <input type="checkbox"/> Reemplazo <input type="checkbox"/> Nueva creación <input type="checkbox"/> Adición temporal			
Si es nuevo puesto o adición temporal, indicar que lo ocasionó:			
Por cuanto tiempo:			
Si es reemplazo, nombre de la persona a reemplazar:		Número de Empleado:	
Causa del reemplazo:		Clave:	
Nombre del candidato que cubre el reemplazo:		Número de Empleado:	
Breve descripción de las labores a desempeñar:			
Lector asignado:		Nivel (No sindicalizado)	Categoría (Sindicalizado)
Sueldo máximo al ingresar:			
Horario de trabajo:		Clave horario open:	
<input type="checkbox"/> Horario fijo <input type="checkbox"/> Rotatorio <input type="checkbox"/> 12 por 12			
Otro, especificar:			
Día (s) de descanso:			
Perfil general del candidato requerido			
Sexo: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/> Indistinto		Edad: de      a	
Escolaridad:		Años de experiencia en el puesto:	
Idioma requerido:			
Manejo de herramientas o maquinaria requerida para el puesto:			
Otros:			
Autorizaciones			
Departamento solicitante		Dirección de Área	Jefatura de Personal
<b>En caso de plaza de nueva creación o temporal:</b>			
Gerencia de Compensaciones		Dirección de Recursos Humanos	Dirección General

REINGENIERÍA DE PROCESOS

R.V.....


FRI-014

J.L. IBARRA

J.A. PONCE  
FE.....07.10.2002

Anexo 2

**Acuerdo de Servicio de Atracción de Talento**



**OBJETIVO**

Establecer lineamientos, requisitos y tiempos que el área solicitante y Atracción de Talento deberán cumplir para la cobertura oportuna y exitosa de la vacante.

Vacante: \_\_\_\_\_

**Jefe de la Vacante:** \_\_\_\_\_ **Especialista:** Alberto Perez \_\_\_\_\_

Proporcionar a Atracción de Talento el perfil y descripción del puesto. Respetar el tiempo establecido para presentación de terna. **Entregar retroalimentación de los candidatos presentados.** Tomar decisión en el tiempo establecido en este Acuerdo de Servicio.

Presentar una terna que cumpla con el perfil de puesto establecido en este Acuerdo de Servicio. **Aplicar las herramientas de evaluación establecidas en este Acuerdo de Servicio.** Dar retroalimentación a los participantes del proceso, una vez cubierta la vacante.

Herramientas de Evaluación				
Nivel	Días para presentar terna	Entrevista	Entrevistas por Competencias	Assessment Center
Becario	10 - 14	X		
Personal de Apoyo	10	X		
Auxiliar, Analista, Especialista, Trainee, Vendedor	14	X	X	
Coordinador, Supervisor	21	X	X	
Jefe, Gerente	28	X	X	X

**1.- Competencias:**

1.- Apego a Valores Jumex	1 2 3 4	6.- Cooperación Proactiva	1 2 3 4	11.-	1 2 3 4
2.- Excelencia en Resultados	1 2 3 4	7.- Calidad	1 2 3 4	12.-	1 2 3 4
3.- Orientación al Servicio	1 2 3 4	8.- Liderazgo	1 2 3 4	13.-	1 2 3 4
4.- Toma de Decisiones	1 2 3 4	9.- Trabajo Bajo Presion	1 2 3 4	14.-	1 2 3 4
5.- Iniciativa	1 2 3 4	10.- Comunicación efectiva	1 2 3 4	15.-	1 2 3 4

Métrica: 4.- Experto 3.- Competente 2.- En Desarrollo 1.- No Desarrollado

**2.- Competencias Técnicas:**

1.-	1 2 3 4	3.-	1 2 3 4	5.-	1 2 3 4
2.-	1 2 3 4	4.-	1 2 3 4	6.-	1 2 3 4

Métrica: 4.- Experto 3.- Competente 2.- En Desarrollo 1.- No Desarrollado

3.- Perfil

Escolaridad: \_\_\_\_\_

Experiencia Clave: \_\_\_\_\_

Idioma: \_\_\_\_\_

Disponibilidad: \_\_\_\_\_

Observaciones: \_\_\_\_\_

4.- Describe las 3 funciones principales de la vacante:

5.- Nombre de la vacante en el mercado y empresas referidas:

6.- ¿Cuentas con referidos para tu vacante? Si  No  Fuente: Interno  Externo

Fecha compromiso para el envío de información de candidatos referidos  Nombre: \_\_\_\_\_

Nombre: \_\_\_\_\_

7.- Medio de selección del candidato:  Entrevista de Candidatos  Assessment Center \*Política RyS

**Entrevistadores en Área:**

Entrevistador 1 \_\_\_\_\_

Entrevistador 2 \_\_\_\_\_

Entrevistador 3 \_\_\_\_\_

Fecha de Acuerdo de Servicio

Fecha Compromiso para entregar Terna

Fecha Compromiso de Elección de Candidato

9.- \*\*Body asignando: Pendiente

\*\*Es el colaborador que estará acompañando al nuevo ingreso en su proceso de inducción.

\_\_\_\_\_  
**Jefe de la Vacante**  
 Nombre y Firma

\_\_\_\_\_  
**Atracción de Talento**  
 Nombre y Firma

## Anexo 3



## SOLICITUD DE EMPLEO

AGRADECEMOS DE ANTEMANO AL SOLICITANTE EL INTERES QUE MUESTRA  
POR COLABORAR CON NOSOTROS.

FECHA
/ /

PUESTO QUE SOLICITA

--

CORREO ELECTRONICO

## I.- DATOS PERSONALES

NOMBRE (S)		APELLIDO PAT.		APELLIDO MAT.	
DOMICILIO			C.P.	TELEFONO LOCAL Y CELULAR	
COLONIA		POBLACION	ESTADO CIVIL	SEXO	CARTILLA
				F ( ) M ( )	SI ( ) NO ( )
EDAD	FECHA DE NACIMIENTO	NACIONALIDAD		AFIL. SEGURO SOCIAL	
Cuenta con credito INFONAVIT? SI ( ) NO ( )		LICENCIA SI ( ) NO ( )	CURP	RFC	

## II.- DATOS FAMILIARES

	NOMBRE	OCUPACION
PADRE		
MADRE		
ESPOSA (O)		
HIJO (S)		
HERMANOS		

## III.- ESCOLARIDAD

	FECHAS		AÑOS CURSADOS	CERTIFICADO
	DE	A		
SECUNDARIA:				
PREPARATORIA:				

ESCOLARIDAD	FECHAS		AÑOS CURSADOS	CERTIFICADO O TITULO
	DE	A		
COMERCIO O TECNICA:				
PROFESIONAL:				
ACTUALMENTE ESTUDIAS SI ( ) NO ( ) QUE ? _____				

**IV.- EMPLEOS ANTERIORES : (Escriba primero su actual ó su último Trabajo )**

	EMPLEO ACTUAL O ULTIMO	EMPLEO ANTERIOR	EMPLEO ANTERIOR	EMPLEO ANTERIOR
FECHA DE INICIO				
FECHA DE TERMINO				
NOMBRE DE LA COMPAÑIA				
GIRO				
DOMICILIO				
TELEFONO				
PUESTO				
SUELDO INICIAL				
FINAL				
NOMBRE Y PUESTO DE SU JEFE INMEDIATO				

