



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS
PROFESIONALES "ACATLÁN"

"DISEÑO DE UNA BOLSA DE TRABAJO ELECTRÓNICA
A TRAVÉS DE UNA RED DE COMUNICACIÓN INTERNA
PARA INSTITUCIONES EDUCATIVAS: ENEP ACATLÁN"

SEMINARIO-TALLER EXTRACURRICULAR

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
**LICENCIADA EN MATEMÁTICAS
APLICADAS Y COMPUTACIÓN**

PRESENTA:

MARCELA LAURA MUÑOZ PEÑA

ASESOR:

M. EN A. IGNACIO LIZÁRRAGA GAUDRY



MARZO 2003



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

enviada a la Dirección General de Bibliotecas •
UNAM a difundir en formato electrónico e impreso
contenido de mi trabajo de tesis.

NOMBRE: MARCELA LAURA

MUNOZ PEÑA

FECHA: 02/05/2003

FIRMA: *Marcela*

*A mis hermanos y sobrinos
con cariño, por que son
importantes en mi vida*

*A mis padres por que día con día
demuestran con ejemplo: amor,
entusiasmo por vivir y continuar
adelante...gracias por darme la
mejor herencia: mi preparación
académica*

*Y especialmente a Fabricio, mi
hijo, por ser la inspiración de
mejorar en todo lo que
emprenda*

CONTENIDO

INTRODUCCION

CAPITULO 1: BOLSA DE TRABAJO ELECTRONICA PARA UNA INSTITUCION EDUCATIVA

1.1 ¿QUE ES UNA BOLSA DE TRABAJO ELECTRONICA (BTE)?.....	5
1.2 CARACTERISTICAS DE UNA BOLSA DE TRABAJO.....	5
1.3 TIPO DE BOLSAS DE TRABAJO ELECTRONICAS.....	6
1.4 DISEÑO DE UNA BOLSA DE TRABAJO ELECTRONICA PARA UNA INSTITUCION EDUCATIVA.....	7
1.5 HERRAMIENTAS TECNOLOGICAS.....	11
CONCLUSIONES, CAPITULO 1.....	13
FUENTES DE CONSULTA.....	14

CAPITULO 2: ESTRATEGIAS DE RECLUTAMIENTO:

2.1 PLANEACION DE LA BOLSA ELECTRONICA DE TRABAJO.....	17
2.2 DEFINICION DE REQUERIMIENTOS PARA EL RECLUTAMIENTO.....	56
2.3 POLITICAS DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL DOCENTE.....	60
2.4 SEGUIMIENTO Y CONTROL DE RECLUTAMIENTO.....	74
CONCLUSIONES, CAPITULO 2.....	81
FUENTES DE CONSULTA.....	83

CAPITULO 3: ADMINISTRACION DE LA BOLSA DE TRABAJO Y ANALISIS DE RESULTADOS:

3.1 FUNCIONAMIENTO DE LA BOLSA DE TRABAJO ELECTRONICA.....	87
3.2 ADMINISTRACION DE UNA BOLSA DE TRABAJO ELECTRONICA.....	89
3.2.1 Procedimiento para la canalización de un candidato.....	89
3.2.2 Procedimiento para la publicación de vacantes.....	90
3.2.3 Clasificación de la información dentro de la base de datos.....	92
3.2.4 Mantenimiento de la base de datos.....	92
3.2.5 Perfil del administrador de la Bolsa Electrónica de Trabajo.....	92

3.3 EVALUACION DE LA PROPUESTA.....	93
ESCENARIOS PROPUESTOS.....	100
CONCLUSIONES, CAPITULO 3.....	117
FUENTES DE CONSULTA.....	118
CONCLUSIONES GENERALES.....	119
ANEXO A: FORMATOS DE RECEPCION DE CURRICULA Y PUBLICACION DE VACANTES.....	123
ANEXO B: DESCRIPCION DEL PUESTO DEL ADMINISTRADOR DE LA BOLSA DE TRABAJO ELECTRONICA.....	128
ANEXO C: ENCUESTA APLICADA A LOS RESPONSABLES DE RECLUTAMIENTO.....	129
GLOSARIO.....	130
BIBLIOGRAFIA.....	131

TITULO:

Diseño de una bolsa de trabajo electrónica a través de una red de comunicación interna para instituciones educativas: ENEP Acatlán.

OBJETIVO:

Diseñar una bolsa de trabajo electrónica, proponiendo una metodología de reclutamiento estudiantil en la ENEP Acatlán, que además proporcione una ayuda para reclutar personal docente.

HIPOTESIS:

Las bolsas de trabajo electrónicas son un medio eficaz para reducir costos en el área de bolsa de trabajo de una organización educativa.

Una adecuado diseño y administración de una BTE permite mayor rapidez en la recepción y canalización de currícula hacia los puestos vacantes de la organización.

**TESIS CON
FALLA DE ORDEN**

INTRODUCCIÓN

Como consecuencia de la inserción de México en el proceso globalizador económico, nuestro país ha registrado tasas de desempleo sin precedente en los últimos 2 años. En diciembre del año 2000, según reportes del Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI) eran 794 mil las personas sin empleo. Al término del 2002 el INEGI estimó que el número de desocupados fue de un millón 150 mil mexicanos.

Según cifras del Instituto al finalizar Enero del 2002 el 24% de los desempleados tiene de 9 o más semanas en esta condición, 10.3% tienen de 5 a 8 semanas y 65.7% lleva de 1 a 4 semanas sin empleo.

Los indicadores también reportan un deterioro; la tasa que incluye a los ocupados que buscan trabajo con propósito de cambiarse o tener un empleo adicional paso de 3.91% en Enero del 2002 a 4.40% en Enero del 2003

No obstante, la mayor parte, de la población desempleada, alrededor de 50.4% cuentan con educación media o superior; en el extremo opuesto, solo 49.6% de desocupados no cuentan con inducción universitaria o pre-universitaria. Es decir, el desempleo afecta más a las personas con mayor preparación académica. Esto se debe a que la mayoría de los perfiles profesionales que egresan de las universidades provienen de carreras que saturan el mercado de trabajo, y por consiguiente tienden a limitar una proyección a futuro, en aquellos sectores de la industria como la automotriz, financiera y de telecomunicaciones que han llegado a un punto donde la oferta laboral esta plenamente satisfecha o que no registra crecimiento.

Mundialmente se afronta una recesión económica, la primera respuesta de las empresas es la implantación de estrategias para reducir sus operaciones y abatir costos despidiendo personal y reestructurando puestos que exigen además de la preparación académica y experiencia, habilidades en diversas áreas, haciendo del mercado laboral un mundo mucho más competitivo.

Por otra parte, el crecimiento de usuarios en Internet durante los últimos años (cerca de 4.1 millones de usuarios en México) ha impulsado la creación de nuevas formas de comunicación, de vender y comprar productos, servicios y publicidad. Dentro de esta nueva ola de cambios surge el uso y aprovechamiento de la red para reclutar candidatos. Este nuevo tipo de reclutamiento por Internet tiene dos ventajas sobre los métodos tradicionales: la primera es la reducción de costos y la segunda es la rapidez en la publicación de ofertas de trabajo y captación de currícula.

Estas dos ventajas permiten a una institución ahorrar costos de publicación en medios impresos y aprovechar los recursos informáticos proporcionados por Internet. Por otra parte, al ser esta una red global, la publicación de vacantes llega a un número muy superior de usuarios y con mayor rapidez que si se publicará en algún periódico o revista local. Lo anterior representa una ventaja tanto para el candidato como para los empleadores. De ahí que en fechas recientes las bolsas de trabajo electrónicas (BTE) hayan crecido rápidamente.

En la actualidad es común encontrar en varios portales electrónicos la sección de *"bolsa de trabajo"*. En esta sección, los candidatos envían su currículum poniéndolos a la disposición de la empresa. Existen otros tipos de portales denominados sitios de trabajo o *"job sites"* exclusivos para el envío de currícula y publicación de puestos vacantes. En estos, la empresa dueña del portal vende "el espacio" a otras compañías para publicar sus ofertas de empleo, así como los derechos de consulta de la currícula recibida. Estos portales otorgan un servicio gratuito a los candidatos para que ellos consulten las oportunidades de empleo de varias empresas y envíen su currículum.

Hoy en día, en la ENEP Acatlán la currícula de candidatos es recibida por el Departamento Servicio Social y Bolsa de Trabajo, la cual se registra y archiva en forma tradicional, no existe ningún sistema de captura y almacenamiento electrónico. Adicionalmente la publicación de ofertas de trabajo se realiza manualmente y se colocan en cada área asignada de las coordinaciones académicas. La administración es ejecutada por varias personas factor que dificulta el proceso de selección y canalización de las plazas de trabajo disponibles; con lo que se incrementa la posibilidad de perder una oportunidad para el estudiante que pretenda ser reclutado por alguna compañía.

La idea de crear una BTE para instituciones educativas utilizando como base la ENEP Acatlán surge al detectar tres áreas de oportunidad: la primera, la necesidad de contar a nivel sistema de una base de datos de candidatos, universitarios y egresados y proporcionar al personal de Bolsa de Trabajo una fuente de información adecuada a sus necesidades. La segunda, proporcionar a los candidatos un sitio en Internet donde puedan consultarse las vacantes existentes y enviar sus registros a las compañías que resulten de su interés, sin correr el riesgo de ser traspapelado su currículum. La tercera propuesta radica que a partir del registro de egresados que estén en búsqueda de empleo, vean en la ENEP Acatlán una oportunidad de desarrollo profesional en la docencia, la BTE pretende ser una herramienta donde se pueda captar personal docente que cumpla con el perfil establecido por Consejo Técnico y Académico de cada Licenciatura impartida en el Campus.

Todo ello motivo el interés en diseñar una bolsa de trabajo electrónica en instituciones educativas y una metodología de reclutamiento, con el fin de proporcionar las características y requisitos indispensables para el desarrollo y administración de una BTE.

En el capítulo 1, se describe lo que es una BTE, los tipos y características necesarias para su desarrollo , así mismo se menciona los elementos de una estrategia de reclutamiento por Internet como parte del diseño preliminar de la BT.

Durante el capítulo 2, se plantea el proceso de planeación por el cual se determina la necesidad de su diseño y como estrategia de optimización en el área de Bolsa de Trabajo. La creación de una BTE o sitio de trabajo, no solo es diseñar un sistema computacional, tiene implicaciones en las áreas de recursos humanos, informática y áreas académicas, de implantarse en el futuro, estas colaboraran en conjunto para llevar a cabo las tareas de validación de información, clasificación, seguimiento del reclutamiento, hasta el diseño de las políticas de contratación de candidatos.

Finalmente en al capítulo 3, se menciona el funcionamiento y administración de un BTE para una institución educativa, se señala los principales procesos involucrados y el tipo de personal que deberá hacerse cargo de su mantenimiento y administración. Se espera que este trabajo sea un hito para el desarrollo de una BTE en la ENEP Acatlán.

CAPITULO 1

BOLSA DE TRABAJO ELECTRONICA PARA UNA INSTITUCION EDUCATIVA

OBJETIVO:

Describir las características y tipos de una Bolsa de Trabajo Electrónica (BTE), así como, diseñar la bolsa de trabajo para una institución educativa

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

CAPITULO 1: BOLSA DE TRABAJO ELECTRONICA PARA UNA INSTITUCION EDUCATIVA

Introducción.

El reclutar personal competente es fundamental para el éxito de toda organización, no importando su tamaño, actividad o si cuenta con un departamento de personal o recursos humanos. En ocasiones, la necesidad de nuevos trabajadores se conoce con mucha anticipación, debido a los planes de la organización. Otras veces, será inmediata, peticiones urgentes de reemplazos, que deben cubrirse rápidamente. En cualquiera de estos casos, encontrar solicitantes competentes es una actividad crucial.

Una vez que se haya determinado la capacidad actual de los recursos humanos y las necesidades de ofertas laborales futuras de la organización, esta iniciará su proceso para cubrir las vacantes.

Reclutamiento es el proceso de encontrar y atraer a solicitantes adecuados para los puestos. El proceso se inicia cuando se buscan nuevos candidatos y concluye con la presentación de solicitudes. El resultado es un conjunto de buscadores de empleos entre los que se escoge a los nuevos miembros del personal.

La búsqueda de candidatos, comienza con la consulta de fuentes para encontrar el perfil deseado de la vacante a cubrir en la organización. Las fuentes pueden ser:

Las búsquedas internas son aquellas fuentes de reclutamiento donde las organizaciones dan prioridad a sus mismos empleados de ser promovidos y ocupar la vacante.

Los anuncios han sido los más populares de comunicarle al público que una organización tiene vacantes, estos pueden aparecer en periódicos, revistas, boletines, carteles, incluso anuncios radiofónicos y televisivos.

La referencia o recomendación de un empleado que se encuentre colaborando en la organización, hoy en día puede considerarse como una de las mejores fuentes para iniciar el proceso de enrolar personal, ya que tales recomendaciones repercuten en quien las hace y en su reputación.

Las ferias de empleo como medio para reclutar posibles candidatos ha tenido gran aceptación en los últimos 10 años, ya que mediante esta modalidad el candidato tiene mayor posibilidad de hacer llegar su currículum e incluso entrevistarse con el personal de recursos humanos de la organización solicitante de vacantes.

Grupos de Intercambio. Grupos empresariales como Carso, GE, los cuales han diversificados sus empresas, mantienen comunicados a sus responsables de recursos humanos con la finalidad de intercambiar vacantes y candidatos.

Sindicatos, en algunas organizaciones este tiene prioridad para presentar candidatos.

Agencias de empleo, su objetivo es colocar a candidatos de acuerdo a las peticiones recibidas, reclutan a los candidatos por anuncios o por quienes se presentan de manera espontánea, el proceso de comunicación de las agencias varía considerablemente, ya que algunas seleccionan con mucho cuidado a los candidatos, mientras que otras simplemente los canalizan con la empresa.

Empresas profesionales de búsqueda de talentos (head hunter), son una buena opción para empresas que no cuenten con un departamento de personal y empleen esta modalidad como "outsourcing", o bien, grandes corporaciones que requieran identificar candidatos potenciales con mayor rapidez y menor costo aprovechando la experiencia de estas empresas, sus contactos y su minuciosa investigación a los que son sometidos los postulantes.

Bolsas de Trabajo, operan de manera similar a la de una agencia de empleo a diferencia que no cobran honorarios por los servicios que otorgan a sus miembros.

La apertura de los mercados ha llevado consigo el crecimiento de usuarios de Internet en todo el Mundo. Como consecuencia de dicha apertura, la velocidad del cambio ha ido en aumento, trayendo consigo, la modificación de las formas y procedimientos ya sea para vender producto o servicios, comunicar y buscar información. Dentro de este acelerado fenómeno de globalización, se encuentran los nuevos métodos para reclutamiento de personal por Internet conocido también como "e-recruitment". Podríamos definir el Reclutamiento por Internet como el proceso mediante el cual las empresas toman ventaja de las opciones de búsqueda e interconectividad de Internet para publicar sus puestos vacantes y localizar candidatos calificados con una rapidez y eficiencia sin precedentes ¹

Webhure Solutions. "Internet Recruiting" (Documento Web), 2000.
http://www.webhure.com/solutions/recruit_web5.asp

1.1 ¿QUE ES UNA BOLSA DE TRABAJO ELECTRONICA (BTE)?

Para poder dar una clasificación de la bolsa trabajo electrónica definamos primero este término. Para nosotros será un sitio de Internet en donde existan dos procesos básicos:

1. Recepción de currícula
2. Publicación de puestos vacantes

Es el sitio de encuentro entre los candidatos y empleadores. Ambos están en la búsqueda de oportunidades, los primeros de encontrar un trabajo de acuerdo a sus habilidades y conocimientos, y los segundos, de encontrar el personal idóneo para sus puestos vacantes.

1.2 CARACTERISTICAS DE UNA BOLSA DE TRABAJO ELECTRONICA

Una bolsa de trabajo electrónica BTE debe tener las siguientes características para ser efectiva:

1. **Soporte tecnológico:** Tanto el hardware y software usados deben permitir un acceso fácil y rápido, así como asegurar la recepción y consulta de la información.
2. **Opciones de búsqueda y clasificación de información:** Debe permitir tanto a los empleadores como a los candidatos, opciones de búsqueda amigables que permitan llegar en pocos pasos a las oportunidades de empleo y/ o información de los candidatos idóneos clasificados adecuadamente.
3. **Formatos de captura adecuados:** Por una parte están los formatos de recolección de curriculum los cuales deberán tener los campos necesarios para obtener la información requerida para validar y evaluar el curriculum. De igual forma, deberán contar con la validación de información necesaria en caso de omisión de datos necesarios para poder canalizar al candidato. Por otra parte, los formatos de publicación de puestos vacantes también deberán contar con la información necesaria para poder dar al candidato una clara visión de los requerimientos del puesto, permitiéndole evaluar la factibilidad de postularse para dicha vacante. En el anexo A se encuentra un ejemplo de formato de recepción de currícula, así como de publicación de vacantes.

4. **Confidencialidad de información:** Debe de asegurarse que la información de los candidatos sea canalizada sólo para los fines de reclutamiento de personal, respetando la confidencialidad del candidato en caso de que este no desee proporcionarla sin su autorización.

1.3 TIPO DE BOLSAS DE TRABAJO ELECTRÓNICAS

Podemos clasificarla básicamente en dos grupos:

- Bolsas de trabajo internas
- Bolsas de trabajo externas.

Las BTE internas son aquellas en donde la empresa u institución es dueña de los puestos vacantes y hace uso de sus propios recursos tecnológicos para crear su "Job site". Algunas empresas pueden delegar esta función a través de "outsourcing" en caso de no contar con la infraestructura tecnológica y personal necesario para crear este servicio.

Las BTE externas representan hoy en día un sector dentro de los portales de Internet de gran crecimiento. Son todas aquellas bolsas que ofrecen sus servicios a particulares para que publiquen sus puestos vacantes a través de su sitio, dando el soporte tecnológico, permitiendo consultar y canalizar la información de personas interesadas que envían su curriculum, tanto para postularse como candidatos a una vacante específica, o bien, para ser considerado en un futuro inmediato para algún otro puesto o vacante.

En el presente estudio se enfoca a las bolsas de trabajo internas de una institución educativa que cuenta con la infraestructura tecnológica y el personal necesario para poder crear su propio sitio de trabajo o "Job site", sin perder de vista, la integración de servicios que ofrecen las bolsas externas la publicación de vacantes y currícula. Por ello, a partir de este momento nos enfocaremos al diseño y administración de un BTE para este tipo de instituciones.

1.4 DISEÑO DE UNA BOLSA DE TRABAJO ELECTRONICA PARA UNA INSTITUCION EDUCATIVA

Para que la bolsa de trabajo se convierta en una herramienta de apoyo eficaz al proceso de reclutamiento deben clarificarse y tomarse en cuenta los siguientes cuestionamientos: ¿Quiénes serán los clientes de este servicio? ¿Se llevara acabo alguna estrategia y como se efectuará? ¿Que elementos deberán considerarse para el diseño de la página? ¿Con que herramientas voy a desarrollar la página?

Clientes

En la mayoría de las instituciones educativas, el departamento de bolsa de trabajo interviene en el reclutamiento de la comunidad estudiantil, este departamento es el encargado de colocar las ofertas de trabajo solicitadas por las organizaciones que desean contratar a un estudiante como becario, o bien, profesionales egresado de la institución.

Para el reclutamiento de personal docente, en algunas organizaciones educativas la labor de reclutamiento no es llevada en su totalidad por el departamento de recursos humanos, personal y/o bolsa de trabajo, sino que intervienen los coordinadores de las áreas académicas. Ya que ellos tienen sus propias redes de comunicación, como lo son asociaciones de profesores u otras instituciones educativas en donde obtienen información de candidatos. Por lo tanto, se debe clarificar quienes serán los clientes de la bolsa de trabajo:

1. Los coordinadores de áreas académica
2. El personal de recursos humanos y/o área de bolsa de trabajo
3. Los candidatos

A los dos primeros denominaremos clientes internos y a los últimos, externos.

La estrategia de reclutamiento por Internet

La planeación del reclutamiento comienza con la revisión y análisis de los procesos de reclutamiento, medidas de reclutamiento y recursos así como el presupuesto asignado. Es por ello indispensable, determinar la inversión necesaria para el programa de reclutamiento en Internet. Lo anterior se refiere al equipo computacional, software y personal capacitado para arrancar el proyecto.

Elementos de una estrategia de reclutamiento por Internet

Página principal (Home Page) de la institución:

La pantalla principal de la institución es un excelente vehículo para hacer publicidad a la institución, en esta misma página deberá existir una liga a la bolsa de trabajo. Por lo tanto este sitio deberá reflejar la imagen de la institución con el fin de atraer a las personas que se identifiquen con la misma.

Publicación de vacantes:

La sección de publicación de vacantes deberá contener la información precisa del tipo de personal que se requiere para ocupar dichas vacantes. Por ello es de suma importancia la claridad y correcta redacción de los requerimientos facilitando el envío de currículum adecuados al perfil descrito de la vacante.

Base de datos de candidatos potenciales

Además de permitir la recepción de currícula para puestos específicos debe darse la opción de que los candidatos envíen su currícula a una base de datos de candidatos potenciales. Esto representa una fuente de información apreciada por los clientes internos en caso de requerir candidatos, sin necesidad de publicar algún puesto vacante.

Servicios de validación de información

Durante el proceso de recepción de currícula, la información deberá validarse con el fin de asegurarse que todos los datos solicitados en los formatos de recepción sean capturados, para evitar la acumulación de registros en las bases de datos que no beneficien los clientes y usuarios del sistema de entablar contacto con el candidato y la empresa.

Servicios de valor agregado

Este espacio es muy importante, ya que la bolsa de trabajo electrónica no debe limitarse a intercambiar información de currícula y ofertas de trabajo, además puede incluir la colocación de información referente actividades que realice el departamento o área, ligas con sitios de interés, artículos y sugerencias referentes al empleo en línea.

De lo anterior se desprende las consideraciones básicas para iniciar una planeación de una BTE. Ya que el diseño presentado en esta sección se establece como preliminar, posteriormente en el capítulo 2 se sientan las bases formales del proceso de planeación para el diseño de la BTE, considerando que este trabajo de investigación sirva de guía al responsable de un área de bolsa de trabajo que le facilite tomar la decisión de implantar una BTE y su próxima puesta en marcha, sustentado en un análisis, valuación y proyección de escenarios futuros.

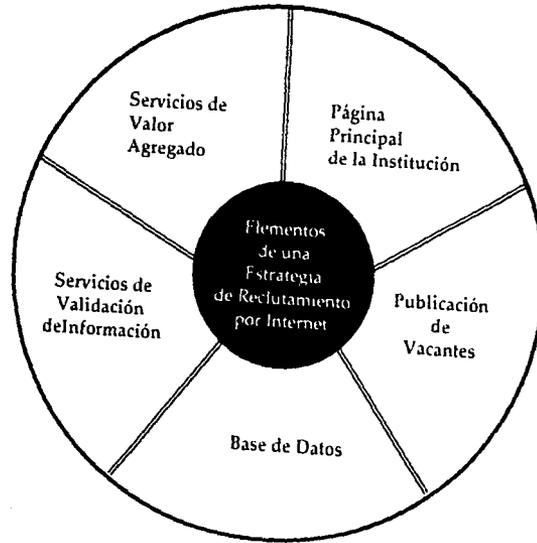
Por esta razón, a continuación se listan las actividades que habrán de coordinarse entre las áreas involucradas:

Departamento de Bolsa de Trabajo / Informática:

- Selección del software
- Diseño de los formatos de recepción de currícula y publicación de vacantes
- Validación de los campos en caso de omisión
- Establecimiento de ligas y diseño del sitio (logotipos, tipografía)
- Accesos y confidencialidad de la información

Departamento de Bolsa de Trabajo / Áreas académicas

- Planeación del reclutamiento: Establecimiento de las fechas de mayor contratación, definición y descripción de nuevos puestos (solo para la captación del personal docente)
- Establecimiento de las políticas de reclutamiento de personal
- Seguimiento y control de las contrataciones para llevar un control de la efectividad del reclutamiento por Internet



Elementos de una estrategia de reclutamiento por Internet

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.5 HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS

La creación del Internet se remonta en el año 1964 con el proyecto ARPANET (Advanced Research Projects Agency Network) llevado a cabo por el Departamento de Defensa de Estados Unidos. Consistía en una red de carácter experimental para investigaciones militares, capaz de resistir las condiciones de operación más difíciles y continuar funcionando por ejemplo, en caso de guerra o desastres climáticos. La nueva forma de intercambiar fue exitosa, en 1972 había 40 nodos de red conectados en varias ciudades de Estados Unidos y para 1980 más de 200, siendo la primera conexión internacional entre los países de Inglaterra y Noruega. El proyecto que dio vida a Internet, APARNET, dejó de existir en 1990, año en que había más de 100,000 nodos conectados².

1994 fue un año importante en la historia del Internet, ya que se eliminan las restricciones comerciales existentes hasta entonces, siendo este hecho un detonante para estandarizar su uso. Durante la década de los 90's el Internet alcanzó un crecimiento y desarrollo sumamente importante. Hoy en día su acceso se ha movido del sector militar y científico, a universidades, gobiernos, sector público, industrias y hogares; y sus aplicaciones comerciales, educativas y de acceso a todo tipo de información prácticamente no tiene límite, además de eliminar barreras geográficas y sociales e incluso de lenguaje a través de traductores en línea.

La apertura comercial del Internet a México también se da en 1994, hasta entonces, su utilización había sido exclusiva para instituciones educativas y de investigación, siendo la UNAM pionera en su empleo desde 1987. En 1996 se da una apertura sin precedentes en nuestro país en el mercado de las telecomunicaciones al consecionar telefonía de larga distancia lo que provoca un auge en las conexiones de Internet.

De acuerdo con cifras preliminares, se estima que para finales del año 2003 existan en nuestro país alrededor de 4.9 millones de usuarios web, estando un 70% ubicados en los segmentos gobierno, educación y negocios, y el 30% restante en hogares.

USUARIOS EN INTERNET Cifras en millones

	1998	1999	2000	2001	2002prel	2003est
México	1.22	1.82	2.71	3.6	4.1	4.9

Fuente: Dirección General de Tarifas e Integración Estadística, COFETEL, con base en información de Select-IDC.

²And Introduction to the Internet d World Wide Web (Documento Web). 2000.
<http://www.baylogic.com>



Los motivos para que una organización o institución tenga presencia en Internet son:

- Dar a conocer a la organización, lo cual vía Internet ocurrirá en su ciudad, país y en el mundo entero.
- Proveer de información a clientes potenciales que, sin la necesidad de ir directamente o hablar por teléfono, conocerán productos y/o servicios y sus principales características
- Intercambiar información con clientes actuales y/o potenciales, a través de encuestas sencillas pero que efectivas
- Mantener informadas a las personas que visitan el sitio web sobre actualizaciones de los productos y/o servicios que se ofrecen
- Ofrecer ayuda en línea y soporte técnico
- Realizar transacciones y consulta de información en poco tiempo y desde la comodidad de su casa u oficina
- Sin ir más lejos podemos pensar que una página o sitio en Internet es una "tarjeta de presentación integral"

Dado que no es el objetivo de este estudio profundizar sobre cual sería la herramienta computacional adecuada sino más bien mostrar los requisitos, características y procedimientos fundamentales que debe tener esta para su óptimo funcionamiento y administración de la BTE sólo se comentará que la elección de la herramienta estará determinada por los siguientes factores:

1. Los Costos del equipo y software
2. El personal capacitado para diseñar y administrar la BTE

En nuestro caso particular, el ENEP Campus Acatlán se optará por usar la herramienta donde se efectúan los desarrollos que actualmente se estén elaborando, en primer lugar por contar ya con esta infraestructura en los servidores y el software, segundo, por que la comunidad escolar y académica esta familiarizada con su uso. Esta información se comentará en el capítulo 2.

CONCLUSIONES, CAPITULO 1

Todas las organizaciones necesitan del capital humano para funcionar, por tanto será necesario atraerla. Las personas, como las empresas, son dinámicas y cambiantes. Una tarea importante es captar los talentos humanos y conservarlos dentro de la organización.

Con el advenimiento de la tecnología como Internet, han surgido nuevos métodos de reclutamiento mediante las bolsas de trabajo electrónicas (BTE). El Reclutamiento por Internet como proceso para satisfacer la búsqueda de candidatos y cubrir sus necesidades de puestos o vacantes por las organizaciones esta siendo cada vez mas aceptada y utilizada.

Las instituciones educativas constituyen una fuente de reclutamiento importante, por ello en este mundo cada vez más competitivo se hace inminente la necesidad de diseñar una bolsa de trabajo electrónica que coadyuve con las empresas y la comunidad estudiantil a postular vacantes y reclutar a un mayor número de estudiantes y egresados al sector de la población económicamente activa.

Como se mencionó en la sección 1.4, el diseño de la bolsa de trabajo electrónica deberá verse inmersa en un proceso de planeación de reclutamiento y selección de candidatos, así como el diseño de los elementos que integraran la página de la bolsa de trabajo electrónica. En el siguiente capítulo se profundizará en estos procesos.

