**ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORIAL**

**FACULTAD DE INGENIERÍA EN MECÁNICA Y CIENCIAS DE LA PRODUCCIÓN**

**EXAMEN PARCIAL – II TÉRMINO 2015**

**GESTIÓN DE PERSONAL**

**NOMBRE:**

1. **SEÑALE EL LITERAL CORRECTO: (5 puntos)**
2. Métodos para Reclutamiento a través de la fuente interna:
* Inventario de Habilidades del personal
* Archivos de Personal
* Lista de Ascenso
* Todas las anteriores
* Ninguna de las anteriores
1. **RECLUTAMIENTO, en un mercado laboral donde la oferta es mayor a la demanda, explique al menos dos consecuencias tanto para la organización como para los candidatos. (10 puntos)**

|  |
| --- |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

1. **INDIQUE SI EL ENUNCIADO ES VERDADERO O FALSO, SEGÚN CORRESPONDA (20 puntos)**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Se puede decir que una de las ventajas de realizar Planificación de Talento Humano es tener información relevante para implantar programas de capacitación y desarrollo.
 |  |
| 1. Entre los factores externos que influyen en la demanda de personal de las organizaciones se considera a los Planes estratégicos, presupuesto, Ventas y producción, Nuevas actividades.
 |  |
| 1. Se define como puesto de trabajo a la unidad de la organización que consiste en un grupo de obligaciones y responsabilidades que lo separan y distinguen de los demás puestos.
 |  |
| 1. El análisis de puesto consiste en el estudio y determinación de los requisitos, responsabilidades y condiciones que el puesto exige para su adecuado desempeño.
 |  |

1. **CASO DE APLICACIÓN (PLANIFICACIÓN, RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN) (30 puntos)**

Usted es el gerente de una pequeña empresa consultora en aspectos de recursos humanos en la ciudad de Guayaquil. Ha recibido una invitación del Dr. Raúl Laínez, eminente catedrático español, para colaborar en los aspectos de administración de personal que plantea la instalación de un instituto de docencia que funcione en la misma ciudad. El instituto ofrecerá cursos de español y cultura ecuatoriana a extranjeros radicados en la ciudad.

El profesor Laínez planea instalar un calendario de actividades que cubrirá diversas clases, del 1 de junio al 30 de septiembre. Le ha pedido que elabore un cuadro de contratación del personal docente necesario que incluye dos profesores de español y uno de aspectos culturales para cada grupo de quince estudiantes. Adicionalmente considera que debe existir un coordinador por cada grupo que sobrepase los 15 profesores en total. El profesor Laínez calcula que el instituto dará inicio el año entrante con una matrícula para 750 estudiantes, sin embargo cree que el ingreso empiece en el mes de junio con el 50% de cupos llenos (375 alumnos), en el mes de julio con el 70% de cupos llenos (525 alumnos), en el mes de agosto baje a un 60% de cobertura de cupos (450), y en el mes de septiembre se alcance el 90% de cupos asignados (675).

1. Realice un cuadro de planificación de las necesidades de recursos humanos para el instituto de docencia en el periodo de Junio a Septiembre.
2. Explique que tipo de reclutamiento consideraría usted, y que método utilizaría para atraer los candidatos a docentes idóneos, Explique su respuesta.
3. **CASO DE APLICACIÓN (Análisis y Diseño de Puestos) (35 puntos)**

Metalúrgica Santa Rita, SA (MESARISA) es una empresa mediana, de capital público, que se dedica a la producción y comercialización de candados, cerraduras, picaportes, entre otros, tanto para residencias (casas, departamentos, edificios en general) como para vehículos (automóviles, camiones, motocicletas, tractores).

Su línea de producción es extensa y comprende cerca de 600 artículos destinados tanto al mercado de la construcción como al automotriz. Para la producción de esta línea, MESARISA instaló una fábrica en los alrededores de Sao Paulo La comercialización se hace por medio de filiales situadas en Sao Paulo, Rio de Janeiro, Porto Alegre, Bello Horizonte y Recife. En cada filial existe un depósito de producto terminado, tanto para el mercado industrial (constructoras, industria automovilística) como para el mercado de repuestos (cerrajeros, talleres mecánicos en general) fue fundada en 1960 por el actual Director General, Raimundo Correia. Los niveles jerárquicos de esta estructura organizacional están dispuestos de la manera siguiente:

* Director General
* Directores de área (Industrial, Administrativa, Financiera
* y Comercial)
* Gerentes de departamento (Producción, Mantenimiento, RH, Procesamiento de Datos, Financiero, Contabilidad, Filiales)
* Jefes de sector
* Supervisores de sección
* Encargados
* Asalariados comunes
* Trabajadores por hora

MESARISA cuenta con cerca de 1 400 empleados y ha llegado a un máximo de 1900 empleados, sin embargo, aún no contaba con un registro de sus puestos. En otras palabras, MESARISA aún no había descrito y analizado los puestos de los empleados por hora ni de los empleados por mes. Tampoco de los supervisores, jefes y gerentes. Alberto Oliveira, gerente de RH de la empresa, pensaba que era el momento de iniciar este trabajo de tal dimensión. Su posición e imagen ante la dirección eran excelentes y necesitaba dotar a las políticas y prácticas de RH de un fundamento realista. Sin embargo, en su *staff* no había personal preparado ni podía buscar nuevos empleados o especialistas debido a las limitaciones económicas de la empresa. De espíritu abierto y liberal, Oliveira pensaba que describir y analizar los puestos era responsabilidad de línea de cada jefe o supervisor, pues con seguridad el podía proporcionar una función de *staff* con asesoría y supervisión en ese trabajo. Sin embargo, lo difícil era hacer que todos compartieran esa idea y adoctrinar a toda la organización para empezar un amplio programa de descripción y análisis de los puestos de la empresa.

Un comienzo interesante podía ser vender la idea al Director General de constituir una comisión de descripción y análisis de puestos, que sin duda la aprobaría si Oliveira la coordinaba en su totalidad. Otra idea era que la comisión examinara y aprobara todas las etapas de la descripción y análisis de los puestos de toda la empresa. Una idea más consistía en dividir los puestos en tres categorías: puestos por hora (empleados no calificados, calificados y especializados), por mes (en la fábrica o en las oficinas centrales) y ejecutivos de nivel administrativo (supervisores, jefes y gerentes). Por cada categoría habría una metodología especifica para recopilar y procesar información, y con una clara participación del personal de línea. Alberto Oliveira estaba entusiasmado, pero al mismo tiempo nervioso. Como ejecutivo del *staff,* necesitaba presentar un plan detallado sobre el desarrollo del programa de descripción y análisis de puestos, decir como conformar la comisión y, sobre todo, como coordinar un trabajo tan extenso con tan pocos subordinados disponibles. Además, necesitaba trabajar la información obtenida de la descripción y análisis de puestos con las diversas áreas o secciones de su departamento, como recursos humanos, selección, capacitación, higiene y seguridad, administración de sueldos y salarios, evaluación del desempeño, entre otros.

* Presente su propuesta para el desarrollo de este proyecto, indicando los métodos a utilizar para el análisis y descripción de puestos de cada grupo del personal.