COMO SE ENTERO DEL EMPLEO?		PUEDA ROLAR TURNOS? SI ( ) NO ( ) PORQUE? _____	
ESTARIA DISPUESTO A VIAJAR ? SI ( ) NO ( )		ACEPTARIA TRABAJAR EN PROVINCIA? SI ( ) NO ( ) PORQUE ? _____	
TIENE NEGOCIO Ó ALGUNA ACTIVIDAD QUE LE GENERE INGRESOS? SI ( ) NO ( )		TIENE PARIENTES EN LA COMPAÑIA? SI ( ) NO ( )	
A CUANTO ASCIENDE \$		QUIENES: _____	
EN CASO DE EMERGENCIA A QUE PERSONA SE LE DA AVISO ?			TELEFONO
NOMBRE : _____			_____
DIRECCIÓN: _____			_____

HAGO CONSTAR QUE LOS DATOS PROPORCIONADOS POR MI EN ESTA SOLICITUD SON VERDADEROS, CUALQUIER INEXACTITUD SERA CAUSA SUFICIENTE PARA LA CANCELACION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL SOLICITANTE

## Anexo 4

## Aviso de Privacidad Recursos Humanos

### 1. Responsable

En cumplimiento con la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares, le informamos a nuestros prospectos de empleados, empleados y ex empleados que el Responsable de Tratamiento de Datos Personales es GRUPO JUMEX, S.A. de C.V., con domicilio en Carretera México-Pachuca KM 12.5, Colonia Rústica Xalostoc, Ecatepec de Morelos, Estado de México, C.P. 55340, México; domicilio en el cual hemos puesto a su disposición los mecanismos para ejercer sus Derechos ARCO (Acceso, Rectificación, Cancelación y Oposición) así como para revocar su consentimiento y/o limitar el uso de sus datos personales.

Para efectos de este Aviso de Privacidad, Grupo Jumex, S.A. de C.V. está conformado por: Aljijumex, S.A. de C.V.; Jugomex, S.A. de C.V.; Botemex, S.A. de C.V.; Jumex Mexicali, S.A. de C.V.; Corporativa de Servicios Vlore, S.A. de C.V.; Vlore Servicios, S.A. de C.V.; Comercializadora Elore, S.A.; Frugosa, S.A. de C.V.; La Juguera 2000, S.A. de C.V.; Globarco, S.A. de C.V.; Isasi, S.A. de C.V.; Fundación Jumex, A.C.; Colección Jumex, A.C.; Instituto Jumex para la Salud, A.C.; Frugomex, S.A. de C.V.; Chinguayo, S.A. de C.V.; Eula, S.A. de C.V.; Solope, S.A. de C.V.; Jumex Colombia, S.A.S.; Jumex Costa Rica, S.A.; Jumex Centroamericana, S.A. de C.V.; Jumex USA, Inc.; Jumex Guatemala, S.A.; Jumex Honduras, S.A. de C.V.; Jumex Panamá, S.A. y Jumex Dominicana, S.A.

### 2. Formas de obtención

La forma a través de la cual obtenemos sus datos personales es de manera directa o personal, a través de mecanismos físicos y/o digitales, cuando usted la proporciona a través de una solicitud de empleo entregada en nuestras sucursales y/o en nuestras oficinas administrativas.

Adicionalmente, obtenemos sus datos personales a través de remisiones efectuadas por terceros, específicamente por agencias de reclutamiento de personal contratadas por Grupo Jumex.

### 3. Tratamiento de datos personales

A efecto de que todos nuestros colaboradores conozcan que hacemos y cómo usamos sus datos personales, les hacemos saber qué datos personales recabamos y con qué finalidad las áreas de nuestra empresa los tratan.

Los datos personales de los cuales se realiza el tratamiento en Grupo Jumex son:

- |   |  |   |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acta de Nacimiento</li> <li>• Antigüedad laboral</li> <li>• Automóvil (Placas, Marca, Color y Modelo)</li> <li>• Cargo o Puesto</li> <li>• Carta de antecedentes no penales</li> <li>• Cartas de presentación</li> <li>• Clave Interbancaria (CLABE) y Banco</li> <li>• Clave Única de Registro de Población (CURP)</li> <li>• Comprobante de domicilio</li> <li>• Comprobantes académicos (título, certificados y constancias)</li> <li>• Correo electrónico personal</li> <li>• Cuentas bancarias</li> <li>• Curriculum vitae</li> <li>• Datos de propiedades</li> <li>• Datos financieros de anterior trabajo</li> <li>• Declaraciones fiscales</li> <li>• Declaratoria de nacionalidad</li> <li>• Dependientes económicos</li> <li>• Domicilio personal</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Edad</li> <li>• Educación (primaria, secundaria, preparatoria, universitaria y posgrados)</li> <li>• Egresos</li> <li>• Estado civil</li> <li>• Estudio socioeconómico</li> <li>• Exámenes de habilidades</li> <li>• Fecha de nacimiento</li> <li>• Firma Autógrafa</li> <li>• Fotografías</li> <li>• Historial académico</li> <li>• Historial crediticio</li> <li>• Historial laboral</li> <li>• Identificación no oficial (entre ellos: licencia de conducir)</li> <li>• Identificación oficial (entre ellas: credencial de elector, cédula profesional, visa, pasaporte y/o cartilla militar)</li> <li>• Idiomas</li> <li>• Ingresos</li> <li>• Juicios de cualquier índole y Procesos en los que ha sido demandado</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Licencia de conducir</li> <li>• Lugar de nacimiento</li> <li>• Nombre completo</li> <li>• Nombres de familiares</li> <li>• Numero de empleo</li> <li>• Número de Seguridad Social</li> <li>• Pasatiempos</li> <li>• Permisos de migración</li> <li>• Recomendaciones laborales (Cartas)</li> <li>• Recomendaciones personales (Cartas)</li> <li>• Referencias personales</li> <li>• Registro Federal de Contribuyentes</li> <li>• Seguro de gastos médicos</li> <li>• Seguro de vida</li> <li>• Solicitud de empleo</li> <li>• Teléfono móvil</li> <li>• Teléfono oficina</li> <li>• Teléfono particular</li> <li>• Títulos obtenidos</li> <li>• Viajes locales y/o internacionales</li> <li>• Visa</li> </ul> |
|---|--|---|

Los datos personales sensibles de los cuales se realiza el tratamiento en Grupo Jumex, son:

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Accidentes de bajo, mediano y alto riesgo</li> <li>• Afiliación sindical</li> <li>• Afiliación religiosa</li> <li>• Datos de identificación (voz, huellas digitales, color de cabello y Medidas físicas (Tallas de estatura y peso))</li> <li>• Exámenes psicométricos y proyectivos</li> <li>• Estado de salud (Como son: Enfermedades hereditarias, psicológicas, sexuales y lo de otro índole)</li> <li>• Estudio socioeconómico</li> <li>• Exámenes de habilidades</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hábitos sexuales</li> <li>• Historial clínico (Incapacidades médicas; Intervenciones quirúrgicas; Consumo de Medicamentos controlados; Diagnósticos clínicos; Alergias; Análisis clínicos (Radiografías, Sanguíneos y Tipo de sangre); Resultados de Antidoping (Consumo de drogas); Número de embarazos y/o partos; Salud dental; Signos vitales y/o Vacunas)</li> <li>• Historial crediticio</li> <li>• Origen étnico y racial</li> <li>• Carta de Antecedentes no penales</li> </ul> |
|--|--|

Las finalidades primarias para las cuales recabamos sus datos personales son las que dan origen y son necesarias para la existencia, mantenimiento y cumplimiento de la relación jurídica que establecemos con empleados, ex empleados y/o prospectos de empleados, y que se enlistan a continuación:

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación de candidatos</li> <li>• Control de Personal</li> <li>• Control de Tránsito de personal.</li> <li>• Elaboración y actualización de Contrato de Trabajo</li> <li>• Pago de prestaciones laborales</li> <li>• Cumplimiento a obligaciones de seguridad social previstas en la legislación laboral</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trámites de Seguros y su registro</li> <li>• Cumplimiento de Normas de Seguridad e Higiene Laboral</li> <li>• Cumplimiento a otras leyes, normas oficiales y reglamentos locales o federales.</li> <li>• Cumplimiento a programas y certificaciones laborales y comerciales</li> <li>• Contratación en sedes localizadas fuera de México (Embajadas, Consulados, así como Servicios de Contratación)</li> </ul> |
|--|--|