FUENTES DE CONSULTA:

- ☐ Webhire Solutions. "Internet Recruiting" (Documento Web). 2000.
 - http://www.webhire.com/solutions/recruit_web5.asp
- ☐ And Introduction to the Internet d World Wide Web (Documento Web). 2000.
<http://www.baylogic.com>

OTRAS FUENTES DE CONSULTA:

Datos estadísticos

- ☐ International Data Corporation, 2002
<http://www.idc.com>

CAPITULO 2

ESTRATEGIAS DE RECLUTAMIENTO

OBJETIVO:

Establecer la metodología de reclutamiento del personal docente con base en la definición de requerimientos para el reclutamiento estudiantil.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO 2: ESTRATEGIAS DE RECLUTAMIENTO

2.1 PLANEACION DE LA BOLSA ELECTRÓNICA DE TRABAJO

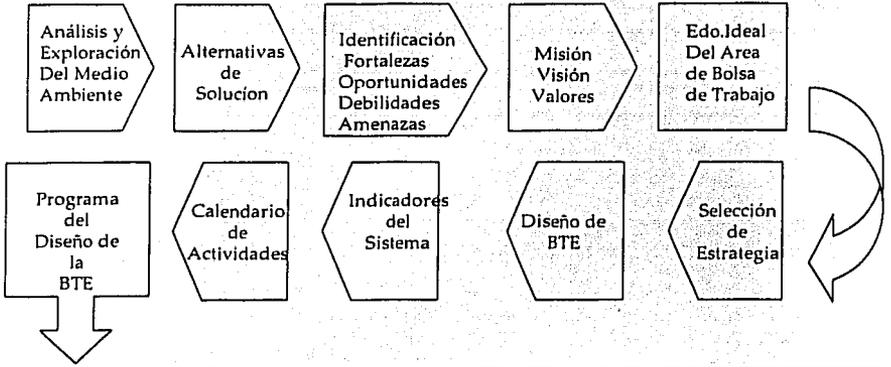
Introducción

En el capítulo anterior se describieron los tipos de bolsas de trabajo y los motivos que debe considerar una institución para desarrollar un portal en Internet. Si aunamos el servicio de una bolsa de trabajo y las oportunidades que brinda la tecnología como Internet, no solo se tendrá como resultado la automatización de los procesos de registros de curricula del área bolsa de trabajo, sino, la optimización de recursos que permitirá a los responsables del área promover a la institución como fuente profesionales competitivos utilizando una metodología de reclutamiento y selección.

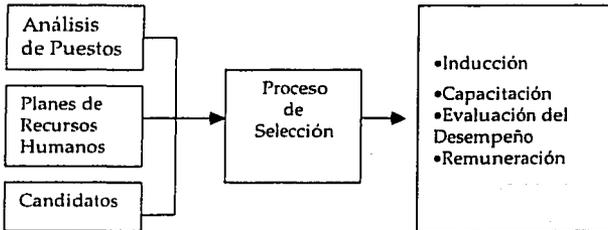
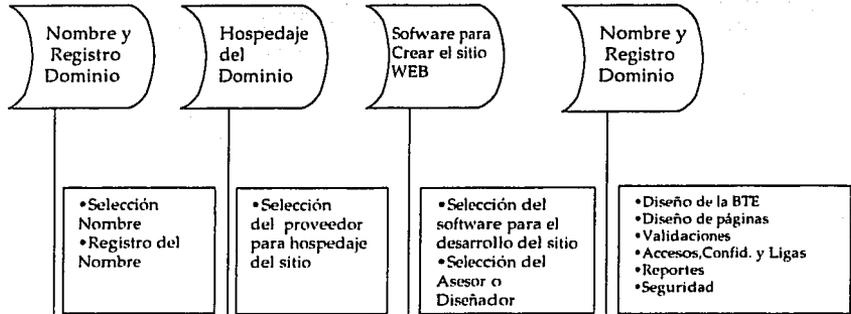
En este proyecto de investigación se enfoca en una primera fase a la Planeación de la Bolsa de Trabajo Electrónica (BTE) como herramienta para la vinculación de estudiantes y egresados al sector productivo. Adicionalmente se proporciona una metodología para el reclutamiento y selección de candidatos, que servirá de base para captar egresados que deseen contribuir con las actividades de docencia en el campus.

A continuación se presenta el diagrama de flujo, que describe el proceso de la planeación estratégica de la BTE:

Proceso de Planeación



Programa de Diseño BTE



Administración de Personal

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

El diagrama de flujo anterior muestra el proceso que se llevara a cabo para la planeación de la BTE, las etapas por la que se dirige el proyecto son:

Análisis y Exploración del Medio Ambiente del área de bolsa de trabajo.

Si vamos a considerar la planeación de una manera sistemática, tendremos que llevar a cabo una descripción de la anatomía de la planeación como una actividad. O sea, que debemos tratar de desglosar el sistema de planeación en sus partes que lo integran³

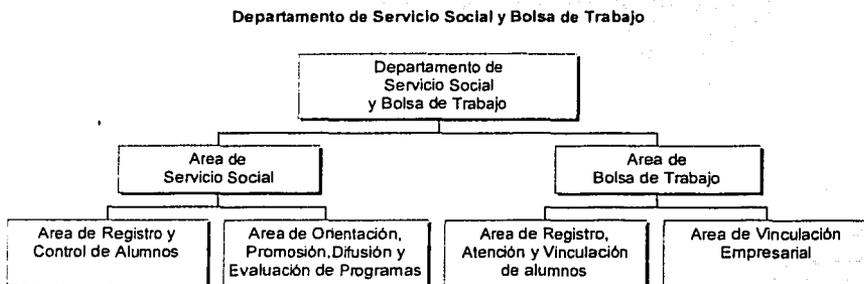
En la planeación estratégica este proceso indica lo que la administración puede hacer, se establecen los límites de los recursos y capacidades que la organización posee.

Para ejemplificar lo anteriormente descrito, tomaremos como caso práctico el área de Bolsa de trabajo de la ENEP Acatlán.

Con base en la entrevista realizada al responsable del Departamento de Servicio Social y Bolsa de Trabajo de la ENEP Acatlán, la organización administrativa y los recursos con los que actualmente cuentan son:

Antecedentes

En 1983 comienza a dar servicios dentro del Departamento de Servicio Social Acatlán, pero es hasta 1984 que se incorpora formalmente como parte del "Departamento de Servicio Social y Bolsa de Trabajo". Actualmente este departamento se subdivide en 4 áreas:



³West Churchman, El enfoque de sistemas para la toma de decisiones, Pág. 174, Editorial Diana 1998

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Organización Administrativa:

Actualmente los servicios de registro de alumnos, egresados y empresas a la bolsa de trabajo se realizan en forma manual. Los solicitantes al registrarse, obtienen una credencial que los acredita como miembros y beneficios como:

- La publicación de su curriculum en el boletín mensual que se entrega a las diferentes empresas
- Acceso a la consulta del boletín de vacantes y
- Ser seleccionado en las relaciones de candidatos

la documentación de registro consiste en: fotografías, historial académico y curriculum vitae al momento de su registro, en caso de no contar con este último se proporciona una guía para su elaboración futura. El área de Bolsa de Trabajo realiza una selección de los candidatos revisando la documentación del alumno que ya fue registrado, si sus características concuerdan con las del perfil solicitado contacta al candidato vía telefónica y proporciona los datos de la empresa. En este proceso se corre el riesgo de traspapelar la información del solicitante, con lo que se incrementa la posibilidad de perder una oportunidad o anular el desarrollo profesional de un estudiante o egresado.

Con base a la selección que realiza bolsa de trabajo de los solicitantes que considera como candidatos a ocupar la vacante ofertada por la empresa, vía fax o correo electrónico hace llegar a la empresa una relación con los datos de los candidatos que selecciono. En esta actividad también pueden ocurrir dos factores de riesgo: la omisión o modificación de los datos de algún candidato, y el incluir o desechar un curriculum, debido a que la selección del perfil solicitado vs. el perfil solicitante se realiza a partir de la apreciación del reclutador. En caso de que suceda esto, no se garantiza confiabilidad del servicio viéndose deteriorada la imagen del área y por consecuencia la insatisfacción de los clientes del servicio: estudiantes, egresados y empresas.

De acuerdo con la entrevista realizada, se dijo que las carreras que registran mayor número de propuestas de trabajo son Matemáticas Aplicada y Computación en primer lugar, seguida por Diseño Gráfico y en tercer lugar Periodismo y Comunicación Colectiva y Relaciones Internacionales. Las menos solicitadas son Historia y Filosofía. Así mismo los métodos para determinar estadísticas y pronósticos de colocación de estudiantes, carreras de mayor demanda y puestos demandados son realizados manualmente y analizados mensualmente por el encargado del área de Bolsa de Trabajo. Como se menciono anteriormente el trabajo y riesgo que se asume con la ejecución de métodos manuales implica una pérdida de tiempo, control sobre la información y áreas de oportunidad para la toma de decisiones.

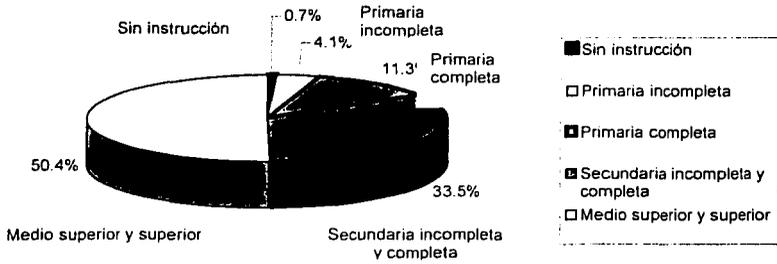
Por otra parte, la captación de currícula de egresados que deseen postularse como candidatos a ocupar una plaza de docente en la ENEP Acatlán no se realiza a través del área de bolsa de trabajo. Es responsabilidad de la División de cada carrera, el solicitar, captar, reclutar, seleccionar y evaluar a los candidatos en acuerdo con el comité de programa que esta integrado por el Jefe de División, el Jefe de Programa, 2 Representantes de los Profesores, 2 Representantes de los Alumnos, 2 Representantes del Consejo Técnico, además del Secretario del Programa. Por lo anterior no existe vinculación entre el área de Bolsa de Trabajo y las divisiones de cada carrera, Universidad Abierta, Coordinación de Estudios de Postgrado, centro de Idiomas Extranjeros y la coordinación del Programa de Investigación para canalizar candidatos que no solamente ayuden a cubrir las necesidades de académicas del campus, sino que además con su experiencia y habilidades profesionales contribuyan a incrementar el nivel académico.

El Consejo Técnico del campus, estableció una comisión que coordina un programa de "Formación Integral de Recursos Humanos", esta comisión se encarga de recabar la información a través de un banco de datos, acerca del nivel académico y especialización de los docentes, del seguimiento y control de preparación que actualmente realizan o que pretenden efectuar, así mismo, no existe vínculo entre esta comisión y las coordinaciones académicas, ni del área de bolsa de trabajo para comunicarse retiros, jubilaciones, promociones de categoría, decesos, con la finalidad de definir los requerimientos de personal docente.

Alvin Toffler dice "estamos experimentando la tercera ola en donde el intelecto es el activo más importante", lo fundamental no es algo palpable, sino intangible: el conocimiento, es por eso que las organizaciones están concientes que su mayor desafío es el atraer y retener profesionales con información adecuada: valorización de la educación. Pero la obtención del conocimiento no debe ser preocupación única de la empresa, el profesional necesita mantener, una retroalimentación constante de la información para mantener su "capacidad de empleo".

Hoy en día, para un universitario o recién egresado es casi un privilegio contar con una fuente de trabajo, según datos del INEGI en Noviembre del 2002 existía una tasa de 44.2% personas con instrucción media superior y superior sin empleo, estos datos hablan de la competencia que hay por conseguir un empleo entre los egresados de distintas universidades, aunado a este gran reto, existe uno de carácter social que es el rechazo de algunas empresas hacia los egresados de universidades públicas.

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN DESOCUPADA ABIERTA POR NIVEL DE INSTRUCCIÓN ENERO 2003



NOTA: Son promedios ponderados con base en el Censo General de Población y Vivienda de 2000, de la población de 12 años y más de cada área urbana considerada en la ENEU. A partir de la información correspondiente al mes de julio de 2002, el área urbana de Manzanillo, Colima sale de la muestra, por lo que la cobertura ahora se refiere a 47 áreas urbanas.
 P/ Cifras preliminares
 FUENTE: INEGI Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) Fecha de actualización: 18 de diciembre de 2002

Una de las posibles causas que puede considerarse de esta contracción del mercado laboral para los universitarios de la UNAM es la insuficiencia de profesores, entre otras, como actualización de planes de estudio, deserción docente, etc., en este trabajo de investigación no se abordaran, ya que pueden considerarse para otro tema de estudio, solo nos limitaremos al aspecto de la captación de personal docente potencial, como alternativa para incrementar el nivel académico de los egresados y mejorar la imagen de la Institución en el sector empresarial, según datos extraídos de la tesis 'Aplicación de las Tecnologías Educativas por el profesorado en el proceso de Enseñanza Superior: ENEP Acatlán', son alrededor de 1100 profesores que laboran en la institución para una comunidad de casi 18,000 alumnos.

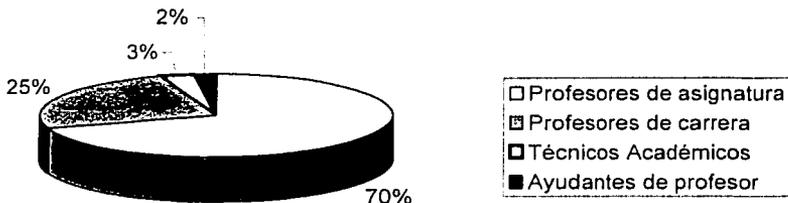
TESIS CON FALTA DE ORIGEN

Población estudiantil 18,000		16 alumnos atendidos por profesor
Total de personal docente	1,100	
<i>Profesores de tiempo completo</i>	265	
<i>Profesores de asignatura interinos</i>	758	
<i>Técnicos Académicos y Ayudantes de profesor</i>	72	

Fuente (Datos): Fernando Manzanares Alvarez, Trabajo de Investigación "Aplicación de las tecnologías educativas por el profesorado en el proceso de enseñanza superior: ENEP Acatlán" Págs. 26 Seminario taller extracurricular, 2002

Lo que representa un promedio de 16 alumnos atendidos por profesor, sin embargo, esto es solo un promedio general, la realidad indica que hay variaciones según la carrera y su población de estudiantes.

PROFESORADO DE LA ENEP ACATLAN:1100



Fuente: Fernando Manzanares Alvarez, Trabajo de Investigación "Aplicación de las tecnologías educativas por el profesorado en el proceso de enseñanza superior: ENEP Acatlán" Págs. 26 Seminario taller extracurricular, 2002

Citemos solo las carreras de Matemáticas Aplicadas y Computación y Derecho

Población estudiantil MAC		Relación atención alumno-profesor	Población estudiantil Derecho		Relación atención alumno-profesor
3,500				7,500	
Total de personal docente	216	16	Total de personal docente	197	38
Profesores de tiempo completo	23	152	Profesores de tiempo completo	14	536
Profesores de asignatura interinos	193	18	Profesores de asignatura interinos	183	41

Fuente: Fernando Manzanares Alvarez, Trabajo de Investigación "Aplicación de las tecnologías educativas por el profesorado en el proceso de enseñanza superior: ENEP Acatlán" Págs. 26 Seminario taller extracurricular, 2002

Los datos arriba expresados muestran de la disparidad de ofertas de docentes de tiempo completo.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

Otro aspecto, es que la difusión de vacantes se ha hecho en forma conservadora, es decir, los medios que utilizan para son anuncios distribuidos de las vacantes en el área acondicionada para bolsa de trabajo que se encuentra frente a las ventanillas de registro del servicio social, a través del periódico del área que se distribuye en cada piso de los edificios del plantel, en estos también son colocados anuncios de las vacantes más urgentes a cubrir. Si uno de los problemas que se enfrentan los universitarios y egresados es la colocación en el campo productivo, será necesario innovar nuevas técnicas para la difusión de este servicio.

El departamento de Centro de Computo es el encargado del desarrollo de los procesos de automatización y proyectos que solicite el área, por lo que deberán coordinarse esfuerzos para el desarrollo, capacitación y administración de la misma. Este departamento actualmente cuenta con la tecnología instalada para iniciar proyectos WEB a través de su red de comunicaciones interna.

A continuación se muestran los recursos del área:

Recursos Humanos	Recursos Financieros	Recursos Materiales	Recursos Tecnológicos
<ul style="list-style-type: none"> • Responsable del Departamento • Responsable de Vinculación Empresarial • Universitarios prestadores de servicio social al área de bolsa de trabajo 	Presupuesto anual destinado a : <ul style="list-style-type: none"> • Promoción • Desarrollo de proyectos del área Viáticos • Desarrollo y/o asistencias a juntas de intercambio con otros campus 	Equipo de Oficina: <ul style="list-style-type: none"> • Teléfono • Fax • Fotocopiadora • Computadoras • Escáner • Red • Papelería para publicación en medios impresos 	Sistemas Automatizados ninguno. Los procesos de registro, vinculación y promoción de alumnos y empresarial se realizan manualmente <ul style="list-style-type: none"> • Red interna ENEP Acatlán

Como se ha señalado, el proceso de globalización a generado competencia en todos los ámbitos, incluso en el académico, donde las universidades compiten por formar y colocar profesionales capaces de desarrollar su potencial en las organizaciones. La ENEP Acatlán, no esta exenta. La automatización de los procesos en las organizaciones ha permitido disponer de mas tiempo y aprovechar las habilidades de las personas en tareas que requieren de mayor análisis para la adecuada toma de decisiones.

Es por ello, que resulta de interés la implantación de una BTE ya que de acuerdo a una encuesta de ilogos.com aplicada a personal de recursos humanos, cerca de 86% de las personas contestaron que habían ahorrado tiempo en la contratación de personal, usando Internet. Dicho ahorro de tiempo se vio reflejado en 6 días de publicidad, 4 días de recepción de currícula, 6 días del departamento de recursos humanos para validar información y más de 4 días de comunicación a los candidatos⁴. Este ahorro es posible gracias a que los medios electrónicos están mas tiempo disponibles, por lo que se pueden publicar las vacantes y recibir currícula de candidatos el mismo día de la publicación del puesto vacante.

Otro aspecto es el ahorro de costos. Los costos de reclutamiento son menores en la Web comparados con los medios tradicionales (periódicos y revistas). De acuerdo a los resultados de una encuesta aplicada por ilogos.com, el 72% respondieron que ahorraron dinero usando una Internet comparada con otros medios. La asociación más gran de Recursos Humanos en Estados Unidos, Employment Management Association, aplicó una encuesta para medir los costos de publicidad en los medios tradicionales de reclutamiento en comparación con el reclutamiento por Internet. Encontró que en la publicidad tradicional los costos por contratación fueron de aproximadamente \$3,295 dólares, mientras que la publicidad por Internet el costo de contratación fue de alrededor de \$377 dólares⁵.

Considerando que el objetivo del área de Bolsa de Trabajo *"consiste en establecer vínculos con las organizaciones del sector público y privado, captando vacantes en forma constante y efectiva para la incorporación de los estudiantes y egresados de la ENEP en el sector laboral al dar a conocer a la comunidad del plantel las alternativas de empleo"*, podemos iniciar nuestra planeación a partir de la siguiente tabla de alternativas distintas al diseño de una BTE, como posible solución para el área de Bolsa de Trabajo y ayudar a su objetivo que es insertar a más profesionales en el ámbito productivo:

⁴Webshire, Solutions. "Internet recruiting" (documento web).2000 <http://www.webshire.com/solutions>

⁵Cooper, Lujira Reclutamiento en línea: Que funciona y que no" Publicación mensual, Hrfocus marzo 200 EUA

Alternativa de solución	Viabilidad	Restricciones
<ul style="list-style-type: none"> • Crear una base de datos a partir de los correos electrónicos recibidos de las ofertas y curricula, el responsable de registro de alumnos clasificara y validara la información para su canalización. 	15%	<ul style="list-style-type: none"> • Variación en contenido y presentación la información recibida • Pérdida de tiempo en clasificación y confirmación de datos omitidos • Probabilidad de riesgo en la canalización
<ul style="list-style-type: none"> • Proveer de un sistema local de captura de curricula y ofertas que permita emitir reportes de los registros capturados, para su posterior revisión y canalización. 	25%	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema local con mayor control con la desventaja de no estar en red y ser compartido • Probabilidad de riesgo en la canalización
<ul style="list-style-type: none"> • Proveer de un sistema de correo de voz, donde los candidatos y empresas proporcionen sus datos y una vez escuchados por el responsable del área, tome nota de ellos para su canalización 	10%	<ul style="list-style-type: none"> • Instalación de infraestructura costosa, en caso de ser conmutada (red) • Limitación de tiempo aire para que los usuarios proporcionen datos, riesgo de omisión información

De lo anterior se observa que de acuerdo a las restricciones que se presentan para cada propuesta o alternativa de solución no son factibles, por lo que tendremos que retomar nuestro caso de estudio y reconsiderar la propuesta de implantar una BTE como alternativa de solución.

La recopilación de la información del análisis y exploración del medio ambiente sirve como referencia para la evaluación de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA). En esta etapa de la planeación se requiere estudiar aquellas opciones de carácter interno que el área pueda utilizar en su beneficio, en otras palabras identificar las fuerzas que la posicionen un paso delante de la competencia y le permitan, con base en un plan aprovecharlas al máximo, así mismo se requiere precisar las debilidades, con el objeto de subsanarlas. A continuación se muestra la evaluación FODA.

Identificación de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas

FUERZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Actualización de programas académicos de algunas carreras impartidas en el campus • Colaboración de universitarios en la realización del Servicio Social en la ENEP • Colaboración de Centro de Computo en la elaboración de proyectos • Infraestructura de hardware y software proporcionada por Centro de Computo • Infraestructura adecuada para llevar acabo capacitación • Medios de Comunicación (Radio, Boletines) • Presupuesto para materiales del área y viáticos 	<ul style="list-style-type: none"> • Convenios con BT de otros planteles UNAM
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Rotación de colaboradores de servicio social • Poca actitud de servicio • Registro, Actualización y Canalización de estudiantes, egresados y empresas de forma manual • Elaboración de controles estadísticos manuales 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento de desempleo • Tasas de Inflación creciente • Competencia con BTE externas y universitarias • Contracción de alguna porción sector empresarial en contratación a universitarios UNAM • No hay vínculo con las coordinaciones académicas

Con base en el análisis de los factores mencionados, podemos decir que la estrategia para el diseño de una BTE y de la organización de área de trabajo deberá:

1. Ser preactiva; es decir, adelantarse a los acontecimientos en vez de esperar a su ocurrencia.
2. Asegurar que el personal sea capaz de cumplir la misión encomendada
3. Evaluar el perfil y la naturaleza de la área futura
4. Formular y poner en práctica los planes que permitan contar con los talentos necesarios para apoyar el desarrollo del área
5. Contar con un coordinador del área relativa al factor humano que sea un estratega, con conocimientos en el área y en el éxito de los mismos.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

Mediante el empleo de la matriz FODA, se formularan las estrategias que permitirán al área alcanzar sus objetivos en un plazo no muy largo.

	Debilidades	Fuerzas
	<ul style="list-style-type: none"> • Convenios con BT de otros planteles UNAM 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento de desempleo • Tasas de inflación creciente • Competencia con BTE externas y universitarias • Contracción de alguna porción sector empresarial en contratación a universitarios UNAM • No hay vinculo con las coordinaciones académicas
Amenazas	Estrategias DA (Minimizar debilidades y evitar amenazas)	Estrategias FA (Usar fuerzas para evitar amenazas)
<ul style="list-style-type: none"> • Actualización de programas académicos de algunas carreras impartidas en el campus • Colaboración de universitarios en la realización del Servicio Social • Colaboración de Centro de Computo en la elaboración de proyectos • Infraestructura de hardware y software proporcionada por Centro de Computo • Infraestructura adecuada para llevar acabo capacitación • Medios de Comunicación (Radio, Boletines) • Presupuesto para materiales del área y viáticos 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promoción de Calidad Académica a empresas (actualización académica) 2. Promoción de universitarios y egresados de las carreras más solicitada 3. Elaboración BTE utilizando la infraestructura del Centro de Computo y habilidades de universitarios que prestan Servicio Social (MAC y Diseño Gráfico) 4. Solicitar colaboración de universitarios de Periodismo y Diseño que prestan Servicio Social para crear campaña de difusión (radio, boletines, etc.) e innovación de anuncios de vacantes 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Captación de egresados desempleados que deseen colaborar en la docencia 2. Establecer contacto con coordinaciones académicas y proporcionar lista candidatos para cubrir requerimientos de vacantes docentes 3. Elaboración de programas de capacitación (talleres) para "capacitación de empleo"
Oportunidades	Estrategias DO(Vencer debilidades para tomar ventaja de oportunidades)	Estrategias FO(Usar fuerza para tomar ventaja de oportunidades)
<ul style="list-style-type: none"> • Rotación de colaboradores de servicio social • Poca actitud de servicio • Registro, Actualización y Canalización de estudiantes, egresados y empresas de forma manual • Elaboración de controles estadísticos manuales 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aprovechar el intercambio con la BT de otros campus para reforzar la calidad de servicio 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar una guía para el diseño de una BTE para automatizar registro de estudiantes, egresados y empresas, controlar y emitir reportes estadísticos que sirvan de base para elaborar estudios y estrategias para atraer vacantes de empleo, mejorar el servicio de atención a estudiantes, egresados y la vinculación empresarial

Fuente: propia
 Creación tercer módulo "Planeación e Instrumentos de la Administración" Lic. Juan Torres Lovera. Seminario Taller Extracurricular "Análisis de la Planeación"

En la matriz anterior se determinaron varias estrategias que pueden servir de base para la implantación de un programa de Desarrollo Organizacional (DO), es decir que incluiría a todo el área (sistema); sus planes serían a un plazo no muy largo y sus actividades se enfocarían sobre automatización de procesos, capacitación y cambio de actitudes. Los programas de este tipo son generalmente dinámicos, cuyas estrategias están orientadas hacia la acción, por lo que las técnicas de cambio son una forma de aprendizaje vivencial.

Por tanto, un plan de DO debe abarcar las diferentes áreas que la constituyen en forma integral, es necesario considerar al área de Bolsa de Trabajo como un sistema parcialmente abierto en el cual cada subsistema interactúa con el resto de los subsistemas y el entorno en los que se encuentra incluido, lo cual con el análisis FODA se localizaron los factores críticos para la toma de decisiones que llevaran al área a desarrollar, hacer e implementar cambios o planes que faciliten la consecución de la misión y los objetivos en el presente y futuro.

Misión del Área de Bolsa de Trabajo (caso práctico ENEP Acatlán)

Toda organización tiene una misión que define su propósito fundamental y las normas con las cuales opera. Esta constituye la razón de ser de la organización. Debe ser redactada por los directivos y actualizarse continuamente, de acuerdo con las exigencias económicas, políticas y sociales del momento, además de las futuras, hasta donde sea posible.

Además de los propósitos, debe incluir la filosofía organizacional, la visión de los directivos acerca de los fines a alcanzar y una breve descripción de los productos y/o servicios que la organización provee así como la importancia de los mismos en la sociedad⁶.

Actualmente el área de bolsa de trabajo de la ENEP Acatlán, no tiene una "misión formal", es decir informada o comunicada. A continuación se sugiere la siguiente:

"El área de bolsa de trabajo es el vínculo entre organizaciones, instituciones y sector empresarial con los alumnos y egresados de la ENEP Acatlán. Esta área está dedicada a la difusión, selección y evaluación de las vacantes de empleo, utilizando personal capacitado, estrategias en planeación del empleo y soporte tecnológico en la consulta y canalización de currícula universitaria incorporando al sector productivo profesionales con los máximos niveles competitivos de las carreras y posgrados impartidos por el campus ENEP Acatlán".

