**GUÍA DE ESTUDIOS N°3**

**Instrucciones:** “Lea comprensivamente la guía de estudios y desarrolle la actividad propuesta en archivo Word o bien en su cuaderno, **el nombre del documento Word debe indicar la siguiente información: nombre, apellidos, curso, nombre del módulo\*.** El documento Word elaborado por usted o bien la fotografía de la actividad realizada en su cuaderno, puede ser enviado para su revisión al correo: [natalia.gorosito@colegioprovidencialaserena.cl](mailto:natalia.gorosito@colegioprovidencialaserena.cl), en caso de dudas y consultas también utilice al mismo correo.

**Objetivos**

* Conoce la primera etapa del reclutamiento del personal
* Identifica tres fases del proceso de reclutamiento

**Reclutamiento de personal**

El reclutamiento se hace a partir de las necesidades de recursos humanos presentes y futuras de la organización. Consiste en la investigación e intervención sobre las fuentes capaces de proveer a la organización del número suficiente de personas que son necesarias para la consecución de sus objetivos.

El reclutamiento requiere de una cuidadosa planeación que consta de tres fases:

* 1. Qué necesita la organización en términos de personas.
* 2. Qué puede ofrecer el mercado de RH.
* 3. Qué técnicas de reclutamiento. se deben emplear

**Detección de necesidades internas**

* Es una identificar las necesidades de la organización respecto a recursos humanos a corto, mediano y largo plazo. Hay que determinar lo que la organización necesita de inmediato y cuáles son sus futuros planes de crecimiento y desarrollo, lo que ciertamente implica nuevos aportes de recursos humanos.
* Es una investigación constante y sistemática.

**Planeación de Personal**

* La planeación de personal es el proceso de decisión respecto a los recursos humanos necesarios para alcanzar los objetivos organizacionales en determinado tiempo. Se trata de anticipar cuál es la fuerza de trabajo y los talentos humanos necesarios para la realización de la actividad organizacional futura.
* Es una actividad transversal ya que afecta a todas las áreas de la organización.

**Modelos de planeación de personal**

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

Las necesidades de personal son una variable dependiente de la demanda estimada del producto o servicio.

La relación entre estas dos variables (número de personas y demanda del producto/servicio) son inﬂuidas por las variaciones en la productividad, la tecnología, la disponibilidad interna y externa de recursos ﬁnancieros y la disponibilidad de personas en la organización.

Este modelo se emplea basado en la experiencia y comportamiento del mercado histórico, no prevé algún cambio o imprevisto.

1. Modelo basado en segmentos de puestos

Este modelo también se enfoca en el nivel operativo de la organización. Es una técnica de planeación de personal utilizada por las empresas grandes. La planeación consiste en.

* Elegir un factor estratégico (nivel de ventas, volumen de producción, plan de expansión) para cada área de la empresa.
* Establecer niveles históricos (pasado y futuro) de cada factor estratégico.
* Determinar los niveles históricos de mano de obra en cada área funcional.
* Proyectar los niveles futuros de mano de obra de cada área funcional y correlacionarlos con la proyección de los niveles (históricos y futuros)

1. Modelo basado en el ﬂujo de personal

* Es un modelo que describe el ﬂujo de personas hacia el interior, dentro y hacia fuera de la organización.
* El seguimiento de ese flujo de entradas, salidas, promociones y transferencias internas permiten una predicción a corto plazo de las necesidades de personal de la organización. Se trata de un modelo vegetativo y conservador, adecuado para organizaciones estables y sin planes de expansión.

**ACTIVIDAD (22 ptos total)**

Lea comprensivamente el siguiente caso y utilice la información para desarrollar cada una de las preguntas de la actividad:

ESAC es una empresa dedicada a los servicios de seguridad, poseen 7 años de experiencia en el rubro, actualmente su cobertura se concentra en La Serena y Coquimbo. Tienen 6 contratos vigentes, 4 condominios, un colegio y un centro comercial.

Para desarrollar su actividad cuentan con

* 20 guardias de seguridad: 3 guardias por condominio, 3 guardias para el colegio, 5 guardias para el centro comercial.
* 2 supervisores, velan por el cumplimiento de los servicios prestados.
* 1 Administrativo
* 1 Contador
* 1 Ejecutivo comercial
* Director de la compañía
* Auxiliar de aseo part time

La empresa cuenta con una oficina ubicada en la ciudad de La Serena, en ella trabaja el administrativo en conjunto con el contador, el ejecutivo comercial, el director de la compañía, auxiliar, en horario de oficina fijo. Los supervisores y guardias trabajan por sistema de turnos en terreno, los supervisores tienen reuniones en la oficina para dar reportes al director.

El ejecutivo comercial se encuentra en negociaciones para concertar dos nuevos contratos para el próximo semestre, se trata de un centro comercial ubicado en la ciudad de Coquimbo (posee similares características que el centro comercial que actualmente prestan el servicio de seguridad) y una empresa de tecnología que cuenta con tres sucursales, una en La Serena, en Coquimbo y en Vicuña. Además tienen la posibilidad del próximo año expandir sus servicios a la provincia del Limarí, ya que una cadena de supermercado está interesada en los servicios de seguridad, cuentan con tres supermercados en Ovalle, uno en Monte Patria y uno en Punitaqui.

El director de la compañía está contento con la expansión de su empresa, sin embargo se encuentra preocupado pues no está seguro de poder abarcar el número de nuevos contratos, los clientes para el segundo semestre ya se encuentra prácticamente listos para firmar, pero las negociaciones con la cadena de supermercado le causa duda, no sabe si podrá asumir la responsabilidad que implica, además nota que el personal administrativo (1 administrativo y 1 contador) han tenido sobre carga laboral especialmente en las fechas de pago y declaración de impuestos. El director confía en su ejecutivo comercial y sabe que podría asumir más responsabilidades, necesita crear una planificación estratégica del nuevo personal que necesitará y evaluar si efectivamente en viable la expansión a la provincia de Limarí (contrato con la cadena de supermercado).

A continuación se presenta un gráfico que representa el aumento de ventas estimadas, para el segundo semestre la empresa aumentará sus aproximadamente un 18%, para el año 2020 en caso de concretar el negocio con la cadena de supermercado las ventas podrían aumentar un 59% si lo comparamos con sus ventas actuales.

1. Describa cuáles son las necesidades dotacionales que presenta la siguiente empresa, describa las necesidades para el segundo semestre (corto plazo) y para el próximo año (mediano plazo), con el escenario que acepte el contrato con la cadena de supermercados. Para determinar estas necesidades usted señale cuales son las áreas de la empresa que necesitarán aumento de personal y explique por qué las necesitan. (4 ptos).
2. Determine y describa cual es personal que necesitará para el segundo semestre, justifique su respuesta. (3 ptos)
3. Determine y describa cual es personal que necesitará para el año 2021, en caso de prestar los servicios a la cadena de supermercados, justifique su respuesta. (3 ptos)
4. Elabore un organigrama de la empresa según el personal que usted estimo para el año 2021 (incluya el personal actual ) (2 ptos coherencia, 5 ptos personal actual, 5 ptos personal nuevo)(12 ptos total)

Obs: Utilice la información descrita, puede relacionar el nivel de ventas estimado con la demanda del servicio estimada para determinar la cantidad de nuevo personal, ya que las ventas aumentan cuando la demanda del servicio aumenta. Esto es una sugerencia opcional ya que al regreso de clases reforzaremos estos contenidos.