Con respecto a finalidades secundarias en las que realizamos el tratamiento de datos personales de empleados, ex empleados y/o prospectos de empleados, se enlistan a continuación:

- Dar referencias personales a terceros que lo solicitan al Área de Recursos Humanos
- Dar referencias laborales a terceros que lo solicitan al Área de Recursos Humanos
- Crear un Catálogo de Talentos que permita en lo futuro contactarle para realizarse una oferta de trabajo

Adicionalmente, con la finalidad de proporcionar seguridad a los colaboradores, les informamos que en las instalaciones de Grupo Jumex se utiliza un circuito cerrado de video vigilancia el cual genera grabaciones de las personas que acceden físicamente.

Para dar cumplimiento a las finalidades que se indican en este punto, el tratamiento de datos personales es realizado tanto en formatos electrónicos como físicos.

#### 4. Consentimiento

Los datos personales que recabamos y de los cuales se realizan los tratamientos de acceso, consulta, almacenamiento, modificación y remisión se apegan a las finalidades que hemos descrito.

En caso de que usted decida revocar el consentimiento o limitar el uso de sus datos personales, deberá hacer uso de la Ventanilla ARCO que hemos dispuesto para usted, ya sea a través de los medios electrónicos que se indican para ello en la sección correspondiente de este Aviso o en forma personal en el domicilio del Responsable.

Es importante indicar que la revocación de su consentimiento no procederá cuando el tratamiento de sus datos personales sea necesario para cumplir obligaciones jurídicas, por excepciones de ley (laboral, comercial, fiscal, propiedad intelectual, administrativa o cualquier otra no prevista en este documento) o por resolución de autoridad competente.

#### 5. Transferencias nacionales o internacionales

En GRUPO JUMEX, S.A. de C.V., no se realiza la transferencia de sus datos personales fuera de México, tampoco los utilizamos para cualquier otra finalidad que no sea de las indicadas previamente en este Aviso de Privacidad.

#### 6. Ventanilla ARCO

A efecto de ejercer sus Derechos de Acceso, Rectificación, Cancelación y Oposición, así como para revocar su consentimiento y/o limitar el uso de sus datos personales para su tramitación está disponible el Formato en el Departamento de Privacidad ubicada en las oficinas que se indican en el siguiente párrafo; en dicho formato indicamos los plazos, medios así como los requisitos de forma que deberá cumplir de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente.

La solicitud de Derechos ARCO la puede usted solicitar en nuestro Departamento de Privacidad ubicado en GRUPO JUMEX, S.A. de C.V., con domicilio en Carretera México-Pachuca KM 12.5, Colonia Rústica Xalostoc, Ecatepec de Morelos, Estado de México, C.P. 55340 dentro de los horarios de oficina establecidos de Lunes a Viernes de 09:00 a 16:00 horas y siempre en días hábiles; o en forma electrónica vía correo electrónico a [privacidad@jumex.com.mx](mailto:privacidad@jumex.com.mx).

La solicitud de Derechos ARCO le será facilitada previa la comprobación de la existencia de una relación laboral con nosotros ya sea concluida o vigente.

En caso de que usted no labore o no haya laborado en Grupo Jumex, y/o sus empresas filiales y/o subsidiarias que se indican al inicio del presente Aviso de Privacidad como responsables, a efectos de ejercer su solicitud de Derechos de Acceso, Rectificación, Cancelación y Oposición, así como para revocar su consentimiento y/o limitar el uso de sus datos personales deberá contactar al Departamento de Privacidad ubicado en Carretera México-Pachuca KM 12.5, Colonia Rústica Xalostoc, Ecatepec de Morelos, Estado de México, C.P. 55340 dentro de los horarios de oficina establecidos de Lunes a Viernes, 09:00 a 16:00 horas y siempre en días hábiles; en forma telefónica al (55) 5699-1999 o en forma electrónica vía correo electrónico a [privacidad@jumex.com.mx](mailto:privacidad@jumex.com.mx).