⁶Fernando Arias Galicia, Administración de Recursos Humanos Págs. 323 y 324. Editorial Trillas, 2000

Así mismo se proponen la siguiente visión y valores para su consideración:

Visión

“Hacer de área de bolsa de trabajo de la ENEP Acatlán la mejor fuente de candidatos potenciales para el sector productivo en México”

Valores

Compromiso Social: “La responsabilidad y compromiso con la ENEP Acatlán y la UNAM es de promover a la comunidad estudiantil y egresados como los profesionales más competitivos al servicio y desarrollo de la sociedad”

Profesionalismo: “Procurar y mantener un crecimiento sostenido, tanto en el desarrollo interno del área de bolsa de trabajo, como en nuestros vínculos empresariales y en nuestros servicios a la comunidad estudiantil ”

Actitud: “La creatividad e innovación serán la prioridad para alcanzar nuestra misión y visión”

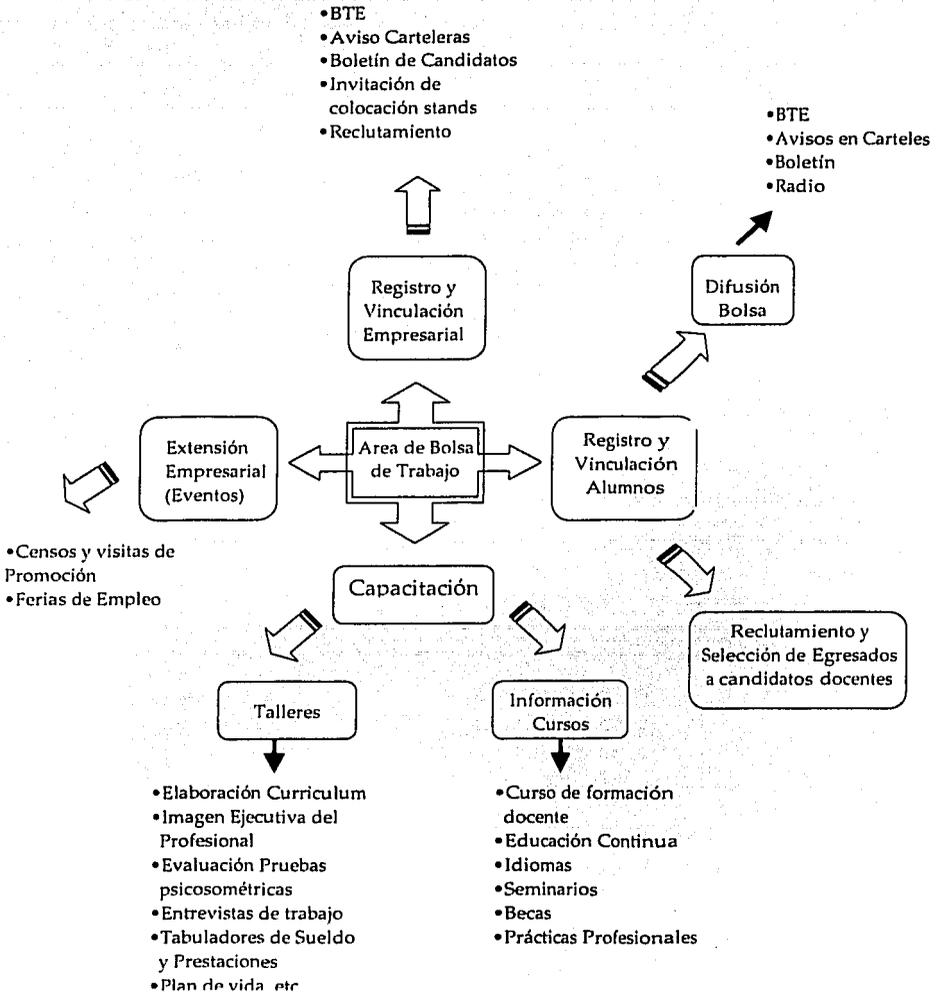
La visión organizacional es la capacidad de visualizar a la institución en un plano conceptual como un todo que evoluciona hacia un fin, una unidad que concentra en sí misma talentos humanos así como recursos económicos y tecnológicos; metas y acciones a realizar hasta alcanzar, en un tiempo determinado y bajo las condiciones previstas, los propósitos deseados⁷.

Los valores de la organización serán los principios que caracterizan el comportamiento de las personas dentro de la organización.

De las estrategias anteriormente obtenidas, al integrarlas surge un “estado o área modelo” comparado con el actual, y el cual sería:

⁷ Ibid

Estado Ideal del Área de la Bolsa de Trabajo



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Selección de la estrategia

Una vez que se han identificado las estrategias, se deberán seleccionar aquella donde se pueda explotar mejor la situación. En este caso se selecciono la compuesta por la combinación DA, que tiene como objetivo:

Objetivos

El establecimiento de los objetivos son fundamentales para cualquier programa de planeación. La misión aclara el propósito de la organización. Los objetivos trasladan la misión a términos concretos⁸.

Los objetivos que pretende alcanzar diseño son:

- Proporcionar un programa para el diseño de una bolsa de trabajo electrónica (BTE) que ayude a automatizar los procesos de registro, actualización y publicación de curricula a través de una red de comunicaciones interna, de esta manera alumnos y egresados contarán con un medio de comunicación con el mundo empresarial para la canalización de sus habilidades profesionales e incorporarse al sector productivo.
- Proporcionar a la ENEP Acatlán una metodología de reclutamiento y selección de candidatos que permita evaluar a candidatos potenciales para incorporarlos a la docencia.

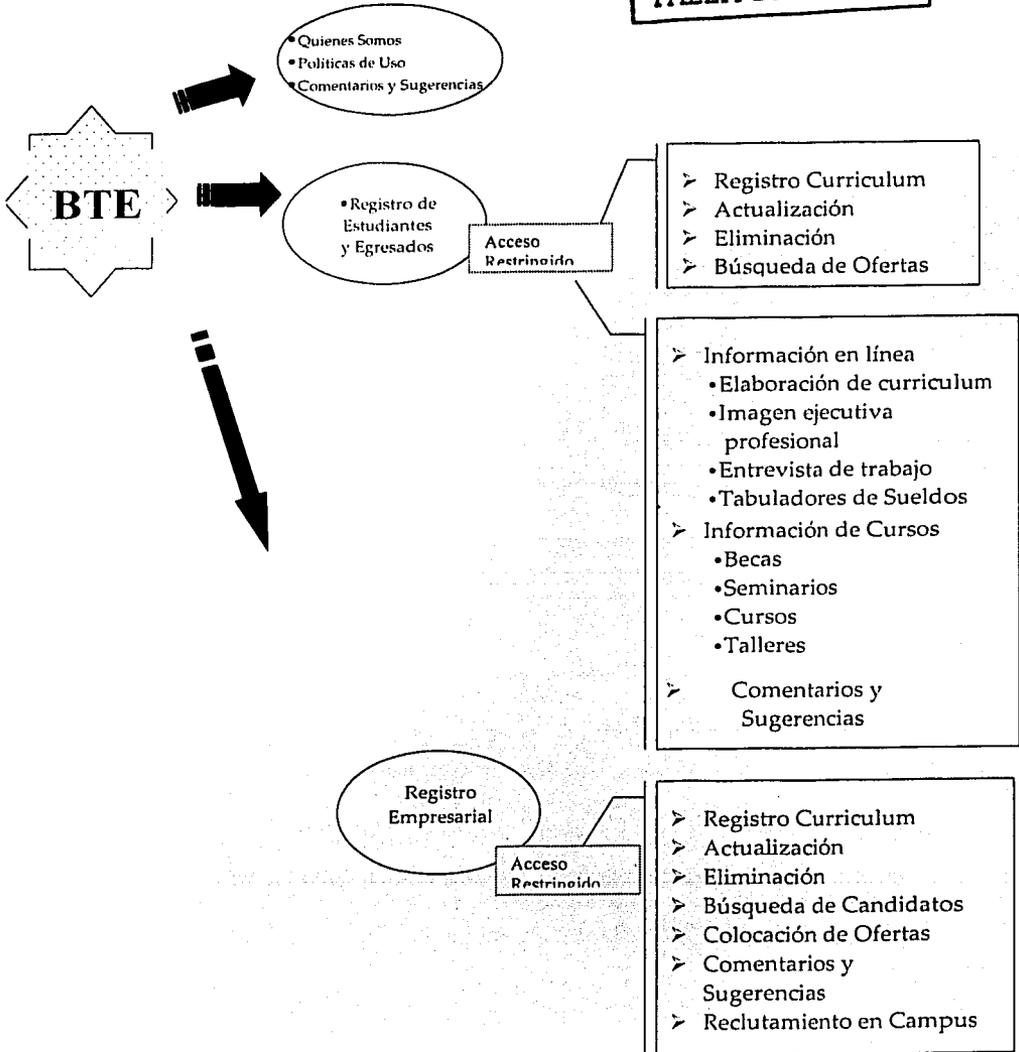
A partir diseños básicos como el propuesto que es la BTE, considerando una planeación previa a este diseño, se delinean en forma general los modelos de trabajo para las otras estrategias. Sin embargo en este trabajo de investigación nos enfocaremos solo al diseño de la BTE como alternativa de solución para hacer más eficiente al área de Bolsa de trabajo y que por consecuencia se obtenga los objetivos planteados, se espera que este trabajo de investigación sirva para el análisis de un plan de trabajo para las estrategias⁹ que resultaron de la identificación FODA.

⁸ Stephen P. Robinson, Administración Teoría y Práctica Pág. 141. Editorial Prentice Hall, 1987

⁹ La planeación estratégica implica la visión a largo plazo de la organización así como los posibles escenarios para la misma. Es preciso señalar un riesgo: elaborar los planes y...olvidarse de ellos por las presiones diarias!, o guardarlos en el cajón del escritorio sin difundirlos. Por ello, la planeación estratégica debe acompañarse con la administración estratégica; es decir, llevar a la práctica, de manera cotidiana, los planes con los ajustes necesarios para no convertirlos en una camisa de fuerza. Fernando Arias Galicia, Administración de Recursos Humanos, Pág. 323. Editorial Trillas , 2000

DISEÑO DE LA BTE

TESIS CON FALLA DE ORIGEN



Indicadores del sistema

A continuación se muestran los factores cuantitativos que indican la relación entre el diseño/productividad que se pretende determinar a partir del diseño de la BTE. También puede decirse que estos factores son de tipo cualitativo ya que el ahorro de tiempo en la publicación de vacantes y candidatos establece una relación de diseño/servicio al cliente del sitio de trabajo o BTE.

La combinación de dichos factores busca reducir al mínimo posible los recursos actualmente utilizados en el área de Bolsa e Trabajo para el registro y canalización de candidatos y ofertas de trabajo. Estos son:

Tipo	Indicador	Función/Actividad
Técnico	$\frac{\text{Inversión}}{\text{Tecnología}} = \text{Costo o valor de Infraestructura a utilizar}$	Determinar el tipo de software a utilizar en el desarrollo de la BTE
Administración	$\frac{\text{Recepción de currícula}}{\text{Publicación de vacantes}} = \text{BTE}$	Control de Reclutamiento
Humano	$\frac{\text{Curso de capacitación}}{\text{Recurso Humano}} = \text{Perfil del administrador de la BTE}$	Perfil del Administrador
Financiero	$\frac{\text{Publicación impresa}}{\text{Desarrollo BTE}} = \text{Reducción de costos/reclutamiento oportuno}$	Ahorro en Costos de Publicación y Servicio

Una vez determinados los indicadores, a continuación se muestra una tabla o calendario de actividades que establecen el tiempo y control de las tareas que se llevarán a cabo previas y posteriores al diseño de la BTE.

Programa del Diseño de la Bolsa de Trabajo Electrónica (BTE).

Cada institución tendrá sus particularidades con relación al diseño de la BTE, sin embargo, también existen puntos en común, por ejemplo, la selección y registro del nombre del sitio (para aquellas que aun no cuenten con infraestructura para su desarrollo), entre otros elementos por los que aquí se tratarán de manera tal que, permitirán adecuarlos a su BTE particular.

Nombre y registro

Seleccionar el nombre (incluyendo el logotipo y, en su caso, el objetivo), es parte del éxito la institución y de la página donde se alojara la BTE o "job site". Un nombre adecuado, que posteriormente se convertirá en la imagen del sitio en la red, es la clave para todo proyecto.

El objetivo debe ser el nombre, una palabra, que quede grabado en la mente del usuario (recordemos que para el proyecto de BTE será las empresas y los candidatos).

a) Selección del nombre

Para seleccionar el nombre de un dominio, es decir, la dirección WEB que llevara a los internautas al sitio de la institución, es necesario considerar, entre otros aspectos los siguientes:

- Debe ser descriptivo, el nombre por si mismo debe ser referencia de la institución. Ejemplo www.acatlan.unam.mx
- Debe ser claro, simple, corto, fácil de producir y deletrear.
- Fácil de recordar, significativo y agradable.
- Un nombre que guste y que continúe gustando a través del tiempo

Si después de analizar varias alternativas para el nombre se considera necesario solicitar ayuda, esta se puede encontrar en Internet en un sitio llamado www.unclaimeddomains.com

b) Registro del nombre

Seleccionando el nombre para el sitio, es necesario verificar que no este registrado o inscrito por alguien más que hubiese pensado en el antes.

Para verificar lo anterior existen varios sitios en la red donde se puede hacer la consulta, por ejemplo www.checkdomain.com ; basta con teclear el nombre y aparecerá si está o no registrado por otra persona y/o compañía e incluso datos como el nombre, teléfono y dirección de quien realizó dicho registro.

Una vez verificado que no existe un registro anterior del nombre que se ha seleccionado, se debe proceder a inscribirlo, para lo cual existen varios sitios que sirven para tal efecto (también aquí se puede revisar si ya existe un registro anterior del nombre y se ofrecen alternativas) por ejemplo: www.networksolutions.com
www.registrer.com

Si desea registrarlo con la terminación "mx", correspondiente a México, se debe acudir a www.nic.mx, sitio que brinda servicios de registro y mantenimiento de nombres de dominio "mx"

Hospedaje del dominio (WEB HOSTING)

Un sitio WEB es un conjunto de textos e imágenes agrupadas en archivos y para que los usuarios de Internet puedan acceder a ellos, para "alojarlo o colocarlo". Este puede ser adquirido a través de un proveedor en caso de no contar con la infraestructura como son servidores y software para su desarrollo.

Para caso de la ENEP Acatlán, esta institución cuenta con la infraestructura de hardware y software para alojar su propia WEB y por ende su "job site" o BTE, sin embargo, a continuación se describe las características que se deben perseguir

a) Selección del proveedor para el hospedaje del dominio

Existen diversas compañías que se dedican a ofrecer servicios de WEB Hosting y dependiendo de las características y necesidades particulares de cada sitio WEB, se debe seleccionar al proveedor de hospedaje.

- Conexión rápida y segura a la red
- Servicio continuo las 24 hrs. del día
- Eficiente y eficaz soporte técnico, puede ser telefónico o vía correo electrónico
- Acceso a información estadística, sumamente importante ya que le permite analizar el comportamiento y la demografía de los visitantes al sitio

- ☐ Administrador de lista de correos, en caso de que utilice esta vía de correo para comunicarse con sus visitantes.
- ☐ Capacidad para facilitar y/o restringir la entrada de visitantes y ciertas páginas del sitio.
- ☐ Que proporcionen herramientas para la administración independiente del espacio en disco duro, cuentas y listas de correo, directorios para las opciones especiales, estadísticas, etc.
- ☐ Gestor de ficheros y archivos que permitan mover, editar, subir y actualizar los ficheros, hacer respaldos o comprimir ficheros desde su computadora personal.
- ☐ Motores de búsqueda que permitan a los visitantes hacer búsquedas en su sitio WEB
- ☐ Que ofrezcan registro de su sitio en los principales buscadores.

Es recomendable hacer contacto y tener una entrevista con los proveedores, son expertos, tiene experiencia y la capacidad para ofrecer servicios de valor agregado, además siempre es bienvenida una opción adicional.

El hosting dedicado incluye, entre otros elementos los siguientes:

- ☐ Servidores líderes de la industria
- ☐ Monitoreo preactivo
- ☐ Respaldo semanal de todo el contenido de los servidores
- ☐ Hospedaje e inscripción de su nombre de dominio
- ☐ Protección firewall
- ☐ Opciones de distintos niveles de ancho de banda, dependiendo de los requerimientos de tráfico

Software para crear el sitio WEB

Para crear el sitio WEB donde se alojara BTE es necesario elegir entre:

- a) Desarrollar el sitio WEB con su propio equipo de trabajo, para lo cual deberá adquirir un software con el cual llevará acabo los trabajos, es decir, seleccionar un "interprete" que permita que los archivos de texto o imágenes que conforman el sitio WEB, puedan ser vistos en las pantallas de quienes navegan en Internet.
- b) Contratar los servicios de un consultor, diseñador o desarrollador externo, quien le brindara toda la asesoría o apoyo necesario para construir su sitio WEB

Para nuestro caso de estudio la ENEP Acatlán cuenta personal a cargo del Centro de Computo que es el departamento que liderea los proyectos de construcción de páginas WEB

a) Selección de Software para desarrollar el sitio WEB

Antes de elegir el programa con el cual se desarrollara el sitio WEB, es necesario realizar un análisis y evaluación de las características y elementos que desea que su sitio ofrezca a sus visitantes, lo anterior con el objeto de que el software que se adquiera cumpla con ellos, y evitar así mas adelante, migraciones costosas en tiempo y dinero.

Cada software tiene ventajas y desventajas en relación con su competencia, sin embargo deberá tener, al menos, las siguientes características

- ☐ Debe ser compatible con cualquier navegador de Internet, es decir, que independientemente de que el visitante utilice explorer, java, netscape, navigator, etc.; pueda, sin problemas adicionales, visualizar su página WEB
- ☐ Debe ser lo suficientemente flexible como para permitir cambios en el tamaño de archivos, en el diseño del tamaño de las páginas, modificaciones en la posición de texto, imágenes y anuncios de publicidad o banners, etc.

En el mercado existen diversos programas que cumplen con los requisitos que se mencionan en los párrafos que anteceden y que además ofrecen otros beneficios para el usuario, entre dichos programas se puede citar a:

www.macromedia.com/software/dreamweaver/
www.microsoft.com/frontpage/
www.adobe.com/products/golive/main.html/

Además del software mencionado, existe una amplia gama de posibilidades en diversos sitios, que ofrecen sin costo, programas para realizar páginas WEB, por lo que la elección de un programa determinado dependerá de los elementos y características que se deseen incorporar en el sitio WEB, la inclusión de imágenes, banners, rotatorios, entradas con sonido y efectos multicolores, etc

El software que ha de utilizar la ENEP Acatlán para el desarrollo será:

- ☐ Novell Netware versión 5.0 (Sistema Operativo)
- ☐ Oracle versión 8 (Sistema de BD y desarrollo WEB)
- ☐ Java versión 1.4 (Navegador Internet)

b) Selección de asesor, diseñador o desarrollador externo

Para contratar los servicios de un desarrollador externo, es necesario tomar en cuenta y analizar diversos elementos, lo que permitirá seleccionar aquel que más se acerque a las necesidades del sitio WEB a construir.

El principal elemento de juicio será sin duda, el prestigio de la empresa en el mercado, para constatarlo es necesario visitar sus instalaciones, solicitar referencias y consultar a sus clientes, analizar los sitios que ha desarrollado.

Aún cuando pareciera obvio, que empresas y/o despachos de reconocido prestigio como comercializadores de soluciones informáticas, y/o consultores externos son los desarrolladores ideales, es aconsejable verificar que los sitios que han diseñado es lo que se está buscando que cumplan con las especificaciones que se están requiriendo para el proyecto, entre otros:

- La velocidad que requiere la página.
- El tipo y las características de los banners
- La inclusión de herramientas que permitan realizar encuestas y obtener estadísticas sociodemográficas de los visitantes
- Que provea de infraestructura para el manejo dinámico de contenidos
- Que brinde a los visitantes un motor de búsqueda para el acceso sencillo y rápido a los contenidos e información
- Que ofrezca módulos para que el administrador del sitio WEB pueda incluir la publicación de noticias, avisos, circulares, etc.
- Que el sitio WEB pueda administrarse de manera remota, es decir, sin salir de sus oficinas pueda estar en contacto con el servidor que sea su WEB hosting

Una vez seleccionado el desarrollo del sitio, por lo general presentará un plan de trabajo que abarcará:

1. La creación del concepto
2. El desarrollo de los componentes de imagen y contenido
3. la puesta en marcha de los componentes tecnológicos
4. La implantación del sistema y su documentación

El tiempo aproximado de este trabajo es dependerá de que tan elaborada, esta sea, se estima alrededor de 30 días hábiles de trabajo y se establecen fechas compromiso por ambas partes para la supervisión de los avances del proyecto y la programación de los entregables.

Para el caso de la ENEP Acatlán, no será necesario la contratación de estos servicios, la elaboración puede estar a cargo o coordinarse por el Departamento de Centro de Computo o bien de algún universitario prestador de Servicio Social. El personal destinado al desarrollo de la BTE en la ENEP Acatlán deberá tener en cuenta el listado de especificaciones establecidas por el área de Bolsa de Trabajo para lograr el buen desempeño de la BTE.

Diseño y desarrollo de la BTE

Una vez elegida la mejor opción, ya sea desarrollar el sitio con su propio equipo de trabajo o contratar un desarrollador independiente, será necesario definir los formatos del sitio WEB, es decir, precisar las ideas que dieron origen a su creación.

En el Anexo A, se muestran los formatos de recepción de currícula y publicación de vacantes propuestos. Para el caso de la ENEP Acatlán, la selección de candidatos a docentes se realizará, a partir de un campo, en el cual se solicite al egresado, si desea incorporarse a esta actividad.

Aún cuando el diseño y desarrollo de la BTE pueda ser algo relativamente sencillo, lo fundamental es no perder de vista que el éxito del mismo, dependerá del número de visitantes que tenga, que estos sean visitantes que se interesen por ver el mayor número de contenido y que sean recurrentes, es decir que periódicamente regresen a ver las novedades que la BTE ofrece, siendo importante toma nota de:

- ☐ Facilidad para acceder al sitio (facilidad para teclear el nombre y que este indique o se relacione con lo que se quiere ver)
- ☐ El tiempo que tarda al sitio, una página WEB no debe tardarse más de 6 segundos en cargarse.
- ☐ Existe algo atractivo mientras se espera a que se cargue la página, los textos llamativos o banner que provocan curiosidad por leerlos mientras se espera.
- ☐ La impresión que cause la primera página es fundamental al igual que en una entrevista de trabajo, esa primera impresión debe de ser tan buena que motive al visitante a continuar viendo mas y más páginas
- ☐ La facilidad para encontrar lo que se busca, esto debe estar al alcance de 3 o 4 clicks del botón del ratón.

Además de los contenidos, ofrecer servicios es otra clave para hacer que los visitantes regresen, por ejemplo, la colocación de tips, noticias sobre ferias de empleo, información sobre talleres, etc.

Cada uno de ellos ofrece algo en particular a los desarrolladores de sitios WEB, por ejemplo, fuentes de diseño, utilidades para imágenes y enlaces a otras herramientas, tutorías, trucos de html, bases de datos, colocación de imágenes, etc.

Algunas recomendaciones para el diseño de la BTE son:

- ☐ Verificar que la navegación para el usuario sea sencilla ordena y lógica; por lo que se deberá contar con un menú de navegación o un mapa de sitio (site map)
- ☐ La velocidad de acceso de sitio WEB es decir, que el tiempo de descarga de imágenes y gráficas no exceda de 5 segundos por página.
- ☐ Dejar claro para los usuarios, desde la primera página (home page) que tipo de información y/o servicios encontrará, cual es el objetivo del sitio WEB, en resumen, cual es el motivo de la existencia del sitio WEB.
- ☐ Es recomendable que cada página cuenta con un link que le permita a los usuarios regresar a la página inicial y a los principales lugares del sitio WEB
- ☐ Asegurarse que la imagen no excederá el ancho de la pantalla, es recomendable no obligar al usuario ha hacer uso de la barra de desplazamiento horizontal (el rango debe estar entre los 800x600, aun cuando todavía existan monitores de 640x480 pero se estima que son un 5%)
- ☐ Se debe subrayar todos los enlaces, por lo general el visitante estará familiarizado con los textos azules y púrpuras para los no visitados y ya visitados respectivamente.
- ☐ Utilizar imágenes sólo cuando sea necesario y pro supuesto lo que se presente, este relacionado con el texto
- ☐ Es recomendable contar con una página que hable sobre “¿Quienes somos?”, que describa quienes crearon el sitio, su misión y su objetivo, principales funcionarios, teléfonos y fax en donde se pueden contactar directamente (además de correo electrónico) y la dirección de la Institución (conocer la ubicación física de las instalaciones le dará presencia de la institución)

Las recomendaciones señaladas son enunciativas, es decir, cada BTE tendrá características distintas, el objetivo de las observaciones aquí presentadas es el de proveer de elementos que le ayuden a que la BTE presente un mejor diseño

Es básico que al momento del diseño y desarrollo del sitio WEB tomar en cuenta que este será el vínculo y la interfase entre las empresas y los estudiantes y si estos encuentran difícil el acceso al BTE seguramente buscarán otras alternativas, considere que podrán llegar a otras instituciones con tan solo oprimir el botón derecho del ratón

Establecer accesos y confidencialidad de la información

Se refiere a la colocación de llaves o acceso a los formatos de captura de recepción de curricula de estudiantes y empresas, este acceso se colocará en la página inicial, este proceso determina el registro del usuario a la BTE, a continuación se listan algunas para recomendaciones para su diseño:

- El visitante deberá ingresar su nombre de usuario, este podrá ser alfanumérico y no contar con caracteres especiales o signos
- La contraseña no podrá ser visible al teclearla, en el espacio indicado, visualmente se sustituirá por asteriscos.
- Se debe incluir función de recuperación de contraseña, asociando palabras clave
- Se sugiere que la combinación de usuario y contraseña sea la dirección de correo del visitante (empresa, egresado y estudiante) con la finalidad de dirigir las propuestas solicitadas con base a su perfil

Validación de los campos en caso de omisión

Esta es una opción viable para asegurarnos que la información introducida por el usuario sea válida y completa, la función no permitirá continuar a los usuarios hasta que no introduzca la información solicitada como indispensable y de forma correcta de esta manera tendremos asegurada una base de datos sin "datos incorrectos", estos solo podrán ser modificados al momento que el usuario requiera hacer una actualización de los mismos. Ejemplo: en el campo teléfono, solo se permitirá el teclado de caracteres numéricos.

Establecer ligas a otros sitios

Consiste en hacer intercambios de información, por ejemplo, en la BTE la página inicial se encontrara el menú de contenidos y acceso del usuario, se puede hacer referencia a páginas como Servicio Social, Becas, Intercambios, Talleres que promocionen cursos de Idiomas, educación continua, computación, elaboración de curriculum, imagen, etc.

Reportes

Los reportes que se sugieren para la administración de la BTE y que puedan servir de indicar para la toma de decisiones serán:

- ☒ Listado de inscritos BTE
- ☒ Listado de Ofertas por puesto
- ☒ Listado de Ofertas por empresa
- ☒ Listado de Candidatos por perfil
- ☒ Listado de Candidatos por empresa
- ☒ Listado de Candidatos por carrera
- ☒ Listado de Candidatos por área
- ☒ Listado de Comentarios y Sugerencias sobre los servicios de la BTE

Respaldos

Generalmente en todo centro de computo los respaldos son diarios, sin embargo, en caso de no contar con esa política se sugiere se realicen semanalmente.

Caso ENEP Acatlán

Para el caso de la ENEP Acatlán, esta institución cuenta con la infraestructura de hardware, software y su propia WEB, por tanto los costos relativos al registro del dominio, hospedaje del sitio o inversión en infraestructura de servidores de Web, equipo de seguridad firewalls y software para la programación y diseño de la BTE alojada en la página Web quedan exentos de presupuesto. El único requisito que entraría en presupuesto es la programación del desarrollador y diseñador, por ser una institución educativa, el desarrollo puede realizarse a través de la prestación de servicio social de universitarios de la carrera de Matemáticas Aplicadas y Diseño Gráfico. El tiempo estimado del desarrollo podría considerarse el periodo de duración de servicio social que comprende 480 hrs. Anterior a este programa de diseño se estableció la duración estimada del desarrollo del proyecto.

Así mismo se recomienda que posterior a la implantación se lleve a cabo un programa de difusión para su utilización. En esta campaña, también pueden participar los alumnos de las carreras de diseño gráfico y comunicación colectiva aportando su talento e innovación en la prestación de su servicio social

Las siguientes pantallas son parte del diseño propuesto para la BTE, cabe mencionar que este podrá ser mejorado con base en las recomendaciones anteriormente citadas, las políticas de imagen, diseño, programación y administración del Área de Bolsa de Trabajo de la institución y sobre todo la creatividad del personal involucrado para el desarrollo.



Bienvenidos a Nuestra Bolsa de Trabajo Electrónica



UNAM
CAMPUS ACATLAN

[Quiénes Somos](#)

[Políticas de Usos](#)

[Registro de Alumnos](#)

[Registro de Empresas](#)

[Comentarios y sugerencias](#)

Esta página está creada a una resolución de 800 x 600 pixeles.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Quienes Somos

Este servicio de la ENEP Acatlán tiene como:

Misión

"El área de bolsa de trabajo es el vínculo entre organizaciones, instituciones y sector empresarial con los alumnos y egresados de la ENEP Acatlán. Esta área esta dedicada a la difusión, selección y evaluación de las vacantes de empleo, utilizando personal capacitado, estrategias en planeación del empleo y soporte tecnológico en la consulta y canalización de curricula universitaria incorporando al sector productivo profesionales con los máximos niveles competitivos de las carreras y postgrados impartidos por el campus ENEP Acatlán".

Visión

"Hacer de área de bolsa de trabajo de la ENEP Acatlán la mejor fuente de candidatos potenciales para el sector productivo en México".

Valores

Compromiso Social: "La responsabilidad y compromiso con la ENEP Acatlán y la UNAM es de promover a la comunidad estudiantil y egresados como los profesionales más competitivos al servicio y desarrollo de la sociedad".

Profesionalismo: "Procurar y mantener un crecimiento sostenido, tanto en el desarrollo interno del área de bolsa de trabajo, como en nuestros vínculos empresariales y en nuestros servicios a la comunidad estudiantil".

Actitud: "La creatividad e innovación serán la prioridad para alcanzar nuestra misión y visión"



Políticas de Uso

Políticas de acceso al sistema de bolsa de trabajo para empresas

1. No ser una empresa la cual tenga por actividad la colocación de personal, bolsa de trabajo, Head Hunter y similares.
2. La empresa deberá proporcionar un correo electrónico el cual no sea comercial y que tenga una capacidad suficiente.
3. No ser una empresa que se maneje bajo un sistema de multiniveles.

Políticas para hacer una publicación en el sistema de bolsa de trabajo.

1. Toda vacante que se desee publicar deberá ser para un nivel igual o mayor a profesionista, con excepción de las vacante para practicas profesionales y de servicio social ya que estas pueden ser cubiertas por alumnos de la institución.
2. El nivel de sueldo que se ofrezca en la vacantes que se desea publicar deberán ser acorde al nivel académico del posible candidato.
3. Toda empresa que realice una publicación tiene la obligación de dar la retroalimentación de esta 15 días después de haber desactivado la vacante o en el momento que el sistema desactive automáticamente la vacante (La desactivación automática es un mes después de haber sido activada la vacante).

Políticas para aceptación de solicitud de consultas de empresas activas en el sistema en línea de bolsa de trabajo.

1. Las consultas deberán ser exclusivamente para un puesto definido, por lo que se requiere proporcionar el perfil exacto y no uno general. Incluir ejemplo de que no es aceptable
2. Cualquier consulta que a criterio de la dirección de bolsa de trabajo no se deba realizar, se le notificara al usuario vía correo electrónico con información del porque fue rechazada.
3. Toda empresa que realice una consulta a la base de datos tiene la obligación de dar la retroalimentación de esta 20 días después de haberla realizado.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



1 Datos Personales

Nombre: Apellido paterno Apellido materno

Nombre(s):

Domicilio: Calle No.
Colonia Ciudad
Provincia o estado C.P.
Teléfono oficina Teléfono domicilio
Correo electrónico

Nacimiento: Lugar Edad

Fecha de nacimiento: 1 ENE 2001 Sexo femenino

Nacionalidad: Mexicana Extranjera Especifique:

Estado civil: Soltero casado Divorciado Otro

Nombre del cónyuge: Edad:

Número de Hijos:

R.F.C.: CURP:

No. IMSS:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1 escolaridad

Ca: Acatlán Carrera: Arquitectura

Generación: ENE 2001 Grado LIC



[Quiénes
Somos](#)

[Políticas de
Uso](#)

[Registro de
Alumnos](#)

[Registro de
Exalumnos](#)

[Membresías y
Cuentas](#)

Busqueda de Ofertas

Nombre de la empresa:

[Busqueda Rápida](#)

Nombre del contacto:

[Busqueda Avanzada](#)

Título del puesto:

Tipo de empleo:

Sueldo:

Información Adicional:

Prestaciones:

Ciudad:

Estado:

Fecha de Publicación:

Edad:

Estado Civil:

Idiomas:

Cambio de Domicilio:

Disponibilidad para viajar:

Áreas de Experiencia:

Programas Computacionales:

Campo Profesional:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

[Regresar](#)



Información en Línea

[Elaboración de curriculum](#)

[Imagen Ejecutiva](#)

[Entrevista de trabajo](#)

[Tabuladores de sueldo y
salario](#)

Elaboración de Curriculum Curriculum en español

Tu carta de presentación para las empresas es el curriculum. Con el simple hecho de conseguirte una entrevista de trabajo, el curriculum habrá cumplido su objetivo. Ten en cuenta que los reclutadores suelen dedicar unos cuantos minutos a la lectura de la currícula que reciben, de modo que necesitas cuidar los datos que incluyas y su formato.

Respecto a la extensión, se recomienda que distribuyas tu información en una sola hoja, de manera que sea atractivo para el reclutador leerlo rápidamente, esto es, deja espacios suficientes entre una sección y otra, emplea una tipografía sencilla (arial, times, tahoma), y utiliza una hoja de color claro y formal.

Te sugerimos adaptar la información de tu curriculum para resaltar aquellos aspectos que sean importantes para la empresa y que tu sabes que cumples con ellos. Por ejemplo, si estás aplicando para un área de finanzas, menciona los cursos o materias que hayas cursado relacionadas con finanzas. Sin embargo, para aplicar al área de logística quizá tu curriculum deba incluir proyectos que hayan involucrado actividades relacionadas con logística, y no las materias en finanzas. En caso de que la empresa a la que apliques requiera que incluyas una fotografía en el curriculum, asegúrate que ésta sea de tamaño credencial y que luzcas realmente profesional (los hombres deben vestir con saco y corbata).

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Información de Cursos

[Becas](#)

[Seminarios](#)

[Cursos](#)

[Talleres](#)

Talleres

Viernes 18

8:30 - 10:00 Tip's para buscar empleo.

[inscribete aqui](#)

10:00 - 11:30 Curriculum, herramienta para mi primer empleo

[inscribete aqui](#)

11:30 - 1:00 Curriculum en inglés

[inscribete aqui](#)

3:00 - 4:30 Cómo tener una buena entrevista de trabajo.

[inscribete aqui](#)

Lugar: Sala de Seminarios

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Evaluación de servicios

¿Cuando accesa a la BTE se presenta algún problema?:

si no

En que sección:

¿Con que Frecuencia?:

Siempre Regularmente
 Nunca

Describa el problema:

TESIS CON
FALTA DE ORIGEN



1. Registro Empresa

R.F.C.

Confirme el
R.F.C.

Razón Social

Nombre
Comercial

Número de empleados

Giro

Sector

Tipo

Descripción de la Empresa (Actividades, Número de sucursales, etc.)

Desea que sus datos se muestren en el directorio de empresas.

Dirección de su Web (opcional)

Dirección de la oficina Matriz

Colonia

Ciudad

Estado

País

C.P.

Teléfono

Extensión (opcional)

Fax (opcional)

Contacto





Busqueda de Candidatos

Carrera:

Seleccione Uno: alumno egresado

Maestría:

Seleccione Uno: alumno egresado

Tipo de Empleo:

Beca: si no indistinto

Maestría en el extranjero: si no indistinto

Disponibilidad de cambio de
residencia: si no indistinto

Disponibilidad para viajar: si no indistinto

Nacionalidad:

[Regresar](#)

ESTUDIOS CON
FALLA DE ORIGEN



Comentarios y Sugerencias

¿Se cubrió la vacante mediante los servicios de la BTE Acatlán?: Sí No

Si no fue así, a través de que medio lo logro:

¿De que Universidad es la persona contratada?

¿De que Carrera?

Evaluación de servicios

¿Cuando accesa a la BTE se presenta algún problema?: sí no

En que sección:

¿Con que Frecuencia?: Siempre Regularmente Nunca

Describe el problema:

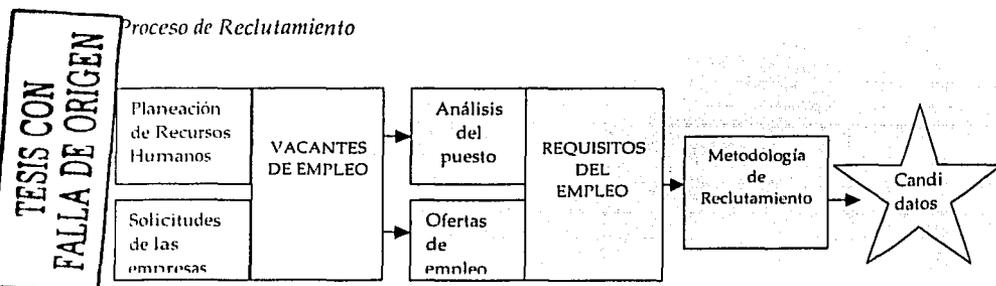
[Regresar](#)

TEJES CON
FALLA DE ORIGEN

2.2 Definición de requerimientos para el reclutamiento

Como se definió en el capítulo 1, el reclutamiento es el proceso de encontrar y atraer a solicitantes adecuados para los puestos. El proceso se inicia cuando se buscan nuevos candidatos y se concluye cuando se presentan sus solicitudes. El resultado es un conjunto de buscadores de empleos de entre los cuales se escoge a los nuevos miembros del personal.

Como se ha mencionado en este trabajo de investigación la calidad de los recursos humanos de una organización dependerá de un adecuado reclutamiento y selección. Normalmente, los reclutadores seguirán varias etapas como se muestra en la figura, identificarán vacantes de puestos mediante la planeación de recursos humanos, para este trabajo de investigación se considera las vacantes de personal docente en la ENEP Acatlán y las solicitudes de las empresas inscritas a la Bolsa de Trabajo. A continuación, descubrirán los requisitos de trabajo mediante la información del análisis del puesto y de las ofertas de empleo respectivamente.

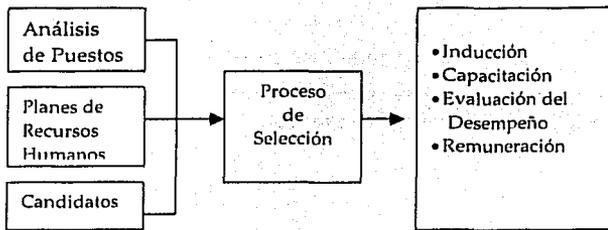


El proceso de selección es una serie de etapas que se utilizan para decidir cuáles son los candidatos a los que se deberá de contratar. El proceso se inicia cuando los candidatos solicitan un puesto y concluye con la decisión de contratación. El proceso de selección se basa en tres elementos útiles. La información para el análisis de puestos que proporciona las descripciones de los trabajos, especificaciones humanas y normas de desempeño que requiere cada puesto.

Los planes de recursos humanos indican que vacantes tienen probabilidades de solicitarse. Estos planes permiten que la selección se lleve a cabo de un modo lógico y eficaz. Finalmente, se requiere de una terna de candidatos, de los cuales se tendrá que seleccionar al menos uno. Estas tres entradas determinan en gran parte

la eficiencia del proceso de selección. Si la información de análisis de puestos, los planes de recursos humanos y los candidatos son de calidad, el proceso se llevará a cabo con éxito.

Dependencia de actividades de la administración de personal del proceso de selección



TESIS CON FALLA DE ORIGEN

Con se observa en la figura anterior, al proceso de reclutamiento y selección le anteceden y preceden actividades que se incluyen en la administración de personal, esta administración se refiere a las políticas y prácticas que se requieren para llevar a cabo los aspectos relativos al personal que compete a un puesto de administración, que incluye reclutar, seleccionar, capacitar, compensar y evaluar.

Para este trabajo de investigación, nos enfocaremos sólo a los procesos de reclutamiento y selección, ya que se considera la parte crucial que se relaciona con la BTE. Sin embargo, citaremos los conceptos de las actividades con la finalidad de facilitar la lectura de este trabajo de investigación, se considera que la profundización de estos tópicos pueden ser de interés para el desarrollo de otro tema de investigación.

A continuación se presenta la definición de requerimientos de reclutamiento para personal docente que puede ser de ayuda, en caso de establecer vínculo entre el área de Bolsa de trabajo y las coordinaciones académicas con la finalidad de subsanar las necesidades docentes en el plantel.

El proceso de Planeación y Definición de requerimientos para reclutamiento consiste en elaborar una proyección del personal necesario que apoye el cumplimiento de la organización.

Debido a que este documento da apoyo, a las políticas de Reclutamiento y Selección de personal docente, a continuación se detallaran las actividades básicas para una "Previsión de personal".

Previsión de personal:

De acuerdo a las características de los puestos a pronosticar, se pueden utilizar diferentes métodos como pueden ser:

- ✓ Tendencias, o experiencias de semestres anteriores
- ✓ Información acerca de planes y nuevos proyectos
- ✓ Incapacidades y/o retiros programados

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Esta función de previsión de personal, por su naturaleza de apoyar a la planeación, suele involucrar a varias divisiones, departamentos o áreas del campus, por lo que será de gran utilidad la implantación de un "Programa de Detección de Necesidades de Posibles Vacantes". Como el que a continuación se propone:

Nota: los datos correspondientes a fechas que a continuación aparecen dentro del programas fueron colocados solo para efectos de ejemplificar

Ejemplo de un Programa de Detección de Necesidades de Posibles Vacantes

Elaborado por: _____ Fecha de elaboración:

Actividad	Area Responsable	Fecha de Inicio	Fecha de Término	Duración en Días o Semanas
1) Elaborar la calendarización del proceso	Coordinación Académica	1 de febrero	18 de febrero	3 semanas
2) Comunicar la apertura del proceso	Coordinación Académica	21 de febrero	25 de febrero	1 semana
3) Brindar capacitación a clientes	Coordinación Académica	28 de febrero	17 de marzo	3 semanas
4) Detectar necesidades para el semestre agosto - diciembre del 2003	Coordinación Académica	28 de febrero	3 de abril	4 semanas
5) Entregar las descripciones de puesto	Coordinación Académica	3 de abril	5 de abril	3 días
6) Revisar las descripciones y aclarar dudas	Coordinación Académica	6 de abril	12 de abril	5 días
7) Entregar confirmación de necesidades (requisición de puestos)	Coordinación Académica	Al tener autorización del Jefe de División y contar con presupuesto		
8) Entrega el reporte de terna de candidatos	Coordinación Académica	De acuerdo a las necesidades		

Fuente: propia

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

2.3 Políticas de reclutamiento de personal docente

Con el objetivo de proponer una planeación de reclutamiento de personal docente, se presenta este documento, en el cual, se muestran los procesos básicos para operar las funciones de "Reclutamiento y Selección".

Esta Planeación estructura de tal manera que facilite a los responsables de la Bolsa de Trabajo su entendimiento. Es importante señalar que este documento no pretende ser exhaustivo por lo que se deja a criterio, y necesidades del campus, la libertad de realizar las modificaciones pertinentes para su aplicación.

Esta planeación también puede servir para el reclutamiento estudiantil, queda a consideración del área de bolsa de trabajo ofrecer este servicio a las empresas e instituciones que solicitan vacantes, recomendamos que el área informe a estos clientes de la existencia de un proceso de selección de candidatos que es la metodología propuesta. Todo ello, como parte de una ventaja sobre las bolsas de trabajo de otras instituciones educativas, teniendo mayor probabilidad de la colocación en un puesto de trabajo de un estudiante y/o egresado del campus.

Las secciones generales del documento son:

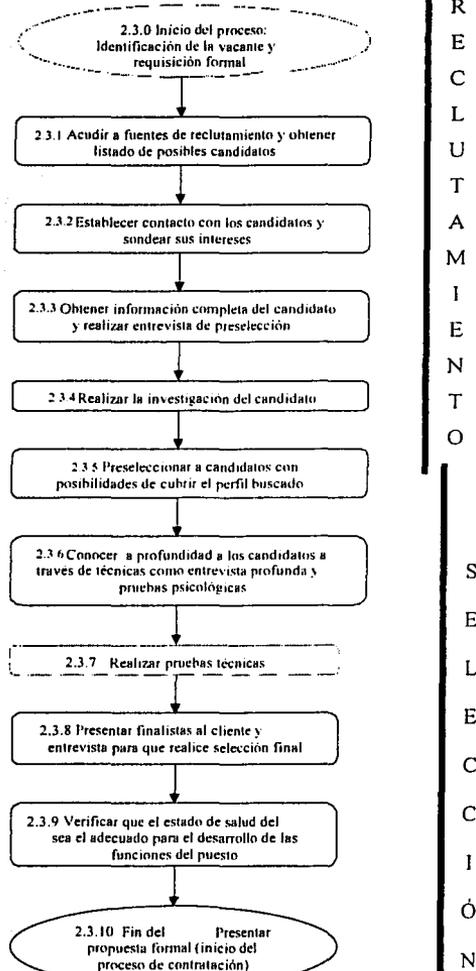
- 1) Diagrama general de bloques del proceso de reclutamiento y selección
- 2) Subprocesos de reclutamiento y selección
- 3) Anexos

Diagrama general de bloques del proceso de reclutamiento y selección

Para facilitar el seguimiento a la metodología propuesta, a continuación se presenta el diagrama general de los procesos de reclutamiento y selección. Al lado izquierdo del diagrama se encuentra una columna que indica qué documentos de apoyo hay para cada sección.

Documentos de Apoyo

Anexo 4.4 Requisición de personal



2.3.0 Identificación de la vacante y requisición formal

El proceso de reclutamiento y selección inicia cuando se identifica por algún medio que existirán vacantes que requerirán ser cubiertas.

Lo anterior puede derivarse de:

- † Una necesidad concreta que se plantee por parte de la empresa que solicite la vacante o por alguna área académica (cliente); o
- † Un pronóstico que tenga como fuente la experiencia, la contratación de años anteriores, información acerca de nuevos planes y proyectos, retiros programados, etc. (esta aseveración se considera para la colocación de personal docente).

El proceso de *pronosticar* las futuras vacantes y tomar provisiones para iniciar con la búsqueda aún antes de que se registren son algunas de las actividades de lo que se le conoce como "*Planeación de Recursos Humanos*".

Como cualquier buen plan los planes de empleo se fundan en premisas, es decir, en supuestos básicos acerca del futuro. El propósito de los pronósticos es elaborar estas premisas básicas. Ejemplo de ello es el "*Programa de Detección de Necesidades de Posibles Vacantes*", expuesto en el 2.2.

Cuando pronosticamos las necesidades de personal debemos toma en cuenta varios aspectos. En el caso de la ENEP Acatlán, es el personal docente, desde el punto de vista práctico la demanda esperada de alumnos es fundamental. Por consiguiente primero estimaríamos la inscripción de alumnos al ciclo escolar. A continuación, estimamos la cantidad de personal requerido para satisfacer las demandas de las próximas inscripciones. Además se tendrá que tomar en cuenta factores como:

- † La rotación de personal proyectada (como resultado de la renuncia, decesos o despidos)
- † La calidad y habilidades del personal docente (en relación con las necesidades cambiantes que se espera de la institución)
- † Las decisiones para mejorar la calidad académica, o para atender nuevos planes académicos, cursos, seminarios, etc.
- † Los cambios tecnológicos y de otro tipo que son resultado del aumento de la competitividad
- † Los recursos financieros disponibles para el área académica

Existen varios métodos para predecir las necesidades futuras del empleo. Estas pueden ser:

El análisis de las tendencias. Estudios de las necesidades de empleo que ha tenido una empresa a lo largo de un periodo de años pasados, que hace con el propósito de pronostica las necesidades futuras.

El análisis de la razón. Técnica para pronosticar la cantidad de personal que se necesitaran en el futuro, usando la relación entre el volumen de productos y/o servicios y el número de empleados que se necesitan

Diagrama de dispersión Método gráfico usado para encontrar la relación entre dos variables

Pronostico computarizado. Existen paquetes de software que ayudan a determinar personal que necesitaran a futuro mediante la proyección de los productos y/o servicios y el volumen o capacidad de una empresa, así como el personal requerido para mantener y satisfacer ese volumen de producción.

Independientemente de la forma que origine la necesidad de empezar con los procesos de reclutamiento, es muy importante que antes de iniciar se tengan claros los requerimientos del puesto, así como las características de la persona que debe contratarse. Cabe señalar que el proceso formal mediante el cual se obtiene toda esta información se le conoce como "*Análisis del Puesto*", generalmente esta actividad fue realizada previamente por la empresa y/o coordinación académica antes de solicitar la vacante al área de Bolsa de Trabajo.

El análisis de puestos es el procedimiento para determinar las obligaciones correspondientes a éstos y las características de las personas que se contratarán para ocuparlos. El análisis produce información acerca de los requisitos para el puesto, esta información se usa para elaborar las descripciones de los puestos (una lista de las tareas del puesto) y las especificaciones del puesto (una lista de los requisitos humanos para el puesto o el tipo de personas que se habrá de contratar para el mismo)

La descripción de un puesto es un texto que explica lo que hace en realidad la persona que ocupa el puesto, como lo hace y en qué condiciones desempeña el trabajo. A su vez, esta información se usa para redactar la especificación del puesto, en la que se enumeran los conocimientos, las habilidades y las capacidades que se requieren para desempeñar el puesto en forma correcta.

No existe un formato estándar para redactar la descripción de un puesto, pero casi todos contienen secciones relativas a:

- † Resumen del Puesto
- † Las responsabilidades, obligaciones y autoridad del titular
- † Estándares de desempeño
- † Condiciones laborales

Resumen del puesto debe describir su carácter general, enumerado sólo sus principales funciones o actividades:

Responsabilidad, obligaciones y autoridad esta sección contiene una lista de las principales obligaciones y responsabilidades del puesto. Las obligaciones principales de cada puesto se deben enumerar por separado, describiéndolas con unas pocas frases. Existe diccionarios sobre ocupaciones y carreras, los cuales pueden ser consultados para detallar las obligaciones y responsabilidades del puesto, uno de los más populares es el Dictionary of Occupational Titles del Departamento de Trabajo de Washintong, D.C. en Estados Unidos. En esta sección se puede definir los límites de la autoridad de la persona que ocupa el puesto, inclusive su autoridad para tomar decisiones y la supervisión directa de otro personal, así como las relaciones que tiene con terceros, dentro y fuera de la organización, las cuales podrían ser; Informa a: Supervisa a: Trabaja con:

Estándares de desempeño algunas descripciones del puesto contienen una sección de estándares del desempeño. Ahí se establecen los estándares que habrá de alcanzar el empleado en cada una de las obligaciones y responsabilidades principales de la descripción del puesto.

Condiciones laborales y entorno físico la descripción del puesto también pueden enumerar las condiciones laborales generales incluidas en el puesto. Estas podrían incluir cosas como nivel de ruido, condiciones peligrosas o calor.

Cuando ya se tenga completa la descripción y perfil del puesto, el "cliente" deberá llenar y entregar coordinación académica y/o bolsa de trabajo un formato de requisición del personal el cual tiene como finalidad el tener un registro oficial donde se solicite dar inicio al proceso de reclutamiento para un puesto determinado. A continuación se presenta una requisición de personal que puede ayudar a las coordinaciones académicas para solicitar candidatos docentes

Requisición de personal docente

Area de Bolsa de Trabajo / Coordinación Académica

REQUISICIÓN DE PERSONAL

Datos Generales del puesto:

Título del puesto: _____

Fecha de elaboración:

Coordinación Académica: _____

Campus

División: _____

Ubicación física: _____

Vacante por: Nueva creación
 Sustitución

Nombre de a quien sustituye _____

Forma de contratación: _____

Tiempo de la contratación: _____

Título del jefe inmediato: _____

Nombre del jefe inmediato: _____

Sección especial para puestos de profesores

El puesto tiene la categoría de: Asignatura Tiempo Completo Auxiliar / técnico

Características de las clases: (T=Tradicional; A=Adoptada; R=Rediseñada)

Nombre de la clase

Categoría

Hrs. a cubrir

T	A	R

3	6	9

Rango de Edad: _____ Sexo: F M Indistinto

Estado civil: Soltero Casado Indistinto

Último grado académico: _____

Especialidad: _____

Idiomas:

Idioma	Habla %	Escribe %	Lee %
Inglés			

Experiencia:

Área

Años



Habilidades requeridas:

Numero del 1-8 de acuerdo a la importancia de las habilidades que requiera el candidato

Habilidades personales:

Habilidades técnicas

- | | |
|----------|----------|
| 1) _____ | 1) _____ |
| 2) _____ | 2) _____ |
| 3) _____ | 3) _____ |
| 4) _____ | 4) _____ |
| 5) _____ | 5) _____ |
| 6) _____ | 6) _____ |

Equipo especial a manejar (herramientas, software, maquinaria, etc.)

Propósito general del puesto:

Principales funciones a realizar por el titular del puesto:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

En caso de que el titular requiera realizar funciones de supervisión o coordinación de gente, especifique la de personas que le reportarán: _____

Horario de trabajo: _____

Información adicional a considerar:

Autorizaciones

Para uso exclusivo de Bolsa de Trabajo

Fecha en que se recibió la requisición en

Coordinación _____

Fecha de aplicación de exámenes psicométricos _____

Fecha de entrega de resultados de exámenes psicométricos _____

Fecha de entrega de tema _____

Fecha de selección por parte de DD _____

Fecha de aplicación de exámenes médicos _____

Fecha de entrega de resultados _____

Fuente Propia

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

2.3.1 Acudir a fuentes de reclutamiento y obtener listado de posibles candidatos (personal docente)

Una vez identificadas las plazas a ser cubiertas y los requerimientos del puesto y la persona, se proceden a buscar en diferentes medios (ver tabla de fuentes de reclutamiento) listados con información de las personas que pudieran reunir los requisitos del puesto.

Fuentes de Reclutamiento

Bolsa de Trabajo Electrónica del Campus Propuesta: Es una base de datos en la cual se ingresa la currícula de las personas que quieren trabajar en el campus y que, por algún motivo no han logrado ingresar.

Bolsa de Trabajo del Docente del Campus Propuesta: Es una base de datos en la cual se encuentra la currícula de candidatos a ingresar a puestos docentes o bien de personal actual que desea cambiar de puesto y/o campus.

Bolsa de Trabajo en General: Se consideran todas aquellas bolsas de trabajo que existan en el mercado, ya sean vía Internet o bien que se encuentren en la localidad.

Otras organizaciones: Consiste en buscar candidatos empleados en otras organizaciones. Su principal ventaja consiste en que nos permite acceder a personal con experiencia que, desde el mismo momento de su incorporación, puede trabajar con buen rendimiento. Esta fuente de reclutamiento se recomienda para puestos de profesores de educación continua.

Eventos: Entre otros podemos citar: a) Ferias del Trabajo (útil para diferentes tipo de puesto); b) Conferencias o eventos empresariales (útil para detectar futuros profesores) y c) Congresos académicos.

Convocatorias internas: Consiste en publicar en los medios de comunicación internos del instituto qué puestos están vacantes, dando lugar a dos posibles situaciones a) acudan empleado con deseo de reubicarse y b) recomienden a conocidos para que acudan a Bolsa de Trabajo.

Medios masivos de comunicación: De acuerdo al puesto se recomienda utilizar el periódico de la localidad así como revistas especializadas.

CONACYT: El Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología es considerada fuente de reclutamiento para contactar a los profesores que se encuentran realizando algún postgrado o que ya lo hallan terminado y que por algún motivo no han regresado a su lugar de origen. (<http://www.conacyt.mx/daaiyb/index.html>)

Asociaciones de Egresados: Es útil para reclutar a profesores de soporte, ya que algunas veces los egresados que trabajan en empresas de la localidad desean compartir sus experiencias con el Campus.

2.3.2 Establecer contacto con candidatos y sondear sus intereses

En esta etapa del proceso, el área de Bolsa de Trabajo debe tener la requisición de personal (debidamente llenada) así como el listado de personas posiblemente viables para el puesto. (obtenida en el paso 2.3.1) El siguiente paso consiste en entrar en contacto personal con estos candidatos potenciales, con el fin de identificar si hay interés de la persona en la vacante registrada, así como el detectar el grado de coincidencia entre las expectativas, valores y requerimientos del candidato con los del puesto.

Siendo éste el primer contacto personal con los candidatos, la idea que se forme de la institución esta fuertemente influenciada por la formalidad con que se maneje este contacto, es importante estar preparados para dar una adecuada atención por lo que la estandarización de un "protocolo de comunicación con el candidato" resulta de gran utilidad.

Usualmente el contacto personal inicia con una llamada telefónica de un miembro de Bolsa de Trabajo en donde se sugiere iniciar con una breve presentación de la institución y del representante de la empresa y/o coordinación académica, así como mencionar el motivo de la llamada. Inmediatamente después, preguntar al candidato si considera pertinente continuar o postergar este contacto para otra ocasión (de acuerdo a disponibilidad y preferencias de la persona). Independientemente de que se continúe en este momento o después, es conveniente indagar, a través de preguntas "filtro" si la persona cuenta con las características que requiere el puesto.

Para finalizar esta etapa, es importante preguntarle al candidato si estaría o no interesado en continuar en el proceso de reclutamiento y selección del campus.

2.3.3 Obtener información completa del candidato y realizar entrevista de preselección

Aquellas personas que mostraron interés en ser considerados como candidatos para algún puesto en la escuela se les solicitará que llenen el formato de "Registro de Personal", también conocido como solicitud de empleo.

Es recomendable que cuando el candidato entregue el registro de personal completo, se le invite a mantener en ese momento una breve entrevista, la cual llamaremos "Entrevista de Preselección". Ésta tiene el objetivo de conocer al

candidato con mayor detalle así como aprovechar para revisar el correcto llenado del registro de personal.

Si en esta etapa o en posteriores, se detecta incompatibilidad entre los valores del candidato y de la institución se recomienda descartar a la persona del proceso de reclutamiento del campus y comunicárselo.

2.3.4 Realizar la investigación del candidato

Habiendo pasado el candidato por los pasos anteriores y teniendo la solicitud de empleo completa, el área de Bolsa de Trabajo y/o Coordinación Académica debe de proceder a realizar una investigación del candidato, la cual ayude a detectar a aquellas personas, cuyos antecedentes negativos, se podrían categorizar en "no deseables" como empleados para el campus.

Se sugiere utilizar un protocolo oficial para realizar la investigación y consiste en que el responsable de Bolsa de Trabajo envíe las solicitudes de empleo de los candidatos a la empresa y/o coordinador académico de carrera, el cual posteriormente entregará los resultados. Es recomendable (para poder hacer una adecuada planeación) se acuerde con la empresa y/o el coordinador académico un tiempo de entrega razonable.