Usted deberá elaborar un escrito libre que contenga como mínimo:

- Nombre y firma autógrafa.
- Domicilio para comunicarle la respuesta a su solicitud.
- Copia de identificación oficial del titular.
- Datos personales compartidos con Grupo Jumex, así como cualquier información adicional que usted considere relevante para facilitar la búsqueda de sus datos personales en nuestras bases de datos.
- En caso de que su solicitud sea procedente usted deberá presentar en forma física los documentos oficiales que acrediten su identidad, como son: Credencial de Elector, Cartilla Militar, Pasaporte o Cédula Profesional.
- La respuesta a su solicitud siempre será presencial, ya sea a usted o a un representante legal.

#### 7. Acerca de este Aviso de Privacidad

Si usted desea conocer más sobre este Aviso de Privacidad, es necesario que se presente en GRUPO JUMEX, S.A. de C.V., con domicilio en Carretera México-Pachuca KM 12.5, Colonia Rústica Xalostoc, Ecatepec de Morelos, Estado de México, C.P. 55340 dentro de los horarios de oficina establecidos de Lunes a Viernes, 09:00 a 16:00 horas y siempre en días hábiles y/o contacte a nuestro Departamento de Privacidad enviando un correo electrónico a [privacidad@jumex.com.mx](mailto:privacidad@jumex.com.mx) o vía telefónica al (55) 5699-1999.

#### 8. Clientes, Proveedores y Visitantes

Con respecto al tratamiento de datos personales de clientes, proveedores y visitantes, le informamos que el Aviso de Privacidad para dichos perfiles está a disposición de ellos en las áreas correspondientes. Para Clientes en Atención a Clientes y Sitio web <http://jumex.com/privacidad>; para proveedores en las áreas de Compras y Contabilidad y para visitantes en las áreas de acceso correspondientes de Grupo Jumex.

#### 9. Actualización

El contenido de este Aviso de Privacidad está sujeto a modificaciones que atiendan a actualización legislativa en materia de protección de datos personales, cambios en el giro social del Responsable o cambios en la forma de operación del Responsable.

El medio para dar a conocer dichas modificaciones será a través del sitio físico o electrónico donde se publica este Aviso de Privacidad. Última Actualización 02/01/18.

----- A efecto de dar cumplimiento a la legislación vigente es requisito que otorgue su consentimiento expreso a los tratamientos y finalidades indicadas.

Nombre Completo, Firma y Fecha

Prospecto de Empleado  Empleado  Ex empleado



Anexo 5



**EVALUACIÓN DEL CANDIDATO**

Fecha: **09/04/2020**  
DIA / M ES / AÑO

**DATOS GENERALES**

A la Atención de

Departamento  Planta:

Posible Puesto a Ocupar

Nombre del Candidato

Favor de marcar con una

Evaluación	Insuficiente	Bueno	Muy Bueno
Escolaridad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Experiencia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disposición en el Puesto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Presentación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Evaluación de Manejo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Aceptado  Rechazado

Razón (es) de la Aceptación o Rechazo: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**DATOS DEL ENTREVISTADOR:**

Nombre

Puesto:

Fecha:

Firma

Vo. Bo.

\_\_\_\_\_  
 Entrevistador Jefe Inmediato

**FIRMAS REQUERIDAS EN CASO DE REINGRESO**

Sindicato <small>Vo. Bo. Personal que est uvo sindicalizado</small>	Jefe Inmediato	Gerente de Área	Jefe de Personal	Director de Rec. Hum.
--	----------------	-----------------	------------------	-----------------------