En caso de que el coordinador académico desconozca el procedimiento a seguir para realizar la investigación este deberá contactar al Director de Bolsa de Trabajo del Sistema para programar su capacitación.

2.3.5 Preseleccionar a candidatos con posibilidades de cubrir el perfil buscado

La selección, por definición, consiste en un conjunto de técnicas que nos permiten encontrar a las personas más adecuadas para desempeñar un puesto de trabajo concreto.

Si bien es cierto que mientras más técnicas (entrevistas, pruebas psicológicas, pruebas técnicas, etc.) puedan ser aplicadas a los candidatos existirá una mayor probabilidad de seleccionar a la persona adecuada; también es cierto que es responsabilidad de Bolsa de Trabajo el eficientar sus recursos (monetarios, tiempo, etc.), por lo que se recomienda que antes de aplicar las técnicas anteriormente mencionadas, se realice una "preselección de candidatos".

La finalidad de la preselección es la de identificar aquellos candidatos que, con base en la información preliminar que arrojaron las primeras actividades (entrevista de preselección, registro de personal, y la investigación), cumplan con los requisitos establecidos del puesto vacante.

Para efectuar la preselección es necesario que el área de Bolsa de Trabajo desarrolle la sensibilidad suficiente como para detectar qué características de la descripción del puesto pueden ser categorizadas como "esenciales" y cuales como "secundarias". Se deberá entender como características esenciales aquellas que al no contar el candidato con ellas no podría desempeñar las funciones del puesto; mientras que las características secundarias son aquellas que al no tenerlas al 100% no impiden un buen desenvolvimiento de la persona en el puesto.

Cabe señalar que aquellos candidatos que no satisfagan las características esenciales y/o secundarias de un puesto en específico, en un futuro, podrán ser buenos candidatos para otros puestos por lo que se recomienda archivar los expedientes en la BTE al menos por 1 año.

La cantidad de preseleccionados deberá estar entre un rango de 4 y 6 personas por puesto, para que después de pasar por la etapa 2.3.6 ("Conocer a profundidad a los candidatos a través de técnicas como la entrevista profunda y pruebas psicológicas") puedan plantearse más de 3 candidatos factibles para que el cliente final seleccione.

2.3.6 Conocer a profundidad a los candidatos a través de técnicas como la entrevista profunda y pruebas psicológicas

El objetivo primordial de esta etapa del proceso de selección de personal es conocer a mayor profundidad y con mejores bases al candidato, así como comentarle brevemente las características generales del puesto (funciones principales, posición en el organigrama, etc.). Entre las técnicas más utilizadas están la "Entrevista Profunda" y las "Pruebas Psicológicas".

Entrevista Profunda:

En esta etapa, a los candidatos preseleccionados se les concierta una cita para que un representante de Bolsa de Trabajo los entreviste de manera profunda. El objetivo fundamental de esta entrevista es que Bolsa de Trabajo, (para el caso de personal docente la coordinación académica) se sensibilice sobre las características personales, físicas y profesionales del candidato, procurando detectar aquellas condiciones y/o factores que han determinado su comportamiento pasado para poder inferir su desenvolvimiento en un puesto específico.

Es importante crear las condiciones adecuadas que apoyen un buen desenvolvimiento de la entrevista por lo que se recomienda que el entrevistador haya estudiado la requisición, descripción del puesto, la información disponible del entrevistado (registro de personal, resultados de la investigación, etc.) así como el asegurarse de que el lugar físico donde se va a desarrollar la entrevista sea confortable y privado.

Pruebas Psicológicas:

Debido a la gran gama de pruebas psicológicas que existen en la actualidad, se deja a consideración de las áreas y coordinaciones la elección que más les satisfaga. Como referencia podemos citar que la prueba Allport para evaluar los valores de los candidatos, es una de las más populares entre el sector empresarial.

2.3.7 Realizar pruebas técnicas

Las pruebas técnicas tienen el objetivo de comprobar si los candidatos cuentan con ciertas habilidades y conocimientos considerados como críticos para el desempeño de la función. Debido al vasto número y variantes de las clases que tiene la ENEP con base a las carreras impartidas, no existe una "Guía de Evaluación de la Clase Modelo", sin embargo, antes de reclutarse como profesores, tiene la posibilidad de incursionar en un curso de Formación Docente, previo a la prueba que tiene que ser aprobada ante el consejo técnico.

Profesores:

La prueba técnica más utilizada para el área docente es la "Clase Modelo". Esta prueba consiste en que al candidato se le evaluarán sus habilidades con base en la exposición de un tema académico, brindándole información del entorno (cómo se llama la materia, a qué carrera se les imparte, ubicación del tema en el plan analítico, objetivos específicos, etc.)

"la Guía de Evaluación de la Clase Modelo", puede contemplar los siguientes datos para su exposición:

- † Datos generales de la clase a impartir
- † Intenciones educativas u objetivos
- † Contenido
- † Actividades
- † Habilidades docentes
- † Metodología o técnicas de apoyo docente

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

2.3.8 Seleccionar tema y gestionar entrevista entre el cliente y el candidato

Para esta etapa del proceso de selección de personal, el área de Bolsa de Trabajo y/o la coordinación académica ya cuenta con suficiente información documentada como para poder seleccionar la terna que satisfaga mejor los requerimientos del puesto.

La siguiente actividad a realizar consiste en que el área de Bolsa de Trabajo elabore un reporte y emita una opinión de cada candidato (con base a la información contenida en su expediente). Posteriormente se empiezan a gestionar las entrevistas entre los tres mejores candidatos ("la terna") y el cliente final.

Es importante que el cliente esté debidamente capacitado en cómo realizar una entrevista con fines laborales, en caso contrario, Bolsa de Trabajo puede ofrecerle al cliente el servicio de consultoría o los medios necesarios para capacitarlo.

Al concluir las entrevistas, el cliente, deberá entregar a Bolsa de Trabajo y/o coordinación Académica un breve reporte (por cada candidato entrevistado) de sus observaciones; así como indicar cuál será el candidato de su preferencia (en caso de que el cliente solicite, por algún motivo, entrevistar a más candidatos se repetirá el proceso anteriormente mencionado).

2.3.9 Realizar exámenes médicos y obtener el visto bueno del cliente

Un gran porcentaje de empresas e instituciones mexicanas no consideran indispensable la realización de exámenes médicos para asegurar que la persona se encuentre apta físicamente para el buen desempeño de las funciones de la vacante, sin embargo, en caso de que la empresa o el campus requiera saber esta información, el departamento de bolsa de trabajo puede orientar sobre la serie de exámenes médicos, que complementarán el proceso de reclutamiento.

Los exámenes de laboratorio que se recomiendan aplicar son:

- † Serie roja
- † Glucosa en sangre
- † V.D.R.L.
- † Examen parcial de orina
- † Examen de copro
- † Examen de V.I.H.
- † Diagnóstico de embarazo (sexo femenino)

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Es recomendable que ya sea el área de Bolsa de Trabajo y/o la Coordinación Académica tenga un listado de aquellas clínicas que cumplan con las siguientes características:

- † Laboratorio con las acreditaciones de la Secretaria de Salubridad y Asistencia
- † Personal competente que cumpla con los requisitos oficiales
- † Que demuestren acreditaciones de calidad
- † Confiable
- † Costos accesibles
- † Oportuno en resultados

Los diagnósticos emitidos suelen ser:

- † Personal apto: es cuando la persona cumple con los parámetros físicos y biológicos que el puesto requiere.
- † Personal apto con limitaciones: es cuando la persona cuenta con aparente buena salud pero tiene limitaciones corregibles a corto y/o mediano plazo.
- † Personal no apto: es cuando la persona cuenta con serias limitaciones para efectuar las labores del puesto.

Al obtener los resultados y tener conocimiento el cliente. En este punto pueden darse dos casos:

- a) Que el resultado de los exámenes sean favorables, por lo que el siguiente paso será que el cliente le presente una propuesta formal de trabajo al candidato y así proseguir con el proceso de contratación de personal.
- b) Que los resultados de los exámenes sean desfavorables, por lo que se deberá avisarle al cliente y solicitar a Bolsa de Trabajo y/o Coordinación Académica que seleccione a otro candidato para dar inicio nuevamente desde la etapa 2.3.8 ("Presentar terna de candidatos a cliente y gestionar entrevista para que realice selección final") o 3.9 ("Verificar que el estado de salud del finalista sea el adecuado para el desarrollo de las funciones del puesto") según sea el caso.

2.3.13 Presentar propuesta formal (fin del proceso de reclutamiento y selección e inicio del proceso de contratación)

El proceso de reclutamiento y selección termina en el momento que el cliente, a través de una plática con el candidato, presenta una propuesta de trabajo. Dicha propuesta debe contener al menos lo siguiente:

- † Descripción de las funciones del puesto
- † Expectativas de desarrollo en el puesto
- † Descripción del ambiente de trabajo
- † Propuesta económica, prestaciones, etc.
- † Fecha de inicio de labores

En caso de que el candidato acepte la propuesta se le deben dar indicaciones de con quién acudir para dar inicio con el proceso de contratación.

2.4 SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL RECLUTAMIENTO

El resultado final del proceso de selección son las personas a las que contrata. Si se toman en cuenta cuidadosamente en consideración las entradas de preselección y se han seguido correctamente las etapas fundamentales del proceso de selección, los nuevos empleados tendrán probabilidades de ser productivos, lo que constituye la mejor prueba de un buen proceso de selección.

Para evaluar a los nuevos empleados como al proceso de selección se necesita un proceso de retroalimentación. La retroalimentación sobre los empleados apropiados suele ser difícil de obtener para los responsables de bolsa de trabajo, puesto que los empleadores suelen atribuirse casi siempre los méritos por las buenas contrataciones. La retroalimentación sobre los fracasos es muy amplia. Puede incluir demandas, finiquitos, rotación y ausentismo, mal desempeño.

Se obtiene más retroalimentación constructiva por medio de preguntas específicas ¿Hasta qué punto se adapta bien a la organización un nuevo empleado? ¿Y al empleo? ¿Y a la carrera de la que forma parte el empleo?. Finalmente, ¿hasta qué punto es apropiado el rendimiento del empleado?. Las respuestas a cada una de esas preguntas proporcionan retroalimentación sobre el empleado y el proceso de selección.

El siguiente paso al que se enfrentara el candidato una vez contratada será a la **Inducción** a la empresa, en ella se les proporciona información básica de los antecedentes que requieren para desempeñar su trabajo en forma correcta; por ejemplo, información relativa a las reglas de la compañía. La inducción de hecho, forma parte de los procesos de socialización del empleador para los empleados nuevos. La inducción es el proceso permanente para incluir en todos los empleos las actitudes, normas, valores y patrones de conducta que prevalezcan y son esperados por la organización y sus departamentos.

Los programas de inducción van desde la introducción informales y breves, hasta los programas formales y largos. En cualquiera de los dos casos, los empleados nuevos por lo normal reciben un manual o material impreso que trata de asuntos como el horario de trabajo, las revisiones de desempeño, como aparece uno en la nomina y las vacaciones, así como un recorrido por las instalaciones. Otra información en los manuales por lo general incluye las o presentaciones de los empleados, las políticas de personal, la rutina diaria a de los empleados, la organización y el funcionamiento de la compañía, a la medida y reglamentos de seguridad.

La primera parte de la inducción suele estar a cargo del encargado del personal en la compañía y en el caso de las instituciones educativas del coordinador académico, que explica cuestiones como horario de trabajo y vacaciones. A continuación el empleado nuevo y su supervisor son presentados. El supervisor sigue con la inducción. Explicando la naturaleza exacta del trabajo, presentando a la persona con sus nuevos compañeros de trabajo.

Posteriormente nuestro antiguo candidato, ahora ya convertido en empleado de alguna compañía o profesor de la Institución, requerirá de capacitación.

La ENEP Acatlán dentro de su programa de educación continua imparte curso de formación de preparación docente, el cual será de gran ayuda para el nuevo profesor.

La capacitación se refiere a los métodos que se usan para proporcionar a los empleados nuevos y actuales las habilidades que requiere para desempeñar su trabajo, mientras que *el desarrollo* los prepara para empleos futuros. Tanto la capacitación como el desarrollo transmiten a los empleados capacidades necesarias, conocimientos y actitudes.

El enfoque de la capacitación se ha ampliado, no obstante la capacitación técnica ya no basta, en los pasados 10 años los empleadores se han tenido que adaptar a los veloces cambios tecnológicos, a mejorar la calidad de sus productos y servicios, y a

elevar la productividad para seguir siendo competitivos. A su vez, para mejorar la calidad tal vez se requiere una capacitación de estudios especiales (pues los programas para el mejoramiento de la calidad requieren de empleados que estén preparados para hacer graficas y diagramas y analizar datos) así mismo, los empedados de hoy necesitan capacitación para formación de equipos, toma de decisiones y comunicación, así como habilidades tecnológicas y computaciones, (como publicaciones electrónicas de escritorio y el diseño y fabricación asistidos por computadora) además, a medida que la competencia exija mejor servicio los empleados irán requiriendo cada vez mas capacitación como los instrumentos y las capacidades necesarios para atención a sus clientes.

A continuación se mencionan los cinco pasos del proceso de capacitación y desarrollo

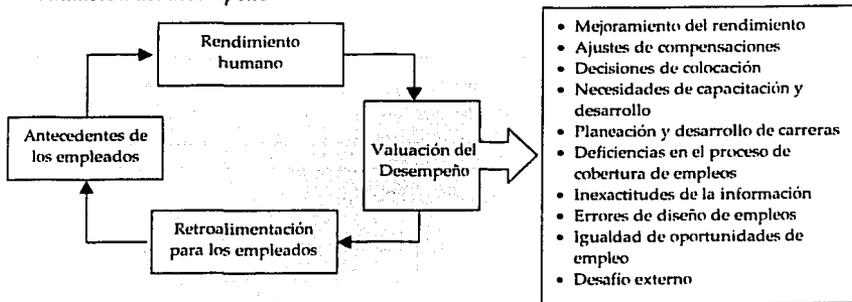
Cinco Pasos del proceso de capacitación y desarrollo	
1. Análisis de las necesidades	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar las habilidades específicas para el desempeño del trabajo que se necesitan para mejorar el desempeño y la productividad • Analizar al público para asegurarse de que el programa es adecuado para su grado específico de estudios, experiencia y habilidades, así como actitudes y motivaciones personales • Usar investigaciones para desarrollar objetivos mensurables de los conocimientos y el desempeño.
2. Diseño de la Instrucción	<ul style="list-style-type: none"> • Recabar ejemplos de objetivos, métodos, medios, descripción y secuencia del contenido para la enseñanza. Organizarlos en un plan de estudios acorde con la teoría del aprendizaje para adultos y que sirva de guía para desarrollar un programa • Asegurarse de que los materiales, por ejemplo, guiones de video, guías de líderes y cuadernos de trabajo de los participantes, se complementan, están redactadas con claridad y sirven para una capacitación unificada, adaptados en forma directa a los objetivos del aprendizaje que se hayan definido • Manejar, con cuidado y profesionalismo, todos los elementos del programa-ya sea que estén reproducidos en papel, película o cinta- para garantizar la calidad y eficiencia.
3. Validación	<ul style="list-style-type: none"> • Introducir y validar la capacitación ante un público representativo. Basar las revisiones finales en los resultados pilotó para asegurar la eficiencia del programa
4. Aplicación	<ul style="list-style-type: none"> • En su caso, reforzar el éxito mediante un taller de capacitación al instructor, que se concentre en presentar conocimientos y habilidades adicionales al contenido de la capacitación
5. Evaluación y Seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar el éxito del programa de acuerdo con: <ul style="list-style-type: none"> <i>Reacción:</i> Documentar las reacciones inmediatas de los educandos ante la capacitación <i>Aprendizaje:</i> Usar recursos para la retroalimentación así como pruebas previas y posteriores para medir como han aprendido los aspirantes de hecho. <i>Comportamiento:</i> Anotar las reacciones que tienen los supervisores ante el desempeño de las personas en entretenimiento una vez terminada la capacitación. Esta es una manera de medir el grado en el cual los aspirantes aplican habilidades y los conocimientos nuevos a su trabajo <i>Resultados:</i> Determinar el grado de mejoría en el desempeño laboral y evaluar el mantenimiento necesario

Fuente: Mary D. Carolan, "Today's Training Basics: Some New Golden Rules", HR Focus, abril 1998, p.18

Anteriormente se mencionó el modo de cómo se eligen los empleados, se desarrollan y se incorporan a grupos de trabajo. Se trata de actividades importantes, pero una medida de éxito es la valuación del desempeño del empleado, tanto los empleadores o departamentos de personal como los empleados necesitan retroalimentación sobre sus esfuerzos. **La valuación del desempeño** es el proceso mediante el cual las organizaciones evalúan el desempeño de sus empleados en el trabajo.

Las valuaciones amplían las bases de información del departamento de personal sirven para mejorar las decisiones del personal y la retroalimentación que reciben los empleados sobre su desempeño. Las valuaciones indican a los trabajadores cuales son sus deficiencias. Para los empleadores las valuaciones logran que las compensaciones, las colocaciones, la capacitación, el desarrollo y la orientación de carreras sean eficaces. Al mismo tiempo, el departamento obtiene retroalimentación sobre sus actividades de desarrollo, los diseños de empleos y los desafíos externos. En resumen, las valuaciones sirven como una verificación de control de calidad sobre el desempeño de los empleados y el departamento de personal.

Valuación del desempeño



¿Cómo intervienen los conceptos de capacitación, desarrollo y valuación del desempeño en el diseño de la BTE? La BTE no solo tiene como finalidad la vinculación entre candidatos y empleadores, también será un medio informativo, donde podrán colocarse boletines informativos en línea acerca de tópicos referentes a la capacitación y desarrollo profesional, además de proporcionar datos acerca de cursos, seminarios, programas de educación continua y talleres que contribuyan a completar las capacidades de empleo de universitarios y egresados, así como la promoción de los servicios académicos proporcionados en el campus.

Por **Compensación a los empleados** se entienden todas las formas de pagos o recompensas destinadas a los empleados y que se derivan de su empleo¹⁰, y tiene dos componentes básicos. Por una parte, los pagos monetarios directos, en forma de sueldos, salarios, incentivos, bonos y comisiones y, por otra, los pagos indirectos en forma de beneficios económicos, como los seguros y las vacaciones pagadas por la organización.

La tarea de elaborar un plan de compensaciones para ejecutivos, administradores y profesionales, es algo complejo, ya que implica evaluar factores como el desempeño y la creatividad, las condiciones laborales, las políticas de la organización; además de considerar los tabuladores del mercado, prestaciones, valuación de desempeño entre otros.

Como se menciono anteriormente, el objetivo de nuestro trabajo de investigación es el diseño de una BTE, por lo que no se profundizará, sólo lo citamos como referencia de que esta actividad depende de la administración de personal y que es un datos que se proporciona en las ofertas de trabajo publicadas en la BTE y durante el proceso de Reclutamiento y Selección.

Por tanto, el papel que juega la compensación en el diseño de la BTE, es sólo de manera informativa, ya que el valor de cómo se cotizan las plazas en el mercado no depende del área de Bolsa de Trabajo, ni de la BTE, sino que estos tienen implicaciones de tipo sociales y económicas, las cuales podrían ser de interés para otro trabajo de investigación. Sin embargo, el diseño de la BTE propone brindar a través de la sección informativa, colocar tabuladores para orientar a los usuarios sobre la cotización de las oportunidades en el mercado laboral.

A continuación se presenta la siguiente tabla, en la que se encuentra las descripciones de los puestos más comunes dentro de las organizaciones, y el nivel o lugar que éstos ocupan dentro de las mismas. Más adelante, aparece el tabulador de sueldo promedio base del mercado para cada uno de esos niveles. Es importante no perder de vista que los sueldos descritos en la tabulación pueden variar dependiendo del tamaño de la empresa, el sector en que está clasificada, la región en que se encuentra localizada, la oferta y demanda de cada carrera profesional, entre otros aspectos

¹⁰ Thomas Patten Jr., Pay: Employee Compensation and Incentive Plans Pág. 1. Editorial Free press, 1997

Tabla de descripción de puestos mas solicitados en la zona metropolitana y D.F.

Nivel Puesto	Labores
1 Mensajero	Labores sencillas y rutinarias de tipo manual.
2 Receptionista español	
3 Receptionista inglés	
4 Cobrador	Labores sistemáticas y uniformes. Analizan desviaciones y/o fallas repetitivas que requieren una sencilla interpretación de los procedimientos.
5 Inspector control de calidad	
6 Auxiliar de contabilidad	
7 Dibujante Estudiante 8vo. Semestre sin experiencia	
8 Analista de nóminas	
9 Programador de producción Recién egresado sin experiencia	Requiere analizar desviaciones y fallas repetitivas. A veces hay variaciones que requieren creatividad y criterio para evaluar alternativas con reducido número de variables.
10 Comprador	Analiza situaciones poco repetitivas que requieren creatividad y búsqueda de mejores maneras de hacerlo. Supervisa obreros no calificados o grupos de obreros de labores poco complejas.
11 Supervisor de control de calidad	
12 Programador Egresado con dos años de experiencia	Analiza situaciones poco repetitivas que requieren de creatividad y búsqueda de mejores maneras de hacerlo. Supervisa de labores con análisis: puede ser especialista sin supervisión
13 Jefe de producción Cursando maestría con dos años de experiencia	
14 Jefe de personal Maestría sin experiencia	
15 Contador de costos Maestría con un año de experiencia Maestría en el extranjero con un año de experiencia	Analiza situaciones poco repetitivas que requieren de creatividad. Toma decisiones que afectan a más de un departamento y busca alternativas de solución. Supervisa personal de labores con diferente grado de complejidad
16 Abogados Maestría en el extranjero con dos años de experiencia	
17 Maestría con tres años de experiencia Gerente de control de calidad	
18 Gerente de producción	Primeros niveles ejecutivos.
19 Gerente de crédito y cobranza	Analiza situaciones repetitivas poco variables que requieren criterio y creatividad para desarrollar ideas, procedimientos, sistemas y políticas que afectan a más de una área. Pueden ser los puestos de primer nivel en las empresas pequeñas.
20 Contralor	
21 Gerente de planta	
22 Director de recursos humanos	Son normalmente las cabezas de área, El primer nivel de las empresas medianas, por lo que el impacto de sus funciones y decisiones afecta a toda la empresa. Pueden ser directores generales de pequeñas empresas.
23 Director de finanzas	
24 Director de ventas y mercadotecnia	
25 Director general	Directores generales de empresas medianas y grandes, o bien, puestos de primer nivel de empresas grandes.

Fuente: Boletín de Compensaciones. Intergamma. Septiembre 2002. Consultores en Recursos Humanos.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Tabulador local de la zona metropolitana y el D.F

Integrado por 100 empresas de distintos ramos de actividad y magnitud localizadas en el D.F. y zona metropolitana. La tabla que muestra los rangos de sueldo mensual del tercer cuatrimestre son empresas cuyos tabuladores de sueldos y compensaciones son del 25% arriba de la media del mercado, es decir, que son las que mejor están pagando. Generalmente, las compañías que ofrecen estos sueldos son grandes y multinacionales.

Promedio de sueldo base realmente pagado a los ocupantes del puesto

Fecha de efectividad: Septiembre 2002

Rangos de Sueldo Mensual (tercer cuatrimestre)

Nivel de Mercado	Mínimo	Medio	Máximo
1	\$3,331.39	\$4,164.24	\$4,997.08 \$5,621.72
2	\$3,747.81	\$4,684.77	\$6,324.44 \$7,114.98
3	\$4,216.29	\$5,270.36	\$8,004.36 \$9,004.91
4	\$4,743.32	\$5,929.15	\$ 10,130.52
5	\$5,336.24	\$6,670.30	\$ 11,396.84
6	\$6,003.28	\$7,504.09	\$ 12,621.45
7	\$6,753.68	\$8,442.10	\$ 14,424.13
8	\$7,597.89	\$9,497.37	\$ 16,228.39
9	\$8,547.63	\$ 10,684.54	\$ 18,839.71
10	\$9,616.08	\$ 12,020.11	\$ 21,872.89
11	\$10,818.93	\$ 13,523.66	\$ 25,394.44
12	\$12,559.81	\$ 15,699.76	\$ 29,482.94
13	\$14,581.93	\$ 18,227.41	\$ 34,229.69
14	\$16,929.63	\$ 21,162.03	\$ 41,486.39
15	\$19,655.29	\$ 24,569.11	\$ 50,281.51
16	\$ 22,819.79	\$ 28,524.74	\$ 60,941.18
17	\$ 27,657.59	\$ 34,571.99	\$ 73,860.71
18	\$ 33,521.01	\$ 41,901.26	\$ 89,519.18
19	\$ 40,627.46	\$ 50,784.32	\$108,497.26
20	\$ 49,240.47	\$ 61,550.59	\$131,498.67
21	\$ 59,679.46	\$ 74,599.32	\$159,376.39
22	\$ 72,331.50	\$ 90,414.38	\$193,164.18
23	\$ 87,665.78	\$109,582.22	\$234,114.99
24	\$106,250.93	\$132,813.66	
25	\$128,776.12	\$160,970.15	
26	\$156,076.66	\$195,095.82	

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Fuente: Boletín de Compensaciones, Intergamma, Septiembre 2002. Consultores en Recursos Humanos.

CONCLUSIONES, CAPITULO 2

Este proyecto de diseño de una BTE puede resultar de utilidad para el departamento de bolsa de trabajo, pues una BTE o sitio de trabajo representa una opción eficiente y barata para recolectar currícula de candidatos en un menor tiempo si lo comparamos con los medios tradicionales de recolección de currícula (periódicos, revistas, correo)

Una BTE es más eficiente que el correo electrónico ya que los candidatos capturan su curriculum en un formato establecido, el cual contiene la información necesaria para facilitar su clasificación y validación. En contraste, al recibir el curriculum por correo electrónico o personalmente, cada candidato varía la forma y el contenido de su información. Esto representa una pérdida de tiempo pues en muchos casos es necesario solicitar al candidato información adicional necesaria para poder seguir su proceso de reclutamiento.

Por otra parte, una BTE permite al departamento de bolsa de trabajo promoverse con los empleadores para que estos coloque sus vacantes a un menor costo y con mayor rapidez. Con lo anterior se aprovecha las ventajas que provee la red interna, ya que dichas publicaciones pueden ser vistas por un número mayor de usuarios.

Otro aspecto importante, es el creciente número de usuarios por medios electrónicos, tan solo en México existe 4.1 millones. Esto representa una ventaja muy atractiva por el número de profesionales egresados altamente calificados que son asiduos a la red y que podrían considerarse como buenos candidatos para ocupar puestos docentes de medio tiempo. El estar mas familiarizado a usar portales electrónicos para el envío de información, cada vez mas gente, prefieren enviar sus solicitudes de trabajo a través de la red, en vez de ir a la empresa dejando su curriculum impreso.

Básicamente son tres las ventajas que constituye la BTE: rapidez, costo y autoservicio. Estas son las ventajas del modelo de reclutamiento por Internet

La velocidad del cambio y la necesidad de adaptarse rápidamente al mismo para competir exitosamente ha impulsado la optimización y buen uso de los recursos de las organizaciones. Bajo esta nueva óptica, las organizaciones aprovechan los medios electrónicos para reducir los tiempos de contratación al obtener currícula de candidatos en el menor tiempo posible.

Realmente se puede obtener provecho de esta característica de auto-servicio que posee una BTE, ya que el departamento de bolsa de trabajo puede invertir el tiempo ahorrado en analizar y planear nuevas estrategias, mientras un sin número de candidatos llenan sus registros de candidatos y lo envía a través de la red. Este es uno de los mayores beneficios de usar el auto-servicio en el proceso de reclutamiento, sólo se necesita gastar tiempo con aquellos candidatos que aparecen como los más calificados para el puesto vacante, con ello, el reclutador reduce significativamente el tiempo de entrevistar y búsqueda de currículum. Por otro lado, los candidatos no necesitan tener un currículum listo por que pueden aplicar más rápido a través de las formas electrónicas incluidas en la BTE.

Los factores a considerar para el diseño de una BTE en instituciones educativas son:

- La creación de la BTE debe estar inmersa en un proceso de planeación del área de bolsa de trabajo, del cual se podrán obtener actividades claves a través de un análisis FODA para el diseño y desarrollo de estrategias adicionales para incrementar el desempeño del área de servicio de bolsa de trabajo y por consecuencia de la BTE.
- Los recursos humanos y tecnológicos: equipo de computo y software, así como el personal capacitado para el diseño y administración de la BTE
- Identificación de los clientes: Coordinadores académicos, personal de bolsa de trabajo y candidatos a empleados o personal docente.
- Los elementos de la estrategia de reclutamiento por la red de comunicaciones interna son: la página principal, la publicación de vacantes, la base de datos de candidatos potenciales y los servicios de validación de información.
- El uso de una metodología de reclutamiento permite evaluar a candidatos teniendo buenas probabilidades de que sea un elemento potencial en el desempeño de la docencia y desarrolla las habilidades en quien las emplea.
- El conocimiento de las actividades que comprende la administración de personal y la metodología de reclutamiento permiten completar el uso de la BTE como un vínculo de información continua sobre tópicos referentes a capacitación, desarrollo, valuación del desempeño y compensación, que ayudarán tanto a universitarios, egresados y compañías ofertantes a mantenerse actualizado e informado para complementar su capacidad de empleo, en esta época donde la ventaja competitiva es estar más y mejor capacitado.

BIBLIOGRAFIA:

- ☐ West Churchman, El enfoque de sistemas para la toma de decisiones, Pág. 174, Editorial Diana 1998
- ☐ Fernando Arias Galicia, Administración de Recursos Humanos Págs. 323 y 324. Editorial Trillas, 2000
- ☐ Stephen P. Robinson, Administración Teoría y Práctica Pág. 141. Editorial Prentice Hall, 1987
- ☐ Fernando Manzanares Alvarez, Tesis "Aplicación de las tecnologías educativas por el profesorado en el proceso de enseñanza superior: ENEP Acatlán" Seminario taller extracurricular, 2002
- ☐ Thomas Patten Jr., Pay: Employee Compensation and Insetive Plans Pág. 1. Editorial Free press, 1997

FUENTES DE CONSULTA:

- ☐ Webshire, Solutions. "Internet recruiting" (documento web).2000
<http://www.webshire.com/solutions>
- ☐ Cooper, Lujira Reclutamiento en línea: Que funciona y que no"Publicación mensual, Hrfocus marzo 200 EUA
- ☐ Boletín de Compensaciones, Intergamma. Septiembre 2002. Consultores en Recursos Humanos

OTRAS FUENTES DE CONSULTA:

- ↷ INEGI. Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU). Fecha de actualización: 18 de diciembre de 2002

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

8.4

CAPITULO 3

ADMINISTRACION DE LA BOLSA DE TRABAJO

OBJETIVO:

*Implantación y Evaluación de la Bolsa de Trabajo Electrónica
Propuesta*

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

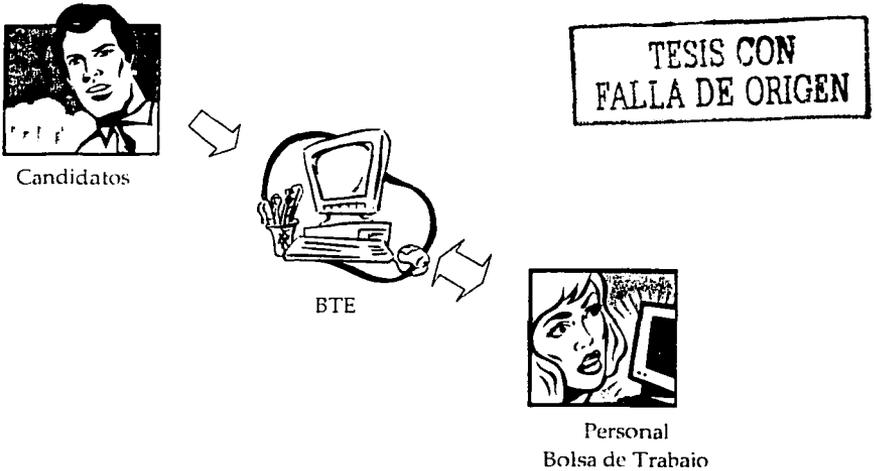
86

CAPITULO 3 ADMINISTRACION DE LA BOLSA DE TRABAJO

3.1 Funcionamiento de la BTE

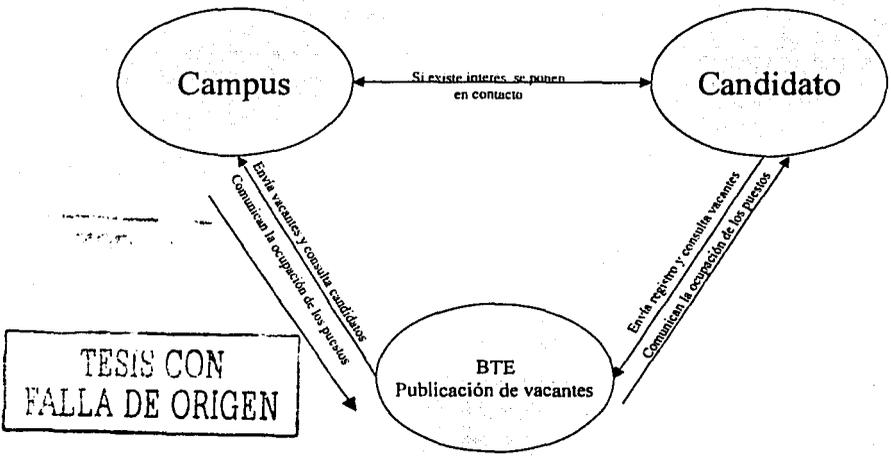
Cómo se observa en la figura 1, el proceso de recepción de currícula en la BTE sigue un flujo simple. Por una parte los candidatos, accesan a la BTE a través de la pantalla principal y envían su curriculum, el sistema de Información o BTE canaliza su Curriculum y lo pone a disposición de los clientes internos a través de la red.

Figura 1: Recepción de Currícula



Por otra parte, existe una segunda opción: cuando se han publicado puestos vacantes y el candidato envía su curriculum al considerar que cumple con los requisitos especificados en la vacante. En este caso el flujo de información se muestra en la figura 2.

Figura 2: Publicación de Vacantes



Como se observa, el administrador de la BTE es un intermediario entre los clientes internos, en nuestro caso las empresas y/o coordinadores académicos y los candidatos. Esto se realiza para apoyar a los empleadores y coordinadores académicos en la elección del mejor candidato evitando, al principio del proceso, el contacto directo con los candidatos de tal forma que se encuentren con mayor libertad para elegir. Una vez hecha esta elección, el coordinador contactará sólo a los candidatos que, a su juicio, cumplan con el perfil de la vacante.

3.2 Administración de una BTE

3.2.1 Procedimiento para la canalización de un candidato

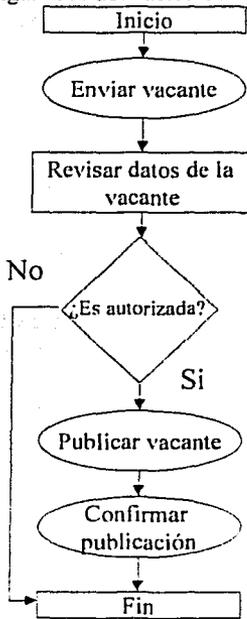
En ambos casos, ya sea que el candidato envíe su currícula a la base BTE para ser considerado en cuanto surja alguna vacante o en caso de que la envíe para postularse a una vacante específica, el procedimiento que deberá seguir es el siguiente:

Procedimiento para canalizar candidatos		
N°	Actividad	Descripción
1	Recepción de Currícula	1. La Recepción de currícula será a través del la BTE del campus.
2	Revisión de la Currícula	1. El responsable de administrar la BTE revisará la información contenida en el curriculum, y en su caso, considerando los requisitos definidos para sus puestos vacantes. 2. Validar a la oficina de Bolsa de Trabajo del Campus 3. Esperar la respuesta de Bolsa de Trabajo
3	Publicación de Currícula	1. Si no existe antecedentes negativos, se procede a la publicación y u o canalización de la currícula a una vacante específica.
4.	Actualización de la base de datos	1. La vigencia de los registros será de 6 meses. 2. Habrá excepciones en cuanto la vigencia en la publicación de los registros de candidatos internos cuando este señale su disponibilidad en una fecha posterior y esta rebase los 6 meses.

3.2.2 Procedimiento para la publicación de vacantes

Nuestros clientes internos son los encargados de publicar sus plazas vacantes. Para hacerlo, siguen el siguiente procedimiento:

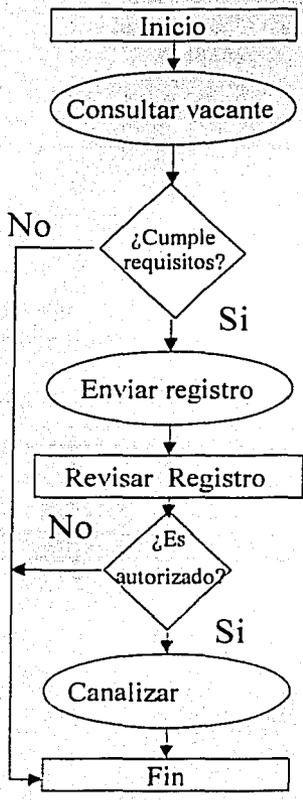
Figura 3: Publicación de vacantes



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Por su parte los candidatos consultan las vacantes y envían su curriculum tal como se muestra en el diagrama 4:

Figura 4: Envío de currícula de candidatos



TESIS CON FALLA DE ORIGEN

3.2.3 Clasificación de la información dentro de la base de datos

Por ser una institución educativa, la clasificación se puede realizar por:

Nivel académico: Esto es con el fin de ubicar al personal de acuerdo a su grado máximo de estudios. En el caso del ENEP Campus Acatlán es necesario que un profesor tenga al menos un grado de Licenciatura y este titulado. Lo anterior se debe a los criterios establecidos por el Consejo Académico de cada asignatura

Sin embargo la clasificación también puede realizarse por carrera o área profesional, para la futura selección de candidatos universitarios y egresados que no deseen ingresar a la docencia.

3.2.4 Mantenimiento de la base de datos

Se recomienda una vigencia de 6 meses para mantener los registros de candidato en la base de datos. Posteriormente deberán almacenarse en una base de datos de bajas con el fin de consultarla cuando se requiere verificar datos de un candidato que haya enviado con anterioridad su currícula. Esto de utilidad sobre todo para no repetir la validación de información de un candidato que ya fue revisado con anterioridad.

3.2.5 Perfil del administrador de la BTE

El Administrador de la BTE deberá ser una persona del departamento de Bolsa de Trabajo o ligada estrechamente con este. El grado de estudios sugerido es licenciatura en administración de empresas, sicología, sistemas de computación administrativa., MAC. Deberá contar con amplias habilidades en el manejo de software de bases de datos así como un adecuado dominio de paquetes administrativos (Office, correo electrónico, navegadores de Internet.

De igual forma deberá conocer las políticas del reclutamiento y selección de la institución así como los criterios para clasificar a los candidatos de acuerdo a sus grados académicos y experiencia docente para facilitar su canalización a las áreas académicas del Campus.

Sus responsabilidades principales serán:

- † Mantener la base de datos de candidatos docentes
- † Publicar las vacantes
- † Canalizar candidatos a las áreas académicas correspondientes

- † Atender las dudas de los clientes internos y externos
 - † Generar indicadores sobre las áreas más demandadas por los clientes internos o externos
 - † Buscar y promover el Sitio de trabajo en Internet,
- a) Para mayor detalle remítase al anexo B en donde e incluye la descripción del puesto, sugerida para un administrador de BTE.

3.3 Evaluación de la Propuesta -Análisis de resultados-:

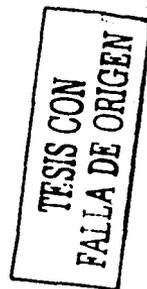
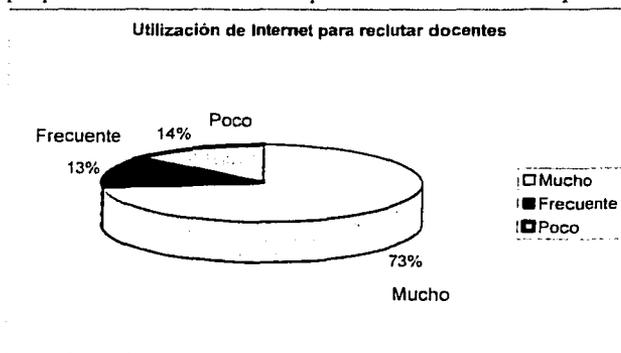
La investigación sobre el tema, se basó en:

- a) Investigación bibliográfica, principalmente a través de la consulta directa en los sitios de recursos humano más exitosos
- b) Entrevistas vía correo electrónico y personales con los responsables de reclutamiento y selección de algunas universidades ubicadas en la zona metropolitana norte, para detectar necesidades y áreas de oportunidad en donde se ha implantado una BTE o puede ser implantada como herramienta de apoyo para sus tareas de reclutamiento.

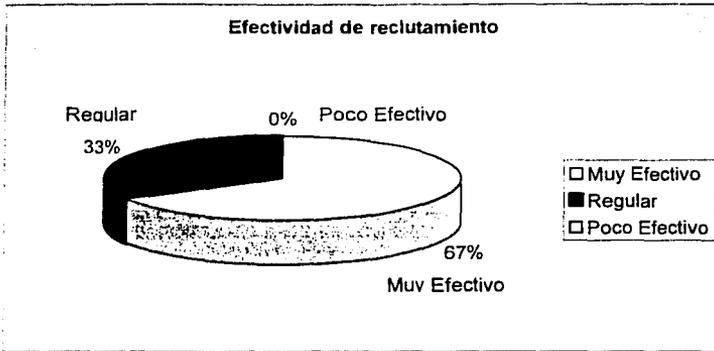
Se aplicó una encuesta de seis preguntas (Ver anexo C) a los responsables de reclutamiento y selección de personal.

Con las respuestas recibidas, se obtuvieron los siguientes resultados:

1. ¿En que proporción utiliza el Internet para el reclutamiento de personal docente?



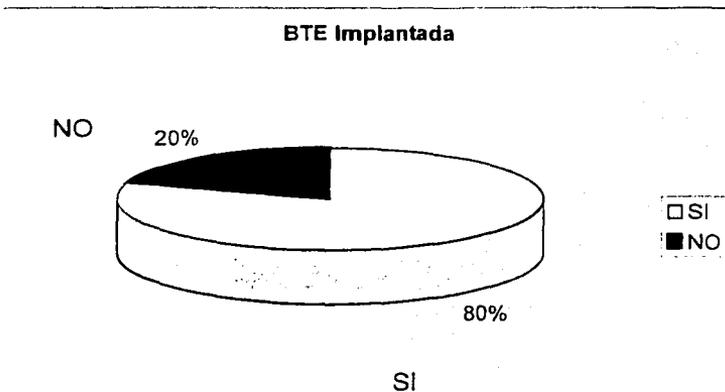
2. ¿Qué tan efectivo ha sido el reclutamiento por Internet?



3. ¿Contrata el servicio de alguna compañía especializada en el reclutamiento de personal por Internet para la publicación de vacantes y para consultar la currícula de candidatos por ejemplo Laborum, OCC, Monster etc.?

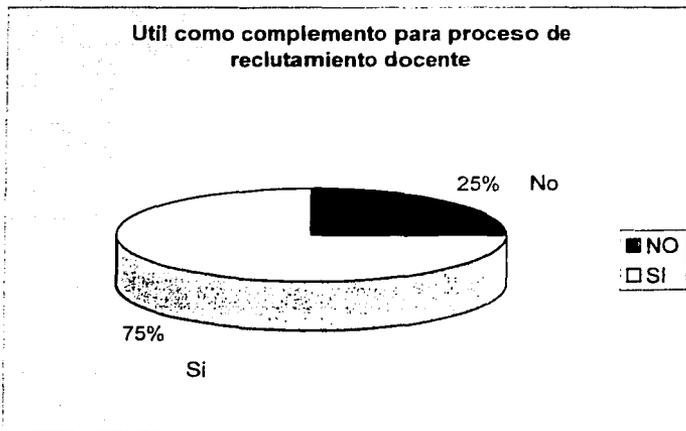
Ninguno contrata estos servicios

4. ¿Cuenta con su propia bolsa de trabajo a través de Internet?

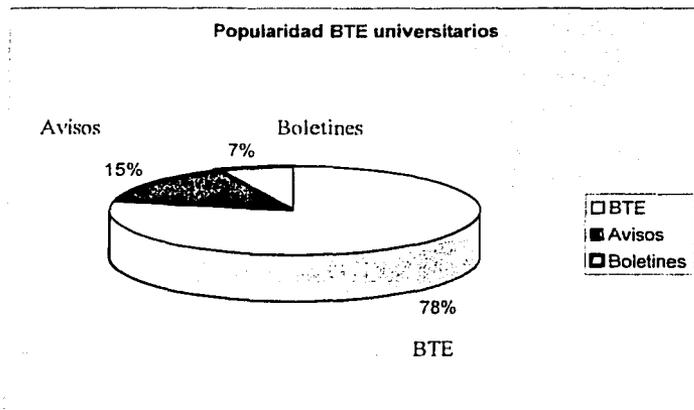


**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

5. En caso de no contar con su propia bolsa de trabajo, ¿la consideraría una herramienta útil para complementar su proceso de reclutamiento?



6. ¿Qué popularidad tiene la BTE en comparación con medios impresos, avisos, carteles, etc. publicados en su bolsa de trabajo?



TESIS CON FALLA DE ORIGEN

7. ¿Cuáles son las carreras con mayor demanda?

- † Ciencias de la computación (Informática, Ingeniería en computación, MAC, etc.)
- † Económico Administrativas (Contaduría, Finanzas, Administración, Mercadotecnia)
- † Diseño Gráfico
- † Ingeniería (Diseño Industrial, Ingeniero Mecánico)

8. ¿Cuáles cree que son las ventajas del reclutamiento por Internet, comparado con los métodos tradicionales de reclutamiento (periódicos, revistas etc.)?

Consideran que las mayores ventajas son: Costo, rapidez, autoservicio y mejores candidatos, Otras ventajas señaladas fueron las siguientes:

- La publicación de vacantes puede llegar a más personas de otros estados y países
- Es un medio asíncrono, es decir se puede colocar el anuncio de la vacante a cualquier hora y el tiempo que uno quiera, dando oportunidad a las personas interesadas que lo vea cuando tenga oportunidad, a diferencia de los medios tradicionales.
- No existe la presión de candidatos que desean saber si hay vacantes o no, y por el hecho de sólo buscar a los que interesan, permite bajar la tensión para ambas partes.

Sobre la base de una encuesta entre los alumnos de varias universidades, surgió el siguiente perfil del reclutador universitario ideal:

Reclutador Ideal

1. Conocimiento sobre varios puestos (versatilidad)
2. Tener conocimiento amplio acerca de los empleos vacantes
3. Conocer los datos indispensables de las empresas
4. Haber leído el curriculum vitae antes de la entrevista
5. Mostrar interés sobre el aspecto humano de los alumnos
6. Ser agradable, cortés, puntual y sincero
7. Que realice preguntas que fomente la reflexión, sin mostrarse demasiado directo o entrometerse en asuntos personales
8. Proporcione retroalimentación y evaluación

Evaluación del diseño

De acuerdo a lo expresado en los capítulos anteriores las ventajas que ofrece la BTE son: rapidez, ahorro en costos y autoservicio. Adicionalmente a estas, la BTE proporcionará los siguientes beneficios:

Administrativos

- ✓ Control sobre los procesos de registro y vinculación entre candidatos y ofertas de empleo, disminuyendo el riesgo de que los usuarios pierdan una oportunidad de empleo o de anunciar sus vacantes, esto último se traduce en:
- ✓ Mejora del servicio del área
- ✓ Obtención de información oportuna para la toma de decisiones y planeación de estrategias.
- ✓ Mejora el desempeño del personal de área de trabajo
- ✓ Crea área de "capacitación y capacidad para el empleo"

Gestión

- ✓ Captación de un mayor número de usuarios teniendo probabilidades de ingresar al sector productivo.
- ✓ Captación de posibles candidatos a personal docente
- ✓ Captación de vacantes, incluso para empresas en el extranjero
- ✓ Autoservicio sin restricciones de horario
- ✓ Informa en línea sobre temas para la "capacidad del empleo"

Institucionales

- ✓ Promoción a la Institución como fuente de empleo
- ✓ Promoción de la mejora continua de la Institución, estando a la vanguardia con el uso de la tecnología
- ✓ Crea vínculos con otras divisiones, promoviendo la mejora institucional (Educación Continúa, Idiomas, Coordinaciones Académicas, Emprendedores)

Una manera de traducir el beneficio de captación de usuarios al Sitio de Trabajo o BTE, mediante una operación de Matemáticas Aplicadas es:

n corresponde al número de solicitantes de empleo en el Area de Bolsa de Trabajo

El Area de Bolsa de Trabajo ofrece el servicio inscripción o registro a la Bolsa de Trabajo, el número de universitarios, egresados y empresas que se registren y consulten las vacantes de ofertas y candidatos es r

Si el mismo número de suscriptores con los que cuenta la bolsa de trabajo actualmente realizan posteriormente su registro a la BTE, se considera a esta población de usuarios como x , dando como resultado

$$x/n$$

Una vez implementada la BTE, se realiza una difusión para la utilización del servicio, se pronostico que el número de suscriptores inicial será de un 34% más, entonces tenemos que:

$$(x+n * .34)/n$$

esta razón corresponderá al número de usuarios que utilizaran la BTE¹⁰

¹⁰ Juan Allonso Oaxaca Luna, Matemáticas aplicadas a los negocios, Pág. 41 Editorial UNAM, 1996

Alcances y Limitaciones para el desarrollo de la BTE

Un diseño idealizado no es precisamente utópico, puesto que es susceptible a que se mejore. Un diseño nunca se completa y nunca es absoluto, final o fijo. Esta sujeto a una continua revisión a la luz de la información, comprensión discernimiento e imaginación de reciente adquisición,¹¹ así lo expresa Ackoff.

El alcance que persigue este trabajo es la próxima implantación del diseño propuesto, en el desarrollo del capítulo 2 con el análisis FODA permitió ver los alcances de mejora que puede tener el área de trabajo a través de la determinación de estrategias derivadas de la planeación de la BTE, por tanto se considera que el objetivo de este trabajo de investigación fue alcanzado, el diseño del una BTE en un área de bolsa de trabajo trae consigo muchos beneficios, (anteriormente citados) lo cual permitirá a la revisión de áreas de oportunidad para el desempeño de sus actividades y logrará sus objetivo organizacional.

Entre las limitaciones podemos citar que existe una interdependencia en las divisiones académicas y de servicios como es el caso de la Bolsa de Trabajo, para la canalización de candidatos a la docencia, sin embargo, sé esta convencido que el único medio para lograr esta sinergia es la comunicación y retroalimentación continua de la información de esta manera se puede asegurar que el objetivo secundario de este trabajo de investigación, que es la integración de profesionales potenciales que puedan contribuir con su experiencia el ámbito docente y así incrementar la calidad académica de los universitarios y egresados.

Como se cito anteriormente es necesario la vinculación con otras áreas, divisiones y centros de estudio de la misma ENEP Acatlán y UNAM, donde se puedan explotar áreas de oportunidad como es la captación de vacantes y no solo limitarse a la cartera o bolsa de empresas que actualmente se cuentan, un ejemplo de esto, puede ser la vinculación con el Centro de Estudios Empresariales CANACINTRA-UNAM, Centro que realiza intercambio académico con las empresas afiliadas a CANACINTRA para estudiantes universitarios, otro ejemplo, es la CONATUVE (Consejo Nacional Turístico de Vinculación Educativa) organismo que tiene como objetivo "mejorar el nivel de educación turística", en este órgano tiene gran participación el sector académico, e incluye comités que tiene como metas la inclusión de universitarios para prácticas profesionales, servicio social, becas, empleos, actualización docente, proyecto de emprendedores, donde se vislumbra un área de oportunidad importante para aquellas carreras que carecen de ofertas de empleo como son Historia, Filosofía y Sociología.

¹¹ Rusell Ackoff, *El arte de resolver problemas*. Pág. 42 Editorial Limusa, 2001

Existen muchos organismos, organizaciones, instituciones y empresas donde la bolsa de trabajo de la ENEP Acatlán aún no tiene presencia y que sería importante realizar una estrategia de captación de vacantes, con la finalidad de hacer mas atractivo y mantener el servicio del sitio de trabajo o BTE.

Por otra parte, para llevar a cabo el desarrollo de este proyecto, es decir, ponerlo en producción se requiere del apoyo del Departamento de Centro de Computo en proporcionar la infraestructura, capacitación y liderazgo de la planeación del diseño. Y posteriormente en la concentración, seguridad, resguardo, mantenimiento y accesibilidad a la información y del sitio de trabajo o BTE.

Tendencias de la BTE

La palabra cambio hoy en día es sinónimo de competencia, reto e incertidumbre; se le considera más bien como una evolución más que una revolución¹².

El diseño de la BTE tiene como objetivo eficientar el área de bolsa de trabajo como estrategia de adaptación a los cambios que actualmente se presentan.

A continuación se presentan la tendencia de las variables primarias y secundarias que influyen en este trabajo, y que servirán de base para la formulación de escenarios.

VARIABLES PRIMARIAS

Globalización económica

Es un proceso que ha transformado al mundo en forma permanente. Se han abierto mercados y nuevas formas de generar riqueza a las sociedades contemporáneas. Que ha posibilitado nuevos esquemas de comunicación y que ha socializado el uso de tecnologías como la Informática y el Internet. México pasó a formar parte de la Organización para la Cooperación de Desarrollo Económico (OCDE) a la cual pertenecen los 24 países más desarrollados de mundo. Sin embargo, a partir de la crisis económica de 1994, la economía se ha recrudecido. Todo lo anterior representa una mayor competencia entre las empresas de los diferentes países para llegar a los consumidores y demandantes de servicios más rápido, con mejores precios y calidad. El reto que enfrentan las organizaciones en nuestro país es de prepararse continuamente para salir adelante y no desaparecer. Esta penetración comercial presente en los medios electrónicos se realiza de manera inmediata, la inversión y el tiempo de oportunidad son factores determinantes para el éxito económico, ventaja que aprovechan aquellos que tengan mayor especialización en sus negocios.

¹² Magali Chaim Palavicini, El manejo en el cambio estratégico en las organizaciones mexicanas, Pág. 20, Revista Administrate Hoy, No. 53

Durante este año las perspectivas de crecimiento económico no son muy prometedoras, pues desde la los atentados del año anterior a EU han afectado la economía mundial, generando inestabilidad en el sector financiero y empresarial contrayéndose las ventas y por ende las inversiones.

Competitividad empresarial

Se entiende como el conjunto de conocimientos habilidades, experiencias, actitudes y valores necesarios para alcanzar un alto desempeño, es decir, fijarse metas cada vez más ambiciosas y cumplirlas, con una filosofía de mejoramiento continuo y permanente. La necesidad de incrementar la productividad y competitividad se ha visto incrementada a partir de la crisis económica de fines de 1994. Los retos para elevar la competitividad y productividad, no permanecerán estáticos, sino, con toda seguridad, aumentaran de número y de intensidad. Por tanto, en el ámbito nacional así como dentro de las empresas y organizaciones de todo tipo se requiere de emplear mejor los recursos disponibles a fin de obtener máximos rendimientos de los mismos, aumentar la productividad y adaptarse a las nuevas tecnologías

En las organizaciones una tendencia que cobra cada vez mas fuerza es la desaparición y reestructuración de puestos, debido a los fenómenos de globalización, desregularización, la inestabilidad política, los cambios demográficos, la inclinación hacia una sociedad de servicios y los avances en la tecnología, propiciando un cambio en la forma en que se administrar a las compañías. Ejemplo de esto son:

Las organizaciones de aspecto plano. En lugar de organizaciones piramidales tradicionales, con siete o más estratos administrativos, cada vez hay más organizaciones planas con solo tres o cuatro estratos. Muchas empresas (inclusive ATT, ABB y GE) ya han eliminado estratos administrativos, bajando de una docena a seis o menos. Como los gerentes que restan tienen mas personal que dependen de ellos, las pueden supervisar menos, de forma que los puestos de los subordinados acaban siendo mayores, en términos de extensión y la profundidad de sus responsabilidades.

Los equipos de trabajo. El trabajo se organiza en equipos y procesos, en lugar de alrededor de funciones especializadas. Por ejemplo en Chesebrough-Ponds USA, una subsidiaria de Unilever USA, la organización piramidal tradicional fue remplazada por equipos interfuncionales con habilidades múltiples y autodirigidos, los cuales ahora dirigen las cuatro áreas de producción de la planta. Los empleados se encargan de sus mismas asignaciones de tiempo, programan las horas extras, establecer los

tiempos de producción y los cambios, e incluso manejan el control de costos, las requisiciones y las órdenes de trabajo. Son los únicos responsables del control de calidad, al tenor de la política de la planta para la mejora continua de la calidad. En una organización así, los empleados cambian de puesto todos los días, con lo que demuestran que es intencional el esfuerzo por evitar que los empleados consideren que sus trabajos son un conjunto limitado y específico de responsabilidades.

La organización sin fronteras. Es aquella donde el uso generalizado de equipos y mecanismos estructurales similares significa que disminuyendo las fronteras que por lo normal separan a las funciones de la organización (como ventas y producción) y a los niveles jerárquicos y se vuelven más permeables. La organización sin fronteras propicia la capacidad de respuesta, por que llevan a los empleados a deshacerse de actitudes de "eso no me compete" que, por lo general, levantan muros entre las áreas de un empleado y otro, en cambio el punto focal está en definir la labor presente, en términos del interés de la organización en general, provocando que desaparezcan aun más los puestos en la compañía.

Organización flexible. En algunas organizaciones se ha adoptado el horario flexible: lo importante no es llegar a una hora fija sino laborar cierto número de horas a la semana sin estar presente dentro de ciertos horarios. Otros mas han descentralizado el lugar de trabajo permitiendo a sus empleados laborar desde sus hogares varios días de la semana y comunicarse a través de su computadora, teléfono y correo electrónico y acudir solo los días de reunión para comentar nuevos proyectos, avances, o bien visitar a los clientes en el préstamo de servicios o presentación de resultados.

La reingeniería. El término reingeniería se entiende como "una reconsideración y un cambio radical de los procesos del negocio, con el propósito de conseguir mejoras enormes en medidas del desempeño que en la actitud son crítica, como los costos, la calidad, el servicio y la velocidad". Michael Hammer y James Champy en su libro reengineering incorporation arguye que debe desaparecer los principios que dieron forma a la estructura y la administración de los negocios durante cientos de años, con la división especializadas del trabajo. En cambio, la empresa debe hacer hincapié en combinar las tareas, para transformar procesos integrales, no especializados, que son desempeñados por empleados comprometidos. La reingeniería se consigue de distintas maneras. Los puestos especializados se cambian para formar uno solo, de modo que los trabajos que antes eran distintos ahora quedan integrados y comprimidos dentro de puestos ampliados y enriquecidos. Una consecuencia ineludible de la combinación de trabajos es que los trabajadores toman más decisiones. Pues las responsabilidades de cada persona suelen ser más extensas y

profundas después de la reingeniería. La vigilancia y los controles de supervisión disminuyen y los empleados comprometidos controlan, en gran medida sus propios esfuerzos. Por último, los trabajadores adquieren la responsabilidad colectiva de los resultados globales, en lugar de que cada cual sea responsable solo de sus propias tareas. En consecuencia, sus puestos cambian enormemente. Así, en esa medida la reingeniería también contribuye a que los puestos desaparezcan.

Outsourcing. Nuevas empresas y organizaciones han adoptado como filosofía de trabajo: concentrarse en su negocio y especializarse sólo en procesos que producen rentabilidad. Por tanto buscan proveedores externos que realicen las funciones que no están ligadas estrechamente a sus procesos principales. De esta manera se incrementan las empresas de consultoría y outsourcing, dedicadas a prestar servicios a aquellas que delegan actividades que incluyen funciones desde administración, contabilidad, sistemas de información, importación y hasta producción. Algunas otras, aprovechan la ventaja obtenida de su especialización para aliarse y aprovechar las economías a escala así como la especialización de cada empresa, concentrando sus esfuerzos en aquello que hacen mejor.

Variables Secundarias

Avance Tecnológico en comunicaciones

Internet se ha transformado en el icono de nuestra época y su utilización en funciones comerciales, sociales y financieras va en aumento, aunque no comparado con los años anteriores, debido tal vez, a la caída del Nasdaq (índice de cotización de tecnología en la bolsa de valores) y a la contracción económica derivada del terrorismo.

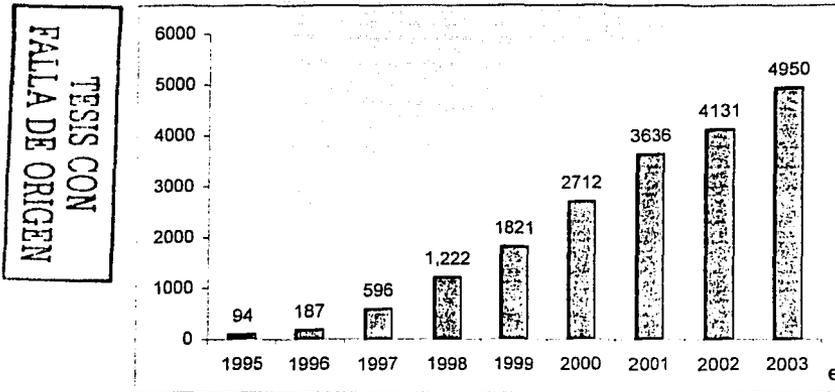
Se prevé que en el año 2005, 50% de los usuarios de servicios inalámbricos de todo el planeta accederán a Internet por medio de dispositivos móviles.

Adicionalmente, sobre el entendido de que la incorporación de México en la era digital es coyuntural para el progreso del país, el gobierno de Vicente Fox, desde los meses iniciales de su gestión, convocó a instituciones, universidades, organismos y empresas para el desarrollo del proyecto e-México, programa que pretende que al finalizar su gestión existan 10 millones de personas en el país sean usuarias de la red de redes¹³.

Mientras tanto en México se espera que la penetración de Internet para este año crezca en de 4,131 usuarios a 4,950

¹³ Manuel Rosas, Estrategias para la nueva economía, Pág. 40, Revista Siglo Digital, Mayo 2002

USUARIOS CONECTADOS A INTERNET



Fuente: Dirección General de Tarifas e Integración Estadística, COFETEL, con base en información de Select-IDC.

Economía y Empleo

El Banco de México presentó el programa de Política Monetaria 2003, en el cual se mencionan los siguientes riesgos para cumplir las metas macroeconómicas son:

a) Externos

- Una recuperación más lenta de la prevista en EU
- Una contracción de flujo de capital a los países emergentes

b) Internos

- Ausencia de reformas estructurales
- Aumentos salariales por arriba de la meta de inflación
- Moderada creación de empleos
- Mayor volatilidad cambiaria

Los retos del 2003 son:

- Política monetaria no restrictiva, conseguir que la inflación no sea de 3%
- Propiciar condiciones congruentes entre la inflación a la baja y las negociaciones salariales para evitar que al pactarse por arriba de la capacidad productiva y la inflación esperada contamine el costo del sector servicios
- Sostener el compromiso de no aumentar los precios públicos (gas doméstico, tarifas eléctricas y gasolinas) más allá de la meta de inflación¹⁴

¹⁴Yolanda Morales, Pág. Principal, Diario el Economista, Enero 30, 2003

Con relación al desempleo, en la siguiente tabla, se observa que la población más afectada por el desempleo son aquellos que cuentan con preparación media y superior.

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN DESOCUPADA ABIERTA POR NIVEL DE INSTRUCCIÓN (47 áreas urbanas)

Periodo	Total	Sin instrucción	Primaria incompleta	Primaria completa	Secundaria incompleta y completa	Medio superior y superior
2001						
Diciembre	100.0	1.4	6.1	11.8	36.0	44.7
2002						
Diciembre	100.0	0.8	6.1	13.8	35.6	43.7
2003						
Enero P/	100.0	0.7	4.1	11.3	33.5	50.4

NOTA: Son promedios ponderados con base en el Censo General de Población y Vivienda de 2000, de la población de 12 años y más de cada área urbana considerada en la ENEU.

A partir de la información correspondiente al mes de julio de 2002, el área urbana de Manzanillo, Colima sale de la muestra, por lo que la cobertura ahora se refiere a 47 áreas urbanas.

P/ Cifras preliminares al 19 de febrero 2003

FUENTE: INEGL Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU).

Según datos de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social reporta que el 51.7% de los desempleados que tienen instrucción media superior y superior rechazan ofertas de trabajo debido a los salarios bajos que ofrecen las empresas, sin embargo, al llegar a la novena semana de desempleo el 29.4% de estos, optan por emplearse aceptando los salarios ofertados. La siguiente tabla muestra la colocación de empleo de acuerdo a la actividad para este sector que tiene instrucción media superior y superior.

COLOCACIÓN DE EMPLEO DE ACUERDO A ACTIVIDAD REGISTRADA DURANTE EL AÑO 2002

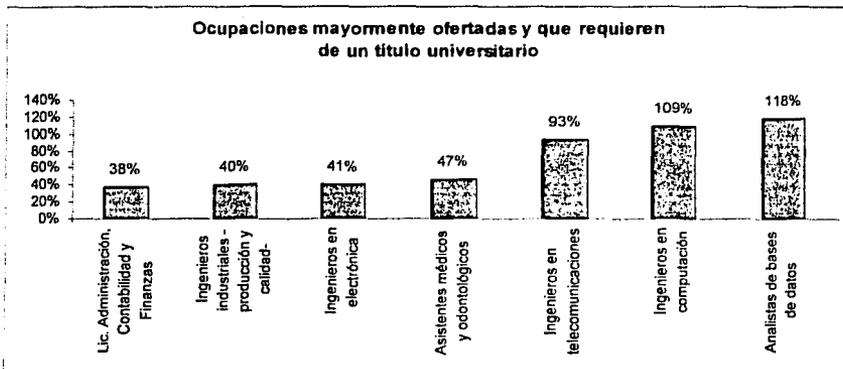
Servicios, Programas sociales y gubernamentales	40.1%
Comercio	17.4%
Química y Petróleo	6.1%
Hoteles y Restaurantes	4%
Industria especializada	2.8%
Industria manufacturera	29.6%

Cifras preliminares febrero 2003

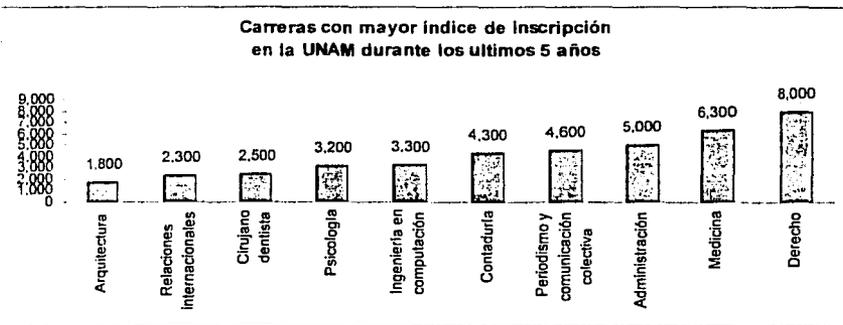
FUENTE: Secretaria del trabajo y Previsión Social



Por otra parte las carreras que son mas solicitadas por el campo laboral versan mucho con las solicitadas por los campus universitarios



FUENTE: "The Fastest Growing Occupations Requiring a Bachelor's Degree in Mexico" summer 2002. pag 52 Global Workforce (Documento Biblioteca Digital, base de datos). EUA.



Cifras promedio

FUENTE: www.jornada.unam.mx/2002/mar02/020205/unam.html

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

De acuerdo con las estimaciones de la Secretaría de Economía para este año 2003 pretenden crear cerca de 400 mil empleos, sin embargo los factores económicos, políticos nacionales e internacionales (como lo es la guerra de EUA e Irak iniciada en el mes de Marzo de este año) indican que continuará un decremento de empleos.

Según James Heckman, premio Nóbel en ciencias económicas 2000, el gobierno mexicano debe buscar desregular aquellas políticas públicas que interfieran en el sector laboral como:

- La excesiva normatividad sobre las empresas y el alto costo del seguro social que sólo restringe el mercado laboral y no permite incrementar el empleo
- Incrementar los salarios reales es la única vía en el que objetivamente se pueden promover la formación de habilidades físicas y mentales. Para lograr este aumento real se tienen que alcanzar bajos niveles de inflación. La competitividad no es apostar a tener una mano de obra e intelecto barato, sino al contrario propiciar las condiciones para generar trabajadores calificados, los cuales deberán contribuir con su talento a generar mayor riqueza social.
- Diseñar políticas que no demanden financiamiento del gobierno federal¹⁵.

Desarrollo BTE

De implantarse la BTE en una institución educativa, el servicio contará con gran demanda por las siguientes razones:

- La situación económica por la que atraviesa el país incrementa el desempleo y competitividad, universitarios y egresados no solo se conformaran con la revisión de fuentes de empleo tradicionales como son anuncios impresos, recurrirán a todas aquellas donde se pueda tomar ventaja y conseguir una oportunidad de desarrollo. Una de las habilidades de competitividad de hoy día es el uso de Internet.
- El empleo de reclutamiento por Internet garantiza una forma de canalización eficiente por su rapidez, autoservicio y ahorro en costos de transado de los usuarios.

¹⁵Conferencia "50 años de política económica" Facultad de Economía UNAM, Enero 27, 2003

- La promoción de universitarios y egresados del campus se hará extensiva a través de Internet, posicionando a la institución como fuente de profesionales capaces competir en el ámbito internacional
- Ofrecerá la oportunidad de estar al día con relación a la “capacidad de empleo”, es decir, mantenerse informado sobre los cursos, talleres que ofrece la institución, encontrar información adicional sobre habilidades para conseguir y conservar el empleo.
- Para el caso de la ENEP Acatlán, proporcionará una alternativa de empleo a egresados que deseen contribuir con su experiencia a la docencia, provocando sinergia en las coordinaciones académicas con el objetivo de incrementar el nivel académico del campus
- Se incrementara la calidad de servicio y mejorará el desempeño del personal que labora en el área de bolsa de trabajo, pues se propiciará:
 - a) Diseñar estrategias y programas de vinculación empresarial para captar cartera de vacantes para dar cabida a la demanda por los candidatos
 - b) Diseñar programas de difusión del servicio
 - c) Actualización y especialización de temas relacionados con la “capacidad de empleo”
 - d) Creación de talleres que ayuden a la “capacidad de empleo”

Docencia en la ENEP

Al ofrecer un sitio de trabajo en Internet, egresados del campus al consultar la página estarán informados acerca de los servicios que proporciona la institución, adicionalmente ofrecerá la oportunidad a aquellos que se encuentre desempleados a consecuencia de la recesión económica que enfrenta el país motivándolos a estar productivos y aportar sus conocimientos y habilidades al ser considerados como posibles candidatos a la docencia.

Como se citó en el capítulo 2, la ENEP Acatlán atraviesa por un déficit de profesorado, la implementación de una BTE puede subsanar esta carestía de acuerdo a lo mencionado anteriormente.

Planeación de Escenarios

Si bien los escenarios, en un sentido estricto de la palabra, son historias que describen los estados actual y futuro del entorno de una organización, empresa o institución¹⁶.

Una vez conocidos los beneficios que aporta la implantación de la BTE; se considera la creación de tres escenarios, éstos se han convertido en la actualidad en una herramienta indispensable para realizar una adecuada y razonable estimación, proyección y presupuestación del porvenir de todo proyecto.

Para poder construir un escenario, es necesario distinguir las particularidades y peculiaridades de cada factor clave o sea de las variables denominadas críticas, cuya modificación puede alterar significativamente los resultados y la valuación de proyectos, las cuales deben ser incorporadas en escenarios individuales de acuerdo con las expectativas y probabilidades de ocurrencia¹⁷.

Las variables anteriormente definidas como primarias y secundarias se consideran en los escenarios las cuales son:

Variables primarias

- Globalización
- Competitividad

Variables secundarias

- Avance tecnológico en comunicaciones
- Economía y Desempleo
- Desarrollo BTE
- Docencia en la ENEP

¹⁶Kess Van Der Huijden, Escenarios, el arte de prevenir el futuro, Pág. 24, Editorial Panorama

¹⁷ Ignacio M. Lizárraga Gaudry, Módulo IV Seminario Taller Extracurricular

Se plantean 3 escenarios optimista, realista y pesimista. A continuación describimos sus características.

Optimista: La globalización permite la apertura de nuevos mercados e inversiones. Las expectativas económicas con respecto a inversión, generación de empleos, flujo de capital y política cambiaría alcanzan las expectativas e incluso pueden ser superadas. Existen compensaciones justas elevando la competitividad y la productividad, en este escenario todos ganan.

Realista: Las condiciones económicas no han sido favorables a causa de la inestabilidad política que impera en el mundo. Hay la caída monetaria y el euro gana mas presencia, sin embargo, se realizan esfuerzos por controlar la inflación y el desliz monetario con la aplicación de programas y políticas de recargas fiscales. El desempleo sigue a la alza, las tazas indican mayor afectación en los niveles de educación media y superior, esto propicia aun más la migración. No hay cambios estructurales radicales, sin embargo se ha ganado mas sobre democratización esto permitirá un crecimiento pero a muy largo plazo. En cuestión a la penetración de tecnología en comunicaciones aumenta lentamente, pero constante gracias a la caída de precios y a la necesidad de comunicación.

Pesimista: Existe una polarización extrema, no se han visto cambios en las reformas estructurales del país, la economía se ha centralizado aun más y prácticamente han desaparecido la pequeña y mediana empresa (pymes), los microempresarios son vistos como "dinosaurios", la inflación ha alcanzado niveles alarmantes y los insumos que antes se consideraban básicos se han vuelto inalcanzables para la población, por ende se incrementa el desempleo, la inseguridad y el individualismo esta presente en la actitud de los ciudadanos, se ha perdido todo espíritu de solidaridad.

Los escenarios permitirán evaluar o establecer el impacto que la modificación de las variables críticas tendría en la marcha de la implantación y del área de trabajo y por consiguiente su valor, los escenarios contestan a la pregunta ¿Qué pasa sí....?

Escenario Optimista probabilidad 20%

	2005	2010	2015
Globalización 45%	<ul style="list-style-type: none"> • EU se recupera económicamente de los acontecimientos enfrentados con Irak. • Se reactiva la inversión en México de capitales Estadounidenses 	<ul style="list-style-type: none"> • EU continúa como el principal motor de la economía mundial. La economía en México se ve favorecida debido a las alianzas comerciales e inversión que se han pactado con este país y Europa 	<ul style="list-style-type: none"> • Europa prefiere invertir en América latina favoreciendo a México y se olvida de las inversiones colocadas en décadas anteriores en Asia Pacífico
Competitividad 25%	<ul style="list-style-type: none"> • El Gobierno emprende nuevos programas para incentivar la competitividad empresarial para hacer frente a los pronósticos de demanda de productos hechos en México 	<ul style="list-style-type: none"> • Continúa el apoyo a programas de emprendedores y de capacitación para la competitividad debido a las demandas de los bienes y servicios demandados por los mercados Europeos 	<ul style="list-style-type: none"> • Comienzan a verse los frutos de los programas de calidad y competitividad, por lo que no solo hay demanda de productos y servicios, además de recursos humanos hacia las economías europeas
Avance Tecnológico 25%	<ul style="list-style-type: none"> • Penetración de Internet de más del 3%. • A un año del término del sexenio están por cumplirse las expectativas del programa e-México. • Comienza la comercialización extensiva de servicios inalámbricos (redes 3G) 	<ul style="list-style-type: none"> • Continúa el programa de e-México el 35% de la población se encuentra conectado a la red de redes. • Los usuarios de servicios inalámbricos de acceden a Internet por medio de dispositivos móviles y el servicio de mensajería es casi indispensable. • Se introduce a México la tecnología de pequeños chips insertados en objetos cotidianos (y hasta en el cuerpo humano) Comienza la tecnología "hiper-redes" • El uso de la Internet es una actividad cotidiana 	<ul style="list-style-type: none"> • El 65% de la población en México cuenta con Internet y lo emplea como en antaño era ver la televisión • El intercambio de mensajería móvil se ha expandido rápidamente, es accesible al consumidor por sus bajos costos • La inserción de chips en humanos diagnostican genes y conjugado con otras tecnologías pueden indicarnos si somos susceptibles a enfermedades, los diagnósticos se envía Internet • Antes eran casetas telefónicas ahora existe los monitores v-mail

Escenario Optimista probabilidad 20%

	2005	2010	2015
Economía Desempleo 15%	<ul style="list-style-type: none"> • La economía se mantiene estable la inflación sigue por debajo del 3%. • El peso permanece casi igual que hace dos años, gracias a las nuevas alianzas e inversiones con Europa. • Las próximas elecciones no amenazan con un despido masivo de empleados del sector gobierno, gracias al proceso de democratización que sé esta viviendo 	<ul style="list-style-type: none"> • Debido a las inversiones con Europa se han incrementado las fuentes de trabajo, subsanando las condiciones de vida de aquellos desempleados de principios de la década. Aun hay desempleo pero a menor grado 	<ul style="list-style-type: none"> • Después de 15 años en que se ha vivido un proceso de democratización, el país ha sostenido la economía satisfactoria debido a las estrategias de descentralización, las inversiones y apoyo a la pequeña y mediana empresa no se han registrado tasas de desempleo altas como a inicios del siglo
Desarrollo BTE 35%	<ul style="list-style-type: none"> • A dos años de la implantación de la BTE, el servicio ha tenido una cobertura del 45% de la población estudiantil y un gran número de egresados. Un 68% usuarios inscritos ha obtenido respuestas satisfactorias del servicio y han podido colocarse en un empleo 	<ul style="list-style-type: none"> • Los servicios de mensajería de ofertas y vacantes vía móvil (celulares y palm) están siendo utilizados desde poco menos de dos años • Las ofertas de empleo cubren casi un 70% de la demanda, esto gracias a las estrategias de captación y vinculación empresarial 	<ul style="list-style-type: none"> • La BTE es un de los sitios de mayor afluencia por los empleadores, incluso hay intercambio de vacantes con otras instituciones externas a la UNAM cuando hay excedente de ofertas
Personal Docente 25%	<ul style="list-style-type: none"> • La respuesta de egresados por incluirse en la docencia fue favorable en los dos primeros años de la BTE se captaron cerca de un 35% de profesores 	<ul style="list-style-type: none"> • Ha sido un éxito la implantación de la BTE como estrategia de captación docente, la selección es más exhaustiva y como consecuencia se ha incrementado los niveles académicos de la institución 	<ul style="list-style-type: none"> • Debido a los programas de excelencia académica implantados en la década pasada, los candidatos a docentes tienen que pasar por un proceso de selección más exhaustivos que el registrado en décadas anteriores

Escenario Realista probabilidad 50%

	2005	2010	2015
Globalización 45%	<ul style="list-style-type: none"> • EU pierde presencia económica debido a la guerra enfrentada hace dos años con Irak. No hubo inversión en México. • México se recupera de los estragos económicos provocados por la guerra hace dos años, inician programas de búsqueda de inversión a México 	<ul style="list-style-type: none"> • Europa se perfila como el alma de la economía mundial. EU pierde presencia económica a causa de los conflictos con el Medio Oriente. Crece la inversión de estos países en México. • Se acentúan los intercambios comerciales por los servicios a través de las hiper-redes 	<ul style="list-style-type: none"> • Europa se mantiene estable como líder en la economía mundial. Su inversión en México se incremento un 15% más comparado con 5 años atrás
Competitividad 35%	<ul style="list-style-type: none"> • La contracción económica provocada por la guerra años pasados obligó a muchas empresas a reestructurarse administrativamente, aumentaron las organizaciones de tipo plano y las responsabilidades para los empleados por lo que se requiere de mayor preparación en los puestos de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Continúa el cambio de administrar las empresas, se hace más evidente la delegación de poderes a empleados para la toma de decisiones, el trabajo se organiza cada vez más en torno a equipos y procesos. Se evalúa a los empleados a través de indicadores como el Balance Score Card y el Valor Económico Agregado métricas implementadas en los 90's del siglo anterior. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumentan las organizaciones de tipo flexible y sin fronteras. Los empleados no solo son responsables de coordinar sus actividades sin apego a una gerencia o autoridad en línea y de reportar su desempeño en relación al valor económico generado, su capacitación es continua e independiente, debido a que los empleos tienden a ser temporales
Avance Tecnológico 40%	<ul style="list-style-type: none"> • Penetración de Internet de más del 1.2% a 1.5%. • Solo pudieron alcanzarse el 50% de las expectativas del programa e-México. • La comercialización de servicios inalámbricos (redes 3G) es incipiente aún 	<ul style="list-style-type: none"> • El programa de e-México ha llegado a más comunidades, apenas se están alcanzado los objetivos del sexenio anterior • Hay un número considerable de usuarios de servicios inalámbricos de acceden a Internet por medio de dispositivos móviles, sin embargo este servicio esta al alcance de la clase media. • La tecnología "hiper-redes" es solo adquirida por la población de poder adquisitivo medio • Hay cerca de 35 millones de cibernautas que ocupan Internet para efectuar transacciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Continúa penetrando el uso de Internet, aún faltan dos terceras partes de la población con el servicio • En México comienzan a comercializarse los chips inteligentes • El acceso al v-mail comienza a difundirse el costo por envío de mensajes de imagen personal no es muy accesible

Escenario Realista probabilidad 50%

	2005	2010	2015
Economía Desempleo 47%	<ul style="list-style-type: none"> • La inflación alcanza un 3.7%. • Se espera un despido masivo durante y el siguiente año debido al cambio de gabinete • Continúa la contracción laboral, al no haber inversión en las pymes. Las inversiones extranjeras también disminuyeron debido a la incertidumbre provocada por el terrorismo en años anteriores 	<ul style="list-style-type: none"> • Las tasas de desempleo han disminuido un 2% comparado con años anteriores. Se han generado empleos, sin embargo es insuficiente, continua la centralización. • Hay graves problemas con el pago de pensiones (IMSS e ISSTE) 	<ul style="list-style-type: none"> • El país entra a un proceso de democratización, después de 15 años de estires y aflojes entre partidos • Han descendido las tasas de mortalidad y natalidad, pero hay un gran número de ancianos ya que el promedio de vida se ha incrementado. Existen demasiados desempleados mayores a 40 años y el pago de pensiones sigue siendo insuficiente
Desarrollo BIE 55%	<ul style="list-style-type: none"> • La popularidad de la BIE capta un 35% mas de usuarios. Las demandas de trabajo han sido cubiertas en un 50% • Hay aceptación del sector empresarial • Se comienzan a ver los frutos de las estrategias de captación de vacantes y vinculación con cámaras, asociaciones • Los cursos y talleres tienen buena aceptación y quórum 	<ul style="list-style-type: none"> • Ha resultado un éxito el censo y visitas a las empresas como estrategia de captación de vacantes. Hay un gran posicionamiento y prestigio en el sector empresarial principalmente en las zonas centro y norte del país • Se ofrecen los servicios de mensajería de ofertas y vacantes vía móvil (celulares y palm) • Los cursos y talleres son un éxito gracias a su constante actualización • Se han tenido resultados positivos en la integración de estudiantes de carreras como Filosofía, Historia y Sociología a proyectos de investigación y algunos se han empleado en el sector turismo • Crece un 35% la demanda de ofertas de empleo para el extranjero en comparación de hace 5 años 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe una demanda por conseguir empleo de egresados mayores a 40 años, se establecen programas de investigación y vinculación con programa de emprendedores para hacer sinergia innovación y experiencia
Personal Docente 40%	<ul style="list-style-type: none"> • Se ha registrado una captación del 15% del total de egresados que ingresan a la página para buscar empleo, los cuales se han incorporado a la labor docente 	<ul style="list-style-type: none"> • La captación de docentes se ha incrementado un 35% más comparado al inicio de su creación 	<ul style="list-style-type: none"> • Hay demanda por integrarse a la docencia, debido a que hay un numero considerable de profesionales desempleados, la elección es exhaustiva.

Escenario Pesimista probabilidad 25%

	2005	2010	2015
Globalización 45%	<ul style="list-style-type: none"> • Cae la economía de EU afectando severamente la mexicana. • Los consumidores de bienes y servicios se enfocan a los países de Asia Pacifico 	<ul style="list-style-type: none"> • México aun no se recupera de las contracciones económicas que lo afectaron en el sexenio anterior. Su apertura comercial y de tecnología permanece a la par de hace 10 años. 	<ul style="list-style-type: none"> • México esta lejos de reactivarse económicamente, el uso de las tecnologías de información ha crecido de forma constante, sin embargo, esto no ha sido suficiente para que se refleje un incremento en el intercambio comercial
Competitividad 35%	<ul style="list-style-type: none"> • La contracción económica provocada por la guerra años pasados obligó a muchas empresas a desaparecer, la competencia para subsistir se agudiza tanto para empleadores como para empleados 	<ul style="list-style-type: none"> • En los últimos 10 años las empresas han adoptado nuevas formas de organización administrativa, han empleado el outsourcing y la reingeniería como alternativas de eliminar costos y emplear mejor los recursos disponibles, con la finalidad de sobrevivir. • El gobierno establece nuevos programas de competitividad pero, distan de estar accesibles a emprendedores, pymes y empleados 	<ul style="list-style-type: none"> • Debido a que las inversiones están centrada en economías de Asia, México dista de tener al alcance tecnologías de vanguardia y programas que le ayuden a incrementar su competitividad.
Avance Tecnológico 35%	<ul style="list-style-type: none"> • Debido a la contracción económica la penetración en Internet solo ha sido de un 0.5% • El programa e-México no alcanzo ni el 20% de lo presupuestado • Los servicios inalámbricos solo están al alcance de grandes corporativos 	<ul style="list-style-type: none"> • El programa de e-México deja de existir con la entrada del nuevo gobierno • La comunicación móvil aun esta al alcance de la clase con mayo poder adquisitivo • La tecnología "hiper-redes" esta lejos de introducirse en México • Apenas hay 10 millones de usuario de Internet que corresponden al 6.7% del país 	<ul style="list-style-type: none"> • El uso del Internet continua teniendo más adeptos, su crecimiento es constante entre 0.5% y 1% • Se vislumbra el uso de la tecnología de "hiper-redes" y chips inteligentes

Escenario Pesimista probabilidad 25%

	2005	2010	2015
Economía Desempleo 42%	<ul style="list-style-type: none"> • La inestabilidad por los problemas políticos mundiales han contraído los mercados, no hay inversión extranjeras y mucho menos para las pymes • A un año del término del sexenio, aun no se han visto reformas estructurales • El desempleo se incrementa un tercio mas del registrado a principios de siglo, la migración se incrementa notablemente 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe una polarización extrema • Hay problemas en acuerdos legislativos con respecto a reformas económicas • La microempresa ha desaparecido • Los insumos básicos se han vuelto inalcanzables • Incrementa el desempleo y migración • Impera la inseguridad y se acentúa el individualismo 	<ul style="list-style-type: none"> • Prácticamente el país no ha cambiado como se encontraba hace 10 años, existen los mismos problemas mas recrudescidos
Desarrollo BTE 15%	<ul style="list-style-type: none"> • No hubo una adecuada difusión del servicio y aun se realizan registros manualmente • Los talleres comienzan a impartirse y la difusión a se realiza de manera tradicional • Los controles estadísticos se elaboran manualmente, todavía no se explota la información o interpretan los reportes para la adecuada toma de decisiones 	<ul style="list-style-type: none"> • Hay demasiadas consultas al sitio, las solicitudes de empleo no son cubiertas • No hay mantenimiento a la BTE con innovaciones en el contenido de información sobre cursos y talleres • No hay adaptación hacia nuevas tecnologías, (móviles) por tanto las empresas desisten en colocar sus vacantes • Al no actualizarse los planes de estudio los perfiles de los universitarios y egresados no se adecuan a los requisitos del mercado, sigue habiendo rechazo y el prestigio de la Institución decae • No se han creado estrategias de captación de bolsa o cartera de vacantes 	<ul style="list-style-type: none"> • El panorama se encuentra en las mismas condiciones de hace 10 años
Personal Docente 15%	<ul style="list-style-type: none"> • La captación de empleos solo logro un 5%. No hubo acuerdo en comunicar o establecer vínculo entre las divisiones académicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Existen muchas candidatos a la docencia, sin embargo no hay presupuesto para su contratación. • Comienza un gran éxodo de docentes hacia instituciones privadas a falta de capacitación continua e incentivos 	<ul style="list-style-type: none"> • El gobierno analiza la posibilidad de privatizar la UNAM

Fuente: propia Creación cuarto módulo " Metodología de la Organización " M en A. Ignacio Lizárraga Gaudry, Seminario Taller Extracurricular "Análisis de la Planeación"

Los escenarios que se presentaron pretenden situar a este trabajo de investigación lo que probablemente ocurriera a un corto y largo plazo, estos no son absolutos o fijos, esta sujetos justamente a las variables, por lo que puede que algunos se cumplan y otros tal vez no sean nada parecido a lo que acontecerá.

CONCLUSIONES, CAPITULO 3

Se realizaron entrevistas a los responsables de los departamentos de bolsa de trabajo a varias instituciones educativas, para detectar la necesidad y área de oportunidad en donde la implantación de una BTE puede ser una herramienta de apoyo para sus tareas de reclutamiento y la mayoría coincide en que las mayores ventajas son: costo, rapidez, autoservicio y mejores candidatos.

Como ventajas adicionales mencionaron que la publicación de vacantes puede llegar a más personas de otros estados y países, además que gracias a estar en un medio asíncrono, es decir se puede colocar el anuncio de la vacante y curriculum a cualquier hora, dejando disponible la consulta de las ofertas y candidatos interesadas en un horario abierto sin restricciones a diferencia de los medios tradicionales.

Por otra parte los universitarios consideran que la cualidad más importante para un reclutador universitario es la sinceridad, la versatilidad sobre el conocimiento de las vacantes y el desenvolvimiento en la entrevista.

La evaluación del diseño identifiico que con la implantación de una BTE se beneficiarán tres aspectos el administrativo, de gestión e institucional.

La creación escenarios, se han convertido en la actualidad en una herramienta indispensable para realizar una adecuada y razonable estimación, proyección y presupuestación del porvenir de todo proyecto, como es la BTE.

BIBLIOGRAFIA

- 📖 Juan Alfonso Oaxaca Luna, Matemáticas aplicadas a los negocios, Pág. 41 Editorial UNAM, 1996
- 📖 Rusell Ackoff, El arte de resolver problemas. Pág. 42 Editorial Limusa, 2001
- 📖 Kess Van Der Heijden, Escenarios, el arte de prevenir el futuro, Pág. 24, Editorial Panorama

FUENTES DE CONSULTA

- 📖 Magali Chain Palavicini, El manejo en el cambio estratégico en las organizaciones mexicanas, Pág. 20, Revista Adminístrate Hoy, No. 53
- 📖 Manuel Rosas, Estrategias para la nueva economía, Pág. 40, Revista Siglo Digital, Mayo 2002
- 📖 Yolanda Morales, Pág. Principal, Diario el Economista, Enero 30, 2003
- 📖 Ignacio M. Lizárraga Gaudry, Módulo IV Seminario Taller Extracurricular

OTRAS FUENTES DE CONSULTA:

- 📍 Conferencia "50 años de política económica" Facultad de Economía UNAM, Enero 27, 2003

DATOS ESTADISTICOS

- Dirección General de Tarifas e Integración Estadística, COFETEL, con base en información de Select-IDC
- INEGI. Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU).Cifras preliminares febrero 2003
- Secretaría del trabajo y Previsión Social
- The Fastest Growing Occupations Requiring a Bachelor's Degree in Mexico" summer 2002. pag 52 Global Workforce (Documento Biblioteca Digital, base de datos) . EUA.
- www.jornada.unam.mx/2002/mar02/020205/unam.html

CONCLUSIONES GENERALES

En una sociedad cada vez más globalizada y competitiva el poseer activos humanos con las competencias precisas aparece como un objetivo estratégico de toda organización.

Esto es lo que motivo el desarrollo de la presente investigación donde lo más relevante consiste en la optimización del proceso de registro y vinculación entre candidatos y vacantes, como estrategia que permitirá reducir costos de publicación, mejorar el tiempo de atención a los miembros de la Bolsa de Trabajo y controlar la información de los mismos, adicionalmente se propuso una metodología para reclutamiento estudiantil y de egresados que deseen postularse a profesores, con esto se pretende desarrollar las habilidades del personal de Bolsa de Trabajo en el proceso de reclutamiento y selección de candidatos para identificar a profesionales potenciales que contribuyan con sus conocimientos y experiencia a la docencia.

La aportación de este diseño de la Bolsa Electrónica de Trabajo radica en:

- Promover a la Institución, ENEP Acatlán, como generadora de profesionales competitivos a través de la tecnología Internet.
- Captar a través del registro de egresados en la BTE, aquellos que deseen colaborar en la docencia.
- Facilitar a universitarios, egresados y empleadores la colocación de sus datos de manera sencilla, segura y oportuna.

De los alcances obtenidos en el desarrollo del trabajo se menciona que:

Con el proceso de planeación estratégica se analiza la situación actual del área de Bolsa de Trabajo al identificar los factores que inciden sobre la operación del área, se detectaron aquellas opciones de carácter interno que el área pueda utilizar en su beneficio, en otras palabras, se identificaron las fuerzas que la ubican en la vanguardia y le permitan, con base a un plan de trabajo futuro desarrollado por el área de Bolsa de Trabajo o trabajo de investigación posterior aprovecharlas al máximo, asimismo se identificaron las debilidades con el objeto de subsanarlas.

En el capítulo 2 se muestran mediante el empleo de una matriz llamada FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas) la localización de los factores críticos que pueden servir de base para un próximo programa de desarrollo organizacional, que incluya los planes futuros de toda el área.

El proceso de planeación permite conceptualizar una misión, visión y valores para el área de Bolsa de Trabajo; actualmente no se tienen establecidos o comunicados.

En consecuencia se obtuvo un modelo de estado ideal del área de Bolsa de Trabajo, el cual puede considerarse para mejorar los servicios actuales y el desempeño del personal del área, en este estado se muestra que, la utilización de una Bolsa de Trabajo Electrónica optimizara algunos procesos, permitiendo que ese ahorro de tiempo pueda invertirse en la revisión de áreas de oportunidad obtenida en la matriz FODA (entre ellas la captación de ofertas de empleo) y la elaboración de planes o estrategias para lograr la misión propuesta.

Cabe mencionar, que el estado ideal del área de Bolsa de Trabajo, podría ser mejorado, ya que uno de los inconvenientes que se presenta durante el desarrollo de la investigación, es la restricción a una parte de la información por considerarse de tipo confidencial.

Uno de los objetivos del presente trabajo es, que al utilizarse la BTE por egresados, está se convierta en un vehículo para la canalización de aquellos que tengan interés en desempeñarse en la docencia, se encontró que existe una interdependencia entre las divisiones académicas y la Bolsa de Trabajo, esto se debe a que cada división académica realiza su reclutamiento de profesores. Durante la exposición del trabajo se hace énfasis, que para lograr una mejora en la preparación académica de los universitarios, es necesario, (entre otros factores) reclutar profesionales capaces para el apoyo a la docencia; se recomienda, la utilización de la BTE y la metodología de reclutamiento y selección, como estrategias para lograr el propósito fijado, si estas estrategias, son aplicadas por el personal de Bolsa de Trabajo, está área, servirá de vínculo en la detección de candidatos y serán las divisiones académicas quienes decidirán y aprobarán la contratación, se está convencido que el único medio para lograr esta sinergia, es la comunicación y retroalimentación del proceso, de esta manera se logrará el objetivo: la integración de docentes competitivos.

El plantear el diseño de la BTE trae consigo la elaboración de un programa que considera las etapas por las cuales atraviesa un diseño de una Bolsa de Trabajo Electrónica, se mencionan los aspectos a considerar desde cómo y qué hacer para la selección y registro del nombre del sitio o página Web, el hospedaje del sitio, la selección del software y del diseñador o desarrollador, las características y recomendaciones del diseño, seguridad y accesibilidad de una BTE para garantizar su funcionamiento y como consecuencia resulte un sitio atractivo a los visitantes o usuarios de la BTE.

El propósito de plantear una metodología de reclutamiento y selección es para desarrollar las habilidades del personal de Bolsa de Trabajo en el proceso de selección de candidatos, para revisar el perfil, capacidades y competencias de los postulantes a la docencia y para aquellas empresas que soliciten el servicio de reclutamiento de universitarios para sus ofertas de empleo. Cabe mencionar que la aplicación de dichas técnicas han funcionado con éxito en organizaciones del sector privado, sin embargo, los resultados que puedan derivarse de la aplicación de esta técnica al área de Bolsa de Trabajo del Campus, dependerá de la implantación y posterior evaluación de los resultados.

Adicionalmente en este trabajo de investigación se recomienda:

Revisar los perfiles profesionales de las carreras que carecen de ofertas de empleo y elaborar estrategias de vinculación y desarrollo de habilidades para integrarlas al sector productivo, así como elaborar talleres de "capacitación para el empleo", que estén orientados a crear habilidades para conseguir y mantener un empleo. Estas recomendaciones surgieron a partir de la matriz FODA, expuestas en el capítulo II, las cuales pueden considerarse para otro tema de estudio.

A pesar que el uso de Internet ha sido muy difundido y su acceso es relativamente fácil, existirán visitantes al sitio, que requerirán orientación acerca de la utilización de la BTE, es por eso que se deberá incluir una guía de la utilización y políticas de uso, las cuales serán definidas por el personal del área de Bolsa de Trabajo.

Para la evaluación de la viabilidad del desarrollo de la BTE, se realizaron entrevistas a los responsables del área equivalente a Bolsa de Trabajo en varias universidades. El personal entrevistado considera que una de las mayores ventajas de contar con una BTE es la rapidez en la recepción y canalización de currícula hacia los puestos vacantes de la institución. Adicionalmente, la mayoría observa que se reciben mejores candidatos y permiten una mayor difusión de los puestos vacantes. Existen en Internet varios sitios de Bolsa de Trabajo, así como varias instituciones educativas cuentan con su propio sitio de trabajo, no obstante este trabajo propone mediante una BTE la captación de docentes a través del registro de egresados. Otra aportación de interés es que el lector podrá llevar a la práctica el desarrollo de proyectos similares, apoyados en el proceso de planeación estratégica expuestos en este trabajo.

Como se expuso en el capítulo 2, la viabilidad de llevar a cabo este proyecto no se requiere de ninguna inversión de capital, ya que la Institución, ENEP Acatlán cuenta con infraestructura necesaria: hardware, software y el elemento principal el recurso humano para su programación, en este trabajo se propone que el desarrollo se lleve a cabo por universitarios de la carrera de Matemáticas Aplicadas y Computación o

Diseño Gráfico en el cumplimiento de su servicio social, bajo la coordinación y supervisión del centro de Computo y el área de Bolsa de Trabajo.

De los puntos a destacar tenemos que:

- La percepción en general es que las bolsas de trabajo electrónicas son un medio eficaz para reducir costos en el área de bolsa de trabajo de una institución educativa
- La administración de la BTE consistirá en cinco procesos: recepción, validación, canalización de currícula, publicación de vacantes y mantenimiento de la base de datos.
- Por otra parte una BTE resulta de mucho mayor interés para los responsables del reclutamiento estudiantil que para los responsables de reclutar personal docente.
- Un área de oportunidad detectada es la de promover el uso del reclutamiento por Internet para ofrecer un servicio oportuno, seguro y de vanguardia y contribuir a la reducción de costos.
- Se recomienda implementar una BTE como complemento del proceso de reclutamiento de personal docente, más no la única vía para obtener currícula y publicar vacantes.

Es preciso decir, que cualquier diseño tienden a mejorar con el paso del tiempo, ya que los diseños nunca son absolutos, finales o fijos, siempre estarán sujetos a actualizaciones que pueden derivarse desde cambios organizacionales, búsqueda de áreas de oportunidad y de la utilización de nuevas herramientas para su desarrollo.

Formato de recepción de currícula

Anexo A

Registro Candidatos

1. Datos Personales

Datos personales	Paterno*:	Materno*:	Nombre(s)*:
Nombre:			
Domicilio (calle y no.):*			
Colonia*:			
Ciudad*:			
C.P*:			
Tel. Dom*:			
Tel. Ofna*:			
Nacionalidad:	<input type="radio"/> Mexicana <input type="radio"/> Extranjera Especifique:		
Correo electrónico*:			
Lugar de nacimiento*:			
Nacimiento (fecha: dd/mm/aa)*:			
Edad*:			
Sexo:	<input type="radio"/> F <input type="radio"/> M		
Estado civil*:	<input type="radio"/> soltero <input type="radio"/> divorciado <input type="radio"/> casado <input type="radio"/> otro		
R.F.C.:			
No° afil. IMSS:			
CURP:			
Nombre completo de su cónyuge o ex-cónyuge:		Edad:	
Número de hijos:			

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

2. Escolaridad

	Institución*	Ciudad*	Carrera /Especialidad*	¿Obtuvo el Título?*	Fecha*	Promedio*	Año de titulación*
Profesional:				<input type="checkbox"/> SI			
				<input type="checkbox"/> NO			
				<input type="checkbox"/> SI			
				<input type="checkbox"/> NO			
Maestría:				<input type="checkbox"/> SI			
				<input type="checkbox"/> NO			
				<input type="checkbox"/> SI			
				<input type="checkbox"/> NO			
				<input type="checkbox"/> SI			
				<input type="checkbox"/> NO			
Otros:				<input type="checkbox"/> SI			
				<input type="checkbox"/> NO			
				<input type="checkbox"/> SI			
				<input type="checkbox"/> NO			

Cursos de especialidad

Institución	Ciudad	Especialidad	Fechas	Promedio	Reconocimiento que obtuvo

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

Idiomas

Mb= Muy bien, B = Bien, R = Regular

	Conversación	Lectura	Escritura	Comprensión
Inglés	<input type="radio"/> MB <input type="radio"/> B <input type="radio"/> R	<input type="radio"/> MB <input type="radio"/> B <input type="radio"/> R	<input type="radio"/> MB <input type="radio"/> B <input type="radio"/> R	<input type="radio"/> MB <input type="radio"/> B <input type="radio"/> R
	<input type="radio"/> MB <input type="radio"/> B <input type="radio"/> R	<input type="radio"/> MB <input type="radio"/> B <input type="radio"/> R	<input type="radio"/> MB <input type="radio"/> B <input type="radio"/> R	<input type="radio"/> MB <input type="radio"/> B <input type="radio"/> R

4. Experiencia laboral

Añote sus empleos en orden cronológico:

Actual/Último:

Compañía: _____

de mes año:

Al mes

Enero año:

Sueldo: inicial: final:

Último puesto ocupado: Jefe inmediato:

Teléfono:

Razones de separación:

Empleo anterior:

Compañía: _____

de mes año:

Al mes

Enero año:

Sueldo: inicial: final:

Último puesto ocupado: Jefe inmediato:

Teléfono:

Razones de separación:

Empleo anterior:

Compañía: _____

de mes año:

Al mes



	Enero	año:
Sueldo:	inicial:	final:
Último puesto ocupado:	Jefe inmediato:	
Teléfono:		
Razones de separación:		

5. Experiencia docente

Señale si desea impartir clases ¿Cuál es el área académica de su especialidad?*

- Si
 No

Año	Institución	Materia(s) Impartida(s)	Nivel	Nº de veces que la ha impartido

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Registro de Empresarial

Datos de la Empresa

R. F. C. -

Confirme el R. F. C. -

Razón Social

Nombre comercial

No. de empleados

Giro

Sector

Tipo

Descripción de la empresa (Actividades de la empresa, número de sucursales, etc.)

¿Desea que sus datos aparezcan en el directorio de empresas? Si

Dirección de su Web (opcional) http://

Dirección de la oficina Matriz

Colonia

Ciudad

Estado

País Mexico

Código Postal

Teléfono

Contacto

Extensión (opcional)

Fax (opcional)

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

Descripción del puesto de administrador de la bolsa de trabajo electrónica

Es el responsable de administrar y mantener las bases de datos de candidatos (alumnos y egresados) y empresas. De mantener vínculo entre los clientes del servicio y promover el sitio de trabajo o BTE

Estudios y/o Experiencia

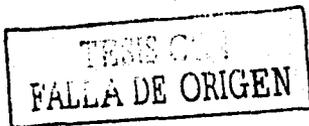
•El grado de estudios sugerido es licenciatura en administración de empresas, sistemas de computación administrativa., MAC. Con experiencia preferible de 1 año, aunque no es indispensable, los conocimientos pueden adquirirse previo una capacitación

Habilidades

- Manejo de software de bases de datos
- Dominio de paquetes administrativos (Office, correo electrónico, navegadores de Internet.
- Capacidad para aplicar las políticas del reclutamiento y selección de la institución así como los criterios para clasificar a los candidatos de acuerdo a sus grados académicos y experiencia docente para facilitar su canalización a las áreas académicas del Campus.

Responsabilidades

- Mantener la base de datos de candidatos docentes
- Publicar las vacantes
- Canalizar candidatos a las áreas académicas correspondientes
- Atender las dudas de los clientes internos y externos
- Generar indicadores sobre las áreas más demandadas por los clientes internos o externos
- Buscar y promover el Sitio de trabajo en Internet,



1. ¿En que proporción utiliza el Internet para el reclutamiento de personal docente?
2. ¿Qué tan efectivo ha sido el reclutamiento por Internet?
3. ¿Contrata el servicio de alguna compañía especializada en el reclutamiento de personal por Internet para la publicación de vacantes y para consultar la currícula de candidatos por ejemplo Laborum, OCC, Monster etc.?
4. ¿Cuenta con su propia bolsa de trabajo a través de Internet?
5. En caso de no contar con su propia bolsa de trabajo, ¿la consideraría una herramienta útil para complementar su proceso de reclutamiento?
6. ¿Qué popularidad tiene la BTE en comparación con medios impresos, avisos, carteles, etc. publicados en su bolsa de trabajo?
7. ¿Cuáles son las carreras con mayor demanda?
8. ¿Cuáles cree que son las ventajas del reclutamiento por Internet, comparado con los métodos tradicionales de reclutamiento (periódicos, revistas etc.)?

Reclutador Ideal

9. ¿Qué características considera que debe tener el reclutador de bolsa de trabajo para desempeñar su función adecuadamente?

GLOSARIO

Análisis del puesto: Procedimiento a través del cual se determinan los deberes y la naturaleza de los puestos; así como los tipos de personas, en términos de capacidad y experiencia, que deben ser contratadas para ocupar determinadas plazas vacantes.

Automatización: sistema diseñado con el fin de usar la capacidad de las máquinas para llevar a cabo determinadas tareas anteriormente efectuadas por seres humanos, y para controlar la secuencia de las operaciones sin intervención humana.

Banners: (*banderas*) son los anuncios publicitarios o informativos que aparecen en los sitios o páginas web

Base de Datos: cualquier conjunto de datos, diseñado para facilitar su mantenimiento y acceso de una forma estándar. Los datos suelen aparecer en forma de texto, números o gráficos.

Capacidad de empleo: Se refiere a la habilidad de conservación del empleo, mediante capacitación, experiencia, habilidades, etc.

Capacidades de la Web: Es el almacenamiento y/o las posibilidades que se tiene o pueden desarrollar en la página

Conmutada: Se refiere a una central telefónica que se compone de una red conexión y otro de control

Descripción del puesto: Documento en el cuál se resume toda aquella información sobre las generalidades del puesto, propósito y funciones, posición en el organigrama, dimensiones operativas así como los indicadores de resultados.

Dirección web: Lugar donde se encuentran documentos están compuestos por texto, elementos multimedia (gráficos, sonido, video digital...) empleados para establecer una conexión automática)

dominio: Nombre de un sistema de Internet. Cada sistema registrado tiene un nombre de dominio único y es usado como parte de una dirección Internet

Entrevista laboral: Técnica de investigación psicosociológica basada en un diálogo dirigido por el entrevistador a fin de obtener la máxima información posible sobre el entrevistado.

E-recruitment: (*Reclutamiento por Internet*) Es el proceso de registro o inscripción de un candidato mediante una página de Internet

Explorer: Los programas informáticos denominados exploradores utilizan el protocolo http para recuperar esos ficheros. Los exploradores puedan cargar programas de ayuda capaces de manipular esos nuevos tipos de información.

Firewall: Dispositivo de seguridad que previene la intrusión de intrusos o personas que dañan los programas de la red

Fuentes de reclutamiento: Medios que utiliza una institución para difundir una vacante, con el fin de recolectar información de candidatos potenciales. De acuerdo a la naturaleza de la fuente de reclutamiento ésta puede ser interna (cuando la fuente se dirige a empleados dentro de la misma institución) y externo (cuando la fuente se dirige a empleados fuera de la institución)

Hardware: (en ingles, ferretería) Elementos físicos del sistema de una computadora. Es el equipo de la máquina (lo palpable)

Head Hunter: (Cazador o buscador de talentos) se denomina así al reclutador responsable de identificar candidatos a través de una minuciosa investigación

Home Page: (*Página Inicial o Principal*) Es la página principal

HTLM: (*Hyper Text markup Language*). Lenguaje marcado de hipertexto. Es el lenguaje en que esa programada la WWW

Interactivo: Características que permiten que a los usuarios cambiar el curso de los acontecimientos con base en sus propias decisiones

Internautas: Personas experimentadas que navegan o visitan sitios en la red

ISP: (*Internet Service Provider*) Proveedor de acceso a Internet, empresas que ofrecen el servicio de conexión a Internet

Java: Lenguaje de programación inventado por Sun Mycrosistems que entiende las

Job sites: (*Lugares o páginas de trabajo*) Son las páginas o sitios en Internet donde se publican vacantes, bolsas de trabajo

Link: (*Liga*) Es la función que permite conectarse hacia otra dirección o página web

Navigator: Nombre de un programa explorador

Netscape: Nombre de un programa explorador

Outsourcing: Forma organizacional administrativa que pretende crear alianzas estratégicas entre las empresas para aprovechar las economías a escala así como la especialización de funciones, productos y servicios de cada empresa.

Perfil del puesto: Documento que describe cual son las características que debe de tener una persona para ocupar un puesto específico.

Plataforma: Tipo de computadoras o sistema operativo que esta utilizando

Prueba psicológica: Herramientas que miden de forma estándar una parte de la conducta humana de un sujeto a partir de su comparación con la población a la que ese individuo pertenece.

Puesto vacante: Es aquel puesto de una institución, que ya estando autorizado, no está asignado a ninguna persona.

Reclutamiento de personal: Proceso mediante el cual la institución recurre a diferente medios (fuentes de reclutamiento) para difundir las características y requisitos que deberán cubrir aquellas personas que deseen ser considerados para cubrir una vacante en particular.

Requisición de personal: Documento con fines administrativos, en el cual se formaliza la solicitud de un departamento a Bolsa de Trabajo, para iniciar el proceso de reclutamiento y selección para un puesto específico.

Selección de personal: Proceso mediante el cual una institución selecciona entre los candidatos reclutados a aquel que, a juicio de Bolsa de Trabajo, satisfaga mejor los requerimientos del puesto.

Site map: (*Mapa de Sitio*) Se refiere al un menú de navegación dentro de una página Web

Software: Es todo lo intangible que tiene la computadora. Programas o la información almacenada en la computadora

Terna de candidatos: Es el grupo finalista de candidatos que entrevista el cliente para decidir a cual de los contratara para cubrir un puesto específico.

Web: Se refiere a WWW. Organización de archivos de Internet. Cuando está en WWW, siempre esta en Internet. Es un conjunto de textos e imágenes agrupadas en archivos

Web Hosting: (*Sitio de hospedaje o alojamiento*) Se refiere al lugar donde se hospedara el sitio web

BIBLIOGRAFIA

- ❑ West Churchman, El enfoque de sistemas para la toma de decisiones, Pág. 174, Editorial Diana 1998
- ❑ Fernando Arias Galicia, Administración de Recursos Humanos Págs. 323 y 324. Editorial Trillas, 2000
- ❑ Stephen P. Robinson, Administración Teoría y Práctica Pág. 141. Editorial Prentice Hall, 1987
- ❑ Fernando Manzanera Alvarez, Trabajo de Investigación "Aplicación de las tecnologías educativas por el profesorado en el proceso de enseñanza superior: ENEP Acatlán"(Tesis) Seminario taller extracurricular, 2002
- ❑ Juan Alfonso Oaxaca Luna, Matemáticas aplicadas a los negocios, Pág. 41 Editorial UNAM, 1996
- ❑ Rusell Ackoff, El arte de resolver problemas. Pág. 42 Editorial Limusa, 2001
- ❑ Kess Van Der Heijden, Escenarios, el arte de prevenir el futuro, Pág. 24, Editorial Panorama
- ❑ Schmelkes, Corina. 1998. Manual para la presentación de anteproyectos e Informes de Investigación (Tesis). Oxford University Press, DF, México
- ❑ Thomas Patten Jr., Pay: Employee Compensation and Incentive Plans Pág. 1. Editorial Free press, 1997

FUENTES DE CONSULTA

- Magali Chain Palavicini, El manejo en el cambio estratégico en las organizaciones mexicanas, Pág. 20, Revista Administrate Hoy, No. 53
- Manuel Rosas, Estrategias para la nueva economía, Pág. 40. Revista Siglo Digital, Mayo 2002
- Yolanda Morales, Pág. Principal, Diario el Economista, Enero 30, 2003
- Ignacio M. Lizárraga Gaudry, Módulo IV Seminario Taller Extracurricular
- Desde hoy buscar trabajo ya no será lo mismo. (s/f). Laborum.com. (folleto)
- HRFocus, Mayo de 2000. [Más pros y contras para el reclutamiento por Internet] "More pros and cons to Internet recruiting", HRfocus Mayo de 2000. EUA.
- Mary D. Carolan, "Today's Training Basics: Some New Golden Rules", HR Focus, abril 1998, p.18

OTRAS FUENTES DE CONSULTA.:

- Conferencia "50 años de política económica" Facultad de Economía UNAM, Enero 27, 2003

INTERNET

- ❑ Webhire Solutions. "Internet Recruiting" (Documento Web). 2000.
http://www.webhire.com/solutions/recruit_web5.asp
- ❑ And Introduction to the Internet d World Wide Web (Documento Web). 2000.
<http://www.baylogic.com>
- ❑ Propsner, Diane. "The Biggest Mistakes Companies Make When Recruiting On-line and How You Can Avoid Them". (Documento Web). 2000.
<http://www.recruitersnetwork.com/whitepapers/5mistakes.htm>
- ❑ Propsner, Diane. "Why Recruit On-line?". (Documento de Web). 2000.
<http://www.recruitersnetwork.com/whitepapers/whyinternet.htm>
- ❑ Weis, Brian. " Writing An Effective Internet Job Posting". (Documento Web). 2000.
<http://www.recruitersnetwork.com/whitepapers/effectiveads.htm>
- ❑ Cooper, Lujira Reclutamiento en línea: Que funciona y que no" " Online Recruiting: What Works, Whata Doesn´t"Publicación mensual, Hrfocus marzo 2000
EUA
- ❑ Milton, Zall. [Reclutamiento por Internet] "Internet Recruiting". (Documento Biblioteca Digital, base de datos Proquest) Institute of Management Accountants. EUA.

DATOS ESTADISTICOS

- ↷ <http://www.inegi.gob.mx> INEGI. Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU). Fecha de actualización: 19 de Febrero de 2003
- ↷ <http://www.idc.com> International Data Corporation, 2002
- ↷ Boletín de Compensaciones, Intergamma. Septiembre 2002. Consultores en Recursos Humanos
- ↷ Dirección General de Tarifas e Integración Estadística, COFETEL, con base en información de Select-IDC
- ↷ Secretaria del trabajo y Previsión Social
- ↷ The Fastest Growing Occupations Requiring a Bachelor's Degree in Mexico" summer 2002. pag 52 Global Workforce (Documento Biblioteca Digital, base de datos) . EUA.
- ↷ <http://www.jornada.unam.mx/2002/mar02/020205/unam.html>